



ALMA MATER STUDIORUM  
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

# **BILANCIO DI GENERE 2026**

## **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 CO<sup>2</sup> equivalente, secondo il metodo di calcolo IPCC GWP con orizzonte a 100 anni.

Valutando la capacità di sequestro di CO<sup>2</sup> di un albero medio a foglia caduca in 10-20 kg di CO<sup>2</sup> 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

|                                                                                                                         |            |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>INDICE</b>                                                                                                           | <b>3</b>   |
| <b>PRESENTAZIONE</b>                                                                                                    | <b>5</b>   |
| <b>INTRODUZIONE</b>                                                                                                     | <b>9</b>   |
| <b>NOTA METODOLOGICA</b>                                                                                                | <b>11</b>  |
| <b>1. REGOLAMENTAZIONE E ORGANI A TUTELA DELLE PARI OPPORTUNITÀ</b>                                                     | <b>13</b>  |
| 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         |
| <b>2. PIANO DELLE AZIONI POSITIVE E INIZIATIVE REALIZZATE</b>                                                           | <b>19</b>  |
| 2.1 IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE                                                                                      | 19         |
| 2.2 LE ATTIVITÀ REALIZZATE NEL 2025                                                                                     | 21         |
| 2.3 GENDER EQUALITY PLAN (GEP) – PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE 2025-2027                                               | 26         |
| <b>3. COMPOSIZIONE DI GENERE DELL'ALMA MATER</b>                                                                        | <b>27</b>  |
| 3.1 UNA VISIONE DI INSIEME                                                                                              | 27         |
| 3.2 GLI STUDENTI E LE STUDENTESSE                                                                                       | 28         |
| 3.3 IL PERSONALE DOCENTE                                                                                                | 44         |
| 3.4 IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO                                                                                 | 60         |
| 3.5 GLI ORGANI DI ATENEO E LE POSIZIONI DI VERTICE NELLA RICERCA E NELLA DIDATTICA                                      | 68         |
| <b>4. INVESTIMENTI EFFETTUATI PER LA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ</b>                                              | <b>71</b>  |
| 4.1 L'INSERIMENTO DELLA VARIABILE GENERE NELLA DIDATTICA E NELLA RICERCA                                                | 71         |
| 4.2 LE INIZIATIVE TRASVERSALI                                                                                           | 76         |
| 4.3 GLI EVENTI PROMOSSI NEL TERRITORIO, ANCHE REALIZZATI IN COLLABORAZIONE CON ALTRE ASSOCIAZIONI/SERVIZI/ENTI NEL 2025 | 85         |
| 4.4 UNA PRIMA LETTURA DEGLI INVESTIMENTI EFFETTUATI IN TERMINI ECONOMICO-FINANZIARI                                     | 89         |
| <b>5. LA MISURAZIONE DELLA DISUGUAGLIANZA: L'UNIVERSITY GENDER INEQUALITY INDEX DELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA (UGII)</b>   | <b>93</b>  |
| 5.1 LA COSTRUZIONE DELL'INDICE UGII                                                                                     | 93         |
| 5.2 PRINCIPALI RISULTATI                                                                                                | 97         |
| <b>ALLEGATI</b>                                                                                                         | <b>105</b> |
| ACRONIMI UTILIZZATI                                                                                                     | 105        |
| <b>INDICE DELLE TABELLE E DELLE FIGURE</b>                                                                              | <b>107</b> |
| <b>RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI</b>                                                                                        | <b>111</b> |



# Presentazione

È con molto piacere che presento l'undicesima edizione del Bilancio di Genere dell'Alma Mater (Rapporto 2026), 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 – ai membri che hanno concluso il loro mandato nel 2025, così come ai nuovi – per il loro impegno costante ed efficace, come dimostrano le molte iniziative e azioni positive da loro condotte, 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 ogni anno dedicano alla redazione di questo bilancio.

Il Bilancio di Genere è infatti un documento di rendicontazione 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 concrete 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 le pari opportunità in un'ottica di equità e inclusione di e per tutte/i. Prime fra tutte, quelle volte al contrasto, alla prevenzione 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. Si è ulteriormente consolidato l'impegno della Consiglieria di Fiducia, insieme a quello dei due sportelli universitari contro la violenza di genere 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 questi si è unita a ottobre 2025 l'attività dello sportello attivo presso il Campus di Ravenna, affidato a Linea Rosa – ODV. A più di un anno dall'avvio, i dati ribadiscono la loro cruciale importanza, dimostrata anche dal sostanziale incremento del numero degli accessi rispetto agli anni precedenti. Tale consapevolezza ha guidato le numerose iniziative di contrasto alla violenza di genere realizzate, stimolando i lavori che hanno posto le basi per l'apertura, nel 2026, di un ulteriore sportello universitario contro la violenza di genere presso il Campus di Rimini.

Nel 2025 sono state anche avviate molteplici attività di comunicazione e numerose iniziative di sensibilizzazione alla violenza di genere, così come ai temi dell'equità e delle pari opportunità, 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 si è data continuità alla campagna *"Il Glossario della violenza"* diffusa sui social media di Ateneo. Il 10 dicembre 2025 si è inoltre svolto presso il Campus di Cesena l'incontro intitolato *"Voci a confronto sulla violenza di genere – Riflessioni su linguaggi, relazioni e cultura del rispetto"*, che ha coinvolto anche i Campus di Forlì e Rimini, in cui si è discusso degli strumenti e delle azioni per il superamento degli stereotipi di genere che ancora oggi legittimano comportamenti discriminatori e svalutanti. È stato anche confermato l'impegno dell'Ateneo per la promozione della consapevolezza e dell'uso di un linguaggio inclusivo, che ha portato, nella seconda metà dell'anno, alla costituzione di un gruppo di lavoro con i referenti di Dipartimento per l'equità, l'inclusione e la diversità per la revisione delle linee guida attualmente esistenti, e a un seminario organizzato dal CUG. In questo Bilancio troverete anche i nuovi 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'adequata rappresentanza delle donne in convegni, conferenze e appuntamenti istituzionali.

Questo Bilancio ci fornisce però, e in primo luogo, 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 rafforzare il nostro impegno in molte direzioni, tradurlo in attività capaci di superare pregiudizi, disposizioni e atteggiamenti che tuttora impediscono una riduzione decisiva delle iniquità e delle disuguaglianze, 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 2025 la percentuale di docenti Ordinarie è passata al 32%, salendo di tre punti percentuali rispetto al 2020. Il miglioramento a livello generale è dimostrato inoltre dal fatto che l'indice *Glass Ceiling*, misura del grado della segregazione, è sceso da 1,43 (2020) a 1,31 (2024) fino ad arrivare a 1,29 nel 2025. 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 a 1,36). 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 2025 la percentuale di docenti responsabili di progetti di ricerca finanziati appare piuttosto bilanciata (23,5% per gli uomini, 21% per le donne), e le entità dei finanziamenti erogati registrano un valore del 43,1% per le donne e del 54,2% per gli uomini, mostrando un divario su cui si può lavorare.

Il Bilancio di Genere 2026 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 58,4%, ma all'ingresso al dottorato risultano solo il 53,9%. La presenza di genere negli Organi in carica dell'Ateneo è inoltre variabile. Nel 2021 e nel 2022 le studentesse sono state fortemente sottorappresentate; poi nel 2023 si è manifestato un buon equilibrio di genere, nel 2024 un vantaggio maschile e nel 2025 nuovamente equità. Per quanto riguarda i docenti, dal buon bilanciamento del periodo 2021-2023 si è passati, nel 2024, ad un'evidente disuguaglianza a vantaggio maschile, confermata nel 2025. Si sono però fatti passi in avanti per quanto riguarda la Direzione di Dipartimento, dove le donne sono passate da 6 (su 31) del 2023 a 11 del 2025.

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, risultato di aspettative e propensioni, va ricordato, 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 a 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 invece piuttosto contenuta. Invariato è però 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 ad aspetti endogeni, e da ulteriori aspetti “esogeni”, quali il lavoro di cura che ricade prevalentemente sulle donne, ma anche a fattori che toccano la nostra cultura istituzionale. Ci conforta il lento, graduale ma stabile miglioramento del dato rappresentato dall'indice UGI (*University Gender Inequality Index*), elaborato dal Comitato operativo che redige questo bilancio in conformità con gli indici di uguaglianza/disuguaglianza di genere proposti in ambito internazionale, sceso nel 2025 dal 13,7% al 12,1%.

Dobbiamo però provare a imprimere più forza alle nostre azioni, ad accelerare il ritmo del nostro cambiamento; continuare a elaborare strumenti e sviluppare conoscenze critiche, a sostenere diritti vecchi e nuovi, 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 2026 dell'Alma Mater Studiorum – Università di Bologna.

Giovanni Molari  
 Rettore Alma Mater Studiorum – Università di Bologna



# Introduzione

Anche in questa nuova edizione, il Bilancio di Genere si conferma uno strumento essenziale per leggere in modo rigoroso e trasparente le dinamiche di genere all'interno dell'Università di Bologna. Attraverso i dati aggiornati al 2025, il documento restituisce una fotografia articolata della nostra comunità: dalla composizione della popolazione studentesca e del personale, ai percorsi di studio e di carriera, fino alla partecipazione agli organi, alla ricerca, alla didattica e alle condizioni di lavoro.

Il quadro che emerge è complesso, ma incoraggiante. Le disuguaglianze non sono superate, e alcune restano strutturali; tuttavia, i dati mostrano che il lavoro condotto negli ultimi anni sta producendo segnali misurabili. L'indice sintetico UGII, che misura la disuguaglianza di genere nell'Ateneo, scende dal 13,7% registrato nel 2024 al 12,1% nel 2025, raggiungendo il valore migliore dal 2013, anno di introduzione dell'indice. Si tratta di un miglioramento importante, non perché consenta di abbassare l'attenzione, ma perché conferma che qualcosa si muove: anche interventi progressivi, se mantenuti nel tempo, possono contribuire a modificare gli equilibri.

Questo miglioramento è determinato soprattutto da alcuni segnali positivi interni all'Ateneo. In particolare, si riduce sensibilmente la disuguaglianza nell'accesso al Dottorato di ricerca: nell'anno accademico 2025/26 la presenza femminile raggiunge il 54%, avvicinandosi alla composizione della popolazione potenziale. Migliora, inoltre, la rappresentanza studentesca negli Organi dell'Ateneo, che nel 2025 risulta sostanzialmente coerente con la composizione della popolazione iscritta. Anche sul fronte delle carriere accademiche si osserva un ulteriore, seppur lento, miglioramento dell'indice di Glass Ceiling, che continua ad avvicinarsi alla soglia di equilibrio.

Accanto a questi avanzamenti, permangono tuttavia criticità che richiedono continuità di attenzione e di intervento. La segregazione orizzontale nei percorsi di studio resta marcata: le studentesse continuano a essere sottorappresentate nelle aree STEM, mentre gli studenti lo sono nei percorsi educativi e in alcune aree umanistiche e sociali. Si tratta di una disuguaglianza che matura spesso prima dell'ingresso all'Università e che richiama la responsabilità dell'Ateneo nel rafforzare le attività di orientamento, sensibilizzazione e contrasto agli stereotipi.

Anche nella carriera accademica la cosiddetta *leaky pipeline* continua a essere visibile. Le donne sono la maggioranza tra le studentesse e tra le laureate, ma la loro presenza si riduce nelle fasi successive del percorso, fino ai ruoli apicali della docenza. Il miglioramento è reale, ma graduale: proprio per questo va accompagnato con politiche capaci di incidere sulle condizioni che rendono più lenta e diseguale la progressione delle carriere.

Un dato particolarmente significativo riguarda la didattica. Con questa edizione viene introdotto un confronto sulle opinioni espresse dalla popolazione studentesca frequentante rispetto alle attività formative erogate dall'Ateneo. Le risposte raccolte, oltre 300.000 questionari, restituiscono un quadro di sostanziale equilibrio tra docenti donne e uomini.

Restano, inoltre, rilevanti le disparità che si manifestano nella transizione verso il mercato del lavoro e nella distribuzione dei carichi di cura. Le laureate continuano a incontrare maggiori penalizzazioni in termini di retribuzione e part-time, mentre tra il personale dell'Ateneo l'utilizzo di congedi e assenze legate alla cura continua a gravare in misura maggiore sulle donne. Questi aspetti confermano che l'uguaglianza di genere non dipende solo da ciò che accade all'interno dell'Università; tuttavia, quest'ultima può contribuire a rendere più visibili tali squilibri e a promuovere una cultura organizzativa più equa.

Accanto alla lettura delle disuguaglianze, il Bilancio documenta anche il consolidarsi dell'impegno dell'Ateneo nella didattica, nella ricerca e nelle azioni di sensibilizzazione. Le attività formative riconducibili all'obiettivo *SDG 5: Gender Equality* aumentano da 1.199 nell'a.a. 2024/25 a 1.237 nell'a.a. 2025/26. Cresce inoltre l'attenzione della ricerca verso le tematiche di genere: nel triennio 2023-2025 sono state individuate 23 tesi di Dottorato dedicate a questi temi, rispetto alle 21 del triennio precedente, e 80 Assegni di ricerca, rispetto ai 71 rilevati nel periodo 2022-2024. Sono dati che non esauriscono naturalmente la complessità delle azioni necessarie, ma indicano un allargamento progressivo dello spazio che l'Ateneo dedica alla cultura dell'uguaglianza di genere.

Il Bilancio di Genere 2026 restituisce dunque un messaggio chiaro: i miglioramenti ci sono, ma richiedono continuità. Il trend dell'UGII mostra che il lavoro intrapreso produce effetti; al tempo stesso, le disuguaglianze persistenti indicano che non è ancora il momento di considerare raggiunto l'obiettivo. È proprio in questa tensione tra risultati ottenuti e responsabilità ancora aperte che il Bilancio trova il suo valore: non solo come strumento di rendicontazione e trasparenza, ma anche come supporto conoscitivo per la programmazione delle politiche di Ateneo, la valutazione del loro impatto nel tempo e l'orientamento delle scelte future.

Il CUG rinnova il proprio ringraziamento al Settore Programmazione dell'Ateneo, che con rigore e professionalità cura ogni anno la raccolta e l'analisi dei dati pubblicati in questo documento.

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)<sup>1</sup> ed è previsto all'interno del più ampio ciclo della performance delle amministrazioni pubbliche<sup>2</sup>. Nel 2019 la Commissione sulle Tematiche di Genere della CRUI ha pubblicato le *Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani* [Gruppo CRUI per il Bilancio di Genere, 2019], a cui il presente Bilancio di Genere fa riferimento. Nel 2024 il Ministero per l'università ha riconosciuto l'impegno delle università nella redazione del Bilancio di Genere attribuendo con la quota FFO per il riequilibrio di genere le risorse economiche 2020 e 2021 previste dai decreti n. 442/2020 e n. 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 2025.

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

---

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

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

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 2025 dell'Ateneo, approvata nella seduta del Consiglio di Amministrazione il 26 giugno 2026. Il Piano di Azioni Positive è allegato al Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027 approvato il 30 gennaio 2025.

| Componenti e posizione                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Ruolo ricoperto nell'elaborazione del Bilancio di Genere <sup>(a)</sup>               |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Organo Promotore</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                       |
| CUG                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Promotore                                                                             |
| <b>Comitato Scientifico</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                       |
| Giovanni Molari, Magnifico Rettore<br>Cristina Demaria, Delegata all'Equità, Inclusione e Diversità<br>Giorgio Bellettini, Prorettore al Personale<br>Rebecca Levy Orelli, Delegata al Bilancio e alla programmazione<br>Martina Vincieri, Presidente del CUG<br>Marco Giovanni Mariani, VicePresidente del CUG<br>Natalia Montinari, Componente del CUG                                                 | Indirizzo e supervisione del progetto complessivo                                     |
| <b>Comitato Operativo</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                       |
| 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                                                                                                                                                                        | Coordinamento della raccolta, analisi ed elaborazione dei dati, editing del documento |
| Ilaria Bolognesi, Alex Rinaldi, Irene Vandì, Michela Versari, Silvia Zaghetto, APPC – Settore Comunicazione – Ufficio Graphic Design per la comunicazione                                                                                                                                                                                                                                                | Progetto e realizzazione grafica                                                      |
| Chiara Elena Maria Cirimbelli, APOS – Settore Staff e Progetti di Area<br>Francesco Bonifazzi, Componente del CUG<br>Cristian Viteritti, Componente del CUG<br>Simone Tufano, APOS – Settore Inserimento e sviluppo professionale<br>Anna Zurla, APOS – Settore Sistemi informativi e documentali del personale<br>Elena Bacchetti, Sabrina Poglioni, APOS – Settore Sviluppo organizzativo e formazione | Supporto all'elaborazione di dati e testi                                             |

<sup>(a)</sup> Per comunicazioni: [cug@unibo.it](mailto: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; 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; la Direttiva 2023/970, "volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione". 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. 165/2001, 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).

Il Codice di Comportamento per la prevenzione delle molestie morali e sessuali e il loro contrasto, emanato con D.R. n. 611 del 22/05/2020, è stato abrogato in seguito all'emanazione del Regolamento recante il Codice di comportamento per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni e delle molestie morali e sessuali e la disciplina della/del Consigliera/e di fiducia, emanato con D.R. n. 2324 del 06/12/2024, ove 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'uguaglianza, 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, 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/la 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 2025-2029                                                                                                               |
|-------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Presidente</b>                   | Martina Vincieri                                                                                                                |
| <b>Rappresentanti del Personale</b> | <b>Componenti effettivi</b><br>Linda Broggio, Cinzia Castelluccio, Restituta Castiello, Aden Lanzoni, Claudia Trevisan          |
|                                     | <b>Componenti supplenti</b><br>Valeria Guidoni, Irene Tommasi, Desideria Santella, Chiara Sirk, Gianfranco Picone               |
| <b>Rappresentanti dell'Ateneo</b>   | <b>Componenti effettivi</b><br>Francesco Bonifazzi, Marco Giovanni Mariani, Natalia Montinari, Arianna Sattin, Martina Vincieri |
|                                     | <b>Componenti supplenti</b><br>Cristian Viteritti, Valeria Friso, Maria Pia Falaschetti, Vanessa Valisella, Daniela Baroncini   |

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro (CUG) è stato rinnovato, con nuova composizione per il mandato relativo al periodo 2025-2029. Per il quadriennio 2025-2029 è stato nominato dal Magnifico Rettore con Decreto Rettorale n. 1879/2025 del 21/11/2025, a seguito delle designazioni effettuate dalle OO.SS. maggiormente rappresentative a livello nazionale ed effettivamente presenti nell'Ateneo per la componente della rappresentanza del personale, e delle candidature pervenute in risposta all'interpello (prot. n. 313461 del 19/09/2025) rivolto dal Rettore al personale dell'Università di Bologna per la designazione della componente dei Rappresentanti dell'Ateneo, e del relativo parere favorevole espresso dal Senato Accademico nella seduta del 18/11/2025.

### **Consigliera/e di Fiducia**

L'incarico, dal 23 novembre 2021, è ricoperto dalla prof.ssa Fiorella Giusberti. La Consigliera 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 2025, la Consigliera ha ricevuto le segnalazioni di 88 persone, con una distribuzione di 42% docenti e ricercatori, 18% personale tecnico amministrativo, 24% dottorandi e assegnisti e il 16% studenti. 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 Positive<sup>3</sup>

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

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

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

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

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

---

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

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

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

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

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

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

- la predisposizione ed aggiornamento periodico di documenti che presentino la rete di servizi messi a disposizione delle persone che lavorano presso l'Università di Bologna;
- la creazione di una brochure informativa/divulgativa (a forma 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 2025

### Attività di formazione, sensibilizzazione e comunicazione

Nel corso del 2025 l'Università di Bologna ha implementato varie attività di formazione, sensibilizzazione e comunicazione, rivolte sia alla comunità universitaria sia ad un pubblico più ampio. Queste iniziative comprendono anche azioni di formazione e comunicazione realizzate 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.

Tra le iniziative svolte:

- **“Come riconoscere la violenza contro le donne nei luoghi di lavoro e altrove”** – Seminario promosso dall'Area del Personale e dal Comitato Unico di Garanzia in collaborazione con l'Osservatorio di ricerca sul femminicidio, rivolto a tutto il personale dell'Ateneo, che si è svolto in modalità online il 30 ottobre 2025. L'evento è stato organizzato con la finalità di contrastare le discriminazioni di genere e favorire consapevolezza sul tema, per sensibilizzare sull'importanza della nonviolenza e del rispetto delle donne.
- **Benessere lavorativo e pari opportunità: bilancio di genere e azioni positive promosse nell'Università di Bologna. Il ruolo del Comitato Unico di Garanzia** – Convegno del 17 novembre 2025, destinato al personale dell'Università di Bologna, organizzato con l'obiettivo di presentare le azioni positive realizzate dal Comitato Unico di Garanzia nel 2025 e per riflettere, in particolare, sui temi delle differenze di genere, delle pari opportunità e del benessere.
- **“Processi attentivi: fattori mentali, cognitivi ed emotivi”** – Seminario promosso dall'Area del Personale d'intesa con il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità – CUG che si è svolto in modalità online il 18 novembre 2025, rivolto ai Responsabili di struttura e al personale tecnico amministrativo con incarico di responsabilità di secondo o di terzo livello. L'iniziativa è stata pensata come un'occasione per acquisire maggiore consapevolezza sugli aspetti che caratterizzano il processo cognitivo dell'attenzione e per conoscere gli elementi che possono modulare la capacità attentiva nei diversi contesti.
- **“Fronteggiare il cambiamento in situazioni di emergenza: il benessere psicofisico, le relazioni affettive e la gestione del lavoro”** – Conferma della disponibilità in modalità e-learning del ciclo di seminari promosso d'intesa con il CUG, per consentire la fruizione asincrona di contenuti ancora di ampio e diffuso interesse. Sono disponibili per la visualizzazione i seguenti seminari: “Portare consapevolezza e gentilezza nella quotidianità: la meditazione Mindfulness”, “Organizzazione del lavoro e relazioni per favorire efficacia e benessere” e “Figli adolescenti e tecnologie: un viaggio tra rischi e opportunità”. Inoltre, è sempre accessibile anche il seminario “L'attività fisica in quarantena”, che, al di là del periodo emergenziale, veicola informazioni utili anche per il lavoro da remoto e il benessere individuale.
- **Aggiornamento del sito web istituzionale** – Revisione e aggiornamento costante del sito ([www.unibo.it/CUG](http://www.unibo.it/CUG)) per diffondere materiali e iniziative. Dal 2023 il sito presenta una nuova veste grafica e pagine più accessibili per la fruizione dei contenuti da parte degli utenti.

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

- **Realizzazione del [Bilancio di Genere 2025](#):** pubblicato sul Portale dell'Ateneo, il bilancio raccoglie 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 di alcune delle **iniziative** di specifica competenza del CUG, previste nel **Piano di Eguaglianza di Genere (GEP) 2025-2027** e per la verifica periodica dell'implementazione delle stesse.
- **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.**

## 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.

Inoltre, il nuovo Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro – CUG ha provveduto alla definizione del Piano di Azioni Positive 2026-2029, sviluppato sulla base di evidenze multiple: i risultati del Bilancio di Genere, la valutazione del rischio stress lavoro-correlato e le risultanze dell'indagine sul benessere organizzativo.

## 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. Nel 2025 è stato attivato un ulteriore Sportello universitario contro la violenza di genere presso il Campus di Ravenna, gestito dall'Associazione Linea Rosa.

Inoltre, dal 2024 è attivo presso il Campus di Ravenna anche lo Sportello universitario antidiscriminazione LGBTQIA+, che offre ascolto ed accoglienza per le vittime di discriminazione in ragione dell'identità di genere e dell'orientamento sessuale, gestito dal Centro Antidiscriminazione LGBTQIA+ di Ravenna.

I tre 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, 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.

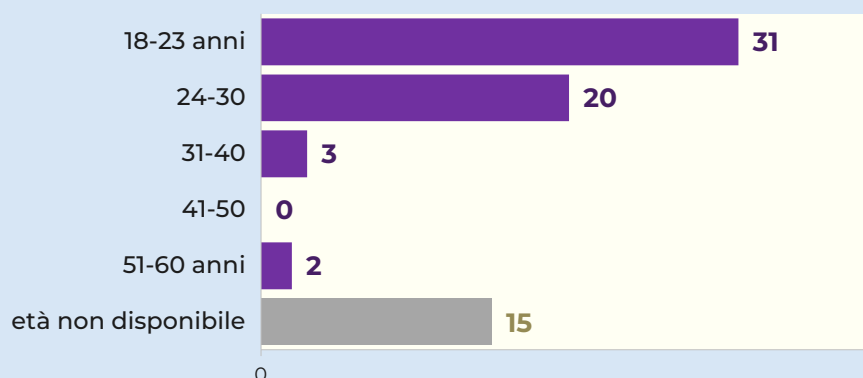
I dati relativi agli accessi ribadiscono l'importanza degli Sportelli universitari nel contrasto alla violenza di genere. Un fenomeno trasversale, come indicano i dati raccolti nel corso del 2025 relativi agli Sportelli di Bologna e Forlì. Per lo sportello universitario contro la violenza di genere attivo presso il campus di Ravenna, dato il limitato periodo di operatività nel 2025, anno di sua istituzione, non sono disponibili dati in grado di dare conto dell'effettiva attività.

Per quanto riguarda lo Sportello Universitario contro la Violenza di Genere attivo presso il Campus di Bologna, nel 2025 sono stati registrati 71 nuovi accessi, così distribuiti: 68 donne, una persona trans, una persona non binaria e un uomo.

Le studentesse continuano a rappresentare la maggioranza degli accessi (58), ci sono poi stati accessi di 4 dottorande, 2 membri del personale tecnico amministrativo, 2 assegniste, una ricercatrice, una docente, un esponente del personale di ditte esterne e 2 altre utenze.

Il 44% (31) dell'utenza ha un'età compresa tra i 18 e i 23 anni; il 28% (20) dell'utenza ha un'età compresa tra i 24 e i 30 anni.

### Accessi allo sportello del Campus di Bologna per età



Non è possibile effettuare un confronto con gli anni passati poiché nel 2025, per il 21% (15) di casi, l'età non risulta disponibile in quanto l'utenza ha scelto di non fornire questo dato durante il colloquio. Delle 71 persone che sono state accolte dallo Sportello, 17 non sono di nazionalità italiana.

Un'altra significativa iniziativa che lo Sportello universitario istituito presso il Campus di Bologna ha curato è consistita nel dare seguito al progetto volto alla realizzazione di un gruppo con metodologia EMDR – nato dalla necessità di rispondere alla crescente domanda di lavoro terapeutico per le giovani donne che hanno subito violenza sessuale e che si sono rivolte allo Sportello. I vari incontri, iniziati a giugno del 2024 sono terminati a maggio 2025 coinvolgendo un numero significativo di utenti dello Sportello. Si è infine maggiormente consolidato anche il rapporto tra lo Sportello Universitario e la Consigliera di Fiducia, nel riconoscimento e rispetto dei reciproci ruoli agiti all'interno dell'Ateneo.

Per quanto riguarda invece lo Sportello Universitario contro la violenza di genere, attivo presso il Campus di Forlì, nel 2025 sono stati registrati n. 9 accessi, tutti di studentesse di genere femminile.

Nel 78% (7) dei casi, l'età è compresa tra i 18 e i 23 anni, mentre nel 22% (2) dei casi l'età è dai 24 ai 30 anni. Le segnalazioni hanno tutte riguardato casi di violenza agita fuori dai locali di Ateneo e solo in un caso, ad agire violenza, è stato uno sconosciuto.

#### **Contatti Bologna**

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

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

#### **Contatti Forlì**

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

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

### **Emma Pezemo**

Nella notte tra il 2 e il 3 maggio 2021 Emma Michelle Elsie Pezemo, giovane donna e studentessa dell'Alma Mater Studiorum veniva uccisa dal suo compagno. La comunità universitaria è stata direttamente toccata da questo episodio di femminicidio e, per ricordarla, ha messo in campo, sin da subito, una forte empatia organizzando diverse azioni.

Questo impegno è rimasto costante negli anni e, nel 2025 ha visto la realizzazione di varie iniziative, tra cui:

- il 2 maggio 2025, 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 la partecipazione delle autorità cittadine e della Regione, seguita da monologhi e musiche dedicate ad Emma a cura delle studentesse e degli studenti della Residenza Palazzo Sassi Masini di Forlì;
- il 12 maggio 2025, presso il Teatro DAMSLab, Piazzetta P. P. Pasolini, 5, si è svolto il Convegno "La violenza di genere negli spazi di studio e lavoro: riflessioni e strumenti di contrasto. Giornata in memoria di Emma Pezemo", che ha rappresentato un'occasione per continuare a riflettere sulla violenza di genere con interventi di Marina Calloni, Marco Deriu, Giulia Nanni, Alessandra Capoani, Daniela Tatti, delle rappresentanti degli sportelli universitari per il contrasto alla violenza di genere e di Carlotta Vagnoli.

## Laboratori didattici – Effetto Matilda

Nel 2025 il Sistema Museale di Ateneo ha riproposto 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 il 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 a questa attività didattica è possibile riflettere sul percorso lavorativo delle professioniste legate alla città di Bologna e alla sua università, da Laura Bassi a Clotilde Tambroni, da Anna Morandi a Lucia Galeazzi, e sulle strategie da loro attuate per riuscire a portare avanti il proprio lavoro con eccellenti risultati.

Nel 2025 hanno richiesto il percorso 5 classi per un totale di 100 studenti<sup>4</sup>.

## 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 dall'Alma Mater Studiorum.

Nel 2025 questo specifico percorso è stato offerto gratuitamente alla cittadinanza in occasione della Giornata internazionale della donna ed è stato scelto per attività interne all'Ateneo come la Summer School Christine de Pizan, il percorso formativo dedicato alle neoassunte e ai neoassunti (UniBOOST) e per il team building di alcune Aree e Strutture amministrative.

In definitiva, alla visita hanno partecipato 123 persone in 8 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.

<sup>4</sup> Il dato si riferisce al solo periodo di gennaio-agosto, poiché il servizio è stato sospeso da settembre a fine anno, causa riallestimento museale.

## 2.3 Gender Equality Plan (GEP) – Piano di uguaglianza di genere 2025-2027

Il Piano di uguaglianza di genere definisce le azioni con cui l'Università di Bologna interviene per rendere più equi i contesti di studio e di lavoro. In un'ottica di miglioramento continuo, coglie ed elabora le evidenze che emergono dal Bilancio di Genere e le traduce in obiettivi, misure, individuando indicatori di monitoraggio e tempi di attuazione.

Le cinque aree del Piano definiscono i principali ambiti di azione: lotta agli stereotipi, cultura dell'organizzazione, equilibrio vita-lavoro, uguaglianza di genere, ricerca, didattica e contrasto della violenza di genere. Su queste aree si declinano le azioni e le misure previste dal piano.

Sulla base delle riflessioni conseguenti anche all'esperienza maturata con le precedenti edizioni del Piano di uguaglianza di genere – Gender Equality Plan, nel 2025 è stato proposto ed approvato il piano relativo al triennio 2025-2027.

Alcune delle azioni svolte nel 2025 nell'ambito del Gender Equality Plan:

- diffusione annuale del bilancio di genere;
- convenzione con una sanitaria per l'acquisto di prodotti a tariffe agevolate;
- prosecuzione dei centri estivi e dell'attività dell'asilo nido "Arca di Noè";
- prosecuzione delle attività degli sportelli di supporto psicologico;
- potenziamento della carriera alias con l'estensione a tutto il personale dell'Ateneo;
- promozione della consapevolezza dell'uso di un linguaggio inclusivo;
- servizi innovativi di orientamento in uscita per studentesse e studenti con disabilità e bisogni educativi speciali;
- revisione dei criteri interni di valutazione della ricerca in modo da tener conto dei congedi per genitorialità;
- attività di informazione e sensibilizzazione volte alla libera scelta del corso di studio, partendo da una prospettiva di genere;
- sperimentazione della rilevazione della dimensione di genere e intersezionale nelle pubblicazioni;
- monitoraggio della composizione di genere dei gruppi di ricerca;
- prosecuzione e rafforzamento delle attività assicurate dagli sportelli universitari contro la violenza di genere;
- campagne informative e di sensibilizzazione sul tema della prevenzione alla violenza di genere;
- prosecuzione delle attività dello sportello antidiscriminazione LGBTQIA+.

### 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 ricerca<sup>5</sup> 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 quasi un punto percentuale nel corso dell'ultimo quinquennio.

**TAB. 1 – DISTRIBUZIONE DELLE PERSONE – VALORI ASSOLUTI (2023-2025)<sup>(a)</sup>**

|  | 2025          |               |                | 2024          |               |                | 2023          |               |                |
|-------------------------------------------------------------------------------------|---------------|---------------|----------------|---------------|---------------|----------------|---------------|---------------|----------------|
|                                                                                     | Donne         | Uomini        | TOTALE         | Donne         | Uomini        | TOTALE         | Donne         | Uomini        | TOTALE         |
| <b>Studenti/esse iscritti/e<sup>(b)</sup></b>                                       | <b>50.494</b> | <b>37.948</b> | <b>88.442</b>  | <b>51.085</b> | <b>38.567</b> | <b>89.652</b>  | <b>51.023</b> | <b>38.806</b> | <b>89.829</b>  |
| di cui immatricolati (L e LMCU)                                                     | 8.409         | 6.461         | 14.870         | 8.564         | 6.442         | 15.006         | 8.699         | 6.325         | 15.024         |
| <b>Dottorandi/e<sup>(b)</sup></b>                                                   | <b>1.191</b>  | <b>1.167</b>  | <b>2.358</b>   | <b>1.302</b>  | <b>1.342</b>  | <b>2.644</b>   | <b>1.303</b>  | <b>1.345</b>  | <b>2.648</b>   |
| di cui iscritti/e al 1° anno                                                        | 378           | 323           | 701            | 400           | 447           | 847            | 427           | 417           | 844            |
| <b>Iscritti/e Scuole di Specializzazione<sup>(c)</sup></b>                          | <b>1.476</b>  | <b>1.033</b>  | <b>2.509</b>   | <b>1.597</b>  | <b>1.155</b>  | <b>2.752</b>   | <b>1.620</b>  | <b>1.213</b>  | <b>2.833</b>   |
| di cui iscritti/e al 1° anno                                                        | 382           | 264           | 646            | 412           | 268           | 680            | 418           | 265           | 683            |
| <b>Assegnisti/e di ricerca</b>                                                      | <b>642</b>    | <b>703</b>    | <b>1.345</b>   | <b>938</b>    | <b>991</b>    | <b>1.929</b>   | <b>667</b>    | <b>702</b>    | <b>1.369</b>   |
| <b>Personale Docente</b>                                                            | <b>1.411</b>  | <b>2.012</b>  | <b>3.423</b>   | <b>1.418</b>  | <b>2.030</b>  | <b>3.448</b>   | <b>1.379</b>  | <b>2.003</b>  | <b>3.382</b>   |
| <b>Dirigenti</b>                                                                    | <b>10</b>     | <b>8</b>      | <b>18</b>      | <b>10</b>     | <b>8</b>      | <b>18</b>      | <b>11</b>     | <b>7</b>      | <b>18</b>      |
| <b>Personale TA e CEL<sup>(d)</sup></b>                                             | <b>2.263</b>  | <b>1.184</b>  | <b>3.447</b>   | <b>2.224</b>  | <b>1.160</b>  | <b>3.384</b>   | <b>2.122</b>  | <b>1.102</b>  | <b>3.224</b>   |
| <b>TOTALE</b>                                                                       | <b>57.487</b> | <b>44.055</b> | <b>101.542</b> | <b>58.574</b> | <b>45.253</b> | <b>103.827</b> | <b>58.125</b> | <b>45.178</b> | <b>103.303</b> |

(a) 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 e 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).

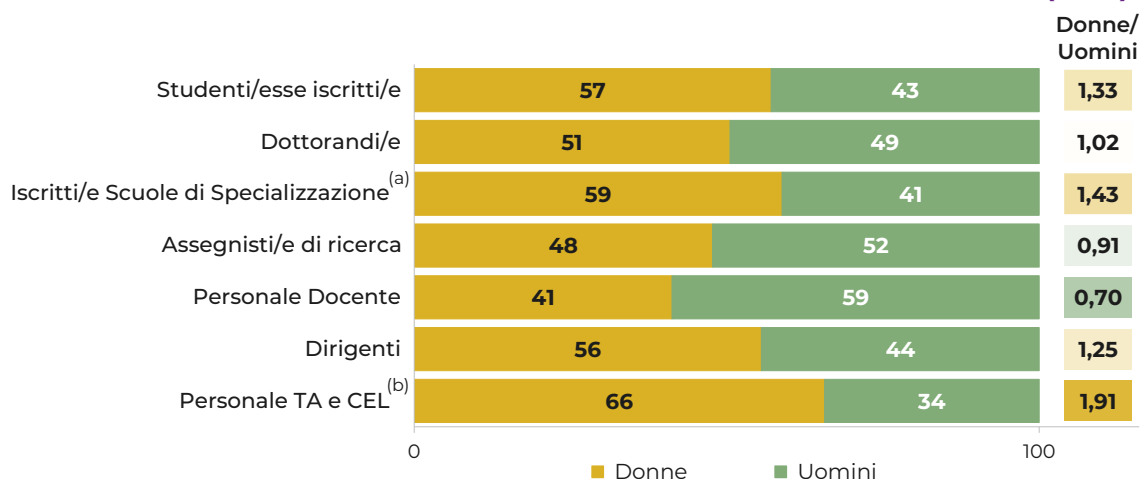
(b) I valori si riferiscono rispettivamente agli a.a. 2025/26, 2024/25 e 2023/24.

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

(d) Compresi gli/le Operai/e agricoli/e (6 uomini e 1 donna nel 2025 e 2024, 7 uomini nel 2023).

<sup>5</sup> 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.

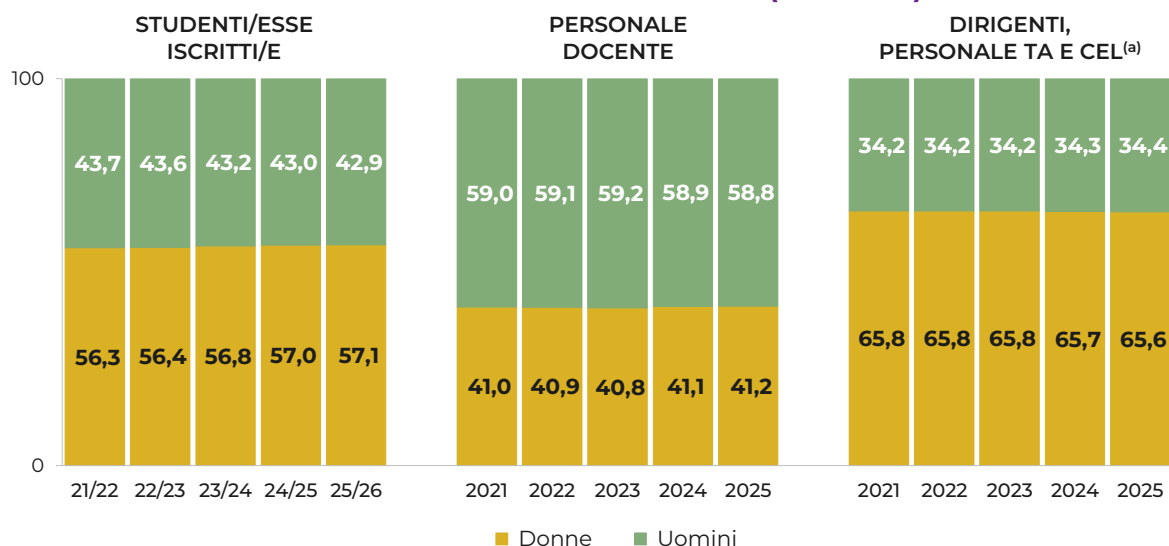
**FIG. 1 – DISTRIBUZIONE DELLE PERSONE – COMPOSIZIONE PERCENTUALE PER GENERE (2025)**



(a) Valori riferiti all'a.a. 2024/25.

(b) Compresi gli/le Operai/e agricoli/e.

**FIG. 2 – STUDENTI/ESSE ISCRITTI/E, PERSONALE DOCENTE E PERSONALE TA – COMPOSIZIONE PERCENTUALE PER GENERE (2021-2025)**



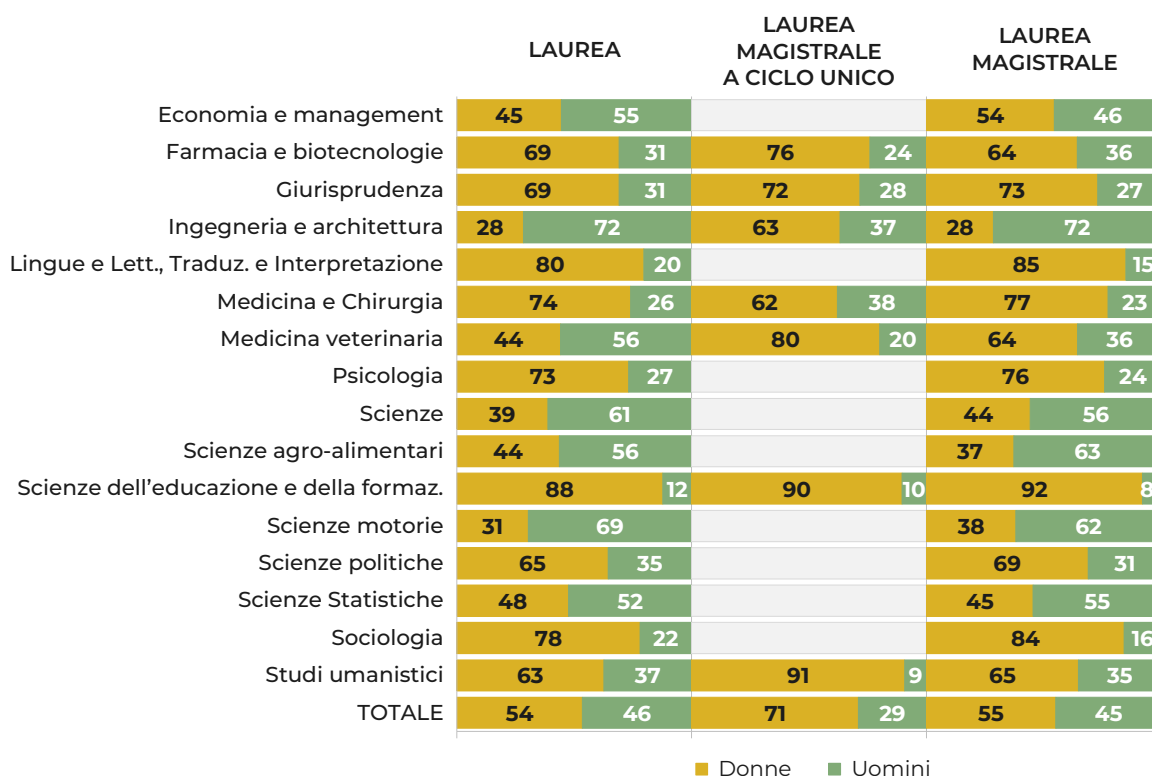
(a) Compresi gli/le Operai/e agricoli/e.

## 3.2 Gli studenti e le studentesse

### Lauree, lauree magistrali a ciclo unico e lauree magistrali

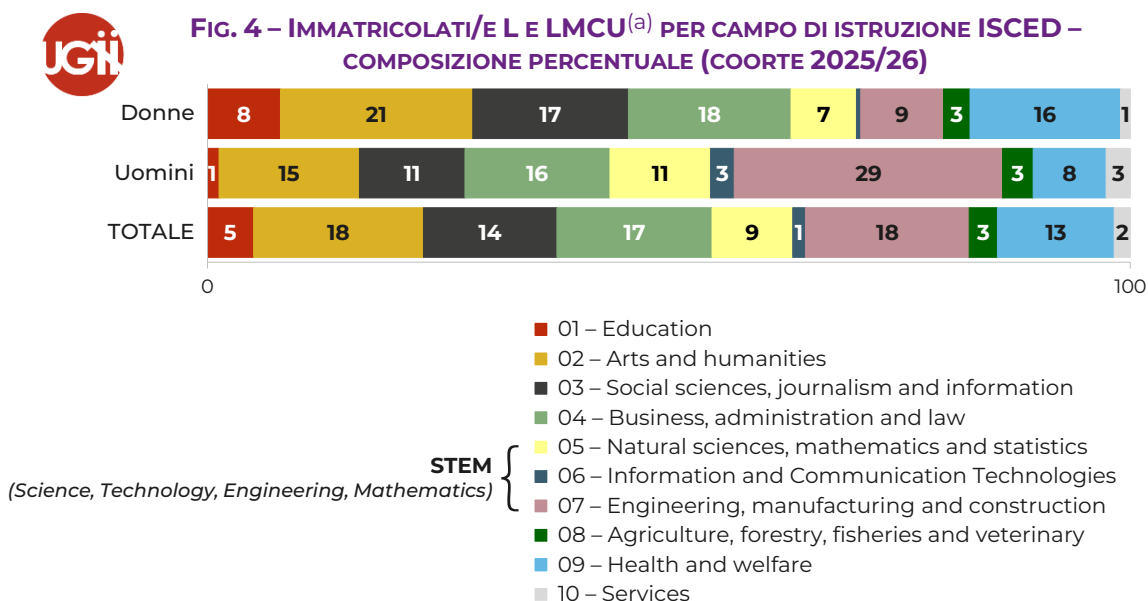
La distribuzione degli studenti e delle studentesse iscritti/e per Ambito conferma le tradizionali connotazioni dei percorsi di studio, con una forte presenza maschile nelle discipline tecnico-scientifiche e una prevalenza femminile nell'area umanistica (**Fig. 3**). Tenendo conto della superiore presenza 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; Medicina veterinaria – escluso il 1° ciclo), a moderata prevalenza femminile (Farmacia e biotecnologie; Giurisprudenza; Medicina e Chirurgia; Scienze politiche; Studi umanistici), 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<sup>(a)</sup> – COMPOSIZIONE PERCENTUALE PER GENERE (A.A. 2025/26)**



(a) Esclusi/e i/le 480 iscritti/e ai corsi del vecchio ordinamento (pre DM 509/99).

**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 l'1% 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 43% degli uomini.



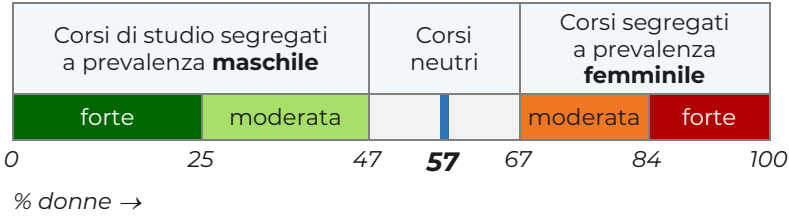
(a) Escluso il corso di 1° ciclo in *European studies*. Le studentesse del campo 06 – Information and Communication Technologies sono meno dello 0,5%.

Nel sistema universitario italiano, la macroarea STEM comprende tuttavia anche percorsi di studio a prevalenza femminile: i corsi delle classi di laurea di 1° ciclo in Biotecnologie; Scienze biologiche; Scienze e tecnologie farmaceutiche; Scienze dell'architettura 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)<sup>6</sup>.

**TAB. 2 – CLASSI DI LAUREA STEM E NON STEM IN CONTROTENDENZA PER DISTRIBUZIONE DI GENERE – IMMATRICOLATI/E 2025/26**

|                                                        | ITALIA |                | Ateneo di Bologna |     |                |
|--------------------------------------------------------|--------|----------------|-------------------|-----|----------------|
|                                                        | N      | % <i>donne</i> |                   | N   | % <i>donne</i> |
| Area STEM: classi di laurea a prevalenza femminile     |        |                |                   |     |                |
| L-02 – Biotecnologie                                   | 6.664  | 70             | 2 corsi           | 131 | 65             |
| L-13 – Scienze biologiche                              | 8.170  | 68             | 1 corso           | 178 | 62             |
| L-17 – Scienze dell’architettura                       | 2.837  | 67             | 1 corso           | 63  | 57             |
| L-29 – Scienze e tecnologie farmaceutiche              | 1.206  | 73             | 1 corso           | 58  | 84             |
| LM-04cu – Architettura e ingegneria edile-architettura | 2.915  | 67             | 1 corso           | 85  | 72             |
| Altre Aree: classi di laurea a prevalenza maschile     |        |                |                   |     |                |
| L-22 – Scienze delle attività motorie e sportive       | 14.196 | 26             | 2 corsi           | 255 | 34             |
| L-25 – Scienze e tecnologie agrarie e forestali        | 2.174  | 28             | 4 corsi           | 167 | 33             |
| L-33 – Scienze economiche                              | 13.229 | 38             | 4 corsi           | 370 | 44             |
| L-42 – Storia                                          | 2.661  | 37             | 2 corsi           | 556 | 44             |

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/Ile iscritti/e nel sistema universitario italiano le femmine prevalgono numericamente, rappresentando negli ultimi 25 anni una quota compresa fra il 55,4% e il 57,2% della popolazione studentesca. 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 47% e il 67%, *segregati a prevalenza femminile* i corsi in cui le iscritte sono almeno il 67% del totale e *segregati a prevalenza maschile* quelli in cui le donne non superano il 47%<sup>7</sup>.

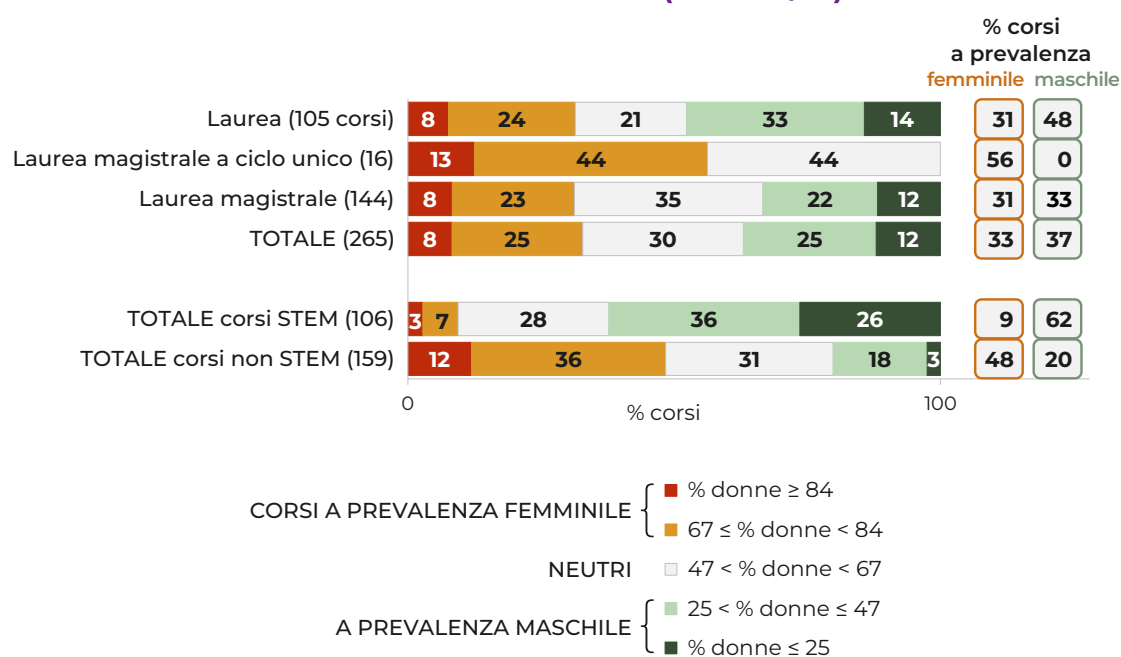


<sup>6</sup> Tab. 2 riporta le classi di laurea con almeno 1.000 immatricolati nel sistema universitario nazionale nel 2025/26. Per la macroarea STEM sono indicate le classi di laurea in cui in Italia le donne sono più dei due terzi del totale, per le discipline non STEM le classi in cui le donne sono meno del 40%.

<sup>7</sup> Si è assunto come baricentro il valore 57%, ossia la percentuale delle studentesse nel sistema universitario italiano nel quinquennio più recente (2020/21-2024/25), 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 (57%). 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 57%/43%; 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 (47% e 67%) 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**), 80 corsi di studio su 265 (il 30%) risultano neutri rispetto al genere, 87 corsi (il 33%) sono segregati a prevalenza femminile e, all'opposto, 98 (il 37%) 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 48%.

**FIG. 5 – CORSI DI STUDIO SEGREGATI RISPETTO AL GENERE, PER CICLO<sup>(a)</sup>**  
**– COMPOSIZIONE PERCENTUALE (A.A. 2025/26)**



<sup>(a)</sup> 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 2025/26.

Se per individuare i corsi segregati si adotta il criterio indicato nelle *Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani* [Gruppo CRUI per il Bilancio di Genere, 2019], in base al quale si intende “segregato” un corso di studio in cui la percentuale degli/le iscritti/e di un genere è maggiore o uguale al 60%, la distribuzione dei 265 corsi dell'Ateneo di Bologna risulta:

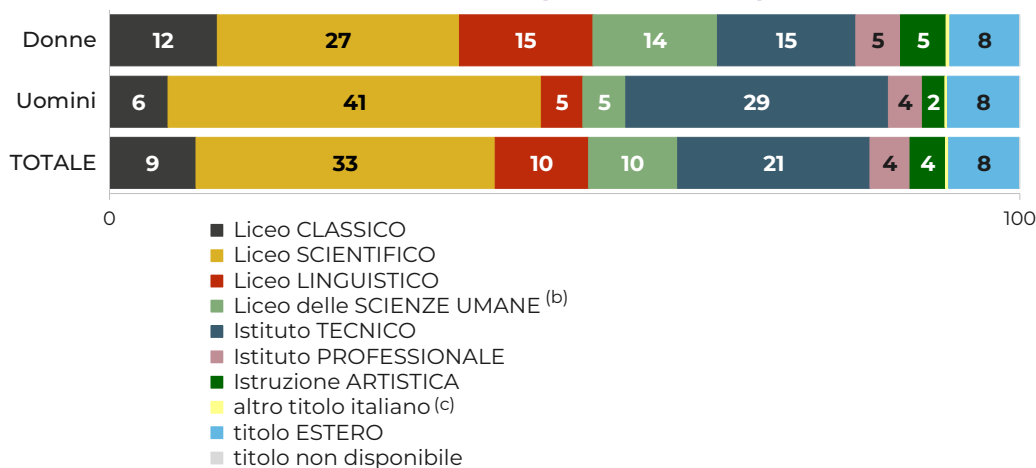
- 71 corsi (27%) neutri;
- 119 corsi (45%) segregati a prevalenza femminile;
- 75 corsi (28%) segregati a prevalenza maschile.

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

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

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.

**FIG. 6 – IMMATRICOLATI/E L E LMCU<sup>(a)</sup> PER DIPLOMA SECONDARIO SUPERIORE –  
COMPOSIZIONE PERCENTUALE (COORTE 2025/26)**



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

(b) Compresi i licei di scienze sociali e socio-psico-pedagogici e gli istituti magistrali.

(c) Alla categoria "altro titolo italiano" appartengono meno dello 0,5% degli/le immatricolati/e.

Offrono interessanti spunti di riflessione anche i risultati della rilevazione nazionale INVALSI condotta nel 2025 nella scuola primaria, secondaria di primo grado e secondaria di secondo grado (**Tab. 3**). La tabella [INVALSI, 2025] riporta le differenze percentuali fra ragazze e ragazzi nei punteggi di quattro discipline a parità di alcuni fattori di contesto, tra cui l'area geografica di residenza, la regolarità del percorso scolastico, il contesto socioeconomico e culturale familiare e il background migratorio. I risultati mostrano un vantaggio femminile nelle prove di italiano (ad eccezione delle quinte classi della scuola primaria) e uno svantaggio nelle prove di matematica, tendenze che si acuiscono all'avanzare del percorso scolastico. Queste differenze confermano pienamente 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], che mostrano che nel 2022 le ragazze hanno ottenuto complessivamente risultati migliori di 19 punti rispetto ai maschi nel campo della lettura (491 contro 472), inferiori di 21 punti in matematica (461 contro 482) e sostanzialmente equivalenti nelle scienze (474 contro 481); nel complesso dei 37 Stati membri dell'OCSE partecipanti all'indagine l'Italia è risultato il Paese con il più elevato divario di genere (a svantaggio femminile) per la matematica<sup>9</sup>.

<sup>9</sup> "Le disparità di genere nei risultati sono fonte di notevole preoccupazione, in quanto possono avere conseguenze a lungo termine per il futuro personale e professionale delle ragazze. [...] Negli ultimi decenni molti paesi hanno compiuto progressi significativi nel ridurre, e persino nel colmare, il divario di genere nei risultati scolastici. Tali disparità non sembrano quindi essere né connaturate né inevitabili e per questo motivo può essere interessante considerare i risultati dei nostri studenti e studentesse in un contesto internazionale e confrontarli con quelli di paesi che stanno ottenendo risultati positivi in termini di equità di genere nell'efficacia dell'istruzione scientifica. Questa operazione può infatti aiutare a determinare le condizioni e le pratiche che permettono sia ai ragazzi che alle ragazze di realizzare il loro potenziale" [PISA, 2019].  
La rilevazione OCSE PISA 2025 per l'Italia si è svolta nella primavera del 2025; i risultati non sono ancora disponibili.

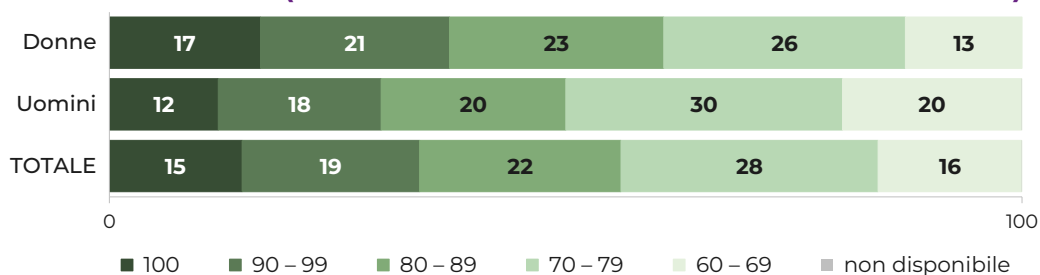
**TAB. 3 – DIFFERENZE DONNE-UOMINI IN PUNTI PERCENTUALI NELLE PROVE INVALSI – 2025**

|                               | Italiano | Matematica | Inglese      |         |
|-------------------------------|----------|------------|--------------|---------|
|                               |          |            | lettura      | ascolto |
| SCUOLA PRIMARIA               |          |            |              |         |
| 2° anno                       | +2,5     | -3,6       | non rilevato |         |
| 5° anno                       | -0,7     | -6,5       | +0,9         | +1,1    |
| SCUOLA SECONDARIA DI 1° GRADO |          |            |              |         |
| 2° anno                       | +6,8     | -7,7       | +4,0         | +2,4    |
| SCUOLA SECONDARIA DI 2° GRADO |          |            |              |         |
| 2° anno                       | +4,0     | -6,8       | non rilevato |         |
| 5° anno                       | +7,2     | -7,6       | +2,1         | +2,7    |

Fonte: Indagine INVALSI 2025.

In termini di voto di diploma secondario superiore, le immatricolate 2025/26 hanno complessivamente migliori risultati rispetto agli immatricolati (**Fig. 7**).

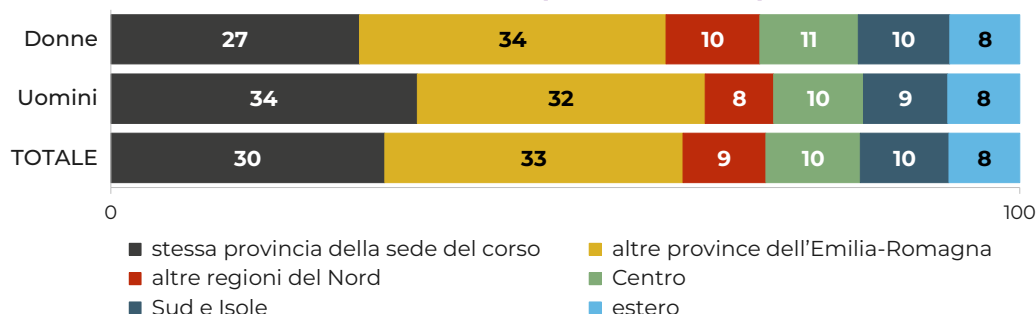
**FIG. 7 – IMMATICOLATI/E L E LMCU<sup>(a)</sup> PER VOTO DI DIPLOMA SECONDARIO SUPERIORE – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (COORTE 2025/26 – DIPLOMI SUPERIORI CONSEGUITI IN ITALIA)**



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

Il 70% degli/le studenti/esse entrati/e nell'Ateneo nel 2025/26 proviene da province diverse da quella della sede del corso o dall'estero (**Fig. 8**); questa percentuale è superiore per le femmine.

**FIG. 8 – IMMATRICOLATI/E L E LMCU<sup>(a)</sup> PER PROVENIENZA GEOGRAFICA<sup>(b)</sup> – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (COORTE 2025/26)**



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

(b) 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 hanno compiuto un trasferimento di residenza verso la sede del corso per ragioni di studio.

Si rilevano differenze di genere, seppure piuttosto lievi, in relazione alla fascia ISEE di reddito/patrimonio (**Fig. 9**). Infatti, la percentuale delle immatricolate 2025/26 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 43 immatricolati/e su 100 non presentano la dichiarazione ISEE.

**FIG. 9 – IMMATRICOLATI/E L E LMCU<sup>(a)</sup> PER CLASSE ISEE – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (COORTE 2025/26)**

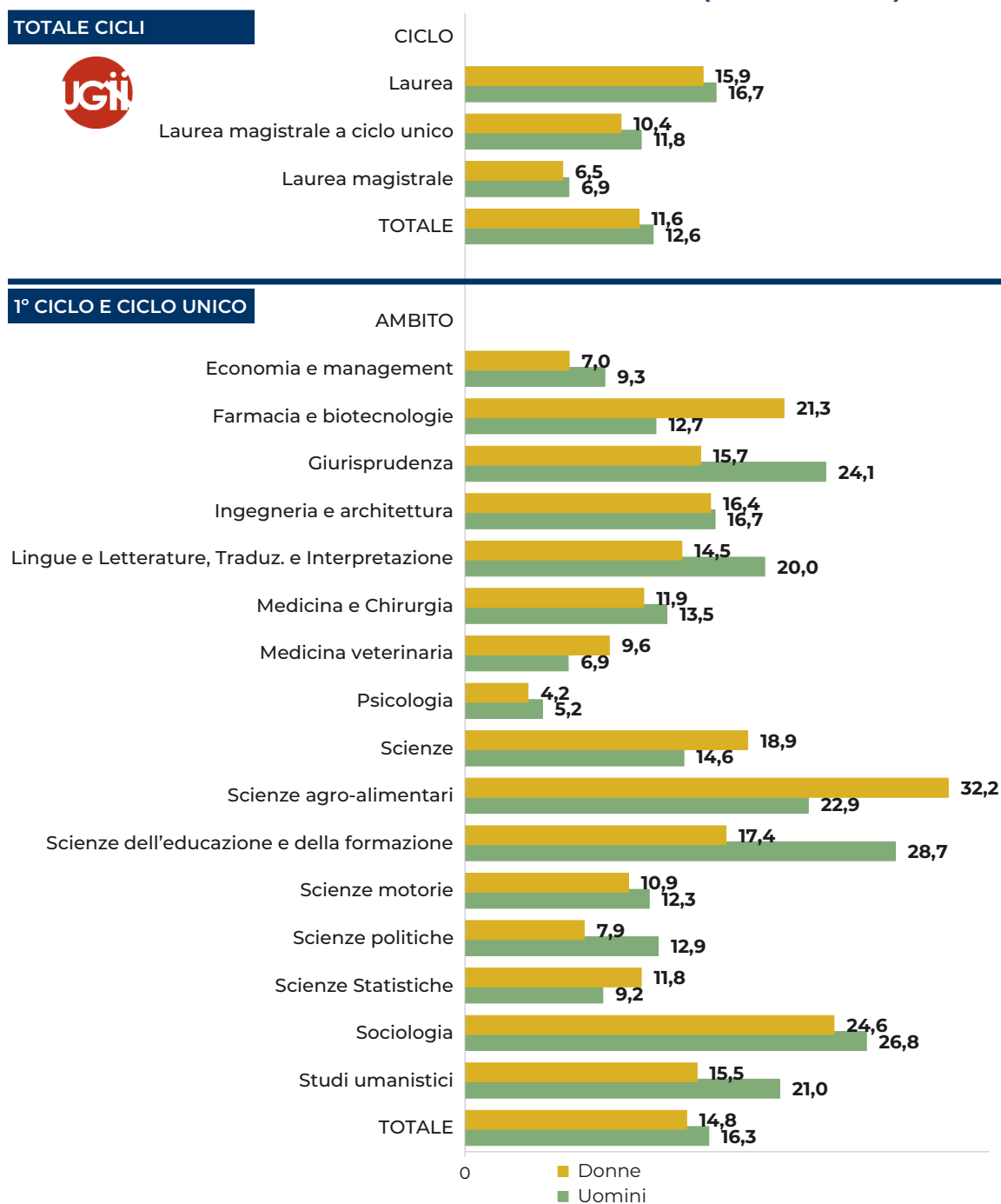


(a) Escluso il corso di 1° ciclo in *European studies*.

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. 10**). 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.

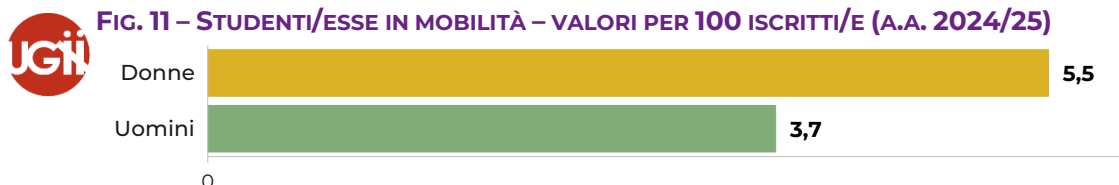
Nel complesso degli/le immatricolati/e 2024/25 hanno abbandonato il corso il 12,6% degli uomini e l'11,6% delle donne. Gli abbandoni sono nettamente più frequenti nei corsi di primo ciclo e ciclo unico che nel secondo ciclo.

**FIG. 10 – IMMATRICOLATI/E<sup>(a)</sup> CHE HANNO ABBANDONATO IL CORSO AL TERMINE DEL 1° ANNO, PER CICLO E AMBITO – VALORI PER 100 IMMATRICOLATI/E (COORTE 2024/25)**



<sup>(a)</sup> Esclusi i due corsi di 1° ciclo in *European studies* e *Biology of human and environmental health* e i quattro corsi di 2° ciclo in *Chemical innovation and regulation*, *Advanced spectroscopy in chemistry*, *Advanced methods in particle physics* ed *Electronic engineering for intelligent vehicles*.

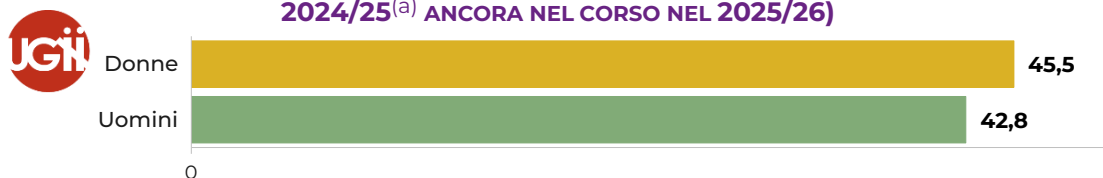
Si conferma la maggiore partecipazione femminile alla mobilità per studio all'estero. Infatti, nel 2024/25 hanno preso parte a programmi di scambio internazionale il 5,5% delle studentesse dei tre cicli contro il 3,7% degli iscritti maschi (**Fig. 11**); in termini assoluti si tratta di 2.787 donne e 1.421 uomini. Anche la mobilità internazionale in ingresso nell'Ateneo di Bologna è a prevalenza femminile (nel 2024/25, 2.821 studentesse e 1.512 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.

Durante il primo anno di corso le immatricolate 2024/25 ancora presenti nel 2025/26 nel corso di accesso hanno acquisito in media 45,5 crediti formativi universitari, ossia 2,7 crediti in più rispetto agli immatricolati uomini (**Fig. 12**).

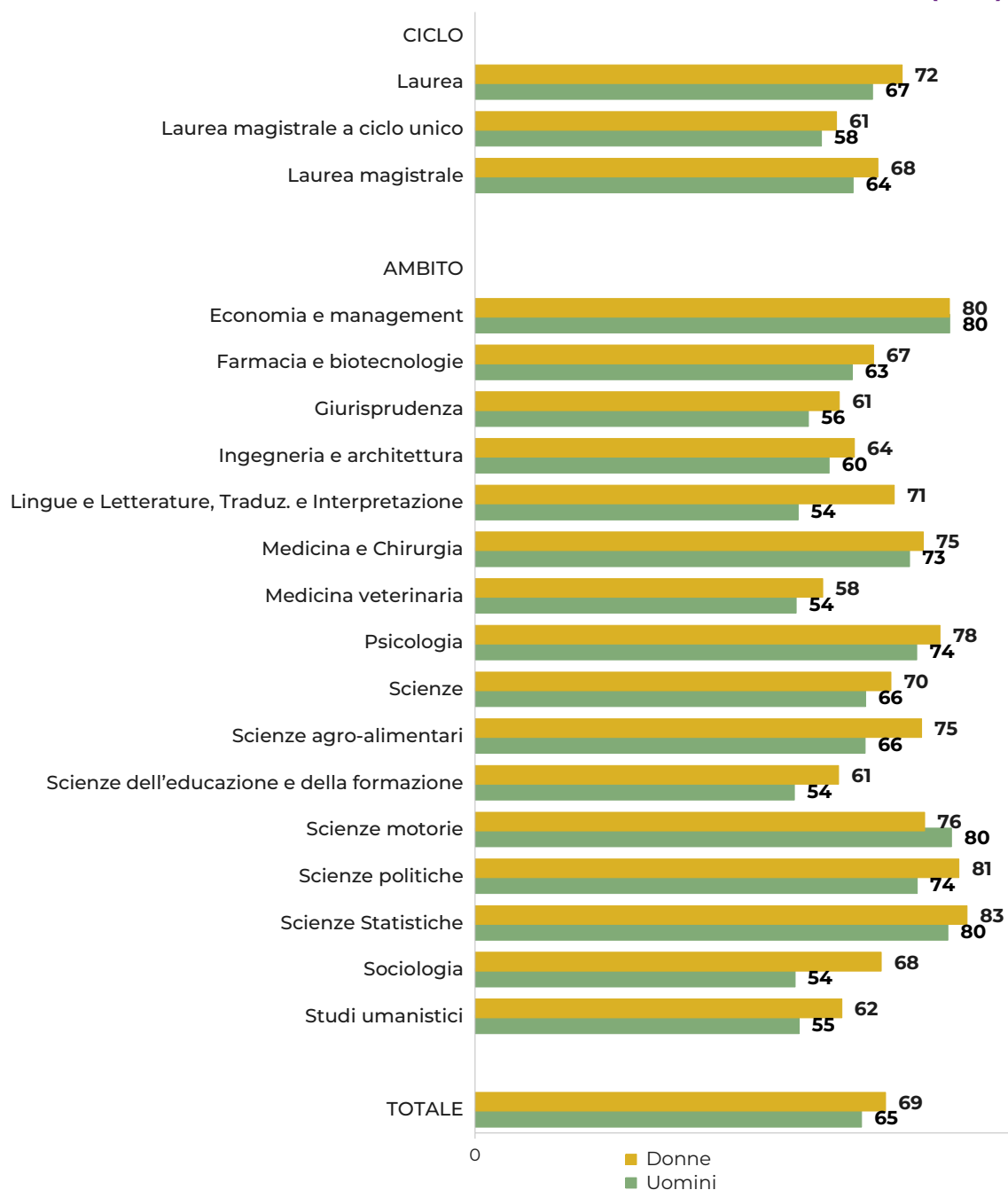
**FIG. 12 – CREDITI FORMATIVI ACQUISITI NEL CORSO DEL 1° ANNO – VALORI MEDI (IMMATRICOLATI/E L E LMCU 2024/25<sup>(a)</sup> ANCORA NEL CORSO NEL 2025/26)**



(a) 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 2025 in corso sono il 69% fra le donne e il 65% fra gli uomini (**Fig. 13**). 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 nell'ambito di Scienze motorie la percentuale di laureati/e regolari risulta più alta per gli uomini, mentre ad Economia e management si verifica un sostanziale equilibrio.

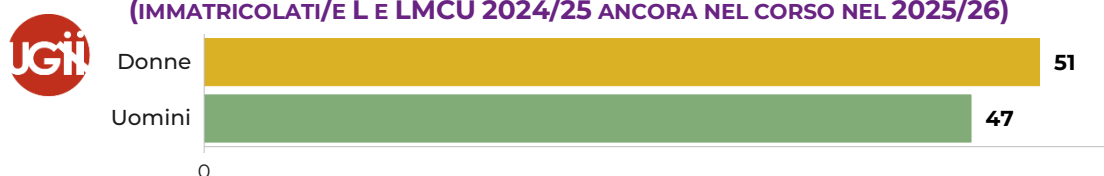
**FIG. 13 – LAUREATI/E IN CORSO PER CICLO<sup>(a)</sup> E AMBITO – VALORI PER 100 LAUREATI/E (2025)**



<sup>(a)</sup> La barra relativa ai corsi del “vecchio ordinamento” (pre DM 509/99), che raccoglie complessivamente 23 laureati/e (tutti/e ovviamente fuori corso), non è rappresentata nel grafico.

La tendenza ad una migliore riuscita negli studi da parte delle studentesse si manifesta anche sul piano delle votazioni (**Fig. 14**). Infatti, tra le immatricolate nel 2024/25 a corsi di primo ciclo e ciclo unico ancora presenti nel 2025/26 che hanno sostenuto esami nel primo anno di corso, il 51% 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 47%, inferiore dunque di 4 punti.

**FIG. 14 – IMMATRICOLATI/E L E LMCU CON “VOTI ALTI” D’ESAME<sup>(a)</sup> – VALORI PER 100 IMMATRICOLATI/E (IMMATRICOLATI/E L E LMCU 2024/25 ANCORA NEL CORSO NEL 2025/26)**



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

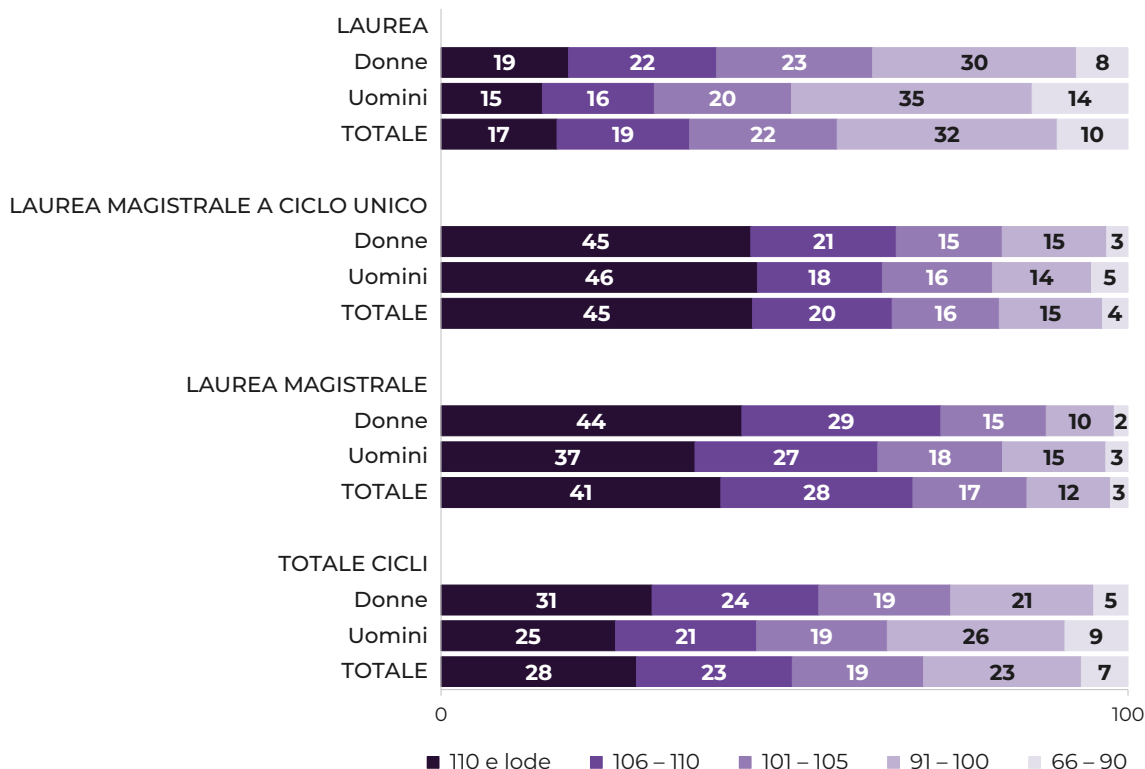
Si prendono in considerazione gli/le immatricolati/e 2024/25 che nel 2025/26 sono ancora iscritti/e al corso di immatricolazione avendo sostenuto esami. Tra questi/e, gli/le immatricolati/e con “voti alti” sono coloro che, per quanto riguarda gli esami sostenuti entro il 31/10/2025, hanno un voto medio 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”.

Per l’analisi dei voti medi d’esame sono stati studiati modelli statistici multidimensionali (regressione lineare) 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. Per la coorte 2024/25 ne è emerso che:

- la differenza di 0,6 punti a favore delle donne (in media 26,0 contro 25,4) risente anche del fatto che gli studenti di genere maschile sono più presenti nei percorsi di studio con tendenza a votazioni meno elevate – in particolare i corsi del gruppo ingegneria industriale e dell’informazione – e le studentesse prevalgono nelle discipline con tendenza a votazioni più alte – ad esempio i gruppi letterario-umanistico e psicologico;
- il vantaggio femminile è spiegato dalle caratteristiche all’accesso all’università, in particolare dai loro migliori voti di diploma secondario superiore. A parità di diploma secondario superiore, voto di diploma, provenienza geografica, età all’immatricolazione e macroarea disciplinare di appartenenza, infatti, le differenze fra studenti e studentesse risultano irrilevanti.

Le migliori votazioni da parte delle studentesse sono documentabili anche in termini di voto di laurea (**Fig. 15**). Il 55% delle laureate nel 2025 ha concluso il corso di studio con un voto superiore a 105/110 e in particolare il 31% ha ottenuto la valutazione di 110 e lode, mentre fra gli uomini i laureati oltre 105 sono il 46% e quelli con 110 e lode il 25%. Il confronto fra laureati e laureate in relazione al voto di laurea realizzato congiuntamente per Ambito e ciclo di studi mostra che il vantaggio femminile si verifica nella gran parte dei casi.

**FIG. 15 – LAUREATI/E PER CICLO<sup>(a)</sup> E VOTO DI LAUREA – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (2025)**

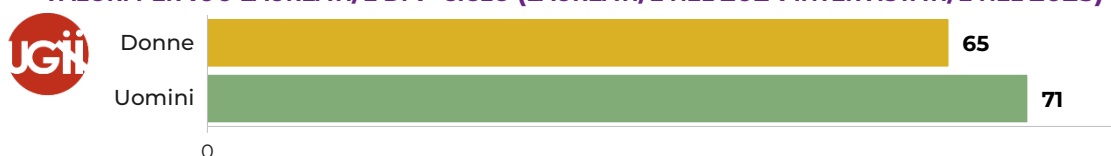


(a) Le barre relative al ciclo "vecchio ordinamento" (pre DM 509/99), che raccoglie complessivamente 23 laureati, non sono rappresentate nel grafico.

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. 7**), una maggiore disponibilità nei confronti dello studio all'estero (**Fig. 11**), 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. 10**), acquisiscono più crediti formativi al primo anno (**Fig. 12**), si laureano in corso più frequentemente (**Fig. 13**) e ottengono migliori votazioni negli esami (**Fig. 14**) e alla laurea (**Fig. 15**).

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. 16**) sono gli uomini a proseguire gli studi in un corso di 2° ciclo con maggiore frequenza (71% contro 65%). Passando meno frequentemente al percorso magistrale, le laureate di primo ciclo risultano occupate in misura superiore rispetto agli uomini (47% contro 41%), ma per quanto riguarda le attività di lavoro a tempo pieno le differenze di genere si annullano (**Fig. 17**).

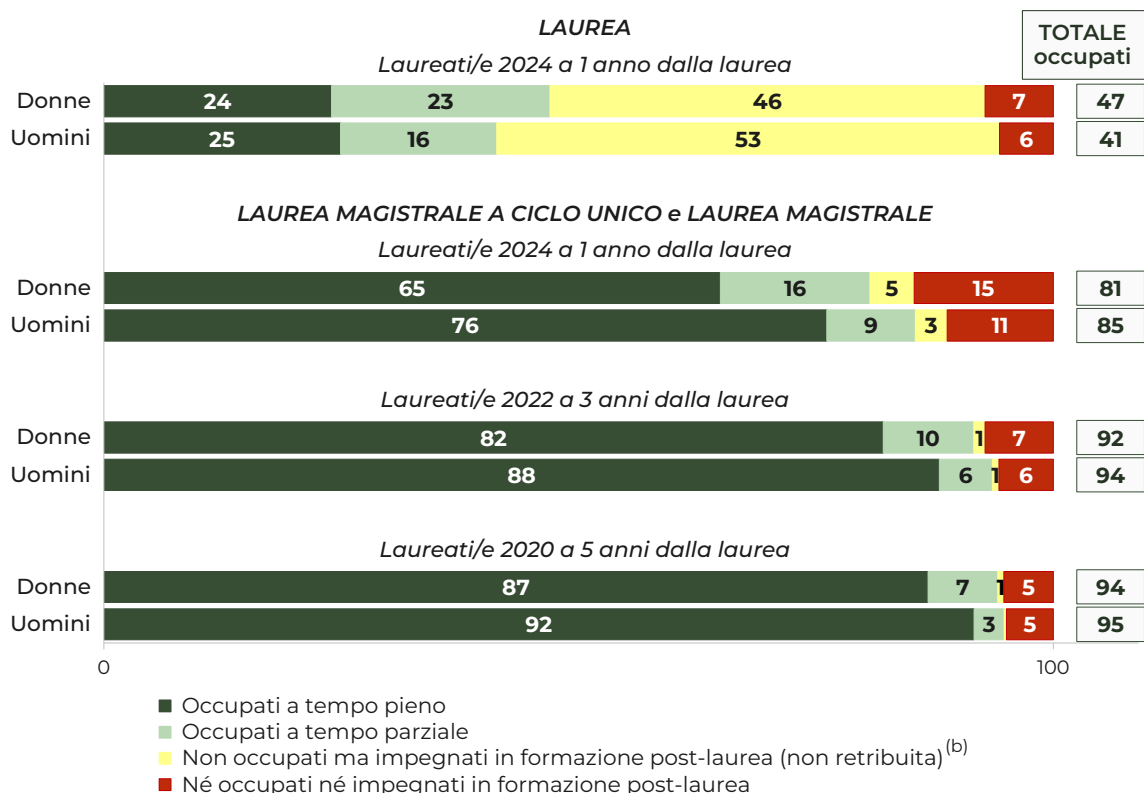
**FIG. 16 – LAUREATI/E DI 1° CICLO ISCRITTI/E AD UN CORSO DI 2° LIVELLO A 1 ANNO DALLA LAUREA DI 1° CICLO – VALORI PER 100 LAUREATI/E DI 1° CICLO (LAUREATI/E NEL 2024 INTERVISTATI/E NEL 2025)**



Fonte: AlmaLaurea – Indagine 2025 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 la maggior parte degli/le occupati/e part-time (il 59% delle donne e il 54% degli uomini) dichiara che il tempo parziale non è stato il frutto di una loro scelta.

**FIG. 17 – LAUREATI/E PER CICLO E CONDIZIONE OCCUPAZIONALE A 1, 3 E 5 ANNI DALLA LAUREA<sup>(a)</sup> – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (LAUREATI/E NEL 2024, 2022 E 2020 INTERVISTATI/E NEL 2025)**



(a) 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. I laureati uomini 2020 a 5 anni dalla laurea non occupati ma impegnati in formazione sono meno dello 0,5%.

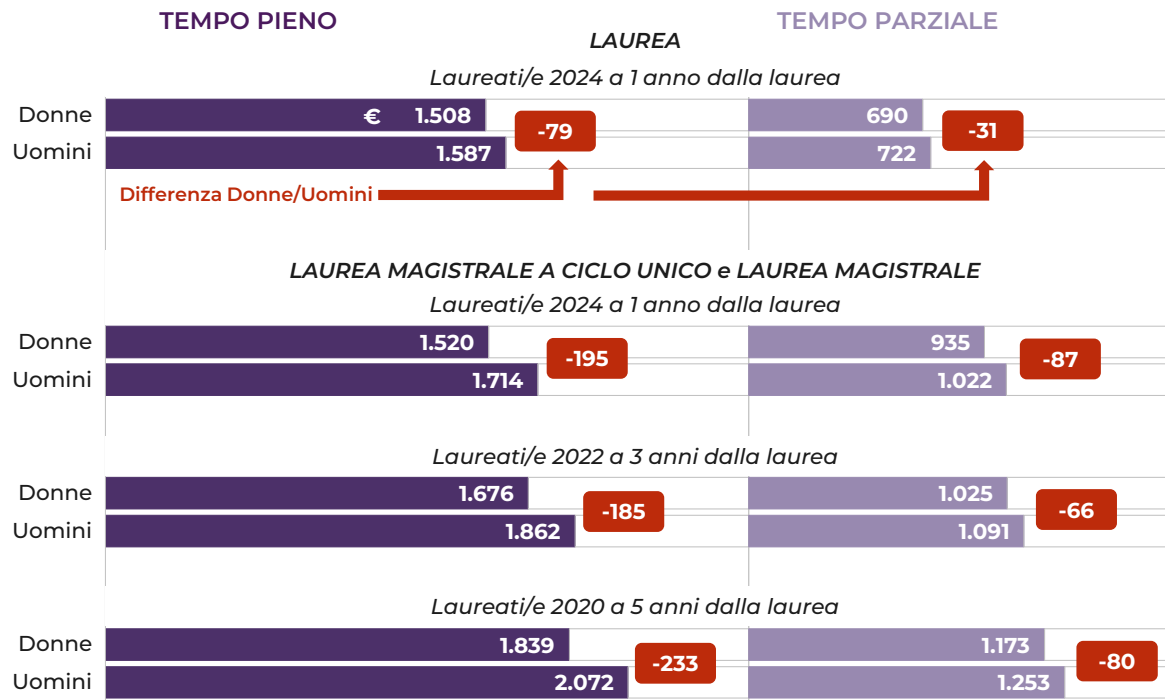
(b) La formazione post-laurea non retribuita consiste in:

- 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 2025 sulla Condizione occupazionale dei laureati.

In termini di retribuzione 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 in media i 233€ netti mensili a 5 anni dal titolo per i/le laureati/e di secondo livello occupati/e a tempo pieno (**Fig. 18**).

**FIG. 18 – RETRIBUZIONE MENSILE NETTA A 1, 3 E 5 ANNI DALLA LAUREA DEI/LLE LAUREATI/E OCCUPATI/E – VALORI MEDI (LAUREATI/E NEL 2024, 2022 E 2020 INTERVISTATI/E NEL 2025)<sup>(a)</sup>**



<sup>(a)</sup> 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 2025 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. 4**). Complessivamente lo scarto a svantaggio delle donne ammonta in media a 258€ 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, il vantaggio maschile si manifesta in 14 dei 16 Ambiti; solo a Medicina e Chirurgia e Psicologia le laureate guadagnano in media più degli uomini, ma lo scarto è irrilevante.

**TAB. 4 – 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 2020 INTERVISTATI/E NEL 2025)**

|                                                            | N            |              | % di colonna |            | Retribuzione (€, medie) |              |                    |
|------------------------------------------------------------|--------------|--------------|--------------|------------|-------------------------|--------------|--------------------|
|                                                            | Donne        | Uomini       | Donne        | Uomini     | Donne                   | Uomini       | Diff. donne/uomini |
| <b>TOTALE</b>                                              | <b>2.501</b> | <b>1.907</b> | <b>100</b>   | <b>100</b> | <b>1.786</b>            | <b>2.044</b> | <b>-258</b>        |
| <b>AMBITO DEL CORSO</b>                                    |              |              |              |            |                         |              |                    |
| Economia e management                                      | 234          | 248          | 9            | 13         | 2.037                   | 2.194        | -157               |
| Farmacia e biotecnologie                                   | 160          | 56           | 6            | 3          | 1.804                   | 1.945        | -141               |
| Giurisprudenza                                             | 295          | 150          | 12           | 8          | 1.916                   | 2.089        | -173               |
| Ingegneria e architettura                                  | 248          | 482          | 10           | 25         | 2.026                   | 2.211        | -185               |
| Lingue e Letterature, Traduzione e Interpretazione         | 193          | 34           | 8            | 2          | 1.664                   | 1.850        | -186               |
| Medicina e Chirurgia                                       | 177          | 137          | 7            | 7          | 2.053                   | 2.034        | +18                |
| Medicina veterinaria                                       | 57           | 27           | 2            | 1          | 1.998                   | 2.221        | -223               |
| Psicologia                                                 | 86           | 20           | 3            | 1          | 1.669                   | 1.663        | +6                 |
| Scienze                                                    | 103          | 175          | 4            | 9          | 1.744                   | 1.940        | -196               |
| Scienze agro-alimentari                                    | 52           | 83           | 2            | 4          | 1.693                   | 1.892        | -199               |
| Scienze dell'educazione e della formazione                 | 185          | 17           | 7            | 1          | 1.427                   | 1.706        | -279               |
| Scienze motorie                                            | 16           | 69           | 1            | 4          | 1.579                   | 1.857        | -278               |
| Scienze politiche                                          | 148          | 93           | 6            | 5          | 1.861                   | 2.192        | -331               |
| Scienze Statistiche                                        | 50           | 80           | 2            | 4          | 1.985                   | 2.350        | -365               |
| Sociologia                                                 | 78           | 16           | 3            | 1          | 1.566                   | 1.735        | -169               |
| Studi umanistici                                           | 419          | 220          | 17           | 12         | 1.523                   | 1.627        | -104               |
| <b>TIPO DI ATTIVITÀ</b>                                    |              |              |              |            |                         |              |                    |
| Occupati a tempo pieno                                     | 2.303        | 1.842        | 92           | 97         | 1.839                   | 2.072        | -233               |
| Occupati a tempo parziale                                  | 197          | 65           | 8            | 3          | 1.173                   | 1.253        | -80                |
| <b>ORE SETTIMANALI DI LAVORO</b>                           |              |              |              |            |                         |              |                    |
| Meno di 35 ore                                             | 542          | 223          | 22           | 12         | 1.443                   | 1.570        | -127               |
| 35-39                                                      | 667          | 417          | 27           | 22         | 1.841                   | 2.026        | -185               |
| 40-44                                                      | 1.085        | 992          | 43           | 52         | 1.879                   | 2.081        | -202               |
| 45 e oltre                                                 | 203          | 275          | 8            | 14         | 2.036                   | 2.325        | -289               |
| <b>SETTORE</b>                                             |              |              |              |            |                         |              |                    |
| Pubblico                                                   | 932          | 610          | 37           | 32         | 1.731                   | 1.813        | -82                |
| Privato                                                    | 1.428        | 1.241        | 57           | 65         | 1.850                   | 2.167        | -317               |
| Non profit o terzo settore                                 | 141          | 55           | 6            | 3          | 1.501                   | 1.854        | -352               |
| <b>RAMO</b>                                                |              |              |              |            |                         |              |                    |
| Agricoltura                                                | 29           | 46           | 1            | 2          | 1.669                   | 1.992        | -324               |
| Industria                                                  | 363          | 448          | 15           | 23         | 1.986                   | 2.219        | -233               |
| Istruzione e ricerca                                       | 669          | 417          | 27           | 22         | 1.561                   | 1.670        | -109               |
| Altri servizi                                              | 1.431        | 991          | 57           | 52         | 1.844                   | 2.127        | -282               |
| <b>CONTRATTO<sup>(a)</sup></b>                             |              |              |              |            |                         |              |                    |
| Attività in proprio                                        | 339          | 243          | 14           | 13         | 1.986                   | 2.218        | -232               |
| Tempo indeterminato                                        | 1.350        | 1.127        | 54           | 59         | 1.837                   | 2.130        | -293               |
| Tempo determinato                                          | 401          | 218          | 16           | 11         | 1.694                   | 1.940        | -245               |
| Borsa o assegno di studio o di ricerca                     | 155          | 165          | 6            | 9          | 1.522                   | 1.658        | -136               |
| Contratti formativi                                        | 152          | 104          | 6            | 5          | 1.601                   | 1.625        | -25                |
| Altre forme contrattuali o senza contratto                 | 103          | 50           | 4            | 3          | 1.477                   | 1.867        | -390               |
| <b>PROFESSIONE<sup>(a)</sup></b>                           |              |              |              |            |                         |              |                    |
| Legislatori, imprenditori e alta dirigenza                 | 52           | 63           | 2            | 3          | 2.329                   | 2.438        | -109               |
| Prof. intellettuali, scientifiche e di elevata specializz. | 1.719        | 1.371        | 69           | 72         | 1.827                   | 2.052        | -225               |
| Professioni tecniche                                       | 453          | 358          | 18           | 19         | 1.688                   | 2.003        | -314               |
| Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio                 | 170          | 52           | 7            | 3          | 1.602                   | 1.698        | -96                |
| Altre professioni                                          | 62           | 32           | 2            | 2          | 1.389                   | 1.829        | -440               |

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

Fonte: AlmaLaurea – Indagine 2025 sulla Condizione occupazionale dei laureati.

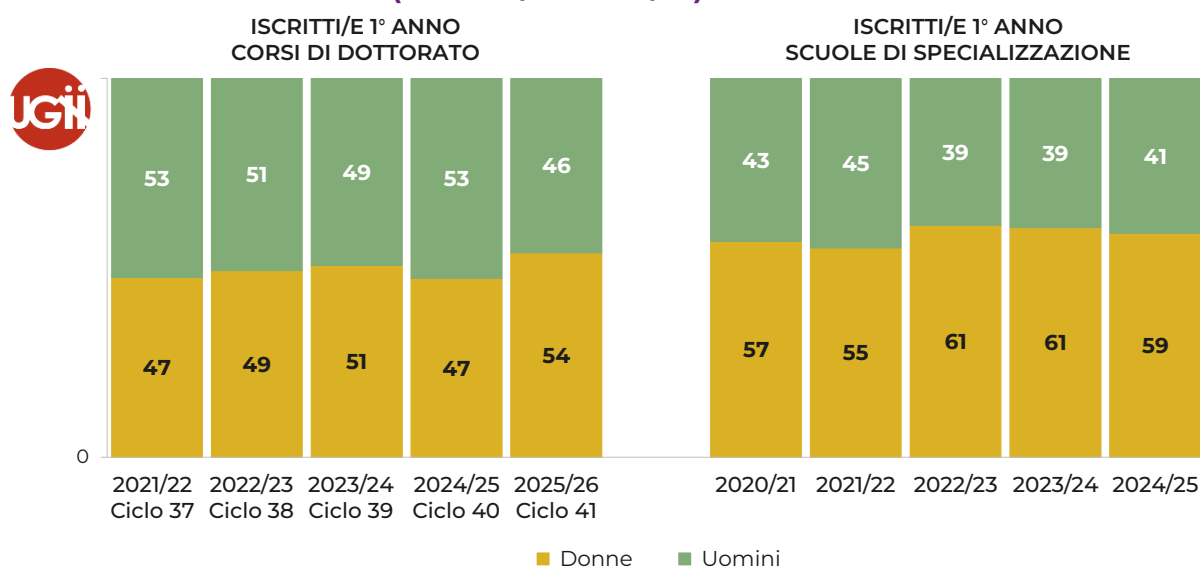
## Dottorati e Scuole di Specializzazione

Tra il 2021/22 e il 2024/25 (Cicli 37°-40°) la percentuale femminile tra gli/le studenti/esse che accedono ad un corso di Dottorato di ricerca si è mantenuta fra il 47% e il 51%, ma nel 2025/26 (Ciclo 41°) la percentuale femminile ha raggiunto il 54% (**Fig. 19**). Il numero complessivo degli accessi 2025/26, rispetto all'anno precedente, si è ridotto di 146 unità (da 847 a 701), ma la diminuzione ha riguardato in misura superiore gli uomini (scesi da 447 a 323) che le donne (da 400 a 378).

Dal 2021, nella popolazione potenziale degli ingressi ai Dottorati – per semplicità, 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%. Considerata la distribuzione degli ingressi 2021/22-2024/25 per genere, ciò significa che nell'accesso al Dottorato si è manifestata un'importante disuguaglianza di genere. Nel 2025/26, invece, la proporzione di genere all'accesso si avvicina al valore rilevato per la popolazione potenziale e pertanto l'accesso ai dottorati è risultato, dal punto di vista del genere, più equo.

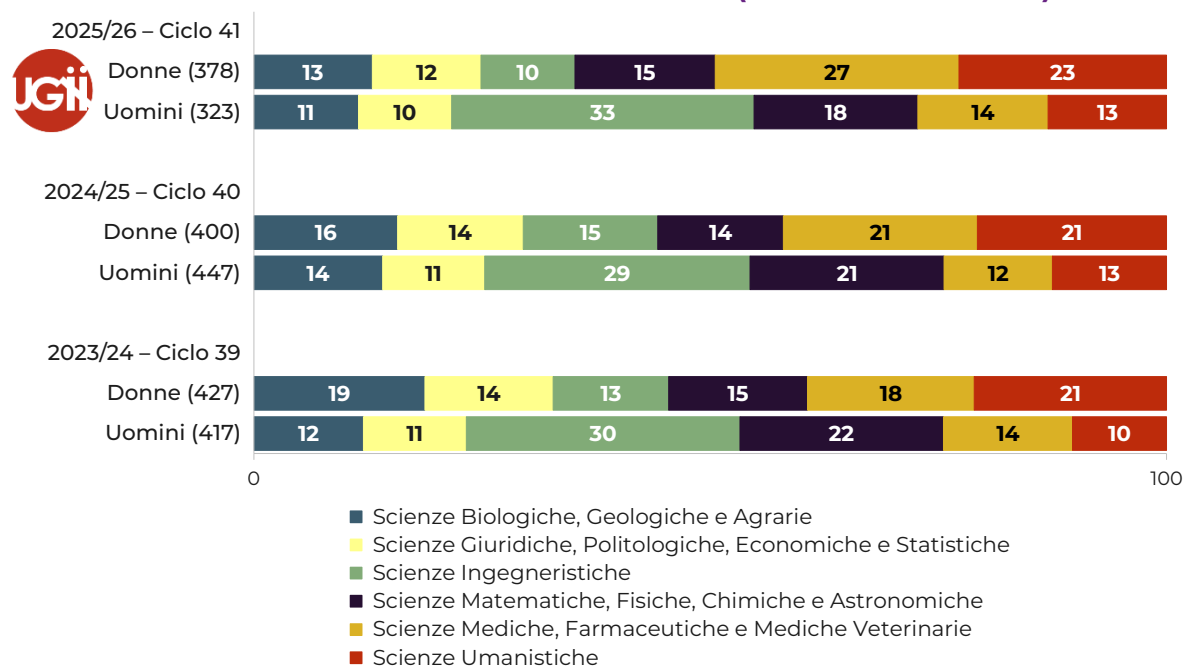
Gli ingressi nelle Scuole di Specializzazione, dove la presenza femminile – 55%-61% del totale – rispecchia la proporzione nella popolazione potenziale, avvengono con un sostanziale equilibrio di genere.

**FIG. 19 – ISCRITTI/E AL 1° ANNO DEI CORSI DI DOTTORATO DI RICERCA (A.A. 2021/22 – 2025/26) E DELLE SCUOLE DI SPECIALIZZAZIONE (A.A. 2020/21 – 2024/25) – COMPOSIZIONE PERCENTUALE PER GENERE**



Nell'accesso ai corsi di Dottorato si verifica anche una segregazione orizzontale per area di studio, con una sovrarappresentazione degli uomini nell'area delle Scienze Ingegneristiche e delle donne nell'area delle Scienze Mediche, Farmaceutiche e Mediche Veterinarie e delle Scienze Umanistiche (**Fig. 20**). 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. 20 – ISCRITTI/E AL 1° ANNO DEI CORSI DI DOTTORATO DI RICERCA PER AREA SCIENTIFICA – COMPOSIZIONE PERCENTUALE<sup>(a)</sup> (A.A. 2023/24 – 2025/26)**



(a) Nel grafico, tra parentesi, è riportato il numero assoluto dei casi.

### 3.3 Il Personale Docente

La distribuzione del Personale addetto alla ricerca (Tab. 5, Fig. 21 e Fig. 22) mostra che la percentuale delle donne nel ruolo di Professore/essa Ordinario/ia (nel 2025, il 32%) 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.

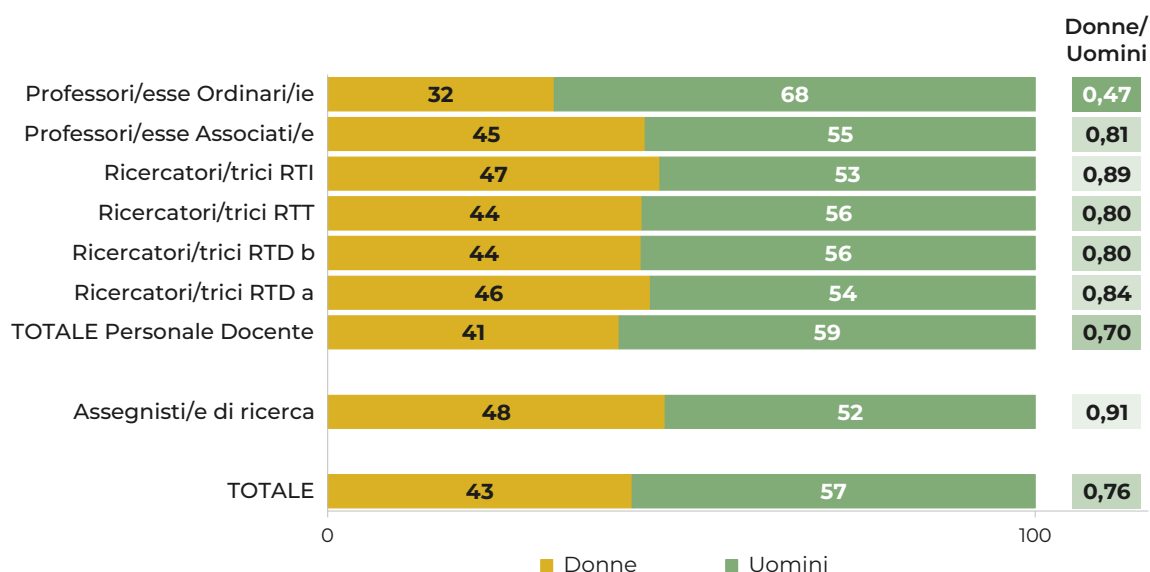
La segregazione verticale è rappresentata spesso in letteratura [Naldini e Poggio, 2023; EU – Directorate-General for Research and Innovation, 2021] attraverso alcune metafore, che ne illustrano e specificano i meccanismi: il “**soffitto di cristallo**” (*glass ceiling*), ossia la barriera invisibile 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. 5 – PERSONALE ADDETTO ALLA RICERCA PER RUOLO<sup>(a)</sup> – VALORI ASSOLUTI (2023-2025)**

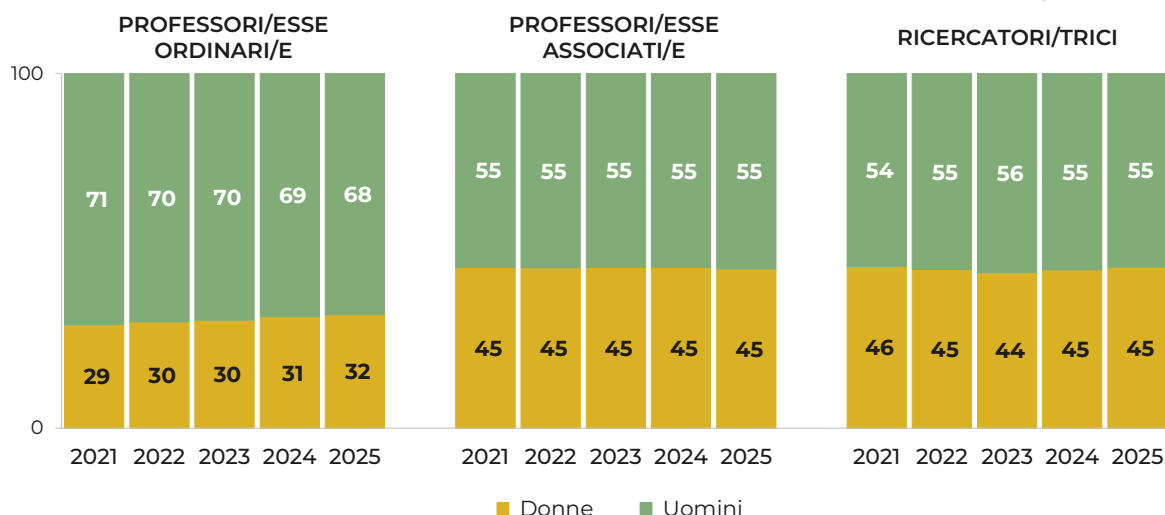
|                                 | 2025         |              |              | 2024         |              |              | 2023         |              |              |
|---------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
|                                 | Donne        | Uomini       | TOTALE       | Donne        | Uomini       | TOTALE       | Donne        | Uomini       | TOTALE       |
| <b>TOTALE Personale Docente</b> | <b>1.411</b> | <b>2.012</b> | <b>3.423</b> | <b>1.418</b> | <b>2.030</b> | <b>3.448</b> | <b>1.379</b> | <b>2.003</b> | <b>3.382</b> |
| Professori/esse Ordinari/ie     | 323          | 685          | 1.008        | 312          | 680          | 992          | 287          | 654          | 941          |
| Professori/esse Associati/e     | 725          | 890          | 1.615        | 690          | 834          | 1.524        | 651          | 785          | 1.436        |
| Ricercatori/trici RTI           | 70           | 79           | 149          | 75           | 83           | 158          | 85           | 93           | 178          |
| Ricercatori/trici RTT           | 104          | 130          | 234          | 55           | 66           | 121          | 6            | 7            | 13           |
| Ricercatori/trici RTD b         | 43           | 54           | 97           | 99           | 139          | 238          | 155          | 210          | 365          |
| Ricercatori/trici RTD a         | 146          | 174          | 320          | 187          | 228          | 415          | 195          | 254          | 449          |
| <b>Assegnisti/e di ricerca</b>  | <b>642</b>   | <b>703</b>   | <b>1.345</b> | <b>938</b>   | <b>991</b>   | <b>1.929</b> | <b>667</b>   | <b>702</b>   | <b>1.369</b> |
| <b>TOTALE</b>                   | <b>2.053</b> | <b>2.715</b> | <b>4.768</b> | <b>2.356</b> | <b>3.021</b> | <b>5.377</b> | <b>2.046</b> | <b>2.705</b> | <b>4.751</b> |

(a) 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. 21 – PERSONALE ADDETTO ALLA RICERCA PER RUOLO –  
COMPOSIZIONE PERCENTUALE PER GENERE (2025)**



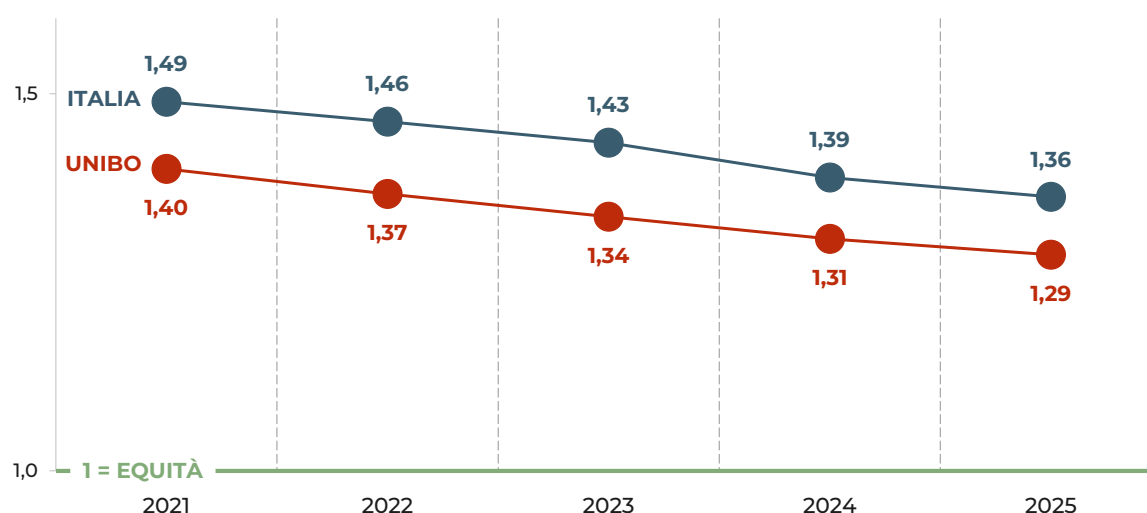
**FIG. 22 – PERSONALE DOCENTE PER RUOLO – COMPOSIZIONE PERCENTUALE PER GENERE (2021-2025)**



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. 23)<sup>10</sup>. 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 1,40 nel 2021 a 1,29 nel 2025, 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 2021 al 2025 l'indice su scala nazionale è passato da 1,49 a 1,36). 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).

<sup>10</sup> 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/ie. 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 inferiore 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.

**FIG. 23 – INDICE DI GLASS CEILING – CONFRONTO UNIVERSITÀ DI BOLOGNA/ITALIA (2021-2025)**



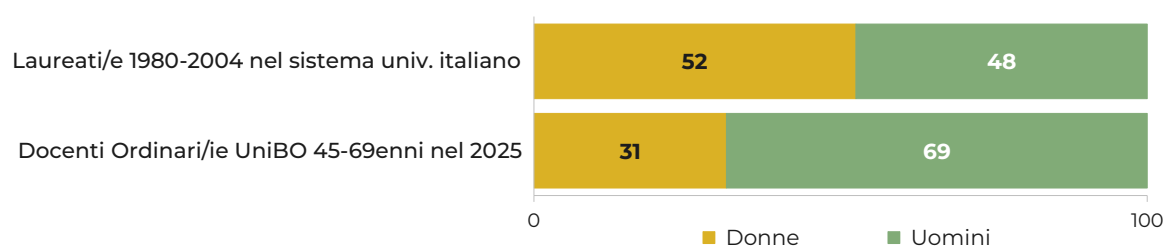
Fonte per i dati nazionali: MUR, <https://cercauniversita.cineca.it/php5/docenti/cerca.php>.

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 2021 che sono riusciti/e a diventare Ordinari/ie nell'Ateneo entro il 2025 è più alta per gli uomini – 19% (137 su 739) – che per le donne – 15% (94 su 612). I/le Ricercatori/trici 2021 che nell'arco di 5 anni hanno compiuto una progressione di carriera nell'Ateneo sono il 53% fra gli uomini (237 su 448) e il 50% fra le donne (187 su 376).

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. 24**). Infatti, la presenza femminile tra i/le laureati/e negli anni 1980-2004, popolazione da cui proviene gran parte degli/le attuali docenti Ordinari/ie, è assai superiore alla quota di donne fra gli/le attuali Ordinari/ie.

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

**FIG. 24 – LAUREATI/E NEL SISTEMA UNIVERSITARIO ITALIANO (1980-2004)<sup>(a)</sup> E PROFESSORI/ESSE ORDINARI/IE DELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA 45-69ENNI (2025) – COMPOSIZIONE PERCENTUALE PER GENERE**

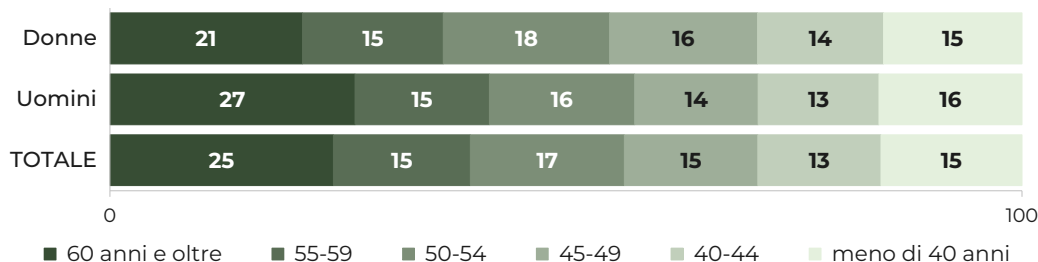


(a) A partire dal 2001 sono presi in considerazione i/le laureati/e del vecchio ordinamento (pre DM 509/99) e del 2° livello post-riforma (LM e LMCU).

Fonte per i/le laureati/e: Istat – Rilevazione sulle Università (anni 1943-1997); Miur – Rilevazione sulle Università, (anni 1998-2000); MUR – Open Data (anni 2001-2004).

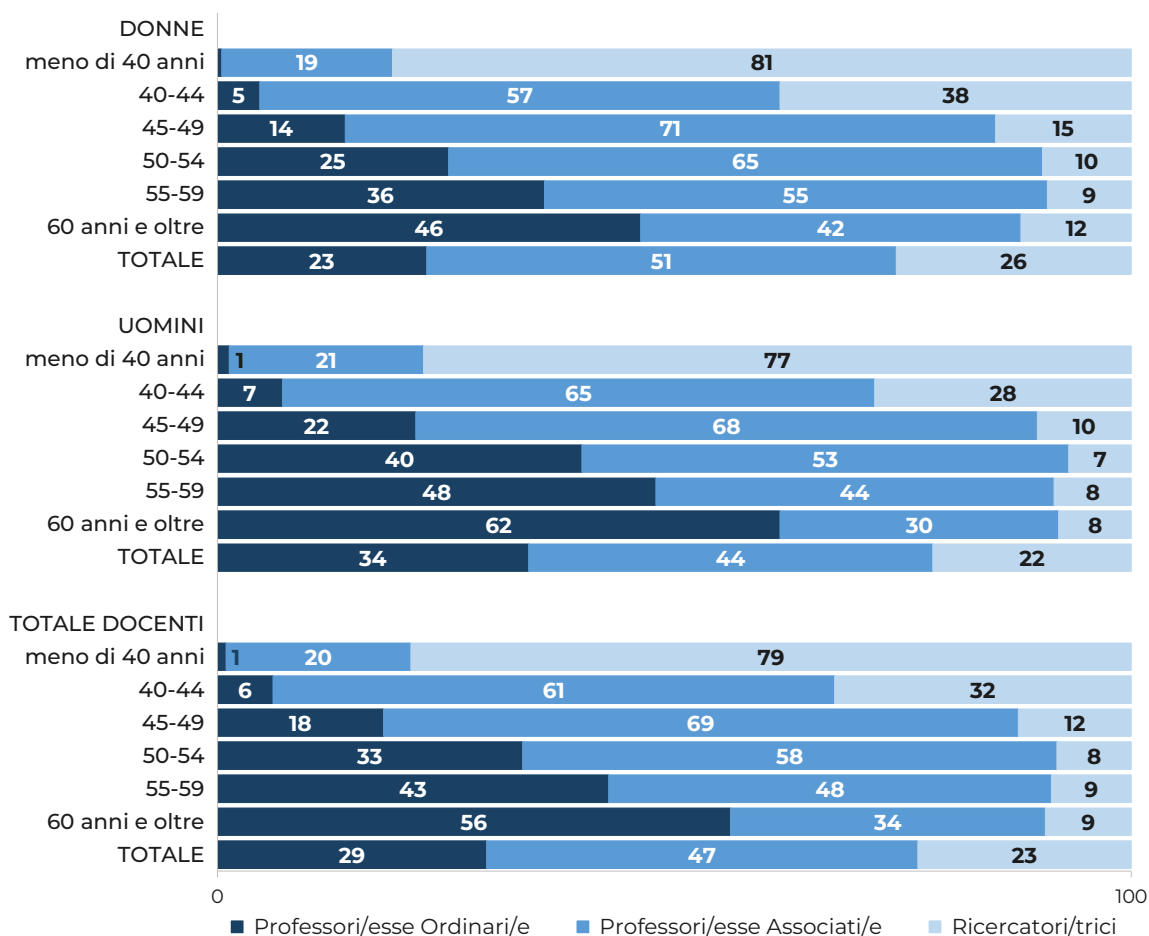
**Fig. 25, Fig. 26 e Fig. 27** approfondiscono l'analisi della relazione fra genere e ruolo del Personale Docente introducendo la variabile "età". Si noti che, a parità di ruolo, la differenza fra donne e uomini in termini di età media è poco rilevante (**Fig. 27**); ciò nonostante, si verifica una relazione fra genere ed età – da un lato – e diffusione del ruolo di Ordinario/ia – dall'altro (**Fig. 26**). 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 nelle classi più giovani. Nella popolazione docente complessiva hanno il ruolo di Ordinario/ia il 23% delle donne e il 34% degli uomini.

**FIG. 25 – PERSONALE DOCENTE PER ETÀ<sup>(a)</sup> – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (2025)**



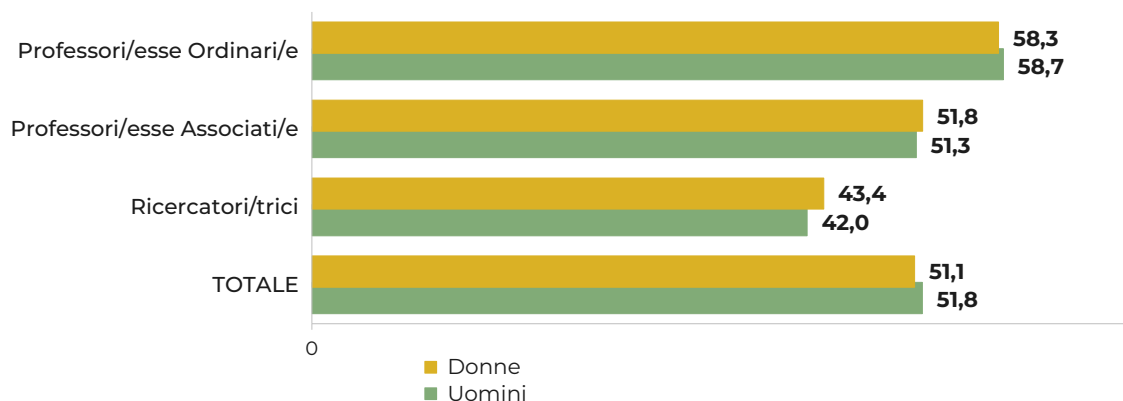
(a) L'età è espressa in anni compiuti al 31/12/2025.

**FIG. 26 – PERSONALE DOCENTE PER ETÀ<sup>(a)</sup> E RUOLO – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (2025)**



(a) L'età è espressa in anni compiuti al 31/12/2025. Fra le docenti al di sotto dei 40 anni la percentuale delle Ordinarie è inferiore allo 0,5%.

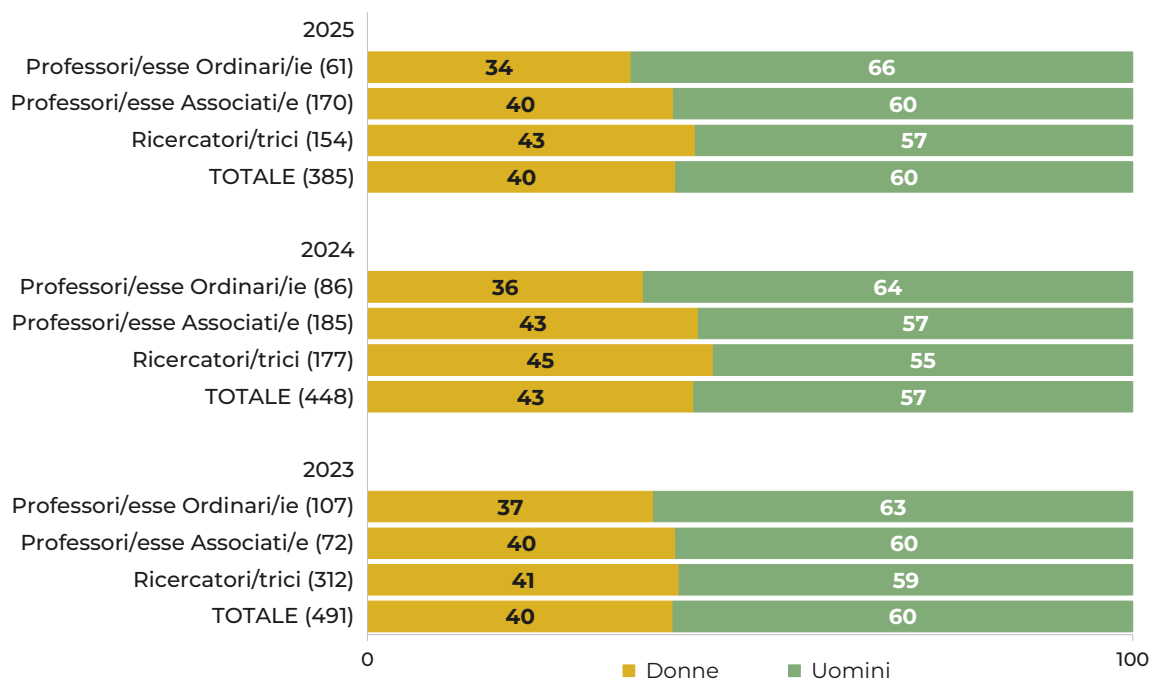
**FIG. 27 – ETÀ MEDIA<sup>(a)</sup> DEL PERSONALE DOCENTE PER RUOLO (2025)**



(a) L'età è al 31/12/2025 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. 28**). Anche limitatamente agli ingressi, infatti, permane la sottorappresentazione femminile fra i/le docenti Ordinari/ie rispetto al Personale docente complessivo.

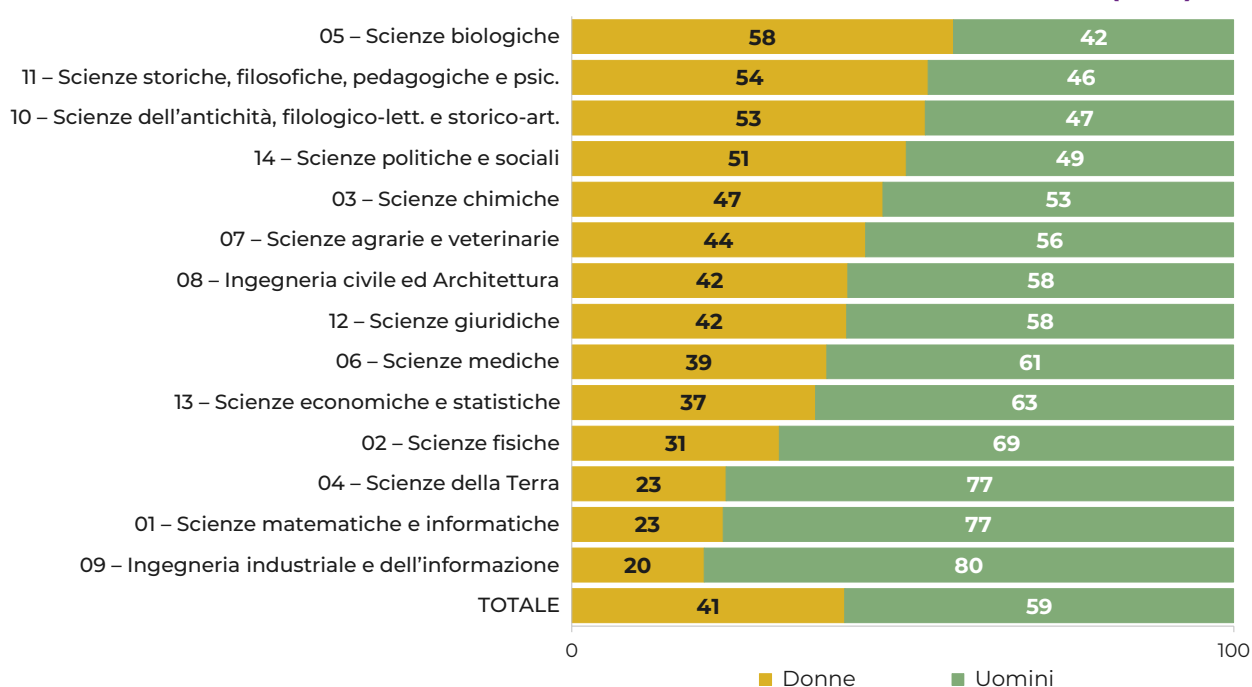
**FIG. 28 – INGRESSI<sup>(a)</sup> DEL PERSONALE DOCENTE PER RUOLO – COMPOSIZIONE PERCENTUALE PER GENERE (2023-2025)**



(a) 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.

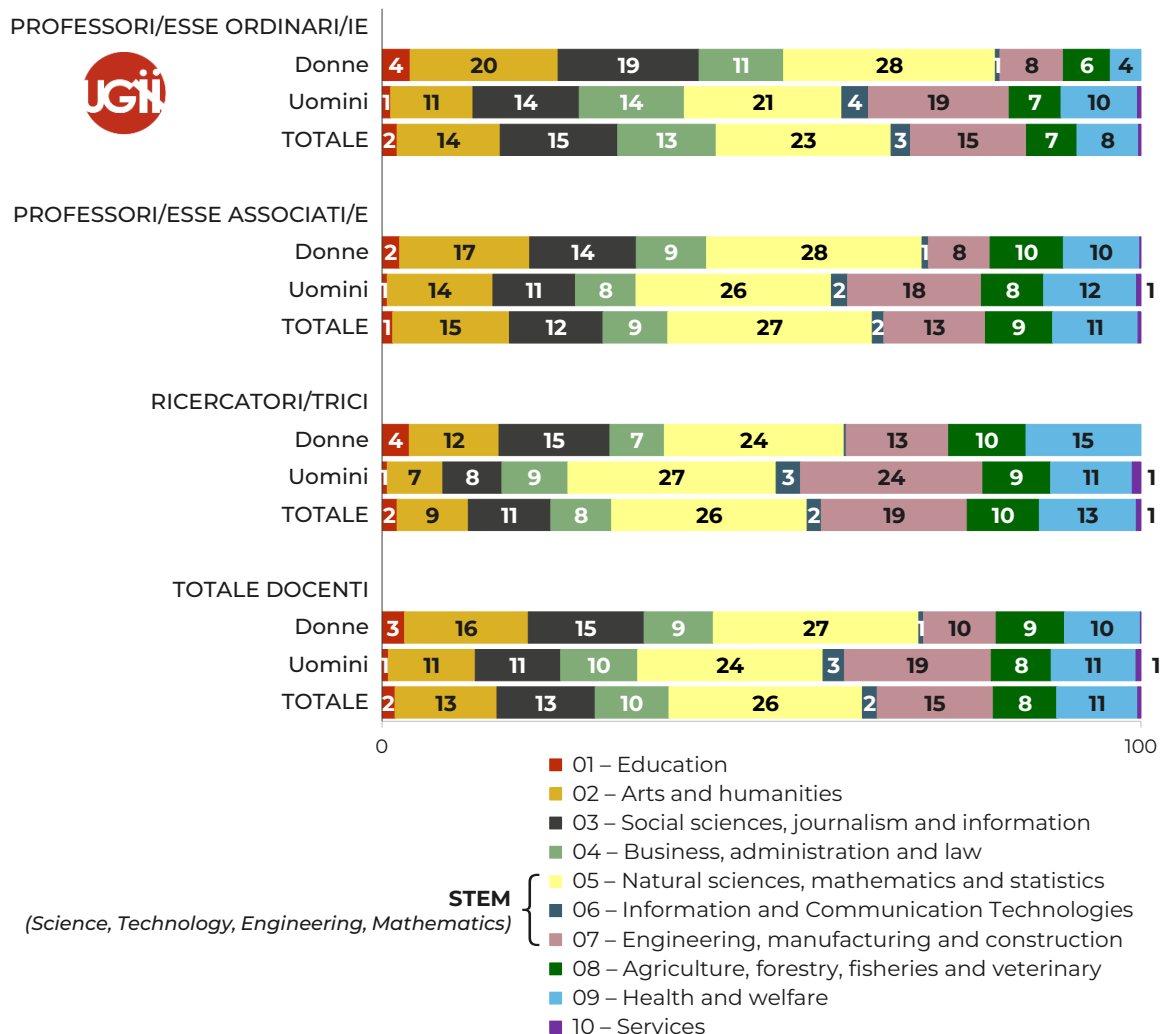
La distribuzione del Personale docente e ricercatore per Area e genere (**Fig. 29**) mostra una netta prevalenza maschile nell'Area 09 (Ingegneria industriale e dell'informazione), 01 (Scienze matematiche e informatiche) e 04 (Scienze della Terra): qui gli uomini sono oltre il 75% del totale. All'opposto, 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. 29 – PERSONALE DOCENTE PER AREA – COMPOSIZIONE PERCENTUALE PER GENERE (2025)**



Naturalmente, la classificazione del Personale Docente per campo di istruzione ISCED, che consente confronti su scala internazionale, porta a conclusioni del tutto analoghe (**Fig. 30**). 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 37% delle docenti e il 47% dei docenti uomini.

**FIG. 30 – PERSONALE DOCENTE PER RUOLO E CAMPO DI ISTRUZIONE ISCED<sup>(a)</sup> –  
COMPOSIZIONE PERCENTUALE (2025)**

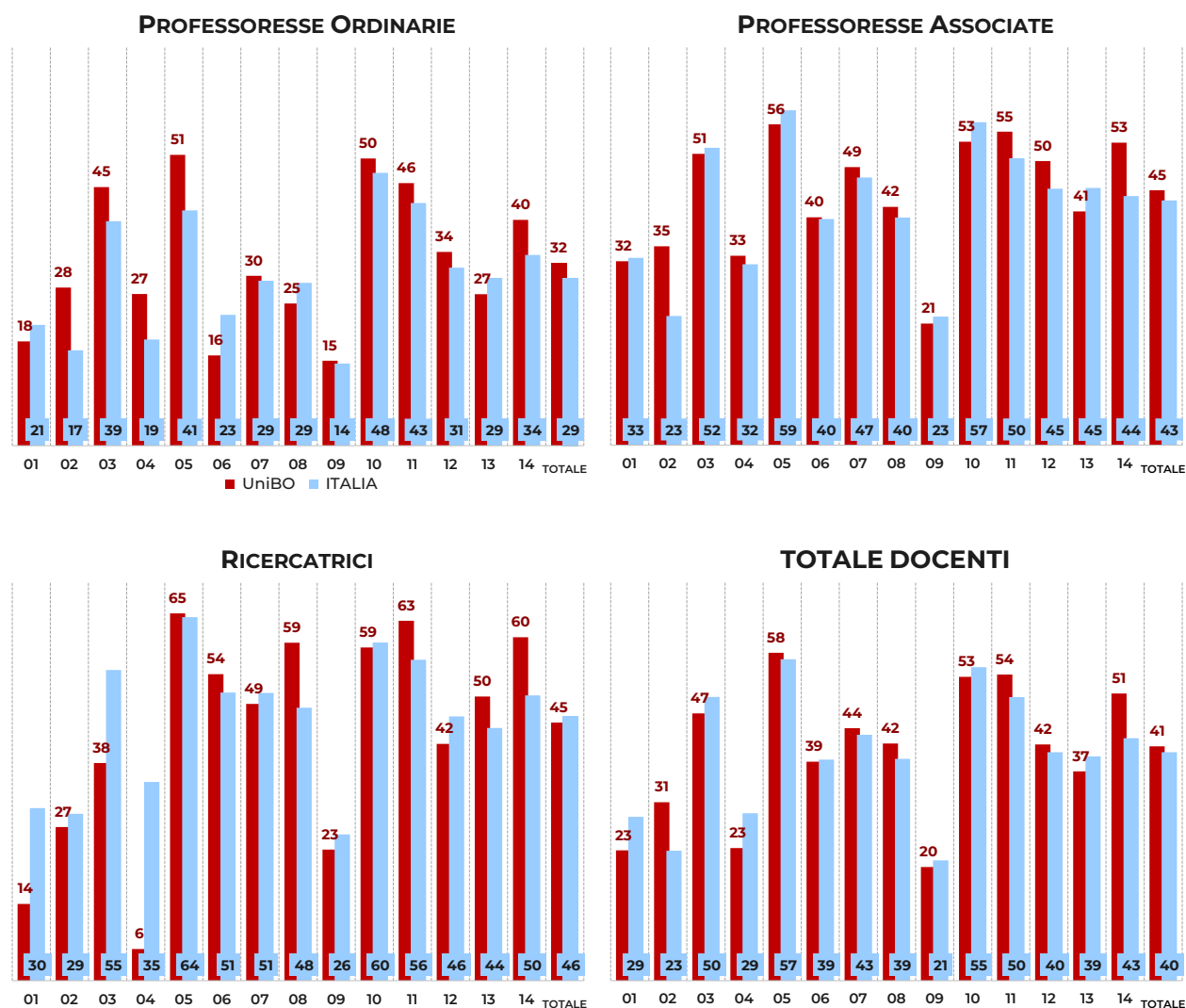


(a) Le percentuali inferiori a 0,5 non sono riportate nel grafico.

Il confronto con il contesto nazionale (**Fig. 31**) 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 Professoressse 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 2025 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 contesto nazionale, e delle Aree 01 – Scienze matematiche e informatiche e 04 – Scienze della Terra per i/le Ricercatori/trici, dove avviene l'opposto.

**FIG. 31 – DOCENTI DONNE PER RUOLO E AREA<sup>(a)</sup> – VALORI PER 100 DOCENTI – CONFRONTO UNIVERSITÀ DI BOLOGNA/ITALIA (2025)**



(a) **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><https://cercauniversita.cineca.it/php5/docenti/cerca.php>

Anche la distribuzione del Personale docente secondo Dipartimento di appartenenza, ruolo e genere mostra l'effetto congiunto dei fenomeni di segregazione verticale e orizzontale (**Tab. 6**). Nel 2025 il numero delle Professoressse 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 Chimica e in quello di Farmacia e Biotecnologie il numero delle Professoressse Ordinarie uguaglia quello degli Ordinari. Nei restanti 25 prevalgono gli uomini, spesso in misura netta (in 16 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 22 dei 31 Dipartimenti dell'Ateneo.

**TAB. 6 – PERSONALE DOCENTE PER DIPARTIMENTO E RUOLO – VALORI ASSOLUTI (2025)**

| Dipartimento                                              | Professori/esse Ordinari/ie |            | Professori/esse Associati/e |            | Ricercatori/trici |            | TOTALE       |              | Indice di Glass Ceiling |
|-----------------------------------------------------------|-----------------------------|------------|-----------------------------|------------|-------------------|------------|--------------|--------------|-------------------------|
|                                                           | Donne                       | Uomini     | Donne                       | Uomini     | Donne             | Uomini     | Donne        | Uomini       |                         |
| Architettura – <b>DA</b>                                  | 5                           | 11         | 15                          | 16         | 15                | 5          | 35           | 32           | 1,67                    |
| Beni Culturali – <b>DBC</b>                               | 7                           | 13         | 14                          | 12         | 7                 | 4          | 28           | 29           | 1,40                    |
| Chimica – <b>CHIM</b>                                     | 14                          | 14         | 23                          | 21         | 6                 | 13         | 43           | 48           | 0,95                    |
| Chimica Industriale – <b>CHIMIND</b>                      | 5                           | 12         | 17                          | 25         | 4                 | 11         | 26           | 48           | 1,19                    |
| delle Arti – <b>DAR</b>                                   | 17                          | 23         | 21                          | 36         | 8                 | 10         | 46           | 69           | 0,94                    |
| Farmacia e Biotecnologie – <b>FABIT</b>                   | 12                          | 12         | 36                          | 30         | 20                | 15         | 68           | 57           | 1,09                    |
| Filologia Classica e Italianistica – <b>FICLIT</b>        | 12                          | 14         | 14                          | 29         | 4                 | 7          | 30           | 50           | 0,81                    |
| Filosofia – <b>FILO</b>                                   | 5                           | 14         | 12                          | 14         | 4                 | 4          | 21           | 32           | 1,51                    |
| Fisica e Astronomia – <b>DIFA</b>                         | 11                          | 28         | 29                          | 55         | 9                 | 30         | 49           | 113          | 1,07                    |
| Informatica – Scienza e Ingegneria – <b>DISI</b>          | 7                           | 38         | 7                           | 33         | 5                 | 27         | 19           | 98           | 1,04                    |
| Ing. Civile, Chimica, Amb. e dei Materiali – <b>DICAM</b> | 12                          | 27         | 21                          | 35         | 12                | 20         | 45           | 82           | 1,15                    |
| Ing. dell'En. Elettrica e dell'Informazione – <b>DEI</b>  | 5                           | 38         | 10                          | 51         | 8                 | 39         | 23           | 128          | 1,31                    |
| Ingegneria Industriale – <b>DIN</b>                       | 2                           | 36         | 12                          | 37         | 6                 | 29         | 20           | 102          | 3,11                    |
| Interpretazione e Traduzione – <b>DIT</b>                 | 10                          | 6          | 22                          | 7          | 8                 | 2          | 40           | 15           | 1,16                    |
| Lingue, Letterature e Culture Moderne – <b>LILEC</b>      | 11                          | 8          | 29                          | 11         | 9                 | 4          | 49           | 23           | 1,18                    |
| Matematica – <b>MAT</b>                                   | 10                          | 28         | 15                          | 28         | 3                 | 16         | 28           | 72           | 1,06                    |
| Psicologia – <b>PSI</b>                                   | 14                          | 12         | 24                          | 12         | 7                 | 2          | 45           | 26           | 1,18                    |
| Scienze Aziendali – <b>DISA</b>                           | 6                           | 30         | 24                          | 29         | 8                 | 12         | 38           | 71           | 2,09                    |
| Scienze Biologiche, Geologiche e Amb. – <b>BIGEA</b>      | 4                           | 17         | 16                          | 28         | 13                | 16         | 33           | 61           | 1,84                    |
| Scienze Biomediche e Neuromotorie – <b>DIBINEM</b>        | 11                          | 15         | 43                          | 40         | 17                | 19         | 71           | 74           | 1,16                    |
| Scienze dell'Educazione – <b>EDU</b>                      | 18                          | 13         | 27                          | 9          | 19                | 5          | 64           | 27           | 1,21                    |
| Scienze e Tecnologie Agro-Alimentari – <b>DISTAL</b>      | 11                          | 33         | 38                          | 42         | 22                | 32         | 71           | 107          | 1,60                    |
| Scienze Economiche – <b>DSE</b>                           | 10                          | 41         | 14                          | 30         | 9                 | 6          | 33           | 77           | 1,53                    |
| Scienze Giuridiche – <b>DSG</b>                           | 22                          | 49         | 34                          | 32         | 16                | 23         | 72           | 104          | 1,32                    |
| Scienze Mediche e Chirurgiche – <b>DIMEC</b>              | 13                          | 57         | 74                          | 90         | 47                | 36         | 134          | 183          | 2,28                    |
| Scienze Mediche Veterinarie – <b>DIMEVET</b>              | 9                           | 14         | 32                          | 33         | 18                | 10         | 59           | 57           | 1,30                    |
| Scienze per la Qualità della Vita – <b>QUVI</b>           | 5                           | 6          | 9                           | 11         | 5                 | 7          | 19           | 24           | 0,97                    |
| Scienze Politiche e Sociali – <b>SPS</b>                  | 19                          | 26         | 29                          | 28         | 13                | 6          | 61           | 60           | 1,19                    |
| Scienze Statistiche – <b>STAT</b>                         | 16                          | 19         | 21                          | 18         | 12                | 6          | 49           | 43           | 1,17                    |
| Sociologia e Diritto dell'Economia – <b>SDE</b>           | 9                           | 19         | 10                          | 13         | 13                | 6          | 32           | 38           | 1,42                    |
| Storia Culture Civiltà – <b>DISCI</b>                     | 11                          | 12         | 33                          | 35         | 16                | 15         | 60           | 62           | 1,03                    |
| <b>TOTALE</b>                                             | <b>323</b>                  | <b>685</b> | <b>725</b>                  | <b>890</b> | <b>363</b>        | <b>437</b> | <b>1.411</b> | <b>2.012</b> | <b>1,29</b>             |

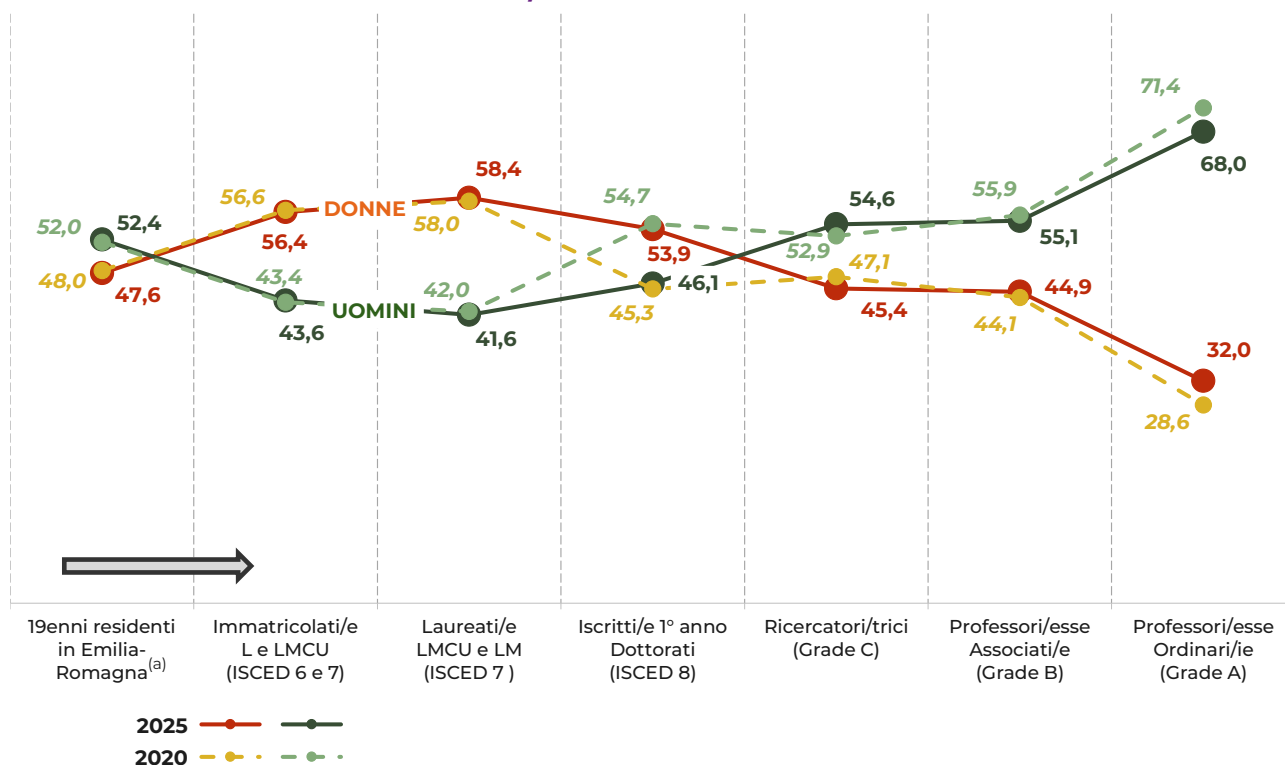
Osservando la composizione per genere lungo il percorso della carriera formativa e accademica (**Fig. 32**) a partire dalla posizione di immatricolato/a, passando per il Dottorato di ricerca, fino all'incardinamento (Ricercatore/trice, Professore/essa Associato/a, Professore/essa Ordinario/a), si riconosce facilmente l'effetto della *leaky pipeline*. Infatti, con riferimento al 2025, le donne rappresentano il 47,6% della popolazione 19enne (ossia i/le potenziali immatricolati/e), salgono al 56,4% fra gli/le immatricolati/e dell'Ateneo e al 58,4% fra i/le laureati/e di secondo livello, a testimonianza del loro maggiore investimento nella formazione<sup>11</sup>. A questo punto la presenza femminile si riduce al 53,9% tra gli/le iscritti/e al primo anno dei corsi di Dottorato e al 45,4% tra i/le Ricercatori/trici. 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 Professoressse Associate rimane sostanzialmente la stessa (44,9%), ma fra gli/le Ordinari/ie le donne si limitano al 32,0%. Quest'ultima percentuale risulta comunque superiore di oltre 3 punti rispetto al 2020.

Su scala nazionale i risultati sono analoghi (**Fig. 33**), 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/ie<sup>12</sup>.

<sup>11</sup> Nelle Fig. 32, Fig. 33 e Fig. 34 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.

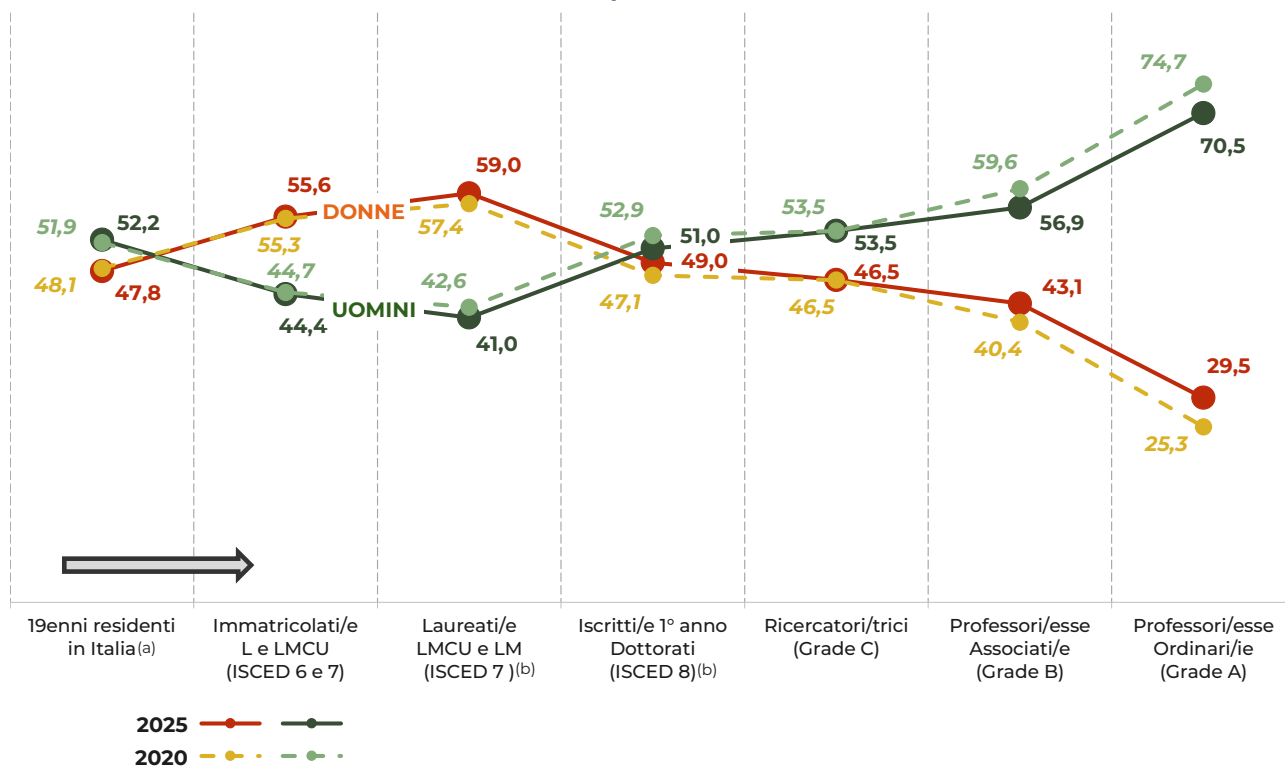
<sup>12</sup> Fonte del dato è il Rapporto *She Figures 2024* [EU – Directorate-General for Research and Innovation, 2025]. I valori citati si riferiscono ai 27 Stati attualmente membri dell'Unione Europea, escluso pertanto il Regno Unito.

**FIG. 32 – PERCENTUALI DI DONNE E UOMINI IN UNA TIPICA CARRIERA ACCADEMICA NELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA – STUDENTI/ESSE E PERSONALE DOCENTE – 2020 E 2025**



(a) Popolazione 18enne all'1/1/2020 e all'1/1/2025 residente in Emilia-Romagna.

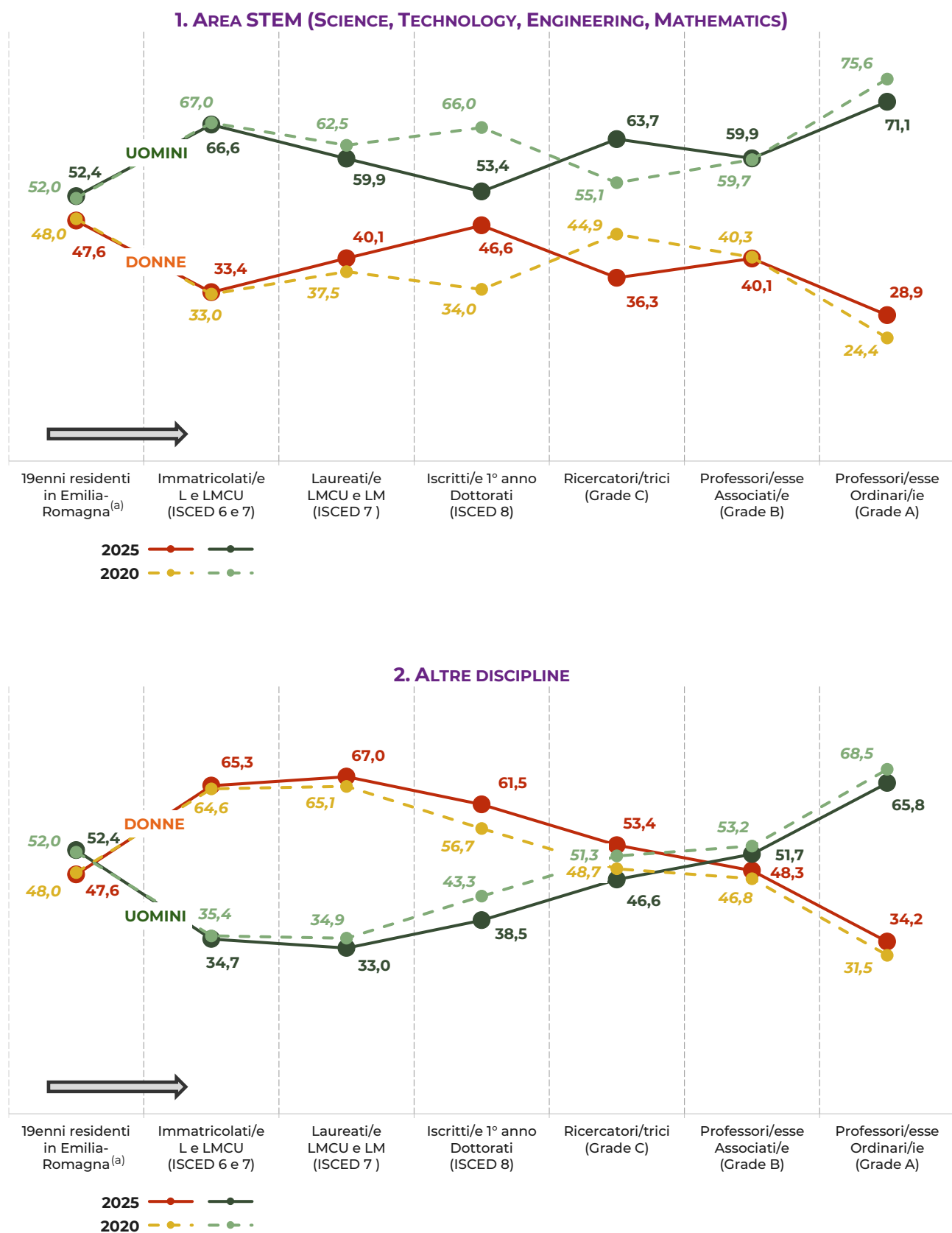
**FIG. 33 – PERCENTUALI DI DONNE E UOMINI IN UNA TIPICA CARRIERA ACCADEMICA NEL SISTEMA UNIVERSITARIO NAZIONALE – STUDENTI/ESSE E PERSONALE DOCENTE – 2020 E 2025**



(a) Popolazione 18enne all'1/1/2020 e all'1/1/2025 residente in Italia.

(b) Per i/le laureati/e LM e LMCU e gli/le iscritti al 1° anno dei corsi di dottorato i dati sono riferiti al 2024/25 anziché al 2025/26.

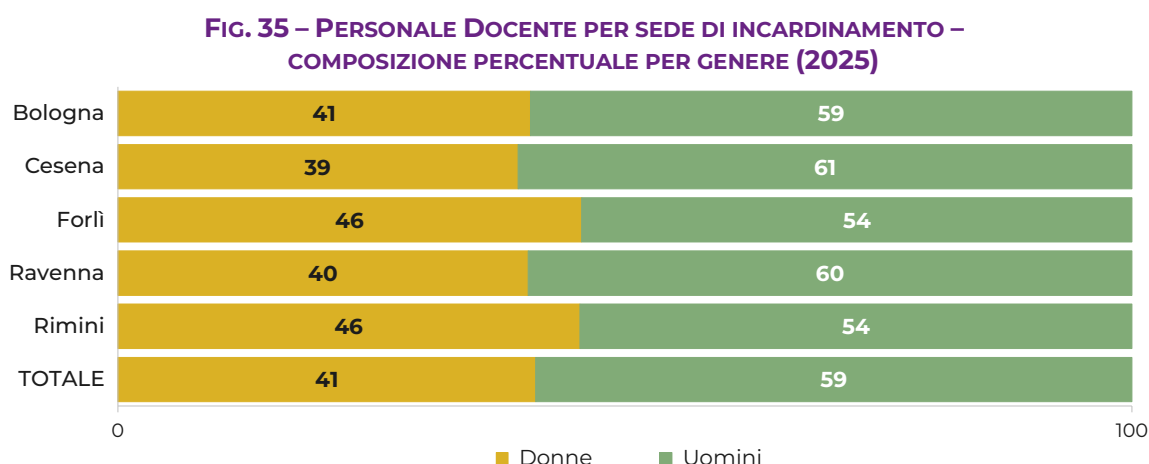
**FIG. 34 – PERCENTUALI DI DONNE E UOMINI IN UNA TIPICA CARRIERA ACCADEMICA NELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA PER MACROAREA DISCIPLINARE – STUDENTI/ESSE E PERSONALE DOCENTE – 2020 E 2025**



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. 34**). Nell'area STEM, la ridotta presenza femminile fra gli/le immatricolati/e (nel 2025, il 33,4%) risulta decisiva, nonostante il recupero che si verifica fino all'accesso al dottorato. Nel complesso delle altre aree, la *leaky pipeline* si manifesta in modo continuativo a partire dal conseguimento della laurea di secondo livello.

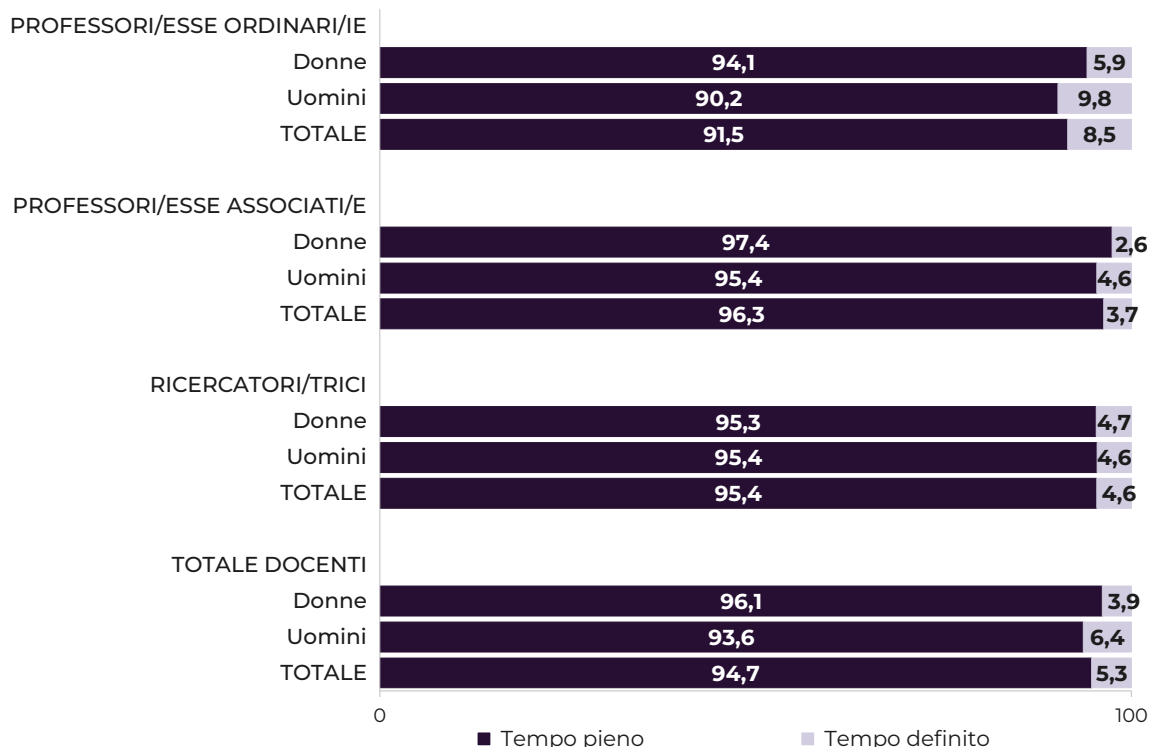
Osservare, nelle “forbici” delle carriere accademiche (**Fig. 32, Fig. 33 e Fig. 34**), in quali tappe del percorso e in quali macroaree di studio avviene la progressiva riduzione della componente femminile aiuta a chiarire i processi di segregazione orizzontale e verticale tuttora attivi nel sistema 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 54% e il 61% (**Fig. 35**).



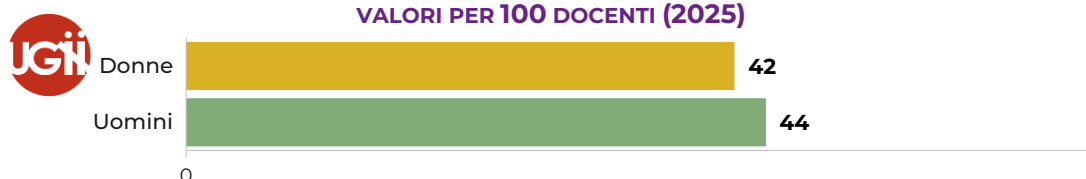
La grande maggioranza dei docenti di ciascun ruolo, sia uomini sia donne, ha compiuto la scelta del contratto a tempo pieno. In ogni caso, l'opzione del tempo definito è complessivamente più frequente per i docenti di genere maschile, in particolare per gli Ordinari (**Fig. 36**). Occorre considerare che la scelta del tempo definito è legata anche all'opportunità di esercitare una seconda attività libero-professionale ricoprendo incarichi esterni altrimenti incompatibili con l'attività accademica.

**Fig. 36 – PERSONALE DOCENTE PER RUOLO E TIPO DI ATTIVITÀ – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (2025)**



Nel 2025, in termini di produttività scientifica (**Fig. 37**) e di internazionalizzazione delle pubblicazioni (**Fig. 38**) si rileva un vantaggio maschile di piccola entità, così come nell'intero quinquennio 2020-2025 (**Fig. 57.12** e **Fig. 57.14**). Infatti la quota dei docenti con un numero di pubblicazioni nel 2025 superiore al numero mediano di pubblicazioni dell'Area di appartenenza risulta leggermente più alta per gli uomini che per le donne (44% contro 42%), così come la percentuale dei docenti che nel 2025 hanno pubblicato prodotti scientifici con coautori internazionali (61% contro 60%).

**Fig. 37 – PERSONALE DOCENTE CON UN “BUON NUMERO” DI PUBBLICAZIONI<sup>(a)</sup> – VALORI PER 100 DOCENTI (2025)**



(a) I/le docenti con un “buon numero” di pubblicazioni nel 2025 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 9 (Area 06).

Fonte: archivio istituzionale IRIS dell'Alma Mater Studiorum – Università di Bologna.

**Fig. 38 – PERSONALE DOCENTE CON PUBBLICAZIONI CON COAUTORI INTERNAZIONALI – VALORI PER 100 DOCENTI (2025)**



Fonte: archivio istituzionale IRIS dell'Alma Mater Studiorum – Università di Bologna.

Per quanto riguarda i progetti finanziati su programmi nazionali PRIN (**Tab. 7**), 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 riscontrabile per il Personale docente complessivo.

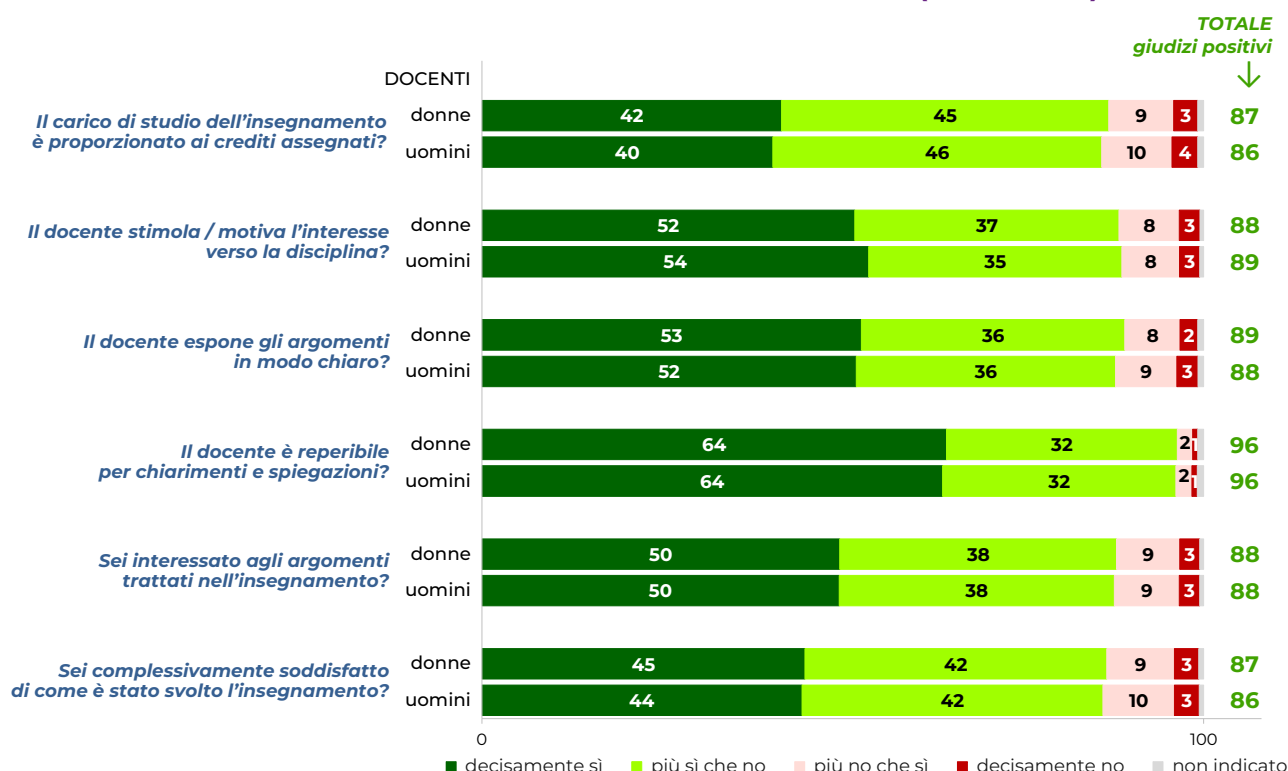
**TAB. 7 – RESPONSABILI DEI PROGETTI PRIN – VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI (2023-2025<sup>(a)</sup>)**

|                                           | Anno di approvazione |        |          |            |            |           |            |            |            |
|-------------------------------------------|----------------------|--------|----------|------------|------------|-----------|------------|------------|------------|
|                                           | 2025                 |        |          | 2024       |            |           | 2023       |            |            |
|                                           | Donne                | Uomini | Progetti | Donne      | Uomini     | Progetti  | Donne      | Uomini     | Progetti   |
| <b>Responsabili di progetto per UNIBO</b> | –                    | –      | –        | <b>40%</b> | <b>60%</b> | <b>42</b> | <b>41%</b> | <b>59%</b> | <b>675</b> |
| di cui Coordinatori/trici nazionali       | –                    | –      | –        | 33%        | 67%        | 15        | 39%        | 61%        | 259        |

(a) Per il 2025 non risultano nuovi decreti di ammissione a finanziamento. La tabella riporta i dati riferiti ai PRIN 2022, PRIN 2022 PNRR, PRIN 2022 scorrimento.

Con l'edizione 2026 del Bilancio di Genere si introduce un confronto relativo all'indagine sulle opinioni che la popolazione studentesca frequentante ha espresso sulle attività didattiche erogate dall'Ateneo; ci si limita qui alle domande del questionario riconducibili all'azione e al comportamento dei/le docenti (**Fig. 39**). La distribuzione complessiva delle risposte (oltre 300.000 questionari) riflette uno scenario di sostanziale equilibrio fra docenti donne e uomini.

**FIG. 39 – GRADO DI SODDISFAZIONE DEGLI STUDENTI FREQUENTANTI PER ALCUNI ASPETTI DELLE ATTIVITÀ FORMATIVE – COMPOSIZIONE PERCENTUALE DELLE RISPOSTE (A.A. 2024/25)**



La frequenza e la causa delle assenze del Personale docente sono legate al ruolo e al genere (**Tab. 8** e **Fig. 40**). 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 9,3 giornate pro capite nel 2025.

**TAB. 8 – GIORNI DI ASSENZA<sup>(a)</sup> DEL PERSONALE DOCENTE PER RUOLO – VALORI ASSOLUTI (2025)**

|                                                                            | Professori/esse Ordinari/e |              | Professori/esse Associati/e |              | Ricercatori/trici |              |
|----------------------------------------------------------------------------|----------------------------|--------------|-----------------------------|--------------|-------------------|--------------|
|                                                                            | Donne                      | Uomini       | Donne                       | Uomini       | Donne             | Uomini       |
| <b>Numero dei docenti</b>                                                  | <b>323</b>                 | <b>685</b>   | <b>725</b>                  | <b>890</b>   | <b>363</b>        | <b>437</b>   |
| <b>Assenze retribuite</b>                                                  | <b>1.656</b>               | <b>4.414</b> | <b>2.846</b>                | <b>1.977</b> | <b>3.649</b>      | <b>711</b>   |
| per malattia                                                               | 606                        | 2.107        | 817                         | 1.475        | 165               | 116          |
| per Legge 104 per assistenza ai familiari <sup>(b)</sup>                   | 42                         | 4            | 112                         | 5            | 107               | 36           |
| per maternità, paternità, congedo parentale, malattia figli <sup>(c)</sup> | 218                        | 56           | 1.192                       | 121          | 3.359             | 181          |
| altri permessi e assenze retribuite                                        | 790                        | 2.247        | 725                         | 376          | 18                | 378          |
| <b>Assenze non retribuite<sup>(d)</sup></b>                                | <b>730</b>                 | <b>4.289</b> | <b>1.095</b>                | <b>2.432</b> | <b>365</b>        | <b>667</b>   |
| <b>TOTALE</b>                                                              | <b>2.386</b>               | <b>8.703</b> | <b>3.941</b>                | <b>4.409</b> | <b>4.014</b>      | <b>1.378</b> |

(a) Escluse le assenze per ferie o sciopero.

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

(c) 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.

(d) Comprende: assenze per malattia dei figli/ie non retribuite; congedi parentali non retribuiti.

Fonte: Database del Personale di Ateneo.

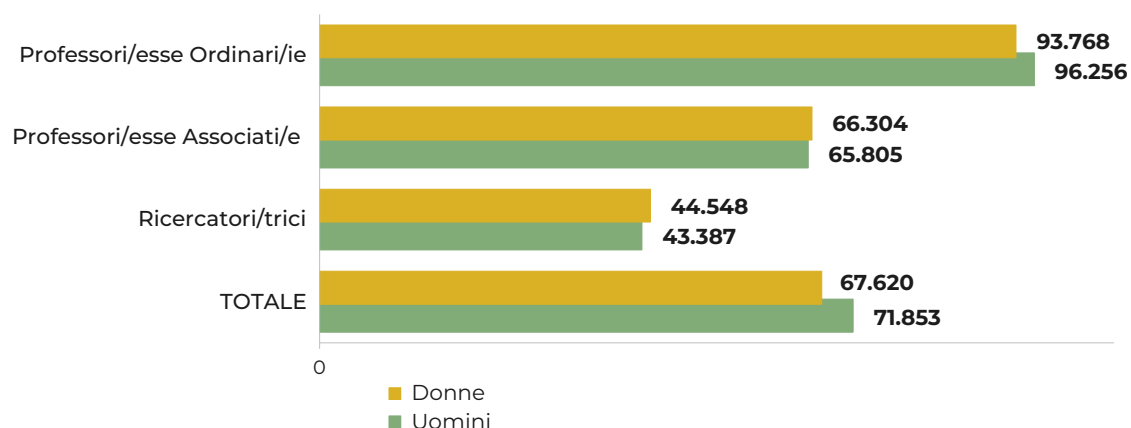
**FIG. 40 – GIORNI DI ASSENZA DEL PERSONALE DOCENTE PER RUOLO – VALORI PRO CAPITE (2025)**



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 4.200€ all'anno a svantaggio delle donne, imputabile in buona parte alla minore presenza femminile fra gli/le Ordinari/ie. A parità di fascia, le differenze fra docenti donne e uomini – legate all'anzianità nel ruolo – sono mediamente ridotte.

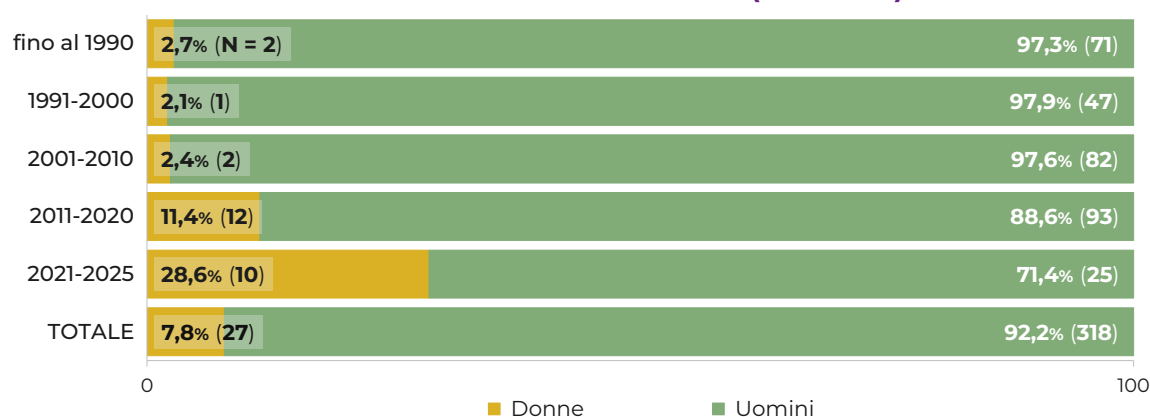
**FIG. 41 – STIPENDIO LORDO ANNUALE<sup>(a)</sup> DEL PERSONALE DOCENTE PER RUOLO – VALORI MEDI (2025)**



(a) 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/lla Professore/essa Emerito/a<sup>13</sup>. 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 si avvicina al 30% nell'ultimo quinquennio. Questa rappresentazione comprende anche i/le due Professori/esse Onorari/ie – una donna, nominata nel 2023, e un uomo, nel 2024 – (**Fig. 42**).

**FIG. 42 – PROFESSORI/ESSE EMERITI/E E ONORARI/IE PER PERIODO DI NOMINA – COMPOSIZIONE PERCENTUALE PER GENERE (1933-2025)<sup>(a)</sup>**



(a) Tra parentesi è riportato il numero assoluto dei casi.

<sup>13</sup> Si tratta di una figura accademica che si riscontra, seppur con alcune difformità, nella generalità delle università mondiali e che, secondo una tradizione internazionale consolidata, attribuisce al titolo di Emerito/a il più elevato grado accademico quale riconoscimento di una carriera scientifica e universitaria di particolare prestigio. L'Emeritato è attribuito in relazione agli ordinamenti specifici dei vari Paesi; in Italia la figura del/lla Professore/essa Emerito/a è disciplinata dal Regio Decreto 31/08/1933, n. 1592. Al/lla Professore/essa Emerito/a sono frequentemente riconosciuti il diritto al proseguimento facoltativo della collaborazione alle attività universitarie e la possibilità di usufruire dei servizi dei Dipartimenti e 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 2025 – del 65% nel Personale TA e dell'82% tra i CEL (**Tab. 9** e **Fig. 43**). La presenza femminile tra i/le Dirigenti e il Personale TA dell'area professionale più alta (Elevate Professionalità) 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 (66%) 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 2023-2025 la quota femminile nelle diverse aree professionali è rimasta sostanzialmente stabile.

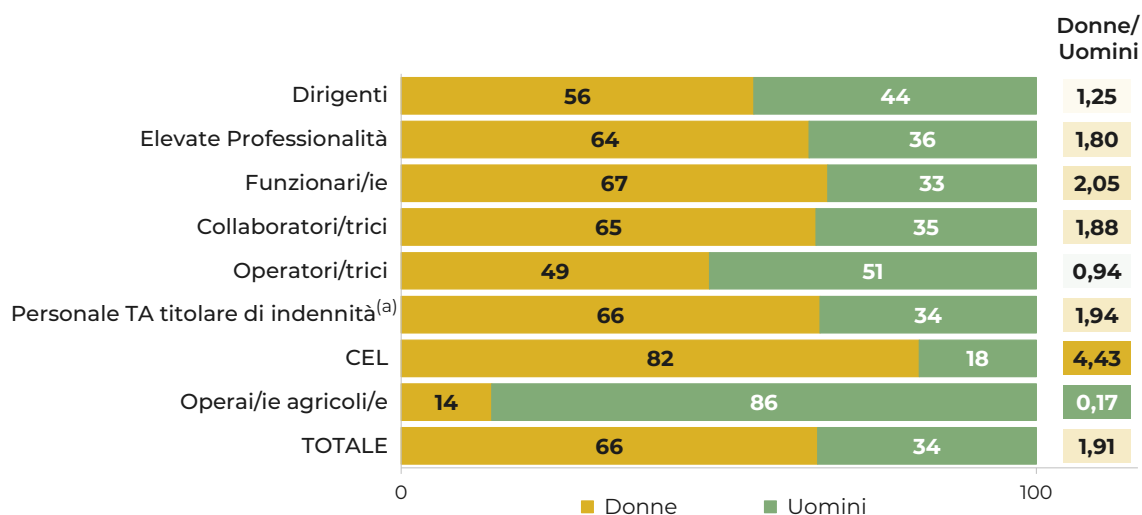
**TAB. 9 – PERSONALE DIRIGENTE, TA<sup>(a)</sup> E CEL PER AREA PROFESSIONALE – VALORI ASSOLUTI (2023-2025)**

|                                      | 2025         |              |              | 2024         |              |              | 2023         |              |              |
|--------------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
|                                      | Donne        | Uomini       | TOTALE       | Donne        | Uomini       | TOTALE       | Donne        | Uomini       | TOTALE       |
| <b>Dirigenti</b>                     | <b>10</b>    | <b>8</b>     | <b>18</b>    | <b>10</b>    | <b>8</b>     | <b>18</b>    | <b>11</b>    | <b>7</b>     | <b>18</b>    |
| <b>Personale TA, di cui:</b>         | <b>2.200</b> | <b>1.164</b> | <b>3.364</b> | <b>2.164</b> | <b>1.139</b> | <b>3.303</b> | <b>2.060</b> | <b>1.080</b> | <b>3.140</b> |
| Elevate Professionalità              | 106          | 59           | 165          | 106          | 60           | 166          | 107          | 64           | 171          |
| Funzionari/ie                        | 1.214        | 593          | 1.807        | 1.119        | 538          | 1.657        | 981          | 480          | 1.461        |
| Collaboratori/trici                  | 796          | 423          | 1.219        | 844          | 458          | 1.302        | 877          | 460          | 1.337        |
| Operatori/trici                      | 84           | 89           | 173          | 95           | 83           | 178          | 95           | 76           | 171          |
| a tempo determinato                  | 64           | 29           | 93           | 42           | 28           | 70           | 75           | 48           | 123          |
| titolari di indennità <sup>(b)</sup> | 186          | 96           | 282          | 189          | 95           | 284          | 202          | 110          | 312          |
| <b>CEL</b>                           | <b>62</b>    | <b>14</b>    | <b>76</b>    | <b>59</b>    | <b>15</b>    | <b>74</b>    | <b>62</b>    | <b>15</b>    | <b>77</b>    |
| <b>Operai/e agricoli/e</b>           | <b>1</b>     | <b>6</b>     | <b>7</b>     | <b>1</b>     | <b>6</b>     | <b>7</b>     | <b>0</b>     | <b>7</b>     | <b>7</b>     |
| <b>TOTALE</b>                        | <b>2.273</b> | <b>1.192</b> | <b>3.465</b> | <b>2.234</b> | <b>1.168</b> | <b>3.402</b> | <b>2.133</b> | <b>1.109</b> | <b>3.242</b> |

(a) 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.

(b) 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 (2025)**



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

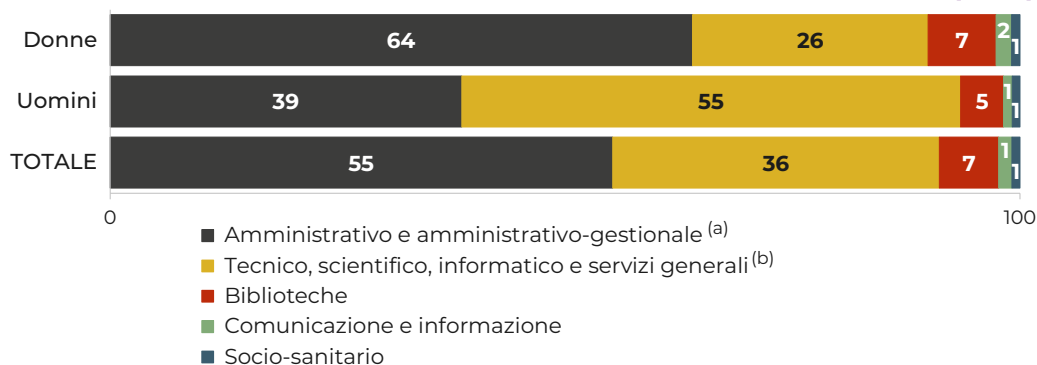
Anche all'interno del Personale TA e CEL è attiva una segregazione di genere di natura orizzontale. Infatti il 64% delle donne – e solo il 39% degli uomini – lavorano nel settore amministrativo / amministrativo-gestionale, mentre più della metà del Personale maschile (55% dei casi) ha un'occupazione nel settore tecnico, scientifico, informatico e servizi generali, nel quale invece sono occupate solo il 26% delle dipendenti (**Tab. 10** e **Fig. 44**).

**TAB. 10 – PERSONALE TA PER AREA PROFESSIONALE E SETTORE PROFESSIONALE<sup>(a)</sup> – VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI (2025)**

| AREA<br>Settore                                                     | N            |              |              | %         |           |            |
|---------------------------------------------------------------------|--------------|--------------|--------------|-----------|-----------|------------|
|                                                                     | Donne        | Uomini       | TOTALE       | Donne     | Uomini    | TOTALE     |
| <b>ELEVATE PROFESSIONALITÀ</b>                                      | <b>106</b>   | <b>59</b>    | <b>165</b>   | <b>64</b> | <b>36</b> | <b>100</b> |
| Amministrativo-gestionale                                           | 63           | 32           | 95           | 66        | 34        | 100        |
| Tecnico-informatico                                                 | 19           | 20           | 39           | 49        | 51        | 100        |
| Scientifico-tecnologico                                             | 6            | 2            | 8            | 75        | 25        | 100        |
| Biblioteche                                                         | 14           | 4            | 18           | 78        | 22        | 100        |
| Comunicazione e informazione                                        | 4            | 1            | 5            | 80        | 20        | 100        |
| <b>FUNZIONARI/IE</b>                                                | <b>1.214</b> | <b>593</b>   | <b>1.807</b> | <b>67</b> | <b>33</b> | <b>100</b> |
| Amministrativo-gestionale                                           | 752          | 202          | 954          | 79        | 21        | 100        |
| Tecnico-informatico                                                 | 207          | 205          | 412          | 50        | 50        | 100        |
| Scientifico-tecnologico                                             | 178          | 154          | 332          | 54        | 46        | 100        |
| Biblioteche                                                         | 44           | 19           | 63           | 70        | 30        | 100        |
| Comunicazione e informazione                                        | 25           | 8            | 33           | 76        | 24        | 100        |
| Socio-sanitario                                                     | 8            | 5            | 13           | 62        | 38        | 100        |
| <b>COLLABORATORI/TRICI</b>                                          | <b>796</b>   | <b>423</b>   | <b>1.219</b> | <b>65</b> | <b>35</b> | <b>100</b> |
| Amministrativo                                                      | 568          | 210          | 778          | 73        | 27        | 100        |
| Tecnico, scientifico, tecnologico, informatico e dei serv. generali | 101          | 174          | 275          | 37        | 63        | 100        |
| Biblioteche                                                         | 106          | 32           | 138          | 77        | 23        | 100        |
| Comunicazione e informazione                                        | 9            | 2            | 11           | 82        | 18        | 100        |
| Socio-sanitario                                                     | 12           | 5            | 17           | 71        | 29        | 100        |
| <b>OPERATORI/TRICI</b>                                              | <b>84</b>    | <b>89</b>    | <b>173</b>   | <b>49</b> | <b>51</b> | <b>100</b> |
| Amministrativo                                                      | 25           | 6            | 31           | 81        | 19        | 100        |
| Servizi generali e tecnici                                          | 59           | 83           | 142          | 42        | 58        | 100        |
| <b>TOTALE</b>                                                       | <b>2.200</b> | <b>1.164</b> | <b>3.364</b> | <b>65</b> | <b>35</b> | <b>100</b> |

(a) I possibili settori professionali sono definiti in base all'area professionale di appartenenza.

**FIG. 44 – PERSONALE TA PER SETTORE PROFESSIONALE – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (2025)**

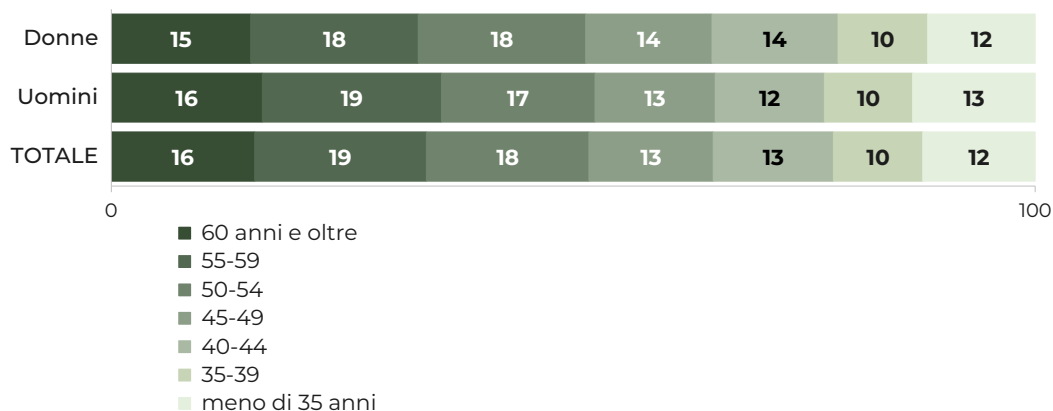


(a) Comprende il settore amministrativo-gestionale (per le aree Elevate professionalità e Funzionari/ie) e il settore amministrativo (per le aree Collaboratori/trici e Operatori/trici).

(b) 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 lievi; hanno meno di 50 anni il 49% delle donne e il 48% degli uomini (**Fig. 45**). Anche all'interno delle due aree professionali più numerose (Funzionari/ie e Collaboratori/trici) le differenze sono contenute (**Fig. 46**).

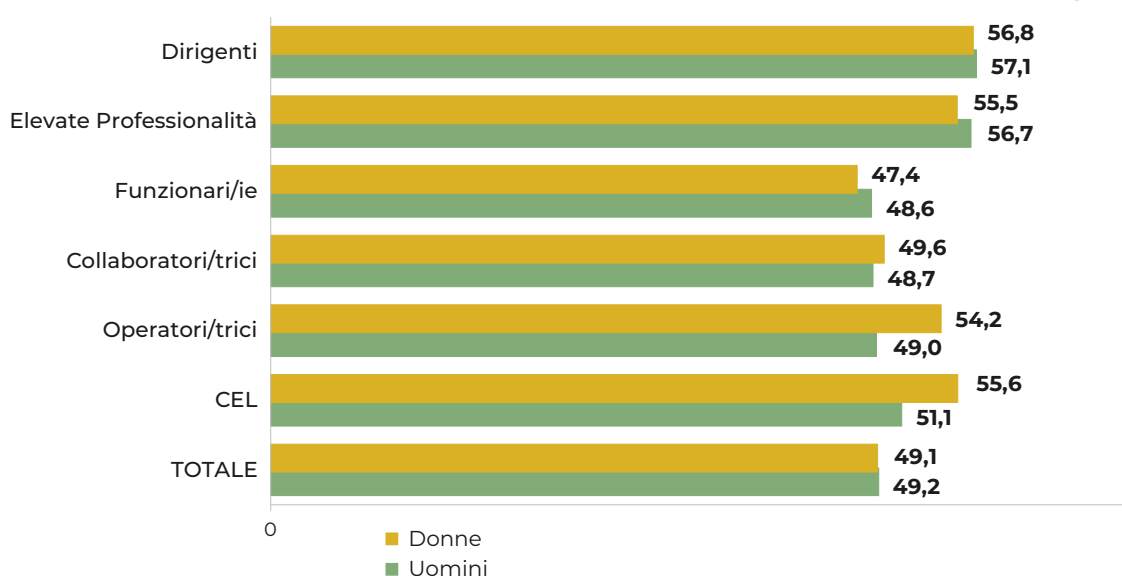
**FIG. 45 – PERSONALE DIRIGENTE, TA<sup>(a)</sup> E CEL PER ETÀ<sup>(b)</sup> – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (2025)**



(a) Compresi i/le 7 Operai/ie agricoli/e.

(b) L'età è in anni compiuti al 31/12/2025.

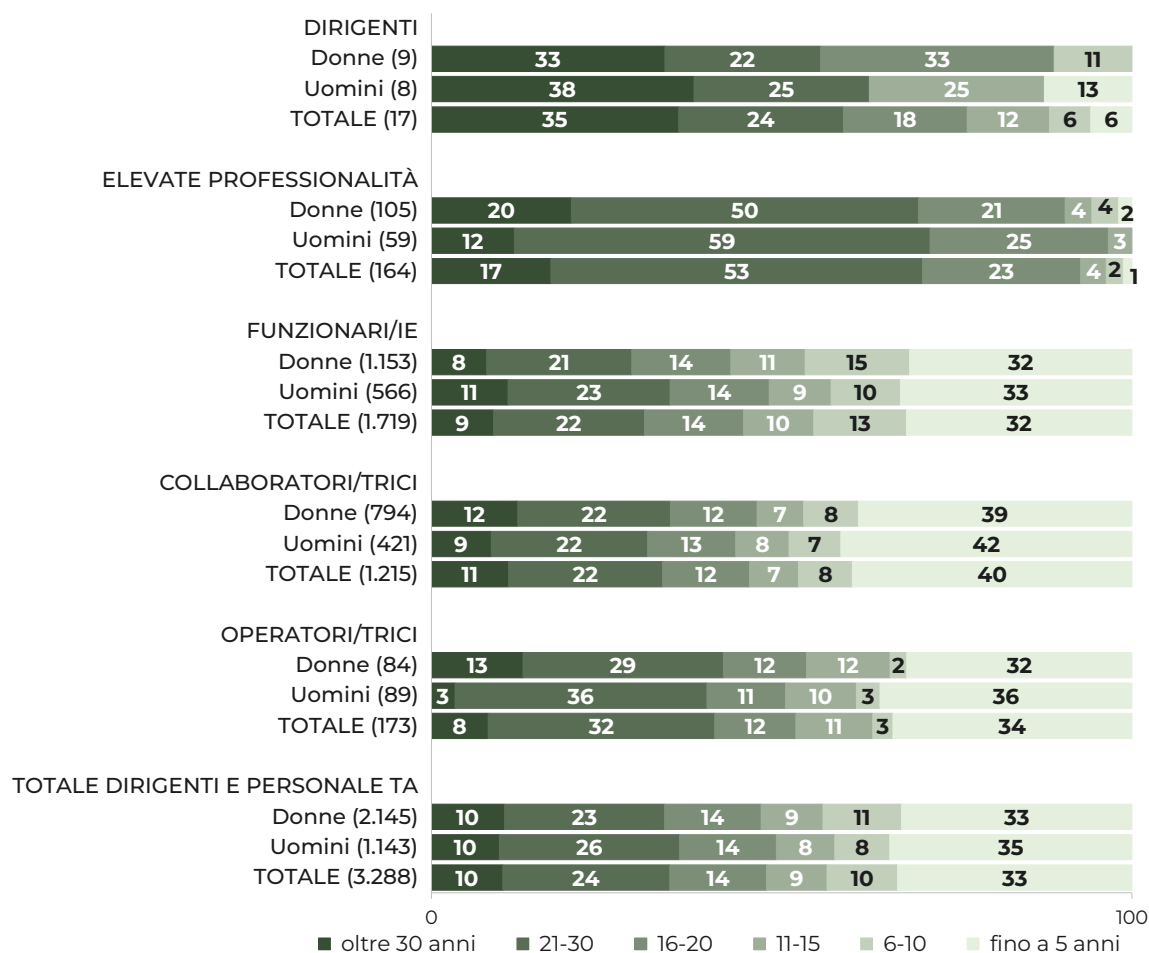
**FIG. 46 – ETÀ MEDIA<sup>(a)</sup> DEL PERSONALE DIRIGENTE, TA E CEL PER AREA PROFESSIONALE (2025)**



(a) L'età è al 31/12/2025 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<sup>(a)</sup> PER AREA PROFESSIONALE E ANZIANITÀ DI SERVIZIO<sup>(b)</sup> – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (2025)**

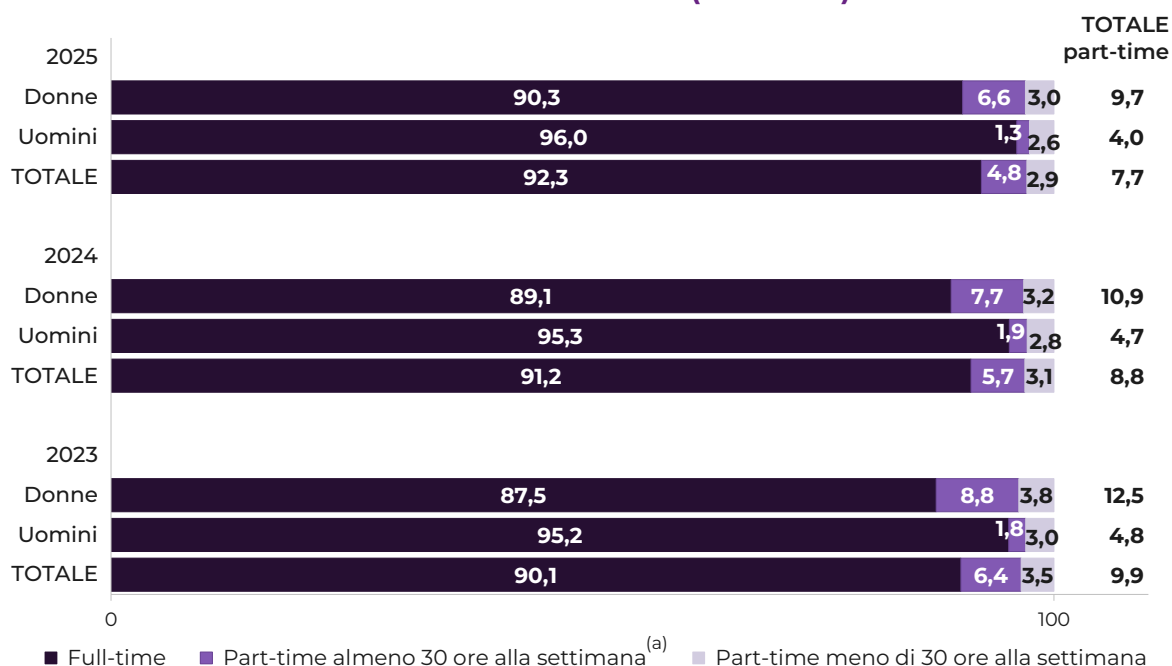


(a) Sono esclusi il Personale a tempo determinato, CEL e gli/le Operai/ie agricole.

(b) 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 2023-2025 la quota di Personale a tempo parziale è minoritaria e in diminuzione (**Fig. 48**). La percentuale dei contratti part-time nel Personale femminile si mantiene comunque più che doppia rispetto al valore maschile.

**FIG. 48 – PERSONALE DIRIGENTE, TA E CEL<sup>(a)</sup> PER TIPO DI RAPPORTO DI LAVORO – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (2023-2025)**



(a) Esclusi i/le 7 Operai/ie agricoli/e.

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

**Tab. 11** e **Tab. 12** 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 in misura nettamente superiore rispetto ai dipendenti uomini.

**TAB. 11 – CONGEDI PARENTALI FACOLTATIVI DEL PERSONALE TA E CEL<sup>(a)</sup> – VALORI ASSOLUTI (2023-2025)**

|  | 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. |
| 2025                                                                                | 1.264                         | 116  | 221    | 27   | 1.048              | 46   | 38     | 3    | 1.439             | 125  | 211    | 25   | 5              | 1    | 14     | 1    |
| 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   | 0                  | 0    | 0      | 0    | 2.383             | 137  | 239    | 18   | 14             | 1    | 18     | 1    |

(a) Esclusi/e i/le 18 Dirigenti e i/le 7 Operai/e agricoli/e.

Fonte: Database del Personale di Ateneo.

**TAB. 12 – CONGEDI PER MALATTIA FIGLI/IE DEL PERSONALE TA E CEL<sup>(a)</sup> – VALORI ASSOLUTI (2023-2025)**

|  | Congedo malattia figli/ie |      |        |      |                |      |        |      |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|------|--------|------|----------------|------|--------|------|
|                                                                                   | retribuito al 100%        |      |        |      | non retribuito |      |        |      |
|                                                                                   | Donne                     |      | Uomini |      | Donne          |      | Uomini |      |
|                                                                                   | Giorni                    | Dip. | Giorni | Dip. | Giorni         | Dip. | Giorni | Dip. |
| 2025                                                                              | 1.180                     | 116  | 150    | 42   | 22             | 13   | 2      | 2    |
| 2024                                                                              | 871                       | 96   | 128    | 24   | 46             | 14   | 0      | 0    |
| 2023                                                                              | 810                       | 88   | 155    | 26   | 54             | 19   | 12     | 4    |

(a) Esclusi i/le 18 Dirigenti e i/le 7 Operai/e agricoli/e.

Fonte: Database del Personale di Ateneo.

L'analisi delle assenze in funzione delle diverse cause (**Tab. 13** e **Fig. 49**) conferma il maggiore impegno femminile nelle attività di cura riguardanti i/le figli/ie, mentre il numero delle giornate pro capite per l'assistenza ai familiari in base alla Legge 104 è sostanzialmente il medesimo per donne e uomini.

**TAB. 13 – GIORNI DI ASSENZA DEL PERSONALE TA E CEL<sup>(a)</sup> – VALORI ASSOLUTI (2025)**

|                                                                                                                     | Donne         | Uomini        |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|---------------|
| <b>Numerosità del Personale</b>  | <b>2.262</b>  | <b>1.178</b>  |
| <b>Assenze retribuite</b>                                                                                           | <b>40.810</b> | <b>16.545</b> |
| per malattia                                                                                                        | 13.913        | 6.611         |
| per Legge 104 per assistenza ai familiari <sup>(b)</sup>                                                            | 4.089         | 2.232         |
| per Legge 104 per assistenza a se stessi <sup>(b)</sup>                                                             | 1.017         | 819           |
| per maternità, paternità, congedo parentale, malattia figli <sup>(c)</sup>                                          | 9.795         | 821           |
| altri permessi e assenze retribuite                                                                                 | 11.995        | 6.063         |
| <b>Assenze non retribuite<sup>(d)</sup></b>                                                                         | <b>5.765</b>  | <b>4.249</b>  |
| <b>TOTALE</b>                                                                                                       | <b>46.575</b> | <b>20.794</b> |

(a) Esclusi i/le 18 Dirigenti e i/le 7 Operai/e agricoli/e.

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

(c) 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.

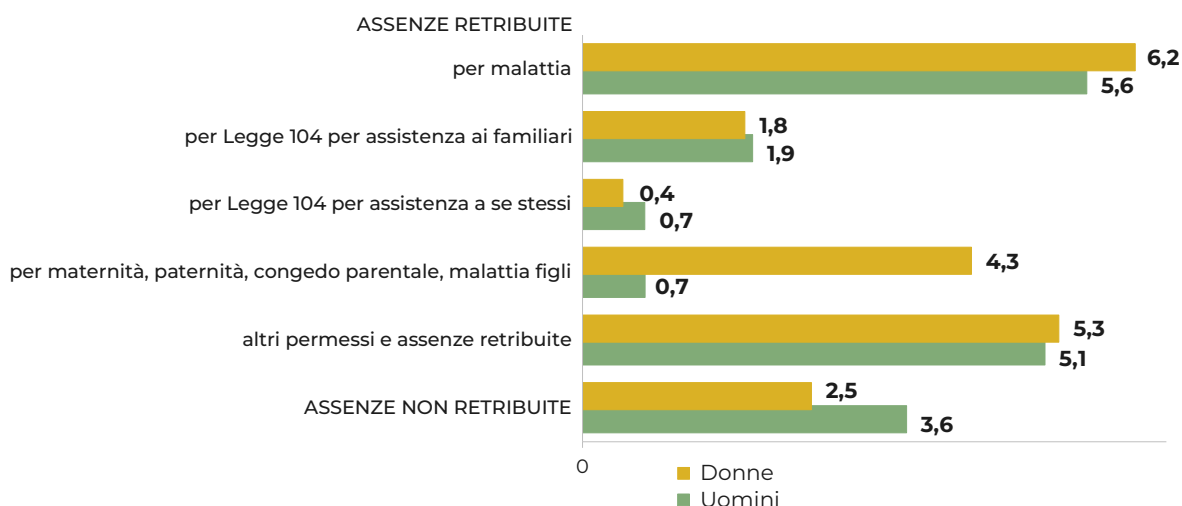
(d) Comprende:

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

Fonte: Database del Personale di Ateneo.

I dati sulle assenze del Personale TA sono consultabili 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<sup>(a)</sup> – VALORI PRO CAPITE (2025)**

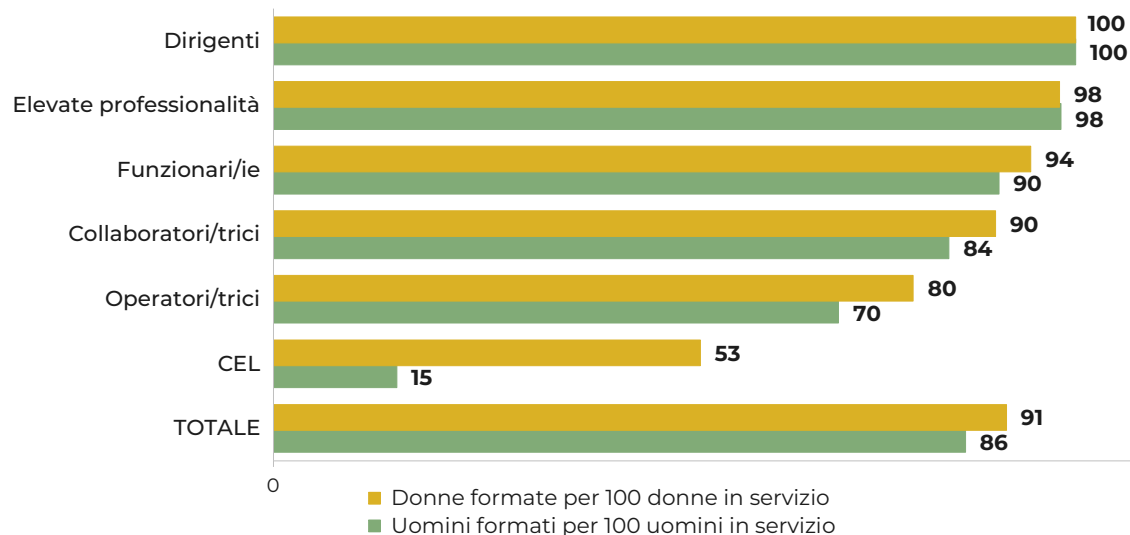


(a) Esclusi i/le 18 Dirigenti e i/le 7 Operai/e agricoli/e.

Fonte: Database del Personale di Ateneo.

Dall'analisi dell'incidenza del Personale formato<sup>14</sup> (**Fig. 50**) emerge che nel corso del 2025 hanno fruito di formazione il 91% delle donne in servizio e l'86% degli uomini.

**FIG. 50 – PERSONALE DIRIGENTE, TA E CEL<sup>(a)</sup> FORMATO, PER AREA PROFESSIONALE – VALORI PER 100 DIPENDENTI (2025)**



(a) Sono presi in considerazione i dipendenti in servizio nel corso del 2025 ad esclusione del personale in aspettativa e degli/le Operai/e agricoli/e.

<sup>14</sup> Si tratta del personale che ha partecipato ad almeno un'opportunità formativa nel corso del 2025. I dati riguardano esclusivamente le attività che consentono l'aggiornamento del curriculum formativo della persona; sono pertanto esclusi percorsi quali stage all'estero, master e corsi di alta formazione.

La documentazione sul Personale Tecnico-Amministrativo e CEL si conclude con la misura del ricambio del Personale per i dipendenti a tempo indeterminato (**Tab. 14**). Più della metà dei flussi in ingresso nel 2025 ha riguardato i/le Collaboratori/trici. Nel complesso sono entrate 173 unità di Personale a fronte di 135 uscite; si ha pertanto un incremento di 38 dipendenti, frutto di un saldo positivo di 15 unità per le donne e 23 per gli uomini.

**TAB. 14 – INGRESSI E CESSAZIONI PER IL PERSONALE TA A TEMPO INDETERMINATO E CEL, PER AREA PROFESSIONALE – VALORI ASSOLUTI E INDICI DI TURNOVER (2025)**

|                         | Numerosità del Personale (2025) |              | Ingressi   |           | Cessazioni |           | Indici di turnover           |             |                                     |             |
|-------------------------|---------------------------------|--------------|------------|-----------|------------|-----------|------------------------------|-------------|-------------------------------------|-------------|
|                         | Donne                           | Uomini       | Donne      | Uomini    | Donne      | Uomini    | Compensazione <sup>(a)</sup> |             | Turnover complessivo <sup>(b)</sup> |             |
|                         |                                 |              |            |           |            |           | Donne                        | Uomini      | Donne                               | Uomini      |
| Elevate Professionalità | 105                             | 59           | 0          | 0         | 4          | 2         | 0,00                         | 0,00        | 3,8                                 | 3,4         |
| Funzionari/ie           | 1.153                           | 566          | 21         | 10        | 36         | 15        | 0,58                         | 0,67        | 4,9                                 | 4,4         |
| Collaboratori/trici     | 794                             | 421          | 59         | 37        | 38         | 23        | 1,55                         | 1,61        | 12,2                                | 14,3        |
| Operatori/trici         | 84                              | 89           | 17         | 21        | 7          | 5         | 2,43                         | 4,20        | 28,6                                | 29,2        |
| CEL                     | 61                              | 14           | 7          | 1         | 4          | 1         | 1,75                         | 1,00        | 18,0                                | 14,3        |
| <b>TOTALE</b>           | <b>2.197</b>                    | <b>1.149</b> | <b>104</b> | <b>69</b> | <b>89</b>  | <b>46</b> | <b>1,17</b>                  | <b>1,50</b> | <b>8,8</b>                          | <b>10,0</b> |

(a) Numero ingressi/Numero cessazioni.

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

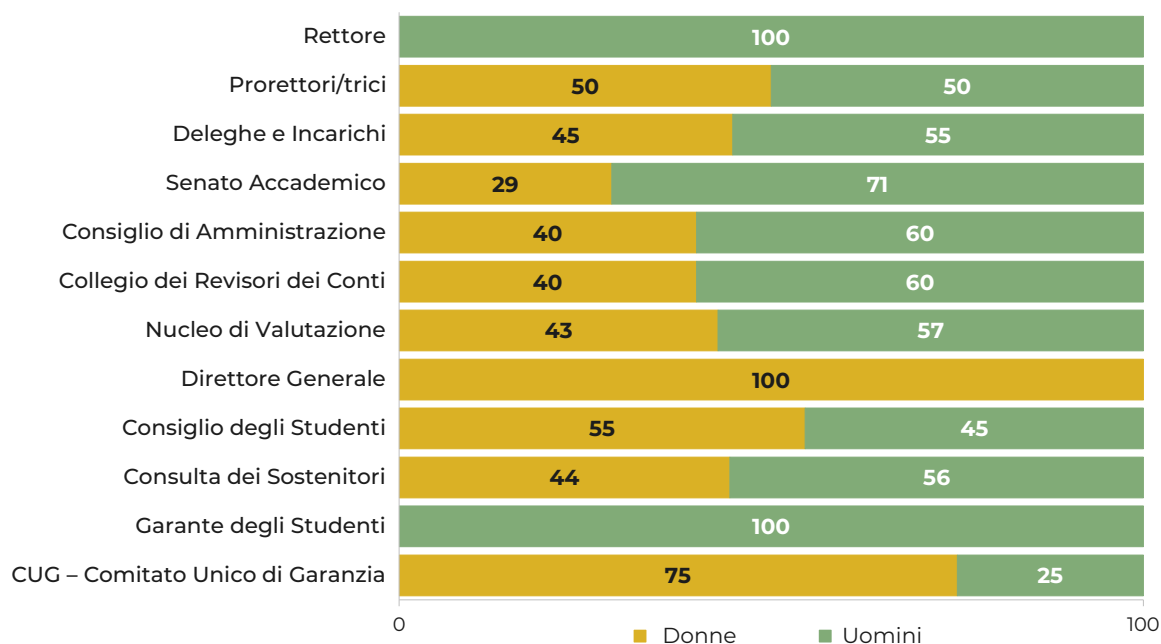
### 3.5 Gli Organi di Ateneo e le posizioni di vertice nella ricerca e nella didattica

La distribuzione dei componenti degli Organi dell'Ateneo in carica alla fine del 2025 per genere conferma in buona parte le caratterizzazioni riscontrate negli ultimi anni (**Tab. 15** e **Fig. 51**). Gli uomini prevalgono numericamente all'interno del Senato Accademico, del Consiglio di Amministrazione, del Collegio dei Revisori dei Conti, del Nucleo di Valutazione, della Consulta dei Sostenitori e tra i Delegati/incarichi a Progetto. Delle tre cariche monocratiche dell'Ateneo, due – Rettore e Garante degli Studenti – sono attribuite a uomini, una – Direttore Generale – a una donna. Prorettrici e Prorettori sono in parità (3 donne e 3 uomini), mentre le donne superano gli uomini nel Comitato Unico di Garanzia e nel Consiglio degli Studenti, tornato a maggioranza femminile dopo essere stato a forte prevalenza maschile nel triennio 2020-2022, a maggioranza femminile nel 2023 e maschile nel 2024.

**TAB. 15 – MEMBRI DEGLI ORGANI IN CARICA AL 31/12/2025 – VALORI ASSOLUTI**

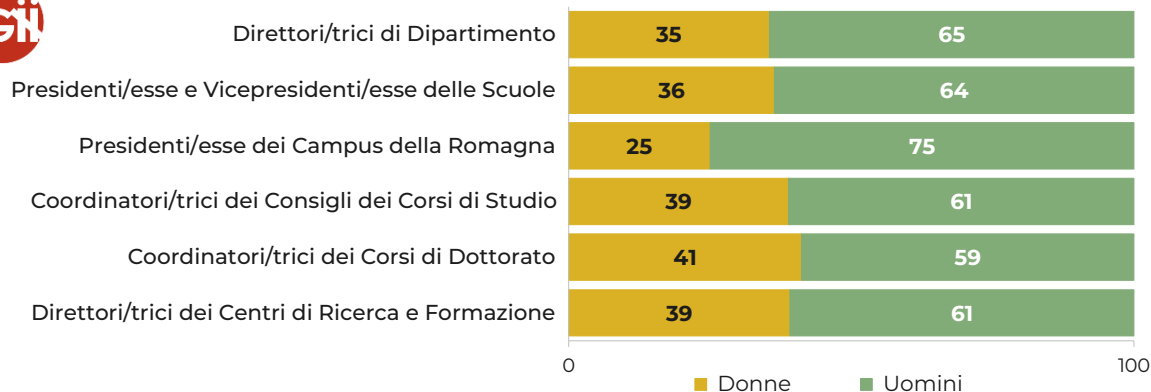
|                                                            | Donne     | Uomini    | TOTALE     |
|------------------------------------------------------------|-----------|-----------|------------|
| <b>Rettore</b>                                             | <b>0</b>  | <b>1</b>  | <b>1</b>   |
| <b>Prorettori e Prorettrici</b>                            | <b>3</b>  | <b>3</b>  | <b>6</b>   |
| <b>Deleghe e Incarichi</b>                                 | <b>13</b> | <b>16</b> | <b>29</b>  |
| <b>Senato Accademico</b>                                   | <b>10</b> | <b>25</b> | <b>35</b>  |
| 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 | 4         | 2         | 6          |
| <b>Consiglio di Amministrazione</b>                        | <b>4</b>  | <b>6</b>  | <b>10</b>  |
| 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          |
| <b>Collegio dei Revisori dei Conti</b>                     | <b>2</b>  | <b>3</b>  | <b>5</b>   |
| <b>Nucleo di Valutazione</b>                               | <b>3</b>  | <b>4</b>  | <b>7</b>   |
| <b>Direttore Generale</b>                                  | <b>1</b>  | <b>0</b>  | <b>1</b>   |
| <b>Consiglio degli Studenti</b>                            | <b>18</b> | <b>15</b> | <b>33</b>  |
| <b>Consulta dei Sostenitori</b>                            | <b>4</b>  | <b>5</b>  | <b>9</b>   |
| <b>Garante degli Studenti</b>                              | <b>0</b>  | <b>1</b>  | <b>1</b>   |
| <b>CUG – Comitato Unico di Garanzia</b>                    | <b>15</b> | <b>5</b>  | <b>20</b>  |
| <b>TOTALE</b>                                              | <b>73</b> | <b>84</b> | <b>157</b> |

**FIG. 51 – MEMBRI DEGLI ORGANI IN CARICA AL 31/12/2025 – COMPOSIZIONE PERCENTUALE PER GENERE**



Nelle posizioni di vertice ricoperte a fine 2025 nelle strutture dedicate alla ricerca e alla didattica la componente femminile è sottorappresentata (**Fig. 52**). In particolare, sono donne 11 dei/11 31 Direttori/trici di Dipartimento dell'Ateneo, 4 delle 11 cariche di Presidente o Vicepresidente di Scuola e una dei/11 4 Presidenti/esse di Campus della Romagna. 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 (2025)**





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

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

**Tab. 16** 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 1.127 per l'a.a. 2023/24 a 1.237 per il 2025/26.

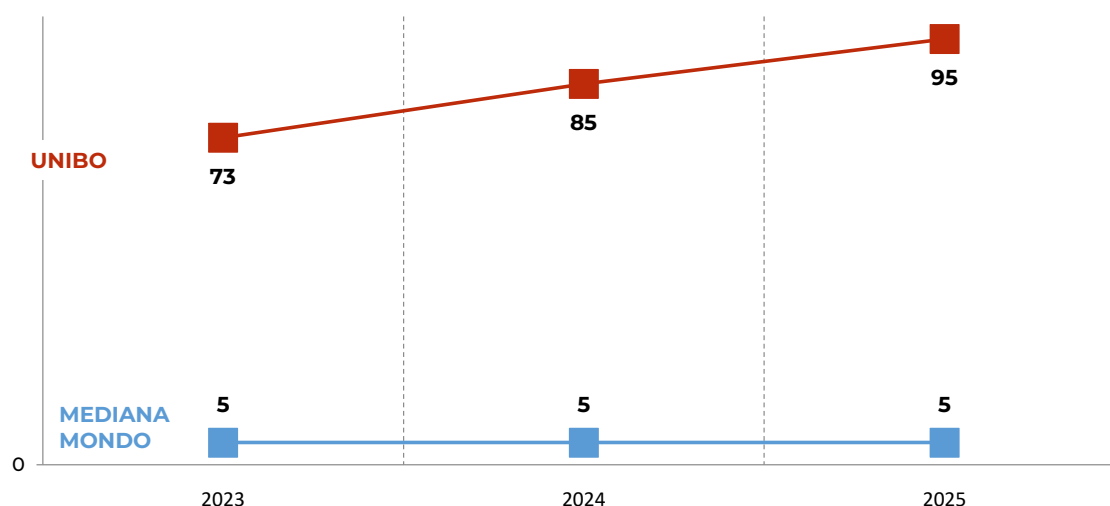
**TAB. 16 – ATTIVITÀ FORMATIVE CHE TRATTANO L'UGUAGLIANZA DI GENERE (GOAL 5/SDGs), PER AMBITO – VALORI ASSOLUTI (A.A. 2023/24-2025/26)**

| Ambito                                             | 2025/26      | 2024/25      | 2023/24      |
|----------------------------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| Economia e management                              | 47           | 50           | 47           |
| Farmacia e biotecnologie                           | 11           | 11           | 14           |
| Giurisprudenza                                     | 76           | 80           | 74           |
| Ingegneria e architettura                          | 56           | 60           | 47           |
| Lingue e Letterature, Traduzione e Interpretazione | 131          | 137          | 142          |
| Medicina e Chirurgia                               | 136          | 120          | 120          |
| Medicina veterinaria                               | 5            | 4            | 3            |
| Psicologia                                         | 34           | 37           | 39           |
| Scienze                                            | 46           | 50           | 40           |
| Scienze agro-alimentari                            | 6            | 4            | 2            |
| Scienze dell'educazione e della formazione         | 142          | 129          | 119          |
| Scienze motorie                                    | 22           | 18           | 21           |
| Scienze politiche                                  | 91           | 94           | 88           |
| Scienze Statistiche                                | 22           | 19           | 20           |
| Sociologia                                         | 41           | 36           | 35           |
| Studi umanistici                                   | 371          | 351          | 316          |
| <b>TOTALE</b>                                      | <b>1.237</b> | <b>1.200</b> | <b>1.127</b> |

Alle singole attività formative riferite al genere si aggiungono due interi percorsi di studi legati a questo tema: il Curriculum di laurea magistrale “*Women’s and Gender Studies – Studi di Genere e delle Donne (GEMMA)*”, nel corso di Letterature Moderne, 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 2025/26 il Curriculum GEMMA comprende 31 persone iscritte.

Anche nell'ambito della ricerca emerge il forte impegno dell'Università di Bologna verso il raggiungimento dell'Obiettivo ONU relativo all'uguaglianza di genere. L'analisi delle pubblicazioni associate all'SDG 5 "Gender Equality", indicizzate nella banca dati bibliografico-citazionale Scopus/Elsevier, mostra infatti una significativa crescita negli ultimi anni, con valori nettamente superiori alla mediana mondiale degli atenei per le pubblicazioni riferite al medesimo SDG.

**FIG. 53 – PUBBLICAZIONI MAPPATE NELL'SDG 5 – GENDER EQUALITY – VALORI ASSOLUTI (2023-2025)**



L'attenzione rivolta alle tematiche di genere è testimoniata anche dalle tesi di Dottorato presentate e dagli Assegni di ricerca banditi dall'Ateneo che trattano questa dimensione. Utilizzando le possibili radici associabili alle tematiche di genere<sup>15</sup> sono stati analizzati i titoli e le parole chiave delle tesi di Dottorato discusse nel triennio 2023-2025, così come i titoli degli Assegni di ricerca attivati nel medesimo periodo.

Con riferimento alle tesi di Dottorato, l'analisi ha individuato 23 tesi riguardanti la dimensione di genere: 7 nel 2023, 6 nel 2024 e 10 nel 2025.

Nel triennio 2023-2025 sono stati attivati inoltre 80 Assegni di ricerca riferiti al genere: 27 nel 2023, 34 nel 2024 e 19 nel 2025; i Dipartimenti coinvolti<sup>16</sup> sono in totale 16. Come per le attività formative inserite nella programmazione didattica dell'Ateneo, le tesi di Dottorato e gli Assegni di ricerca connessi al tema del genere si ripartiscono sostanzialmente in due tipologie: confronti di genere e studi della componente femminile in quanto fenomeno.

<sup>15</sup> Come per le attività formative, si è fatto riferimento alle radici "donn", "uom", "femmin", "masch", "gener", "sess", "pari opp", "wom", "man", "men", "gender", "femin", "masculin", "female", "male" e "equal opp", con esclusione dei contributi riguardanti aspetti strettamente medici o veterinari. Per le tesi di Dottorato la selezione delle tematiche di genere è avvenuta rispetto al titolo della tesi, mentre per gli Assegni di ricerca ha riguardato il titolo del contratto.

<sup>16</sup> Il Dipartimento delle Arti è presente nell'arco del triennio con 14 Assegni di ricerca; il Dipartimento di Filologia classica e italianistica ne ha 4; il Dipartimento di Informatica – Scienza e Ingegneria ne ha 2; il Dipartimento di Interpretazione e Traduzione (DIT) ne ha 7; il Dipartimento di Lingue, Letterature e Culture moderne ne ha 11; il Dipartimento di Psicologia ne ha 6; il Dipartimento di Scienze aziendali ne ha 3; il Dipartimento di Scienze biomediche e neuromotorie ne ha 1; il Dipartimento di Scienze dell'Educazione "Giovanni Maria Bertin" ne ha 1; il Dipartimento di Scienze economiche ne ha 6; il Dipartimento di Scienze giuridiche ne ha 3; il Dipartimento di Scienze mediche e chirurgiche ne ha 1; il Dipartimento di Scienze politiche e sociali ne ha 5; il Dipartimento di Scienze statistiche "Paolo Fortunati" ne ha 1; il Dipartimento di Sociologia e Diritto dell'Economia ne ha 7; il Dipartimento di Storia Culture Civiltà ne ha 8.

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* delle lauree triennali, a ciclo unico e internazionali, organizzate dall'Università di Bologna il 25 e 26 febbraio 2025 per gli/le studenti/esse delle scuole superiori, 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";
- presentazione live del servizio dello "Sportello Universitario contro la Violenza di genere";
- presentazione dei video "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.

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*. L'Ateneo è parte del *"Working Group "Equality and Diversity"* del *Coimbra Group*, e ha partecipato al *Coimbra Group 2025 Annual Conference & General Assembly* tenutosi a Bologna dal 10 al 13 giugno 2025; inoltre ha partecipato al volume collettaneo curato da Oboe, Annalisa, Věra Sokolová, Helena W. Henriksson (eds), *Why EDI Matters. Equ(al)ity, Diversity and Inclusion in European Universities*, Padova: Padova University Press, 2025. Il volume è stato sviluppato a partire dall'impegno del working group Coimbra su Equality & Diversity e include il saggio di Cristina Demaria e Cristina Gamberi dal titolo *"Theories, Policies, and Practices: EDI and the Role of Higher Education in Countering GBV"*. L'Ateneo è membro, inoltre, del gruppo "Obiettivo genere" della CRUI ed è stato invitato a intervenire al Convegno CRUI su "Politiche di genere: gli Stati Generali dell'Università" tenutosi il 7-8 luglio 2025 presso l'Università di Messina con un intervento sulle "Misure relative all'equità e diversità dell'Università di Bologna con particolare

riferimento alla comunicazione". Si segnala il Progetto *HORIZON-MSCA EUTERPE – European Literatures and Gender from a Transnational Perspective* e in ambito nazionale, l'Ateneo ha preso parte al Convegno *Understanding Gender Based Violence in Italian Universities Final Conference* con un intervento dal titolo "Le esperienze degli sportelli antiviolenza in università", 4 aprile 2025 organizzato dall'Università di Modena e Reggio-Emilia.

Numerose sono state le attività di informazioni e sensibilizzazione che hanno visto in primo piano i temi dell'equità e dell'inclusione attraverso una comunicazione con una strategia integrata e multicanale per diffondere questi contenuti anche sui principali canali social di Ateneo. Fra le principali azioni di comunicazione si segnalano: la creazione e pubblicazione di due reel di video interviste a studentesse per la campagna di sensibilizzazione "Breaking the Stereotype" pubblicati in occasione della Giornata Internazionale per le ragazze e le donne nella scienza, 11 febbraio 2025. La pubblicazione di un carosello sul tema "Fantascienza Femminista" e due reel di video intervista con le operatrici dello Sportello Universitario contro la violenza di genere del campus di Bologna sul tema "La violenza di genere e il servizio dello sportello universitario contro la violenza di genere a UNIBO", in occasione della Giornata Internazionale dei diritti delle donne, 8 marzo 2025. Un carosello sul tema "Le azioni sull'equità dell'ateneo di Bologna all'interno del nuovo Gender Equality Plan"; un reel sul tema del "Femminicidio delle studentesse Sula e Campanella" con video interviste a studentesse della comunità studentesca UNIBO in occasione del femminicidio delle studentesse Ilaria Sula e Sara Campanella, 7 aprile 2025; cinque reel di video interviste a docenti e comunità studentesca per la campagna "Pride Month" sui diritti delle persone LGBTQIA+; un reel di video intervista in occasione della giornata in ricordo di Emma Pezemo dal titolo "La violenza di genere negli spazi di studio e lavoro: riflessioni e strumenti di contrasto" tenutasi il 12 maggio 2025; un reel in occasione della Giornata Internazionale per l'Eliminazione della Violenza contro le donne con video interviste alla comunità studentesca UNIBO, 25 novembre 2025. I contenuti sono stati co-ideati e sviluppati da Cristina Gamberi in sinergia con il Settore Comunicazione dell'Ateneo.

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"](#).

## **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 antiviolenza in qualità di mediatore culturale e gender expert, diversity manager presso enti pubblici e aziende private, pari opportunità, benessere lavorativo, diritti umani e civili, formazione di figure leader nella gestione dei rapporti interculturali e nelle politiche di conciliazione. La referente del programma è la Prof.ssa Gilberta Golinelli, Dipartimento LILEC, Università di Bologna

## 4.2 Le iniziative trasversali

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

L'AdDU nasce, il 13 dicembre 1991, nella Sala dell'VIII Centenario dell'Università di Bologna, da un gruppo di docenti universitarie appartenenti a Dipartimenti diversi. La presidente dell'Associazione per il biennio 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 Pintozi 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>.

Nell'aprile 2025 AdDU ha iniziato la sua collaborazione con il Museo della Musica della Città di Bologna, organizzando una visita al museo sotto la guida eminente del prof. Bianconi, accademico linceo ed emerito di musicologia e storia della musica, per continuare nel dicembre 2025 con un concerto ("Un salotto musicale fra Otto e Novecento") in cui brani di compositrici del passato sono eseguiti insieme a brani di compositrici contemporanee, le quali hanno donato ad AdDU un inedito musicale ivi eseguito in prima mondiale. Nel maggio 2025 AdDU ha incontrato Agnese Pini, direttrice di QN Quotidiano Nazionale, Il Resto del Carlino, La Nazione, Il Giorno, Il Telegrafo, sul tema della comunicazione e del linguaggio quali veicoli di inclusione e promozione di valori costituzionali. Nel settembre 2025 AdDU ha patrocinato, insieme alla Fondazione Carisbo, co-finanziatrice, un convegno di studi slavistici, dedicato alle "donne protagoniste nello spazio letterario, linguistico e culturale russo, sovietico e post-sovietico", ospitato dall'Accademia delle Scienze. Sempre nel settembre 2025 AdDU ha organizzato un convegno dedicato al tema dell'A.I. e della creatività, in occasione della presentazione del libro di Giovanni Emanuele Corazza, intitolato "Creativity process: how humans co-create with A.I.", con una tavola rotonda presieduta dalla prof. Ing. Francesca De Crescenzo. 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 di genere;
- costruzione ed evoluzione delle immagini di femminilità e mascolinità in contesti diversi;
- problematiche legate al genere nei contesti educativi e formativi (es: segregazione formativa, femminilizzazione della scuola, ecc.);
- genere e pratiche corporee;
- rapporti tra genere e migrazione, discriminazioni per cause etniche, per disabilità, di classe, politiche, religiose;
- approcci intersezionali all'educazione;
- l'educazione affettiva e sessuale.

Nei medesimi settori, il Centro propone attività di formazione per chi vario titolo (studio e lavoro) si occupa di processi educativi, nonché attività di divulgazione volte a promuovere nella cittadinanza una maggiore consapevolezza sul legame tra genere e educazione.

Il Centro è composto da docenti, ricercatori e ricercatrici afferenti al Dipartimento di Scienze dell'Educazione, ma anche di altri Dipartimenti dell'Università di Bologna. Opera sia a Bologna, sia nei Campus della Romagna.

## 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 nel progetto “We Care” con l'associazione WeWorld.
- 2024/25: 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.

## 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/>).

## Obiettivi e attività

Il Centro Studi sul Genere e l'Educazione (CSGE) si pone i seguenti obiettivi:

- Organizzazione di seminari, giornate di studio ed eventi pubblici per la presentazione di ricerche o pubblicazioni di ricercatori e ricercatrici di rilevanza nazionale e internazionale.
- Progettazione di iniziative e convegni legati agli studi di genere, aperti alla cittadinanza oltre che alla comunità universitaria.
- Costruzione di percorsi formativi, moduli didattici e corsi di alta formazione riguardanti le problematiche di genere dedicati alla professionalità educative in servizio.
- Promozione di ricerche e attività di fundraising verso enti esterni e realtà locali per il sostegno di ricerche transdisciplinari sul genere e l'educazione.
- Sviluppo di iniziative di collaborazione con università ed enti internazionali finalizzate alla creazione di reti di ricerca per la partecipazione a bandi europei.
- Collaborazione con altri Centri di studio, ricerca e formazione sul genere a livello nazionale e internazionale.

## Formazione

Corso di Alta Formazione in "Prospettive di genere nella didattica delle discipline".

Molti membri del CSGE sono 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 "Giovanni Maria Bertin" (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.

L'obiettivo del Corso è quello di formare figure in grado di:

- riconoscere stereotipi e pregiudizi che sono alla base delle differenze di genere e dei ruoli che vengono attribuiti nella nostra società;
- 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.

Il Corso intende raggiungere alcuni obiettivi specifici:

- sapere sviluppare progettualità educative e didattiche (disciplinari e interdisciplinari) attraverso uno sguardo inclusivo dei generi;
- sapere utilizzare metodologie e strumenti nella didattica laboratoriale per educare alla parità tra uomini e donne, al riconoscimento delle differenze, alle relazioni tra i generi;
- conoscere e analizzare le problematiche di genere nei contesti formativi, sociali e culturali;
- riconoscere e decostruire la presunta neutralità dei saperi.

## Festival della Violenza Illustrata

Il CSGE partecipa al FESTIVAL della Violenza Illustrata della Casa delle donne di Bologna – iniziativa di divulgazione e formazione in tema di violenza di genere.

## Unijunior

Il CSGE partecipa agli incontri di formazione organizzati dall'Ateneo di Bologna. Unijunior è un'università per ragazze e ragazzi tra gli 8 e i 14 anni, un'esperienza unica nel territorio italiano. L'Ateneo si è posto obiettivo di «avvicinare i più piccoli allo studio di materie importanti, utilizzando strumenti semplici e noti ai bambini come: l'esperienza pratica, il gioco e il divertimento. In Unijunior si stimola la curiosità dei piccoli facendo leva sul naturale istinto di esplorazione che li sprona a conoscere il mondo, trovando risposte alle loro infinite domande e assecondando le loro prioritarie esigenze».

## Teatro Arcobaleno

Il CSGE è, dal 2014, partner e co-ideatore del [Progetto Teatro Arcobaleno](#) che, nell'anno 2018, ha ricevuto il Premio nazionale Eolo Award, legato alle produzioni e ai progetti teatrali rivolti alle giovani generazioni. Il premio è stato vinto ex equo con "Futuri Maestri", come miglior progetto di Teatro Ragazzi 2018.

## La notte europea delle ricercatrici e dei ricercatori Unibo

Il CSGE partecipa alla Notte dei Ricercatori – iniziativa di divulgazione della ricerca universitaria – sia nella sede di Bologna sia nella sede di Rimini.

## Eventi realizzati in collaborazione con altre associazioni/servizi/enti del territorio nel 2025

### MARZO 2025

**26 marzo**

*"L'arte non è un lusso. Percorsi di donne nella scrittura e nella fotografia"*

Presentano il loro contributo la fotografa e scrittrice Giulia Tabacco, vincitrice del Premio Chatwin 2022 con il racconto "Di vento e di sabbia", e la poetessa Isabella Leardini, autrice di "Costellazione parallela. Poetesse italiane del Novecento", Vallecchi 2023.

Interventi di: Isabella Leardini, Giulia Tabacco

Moderano: Rossella Ghigi, Rosy Nardone

### MAGGIO 2025

**19 maggio**

*"Violenza di genere: a che punto è l'Italia"*

Presentazione dei dati CEDAW (2024) e GREVIO (2024)

Discutono: Milli Virgilio (avvocata) e Letizia Lambertini (formatrice e ricercatrice)

Modera: Rossella Ghigi

Commenta: Federica Santangelo, sociologa Università di Bologna

### GIUGNO 2025

**17 giugno**

*"Maschilità sospese: il fenomeno incel, la cultura pop e nuove pratiche di resistenza"*

Discutono:

- Antonio Raimondo Di Grigoli: Maschilità egemoniche in remix. Queerness e cultura pop per il contrasto alle violenze di genere in adolescenza.
- Francesco Maria Barchiesi: Giovani uomini e vecchi spettri: analisi del fenomeno incel come cortocircuito del maschile tradizionale

Presenta: Rossella Ghigi, Università di Bologna

Modera: Sandro Bellassai, Università di Bologna

Discussant: Rosy Nardone, Università di Bologna

### OTTOBRE 2025

**9 ottobre – 18 dicembre**

*"Un'ora un libro"*

Il CSGE presenta UN'ORA A LIBRO, un Ciclo di incontri online due giovedì al mese.

Le autrici presenteranno il proprio libro in dialogo con il pubblico.

Giovedì 9 ottobre: Storie delle donne nell'Italia contemporanea – Autrice: Silvia Salvatici – Carocci, 2022

Giovedì 16 ottobre: Signora Economia. Guida femminista al capitale delle donne – Autrici: Federica Gentile e Giovanna Badalass – Le Plurali, 2024

Giovedì 6 novembre: Senza figli. Scelte, vincoli e conseguenze della denatalità – Autrice: Alessandra Minello – Laterza, 2025

Giovedì 20 novembre: Rappresentazioni di genere nel linguaggio dei TG italiani – Autrice: Monia Azzalini – Edizioni Ca' Foscari – Venice University Press, 2023

Giovedì 4 dicembre: Amore donne e migrazione. Una etnografia delle relazioni sentimentali tra Messico e Italia – Autrice: Paulina Sabugal – Pisa University Press, 2024

Giovedì 18 dicembre: Uomini nuovi. Ripensare le mascolinità nel mondo arabo – Autrice: Marta Tarantino – Astarte Edizioni, 2024

## **9 ottobre**

*"Educare alle differenze: riconoscimento, diritti e linguaggio"*

Seminario: cittadini si cresce

Lezioni per educare alla pace e alla relazione attraverso prospettive pedagogiche, riflessioni ed esperienze sensibili: linguaggio, movimento corporeo e narrazioni.

Seminario con: Rosy Nardone

## **NOVEMBRE 2025**

### **6 novembre**

*"Educare alla diversità dei corpi: partire dagli adulti per arrivare alle piccole persone"*

Studentesse e studenti dialogano con:

- Silvia Demozzi – Docente di Educazione all'affettività e alle relazioni sessuali, Università di Bologna
- Serena Neri – Tecnica della riabilitazione psichiatrica, specializzata in disturbi dell'alimentazione e della nutrizione, e in neuropsicologia dell'età evolutiva.
- Gabriella Podobnich – Curatrice del Festival di Letteratura per l'Infanzia e l'Adolescenza Uscire dal Guscio
- Alice Vecchi – Sindaca di Bentivoglio con delega alle Pari Opportunità per Unione Reno Galliera

### **24 novembre**

*"Sexual Harassment, Sexual Abuse, and #MeToo: The United States and Italy"*

Relazioni di:

- Natalie Nenadic, University of Kentucky
- Silvia Moscatelli, Università di Bologna

Introduce: Carlo Tomasetto, Università di Bologna

Discussant: Susanna Mancini, Università di Bologna

### **28 novembre**

*"Politics of Care. La politica della cura"*

Relazioni di:

- Catherine Rottenberg, Goldsmiths, University of London (UK)
- Marco Cosimo Scarcelli, Università di Padova
- Roberta Sassatelli, Università di Bologna
- Rossella Ghigi, Università di Bologna

**3 dicembre**

Genere ed educazione in Spagna: dalla scuola segregata ai tempi difficili della coeducazione

Relazioni di:

- Prof.ssa Marta García Lastra, Universidad de Cantabria (Spagna);
- Prof.ssa Stefania Lorenzini, Università di Bologna;
- Dott.ssa Eleonora Bonvini, Università di Bologna

**9 dicembre**

Niente scuse: la violenza di genere riguarda anche te

Intervengono:

- Giorgia Lorini, Casa delle Donne per non subire violenza
- Anna Pramstrahler, Biblioteca delle Donne
- Rossella Ghigi, Università di Bologna
- Alessandra Gribaldo, Università di Modena e Reggio Emilia "Maschile fragile. Sguardi educativi nelle transizioni del rapporto tra i generi"

**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;
- l'educazione artistica come strumento di inclusione sociale e contrasto alla povertà educativa.

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 disseminazione:

- organizzazione di incontri, seminari, convegni sui temi d'interesse;
- 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);
- 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;
- convenzioni e progetti di Collaborazione con il Centro Donna e Pari opportunità di Forlì (2016-2026), finanziati nell'ambito della Legge 6 della regione Emilia-Romagna per il contrasto alla violenza di genere e la promozione delle pari opportunità: 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; 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. 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. Nel luglio 2023 si è conclusa la seconda edizione del progetto "G-BOOK 2: European teens as readers and creators in gender-positive narratives", nell'ambito della quale è stata ampliata la bibliografia europea (incluso la fascia 11-14 anni) e sono stati realizzati laboratori di scrittura creativa e di illustrazione. 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". Nella terza edizione, che vede l'ampliamento con 4 nuovi partner (Portogallo, Germania, Finlandia, Repubblica Ceca), è stata ampliata la bibliografia europea (incluso la fascia 15-18) e sono in corso di realizzazione attività di sensibilizzazione coinvolgendo attivamente i ragazzi e le ragazze destinatari del progetto (<https://g-book.eu/it/>);
- 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;
- Il progetto europeo H2020 NEW ABC – "Networking the Educational World: Across Boundaries for Community-building" (coord. Prof.ssa Rachele Antonini, 2021-2024). Il progetto propone un approccio trasformativo e collaborativo in grado di agevolare un cambiamento strategico per mettere bambine, bambini e giovani provenienti da contesti di rifugiati e migranti che continuano a scontrarsi con la disuguaglianza e ad affrontare conflitti a scuola a superare questo problema, mettendoli nelle condizioni di riuscire a reagire e resistere.
- Il progetto Horizon Europe ALPHABETICA – "Activating Learning Paths: Holistic Arts-Based Education and Training for Inclusion and Cultural Awareness" (coord. Prof. da Rachele Antonini, 2025-2028). Il Progetto si propone, attraverso 12 azioni pilota in otto paesi europei, di offrire un programma di ricerca e innovazione che mira a promuovere l'educazione artistica come strumento di inclusione sociale, partecipazione civica, consapevolezza culturale e contrasto alla povertà educativa, ovvero di fornire soluzioni che consentano a bambine, bambini e giovani a rischio di povertà o di esclusione sociale di accedere alle arti e all'educazione artistica attraverso azioni di ricerca partecipativa e co-creativa.

## ***Carriera alias per studentesse e studenti dell'Ateneo***

L'Ateneo offre il diritto di adottare un'identità di elezione a chi, all'interno della Comunità Universitaria, non si riconosca nel nome e/o nel genere attribuiti alla nascita. La carriera alias prevede infatti l'assegnazione di un'identità provvisoria che sostituisce i dati anagrafici con quelli elettivi in tutti i sistemi informativi, 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 chiunque abbia un rapporto con l'Università di Bologna, che sia di studio o di lavoro, e resta attiva per tutta la durata della carriera universitaria o lavorativa.

L'attivazione della carriera alias è un fondamentale strumento di inclusione riconosciuto dall'Università di Bologna in linea con i principi di equità, rispetto della diversità e inclusione che guidano il Piano Strategico 2022-2027.

Nell'autunno del 2021, l'Ateneo ha adottato le Linee Guida della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane e con esse il principio di autodeterminazione quale fondamento delle carriere alias, permettendo di accedere al servizio senza l'obbligo di presentare diagnosi mediche o perizie psichiatriche.

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 e 98 nel 2025. A ciò si aggiunge anche un costante ampliamento, ispirato dalle istanze sempre più diversificate dell'utenza: l'identità elettiva può essere utilizzata anche per servizi complementari come quelli erogati da ER.GO e dal diritto allo studio, gli abbonamenti al trasporto pubblico TPER e START Romagna, per gli sportivi del CUS Bologna. Inoltre, ad esito di un importante lavoro condiviso con Comune di Bologna e Regione Emilia-Romagna, a partire da ottobre 2025, è stata aperta la possibilità, per chi ha una carriera alias attiva e per tutta la cittadinanza, di iscriversi con nome elettivo alle biblioteche del Polo Bibliotecario Bolognese SBN/UBO comprendente circa 300 biblioteche afferenti a enti di diversa natura (Università di Bologna, Regione Emilia-Romagna, Comune di Bologna, Città metropolitana e altri Enti).

L'area di competenza per l'attivazione e la gestione della carriera alias per l'intera comunità universitaria 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 supporto psicologico gratuito di Ateneo “Avrò cura di me”, rivolto a tutto il personale dell'Università di Bologna (personale tecnico amministrativo, docenti, ricercatrici e ricercatori, assegniste e assegnisti, formatrici e formatori linguistici, CEL, lettori e lettrici), offre uno spazio di ascolto, accompagnamento e supporto psicologico per affrontare il sovraccarico emotivo e le difficoltà relazionali vissute nei diversi ambiti della vita personale, affettiva e lavorativa. L'obiettivo principale del servizio è sostenere le persone nell'individuazione e nel potenziamento delle proprie risorse interne, favorendo la flessibilità psicologica e il benessere psicologico.

Il servizio prevede un intervento di supporto psicologico breve, articolato in un ciclo di colloqui individuali della durata indicativa di 50 minuti, fino a un massimo di cinque incontri, erogati in modalità telematica. Il percorso è fruibile più volte nel tempo, con un intervallo minimo di 12 mesi tra un ciclo e il successivo.

Nel corso del 2025 sono stati erogati 240 accessi, comprendenti 143 percorsi individuali di supporto e 82 consulenze di monitoraggio, a testimonianza dell'ampio utilizzo e della rilevanza del servizio all'interno della comunità universitaria.

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

## 4.3 Gli eventi promossi nel territorio, anche realizzati in collaborazione con altre associazioni/servizi/enti nel 2025

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 e della collaborazione con altre associazioni/servizi/enti.

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 2025 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

- 10 gennaio 2025: Seminario interdisciplinare **"RI-ferire. La violenza maschile sulle donne"** in collaborazione con l'Associazione Nazionale Magistrati – sezione Emilia-Romagna, per riflettere sull'importanza del linguaggio nella rappresentazione della violenza.
- 21 gennaio 2025: Seminario a cura del Gruppo Pari Opportunità e Inclusione del Dipartimento di Fisica e Astronomia **"Non sono solo parole"** per riflettere su come rendere il linguaggio più inclusivo verso le diversità di sesso e di genere.

### FEBBRAIO

- 11 febbraio: evento **"Women Driving Change in Science: a Quantum Perspective"** caratterizzato dalla riflessione sulle disuguaglianze di genere nella fisica e in altre discipline scientifiche.
- 21 febbraio: incontro **"Scienziate. Storie di vita e di ricerca"** con la scienziata e senatrice a vita Elena Cattaneo per parlare di ricerca, divulgazione scientifica e del ruolo fondamentale delle donne nelle discipline STEM.
- 25 febbraio e 26 febbraio 2025: stand virtuale **"Alma Gender, Diversity and Inclusion"** durante le giornate di Orientamento "Virtual Fair 2025", con eventi per la diffusione della carriera alias e dello Sportello Universitario contro la violenza di genere

### MARZO

- 3-5 marzo 2025: seminario **"La questione femminile tra etica e politica: un possibile confronto tra Lou von Salomé e Simone De Beauvoir"**: confronto con la posizione di Simone de Beauvoir e le sue radici filosofiche, per comprendere meglio l'attualità del pensiero Lou von Salomé.
- 5 marzo 2025: evento **"L'8 marzo non è cosa da donne"**, organizzato dalla Bologna Business School per una riflessione sull'essere donna attraverso più prospettive di esperienza e di identità.
- 7 marzo 2025: incontro **"Schiave, mogli, madri, regine: Donne e potere nell'antichità classica"**: conversazione a più voci, svolta presso il Campus di Ravenna, per raccontare la condizione femminile nell'antichità attraverso l'analisi di testi e immagini del periodo classico.

- 8 marzo 2025: **Presentazione del nuovo Piano di Uguaglianza di Genere 2025-2027**, documento che mira a ridurre le asimmetrie di genere e a valorizzare la diversità sotto molteplici aspetti, dall'età alla cultura, dall'abilità fisica all'orientamento sessuale

## MAGGIO

- 2 maggio 2025: **commemorazione di Emma Pezemo** presso la panchina rossa della Residenza ER.GO Galvani in Via De Nicola, 52 a Bologna.
- 12 maggio 2025: In ricordo di Emma Pezemo, in collaborazione con ER-GO, si è svolto un evento dal titolo **"La violenza di genere negli spazi di studio e lavoro: riflessioni e strumenti di contrasto"**. Tra gli interventi della giornata, quello di Carlotta Vagnoli, scrittrice e divulgatrice, che ha parlato di "Violenza maschile".
- 20 maggio 2025: Seminario **"Oltre "Adolescence": serialità, violenza, mascolinità e media digitali"**, riflessione multidisciplinare sui temi della violenza di genere in ambito digitale (cyber-VAWG), della serialità televisiva, della costruzione delle mascolinità giovanili e dell'impatto dei media digitali

## GIUGNO – SETTEMBRE

- **Summer camp gratuiti di informatica – Ragazze Digitali**: realizzati grazie ai Fondi europei della Regione Emilia-Romagna per avvicinare le studentesse di terza e quarta superiore all'informatica e alla programmazione, contribuendo a ridurre il divario digitale di genere. Sono stati realizzati tra giugno e settembre due Summer Camp a Bologna e uno a Imola, organizzati in partnership con G-LAB Srl Impresa Sociale, e cinque nei Campus universitari di Cesena, Forlì, Ravenna e Rimini, promossi da Ser.In.Ar. I Camp sono svolti in collaborazione con il Dipartimento di Informatica, Scienza e Ingegneria dell'Università di Bologna e ART-ER. I Summer Camp svolti nel 2025 sono stati: 9 al 20 giugno: "Programmare in Python con l'Intelligenza Artificiale: l'informatica è un gioco da ragazze"; 28 agosto al 10 settembre "Informatica creativa: l'informatica è un gioco da ragazze", dal 23 giugno al 4 luglio "Smart creative camp: informatica e sviluppo app"; 16 al 27 giugno "Intelligenza Artificiale per Ragazze Digitali".

## OTTOBRE

- 9 ottobre 2025: Seminario **"Educare alle differenze: riconoscimento, diritti e linguaggio"** organizzato dal Centro Studi sul Genere e l'Educazione attivo presso il Dipartimento di Scienze dell'Educazione di Unibo.
- 30 ottobre 2025: **"Come riconoscere la violenza contro le donne nei luoghi di lavoro e altrove"**, promosso dall'Area del Personale e dal Comitato Unico di Garanzia in collaborazione con l'Osservatorio di ricerca sul femminicidio.

## NOVEMBRE

- 3 novembre 2025: Seminario **"La realtà virtuale come strumento per contrastare la violenza di genere"**. Presentazione dello studio di Lucifora et al., 2025 nel quale è stata usata la Realtà Virtuale per permettere ai partecipanti maschili di vivere in prima persona la vulnerabilità e il disagio provocati dalle molestie di strada.
- 24 novembre 2025: Seminario **"Sexual Harassment, Sexual Abuse, and #Metoo: The United States and Italy"**. Al centro dell'incontro il concetto di molestie sessuali e le traiettorie del movimento #Metoo negli Stati Uniti e in Italia.
- 25 novembre – 5 dicembre 2025: mostra temporanea **"Profili di genere: la forma delle disuguaglianze"** in cui dodici illustratrici e illustratori internazionali raccontano, con il proprio tratto e la propria sensibilità, alcune delle disuguaglianze di genere ancora presenti nella nostra società.

- 25 novembre 2025: seminario **"Attività di prevenzione e contrasto alla violenza di genere"**: dedicato al tema della prevenzione e del contrasto alla violenza di genere, nato dal dialogo tra Dipartimento di Farmacia e Biotecnologie, Comando Carabinieri Imola, Fondazione Cassa di Risparmio di Imola e Soroptimist Club Bologna.
- 25 novembre 2025: incontro **"Donne, Ruoli e trasformazioni di genere in età moderna e contemporanea"**, incontro sull'evoluzione e le trasformazioni del ruolo di genere.
- 28 novembre 2025: seminario **"Politics of Care. La politica della cura"**, per re-immaginare il ruolo della cura nella vita quotidiana, facendone il principio organizzativo in ogni situazione.

## DICEMBRE

- 3 dicembre 2025: seminario **"Genere ed educazione in Spagna: dalla scuola segregata ai tempi difficili per la coeducazione"** riflessioni sull'evoluzione del sistema educativo spagnolo, da un paese dittatoriale con scuole segregate, che considerava la donna "l'angelo della casa", all'arrivo della scuola mista e l'inizio della coeducazione, per capire come si è evoluto, fino ad ora, un tempo di buone pratiche ma anche difficoltà per l'educazione di genere.
- 3 dicembre 2025: evento online **"Fighting Discrimination, Contrasting Violence, Empowering People"**. Confronto tra studiosi e attivisti impegnati nella diffusione delle storie delle donne e dei femminismi sullo smascheramento del patriarcato, l'autodeterminazione delle persone attraverso l'arte, il pensiero e l'attivismo.
- 4 dicembre 2025: convegno **"Ctrl+Shame, Canc"** presentazione dei risultati di una ricerca PRIN2022 sulla violenza di genere digitale (Cyber-VAWG), coordinata dall'Alma Mater con UniSalento e CNR-IRPPS. L'indagine analizza come la violenza online contro donne e ragazze viene rappresentata in Italia nei media, nelle politiche pubbliche, nella rete antiviolenza e tra giovani.
- 5 dicembre 2025: proiezione del **film documentario "Black Box Diaries"** seguito da una tavola rotonda con studiose, attiviste e rappresentanti di Enti impegnati contro la violenza di genere.
- 10 dicembre 2025: evento **"Voci a confronto sulla violenza di genere"**. Riflessioni su linguaggi, relazioni e cultura del rispetto". Evento organizzato nei **Campus della Romagna** per capire quali chiavi di lettura possono essere utili per interpretare segnali e disagi all'interno dei rapporti interpersonali e cosa ci può aiutare a superare gli stereotipi di genere che ancora oggi legittimano comportamenti discriminatori e svalutanti.

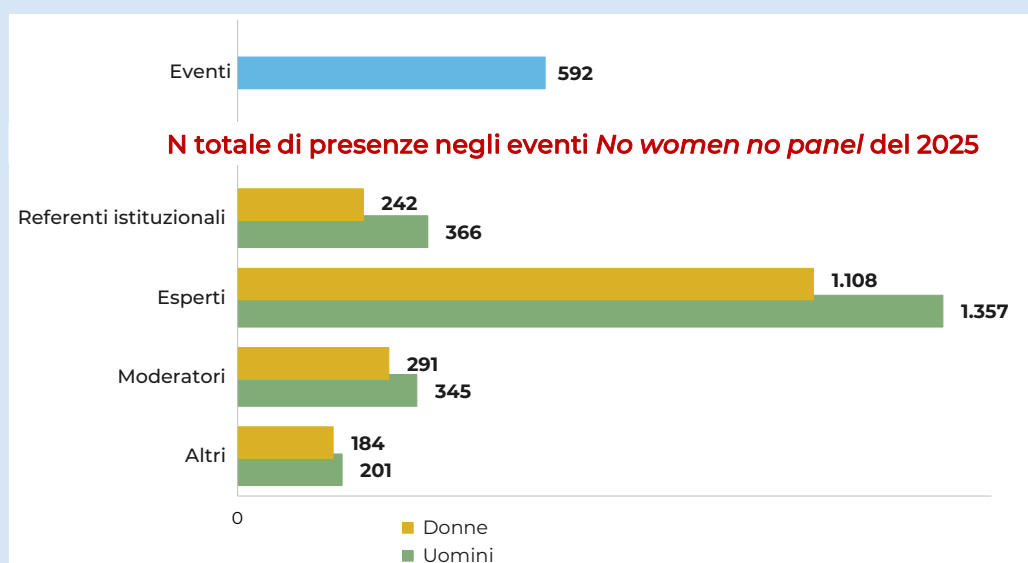
## ***“No Women No Panel – Senza Donne Non Se Ne Parla”***

### ***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 2025, per un totale di 592 eventi – un dato più che raddoppiato rispetto al 2024. 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.

Gli uomini rappresentano il 60% dei/le referenti istituzionali e prevalgono, ma con minore evidenza, anche fra gli/le esperti/e (54%) e i/le moderatori/trici (55%).



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 discriminatori, che valorizzino le diversità, in particolare di genere, e le differenti competenze. Le buone pratiche vengono esposte 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 2025 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.

**TAB. 17 – FONDI MESSI A DISPOSIZIONE DEL CUG (2025)**

| Intervento                                                                                                                                             | €                |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| <b>TOTALE fondi</b>                                                                                                                                    | <b>22.500,00</b> |
| Quota associativa alla Conferenza nazionale degli organismi di parità delle università italiane                                                        | 300,00           |
| Stampati e modelli (Bilancio di Genere 2025, brochure etc)                                                                                             | 3.464,80         |
| Premi di studio per tesi di laurea                                                                                                                     | 3.000,00         |
| Premi di studio per tesi di dottorato                                                                                                                  | 1.000,00         |
| Incarico di lavoro autonomo occasionale per le esigenze del CUG per la collaborazione alla redazione del Bilancio di Genere                            | 4.239,63         |
| Ulteriore compenso a favore del collaboratore alla redazione del Bilancio di Genere                                                                    | 1.016,79         |
| Incarico di lavoro autonomo occasionale per la promozione di una collaborazione tra il CUG e l'Osservatorio di ricerca sul femminicidio di UniBo       | 3.225,81         |
| Ulteriore compenso a favore del collaboratore per la promozione di una collaborazione tra il CUG e l'Osservatorio di ricerca sul femminicidio di UniBo | 274,19           |
| Rimborso missioni                                                                                                                                      | 962,13           |
| <b>Residuo totale</b>                                                                                                                                  | <b>5.016,65</b>  |

### Modalità di spesa del Budget assegnato al CUG

Il *budget* assegnato al CUG per il 2025 è complessivamente pari a 22.500€.

Le risorse spese nel 2025 per realizzare le azioni contenute nel Piano delle Azioni Positive del CUG sono state indirizzate alle seguenti attività:

- premi di studio per tesi di laurea e Premi di studio per tesi di dottorato;
- versamento della quota associativa alla Conferenza nazionale degli organismi di parità degli Atenei italiani;
- costi per la stampa del Bilancio di Genere 2025 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).

## Interventi indirettamente connessi alle pari opportunità

L'Ateneo prevede misure di welfare a sostegno della genitorialità rivolte al personale tecnico-amministrativo (TA) e CEL, sia a tempo determinato sia indeterminato. Tra queste rientrano i contributi per la frequenza ai nidi d'infanzia pubblici o privati, per la partecipazione ai centri estivi, per l'acquisto di servizi di baby-sitting e per le mense scolastiche. A partire dal 2025 è inoltre previsto un contributo per la frequenza ai centri diurni dei/delle figli/e fiscalmente a carico o presenti nello stato di famiglia.

Per i contributi relativi a nidi d'infanzia, centri estivi, baby-sitting, mense scolastiche e centri diurni è previsto un limite massimo complessivo erogabile pari a 1.400 €. Le misure possono essere cumulabili entro tale soglia massima.

**TAB. 18 – SPESE PER INTERVENTI INDIRETTAMENTE CONNESSI ALLE PARI OPPORTUNITÀ (2025)**

|                                                           | €                 |
|-----------------------------------------------------------|-------------------|
| Contributo per l'iscrizione dei figli ai nidi di infanzia | 54.715,90         |
| Contributo per centri estivi e servizi di baby sitting    | 129.329,56        |
| Contributo per le mense scolastiche                       | 154.991,92        |
| Premio di natalità                                        | 10.500,00         |
| <b>TOTALE</b>                                             | <b>349.537,38</b> |

Nel 2025 l'Ateneo ha destinato complessivamente 349.537,38 € agli interventi indirettamente connessi alle pari opportunità, a fronte dei 207.000,00 € erogati nel 2024, con un incremento pari a circa il 68,9%.

Rispetto al 2024 si registra un incremento in tutte le principali voci di sostegno, in particolare nelle misure relative alle mense scolastiche e ai servizi di baby-sitting e centri estivi, evidenziando un rafforzamento delle misure di supporto alla conciliazione tra vita lavorativa e familiare.

## 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 dell'Ateneo. Il valore del premio di natalità 2025 si riferisce al personale che ha presentato domanda i cui figli/ie sono nati/e nel 2024. 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 €.

## Baby Pit Stop

L'Università di Bologna mette a disposizione spazi dedicati all'allattamento e alla cura dei/delle bambini/e, ispirati all'iniziativa "Baby Pit Stop" promossa dall'UNICEF. Gli spazi sono rivolti alle componenti della comunità universitaria e ai loro familiari, a sostegno della genitorialità e della conciliazione tra vita professionale e privata, in coerenza con le indicazioni della normativa nazionale e comunitaria sul diritto all'allattamento.

I Baby Pit Stop attualmente presenti nelle sedi universitarie sono quattro 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

I campi estivi 2025, dal titolo: "Vivi, gioca, connettiti!" hanno permesso a bambini/e e a ragazzi/e di vivere un'estate all'insegna della connessione autentica con sé stessi, con gli altri e con il mondo digitale. Attraverso attività sportive, giochi di squadra e laboratori creativi, i partecipanti hanno potuto sperimentare un percorso educativo pensato per promuovere un uso consapevole e positivo della tecnologia, senza rinunciare al valore delle esperienze reali e delle relazioni umane.

L'obiettivo è stato quello di fornire strumenti concreti per muoversi con sicurezza nel mondo online, imparando a sfruttare le potenzialità del digitale come mezzo di conoscenza, collaborazione e crescita. Allo stesso tempo, lo sport e la vita all'aria aperta hanno ricordato l'importanza del contatto diretto, del gioco e della condivisione. Le attività proposte hanno contribuito a formare giovani cittadini digitali consapevoli, capaci di costruire ponti tra realtà e virtuale, tra corpo e mente, tra schermo e campo da gioco. Un'esperienza di crescita per imparare che connettersi davvero significa vivere, giocare e crescere insieme.

Il numero massimo di partecipanti a settimana è stato di circa 24 bambini e nel corso delle 3 settimane ci sono state in totale 68 iscrizioni: 27 femmine e 41 maschi.

Come lo scorso anno, non sono stati sottoposti alle famiglie questionari di gradimento, ma l'aumento delle iscrizioni rispetto allo scorso anno (+20%) è sicuramente un dato che fa emergere un crescente riscontro positivo per l'iniziativa.



## 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*)<sup>17</sup> seguendo uno schema che individua:

- il *quadro concettuale* di riferimento;
- i *domini* di analisi (**Fig. 54**) 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. 54 – DOMINI PER L'ANALISI DELLA DISUGUAGLIANZA DI GENERE NELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA**

#### ASPETTI ENDOGENI PER L'ATENEO



#### ASPETTI ESOGENI PER L'ATENEO



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

I domini si riferiscono a tutti i membri della comunità accademica (studenti, docenti e personale tecnico-amministrativo). Si distinguono 6 domini “endogeni”, comprendenti 17 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. 19** 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. 19 – DISUGUAGLIANZA DI GENERE NELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA: DOMINI E ASPETTI (2025)**

| DOMINIO<br>Aspetto                                                                    | % (o pro capite) |        |        |
|---------------------------------------------------------------------------------------|------------------|--------|--------|
|                                                                                       | donne            | uomini | TOTALE |
| <b>FORMAZIONE</b>                                                                     |                  |        |        |
| 1. Accesso all'università (per 100 19-enni Emilia-Romagna)                            | 39,9             | 28,1   | 33,7   |
| 2. Prosecuzione del corso al 2° anno (%)                                              | 85,2             | 83,7   | 84,6   |
| 3. Prosecuzione degli studi dopo la laurea triennale (%)                              | 64,5             | 71,4   | 67,5   |
| 4. Accesso al dottorato (per 1.000 laureati LM/LMCU in Italia)                        | 3,5              | 4,3    | 3,9    |
| <b>SEGREGAZIONE ORIZZONTALE PER AREA DI STUDIO (Area STEM)</b>                        |                  |        |        |
| 5. Corsi di studio (%)                                                                | 16,5             | 42,6   | 27,9   |
| 6. Dottorati (%)                                                                      | 44,2             | 59,1   | 51,1   |
| 7. Docenti (%)                                                                        | 37,3             | 46,6   | 42,7   |
| <b>CARRIERA ACCADEMICA/PROFESSIONALE NELL'ATENEO</b>                                  |                  |        |        |
| 8. Professori/esse Ordinari/ie (per 100 docenti)                                      | 22,9             | 34,0   | 29,4   |
| 9. Dirigenti/EP (per 100 Dirigenti e TA) ●                                            | 5,2              | 5,7    | 5,4    |
| <b>RICERCA</b>                                                                        |                  |        |        |
| 10. Responsabili di progetti di ricerca competitivi con incasso (per 100 docenti) ●   | 21,0             | 23,5   | 22,5   |
| 11. Entità dei finanziamenti dei progetti di ricerca competitivi <sup>(a)</sup> ●     | 43,1             | 54,2   | 49,9   |
| 12. Docenti con “buon numero” di pubblicazioni (per 100 docenti) ●                    | 41,9             | 44,3   | 43,3   |
| <b>DIMENSIONE INTERNAZIONALE</b>                                                      |                  |        |        |
| 13. Studio all'estero – mobilità in uscita (per 100 iscritti/e)                       | 5,5              | 3,7    | 4,7    |
| 14. Docenti con pubblicazioni internazionali (per 100 docenti) ●                      | 59,7             | 60,9   | 60,4   |
| <b>ORGANI IN CARICA E POSIZIONI DI VERTICE NELL'ATENEO</b>                            |                  |        |        |
| 15. Membri di Organi – studenti/esse (per 10.000 iscritti/e) ●                        | 4,6              | 4,7    | 4,6    |
| 16. Membri di Organi – docenti (per 100 docenti) ●                                    | 1,6              | 2,2    | 2,0    |
| 17. Presidenti di Scuole e Campus e Direttori di Dipartimento (per 100 Ordinari/ie) ● | 5,0              | 4,4    | 4,6    |
| <b>RIUSCITA NEGLI STUDI (corsi di studio)<sup>(b)</sup></b>                           |                  |        |        |
| 18. Acquisizione dei crediti formativi (CFU pro capite)                               | 45,5             | 42,8   | 44,4   |
| 19. Voto medio negli esami (% immatricolati/e con voti alti)                          | 51,1             | 46,9   | 49,3   |
| <b>MERCATO DEL LAVORO DEI LAUREATI a 5 anni dalla laurea</b>                          |                  |        |        |
| 20. Occupati/e (%) ●                                                                  | 94,2             | 94,8   | 94,5   |
| 21. Utilizzo delle competenze acquisite con la laurea (per 100 occupati/e)            | 60,3             | 64,8   | 62,3   |
| 22. Lavoro part-time (per 100 occupati/e) ↓                                           | 7,8              | 3,4    | 5,9    |
| 23. Retribuzione (oltre 1.750€ netti al mese <sup>(c)</sup> ) (per 100 occupati/e)    | 41,5             | 63,1   | 50,9   |
| <b>IMPEGNO IN CURA E ASSISTENZA (personale TA) ↓</b>                                  |                  |        |        |
| 24. Giorni di assenza dal lavoro per cura e assistenza (pro capite)                   | 5,1              | 2,5    | 4,2    |

↓ 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.

(a) È la percentuale dei docenti con incasso superiore all'incasso mediano 2025 nella rispettiva Area CUN, calcolato per il collettivo dei docenti responsabili di progetti con incasso nel 2025.

(b) 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. 14, Sezione 3.

(c) Per la retribuzione si veda la nota 21 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) in un Ateneo ipotetico di piccole dimensioni.

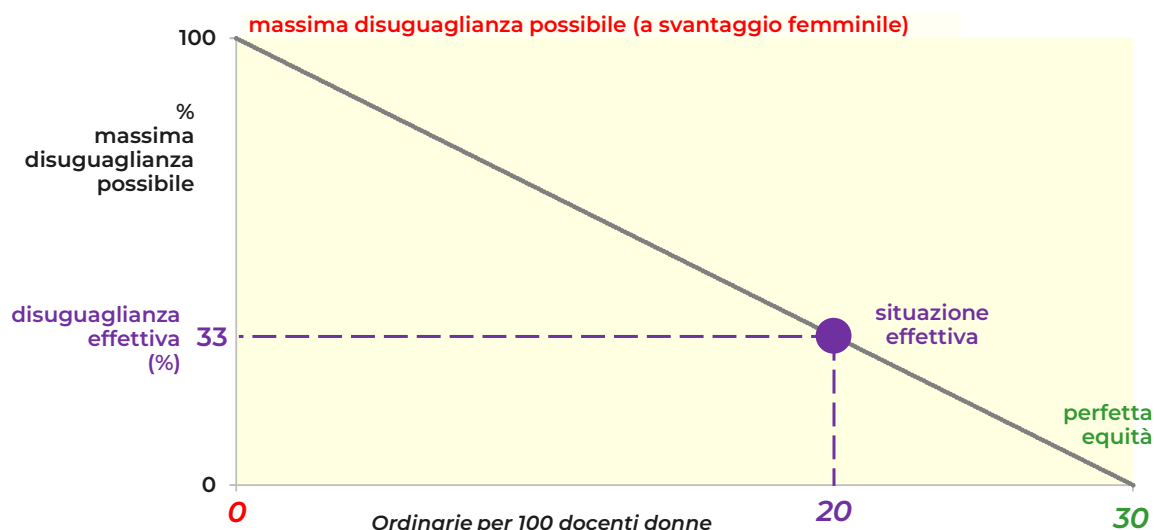
L'Ateneo esemplificativo ha 100 docenti di ruolo, di cui 40 donne e 60 uomini; 30 docenti sono Ordinari, 70 appartengono alle due fasce inferiori. Nella situazione effettiva sono Ordinari il 20% delle donne (8 su 40) e il 37% degli uomini (22 su 60). Come indicato in **Tab. 20**, se si verificasse la *perfetta equità* di genere avrebbero ruolo di Ordinario 12 donne e 18 uomini, numeri che porterebbero alla stessa percentuale di Ordinari per genere (il 30%). 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 30 i docenti Ordinari sarebbero uomini e la disuguaglianza risulterebbe il 100%.

**TAB. 20 – CASO ESEMPLIFICATIVO DI DISUGUAGLIANZA DI GENERE – DOCENTI ORDINARI E NON ORDINARI – DISTRIBUZIONE EFFETTIVA E DISTRIBUZIONI TEORICHE**

|                                       | SITUAZIONE EFFETTIVA |            |            | PERFETTA EQUITÀ |            |            | MASSIMA DISUGUAGLIANZA POSSIBILE<br>(a svantaggio femminile) |            |            |
|---------------------------------------|----------------------|------------|------------|-----------------|------------|------------|--------------------------------------------------------------|------------|------------|
|                                       | Donne                | Uomini     | Totale     | Donne           | Uomini     | Totale     | Donne                                                        | Uomini     | Totale     |
| VALORI ASSOLUTI                       |                      |            |            |                 |            |            |                                                              |            |            |
| Professori/esse Ordinari/e            | 8                    | 22         | 30         | 12              | 18         | 30         | 0                                                            | 30         | 30         |
| Prof. Associati/e e Ricercatori/trici | 32                   | 38         | 70         | 28              | 42         | 70         | 40                                                           | 30         | 70         |
| <b>TOTALE</b>                         | <b>40</b>            | <b>60</b>  | <b>100</b> | <b>40</b>       | <b>60</b>  | <b>100</b> | <b>40</b>                                                    | <b>60</b>  | <b>100</b> |
| PERCENTUALI DI COLONNA                |                      |            |            |                 |            |            |                                                              |            |            |
| Professori/esse Ordinari/e            | <b>20</b>            | 37         | 30         | <b>30</b>       | 30         | 30         | <b>0</b>                                                     | 50         | 30         |
| Prof. Associati/e e Ricercatori/trici | 80                   | 63         | 70         | 70              | 70         | 70         | 100                                                          | 50         | 70         |
| <b>TOTALE</b>                         | <b>100</b>           | <b>100</b> | <b>100</b> | <b>100</b>      | <b>100</b> | <b>100</b> | <b>100</b>                                                   | <b>100</b> | <b>100</b> |

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 30% porta ad una percentuale della massima disuguaglianza uguale allo 0% (perfetta equità), applicando un criterio lineare si può concludere che la distribuzione concreta per genere e ruolo – in cui sono Ordinarie 20 donne su 100 – corrisponde ad una disuguaglianza effettiva uguale al 33% del massimo possibile, come rappresentato in **Fig. 55**<sup>18</sup>.

**FIG. 55 – CASO ESEMPLIFICATIVO DI DISUGUAGLIANZA DI GENERE – DOCENTI ORDINARI E NON ORDINARI – PERCENTUALE DELLA MASSIMA DISUGUAGLIANZA POSSIBILE NELLA SITUAZIONE EFFETTIVA E NELLE IPOTESI TEORICHE**



Naturalmente, se i 30 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 24 aspetti esaminati, nel calcolare i punteggi abbiamo preso in considerazione la massima disuguaglianza possibile a favore del genere effettivamente avvantaggiato nella situazione concreta.

Calcolata, per ciascuno dei 17 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*.

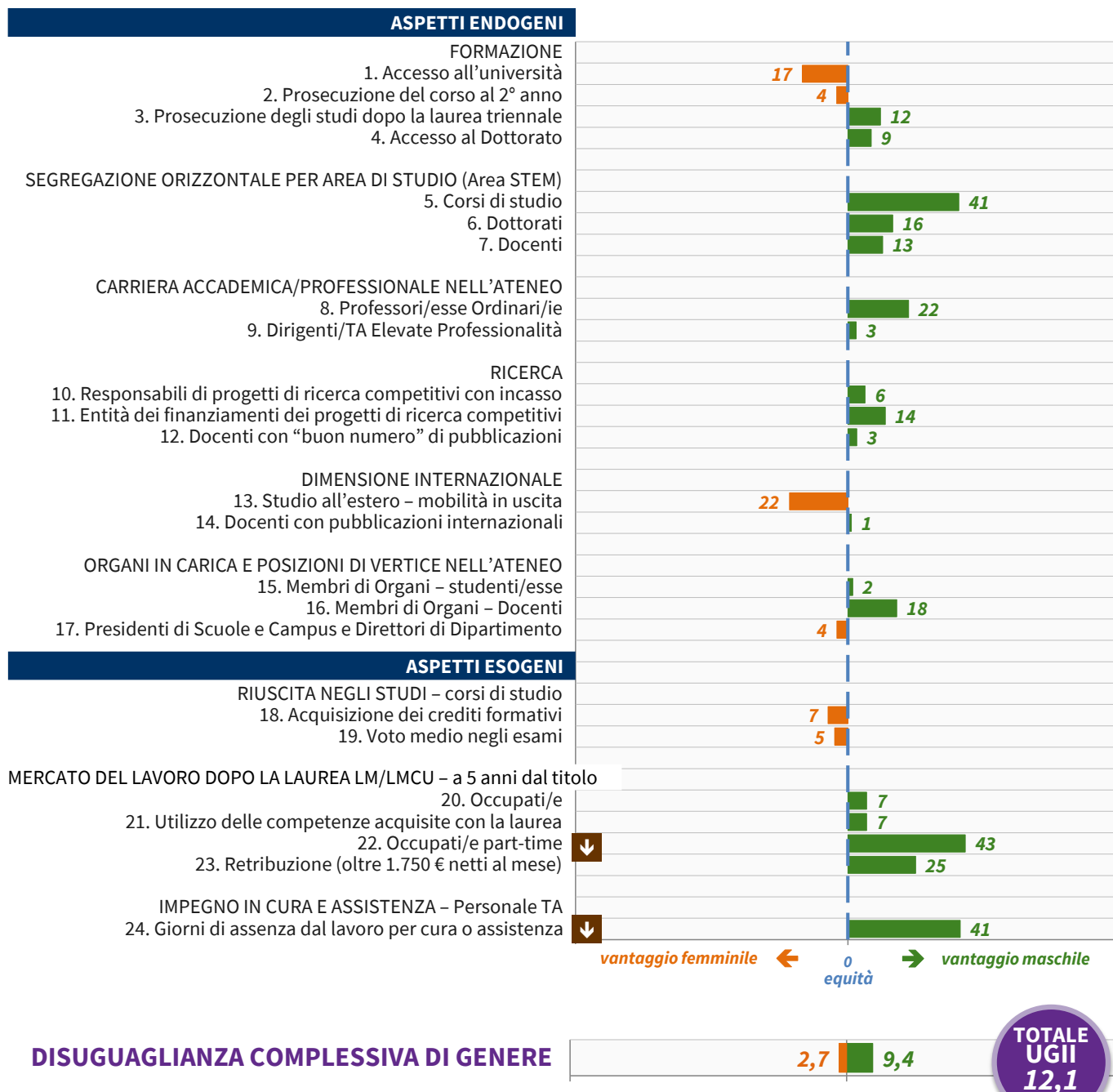
L'indice di disuguaglianza di genere nell'Alma Mater (UGII) è la somma delle due disuguaglianze complessive e assume valori compresi fra 0 (perfetto equilibrio di genere per tutti gli aspetti) e 100 (massima iniquità globale possibile).

<sup>18</sup> La percentuale della massima disuguaglianza possibile è in stretta relazione con l'indice V di Cramer, che deriva dal calcolo del *Chi-quadrato* e misura l'"intensità" dell'associazione statistica tra due variabili. Infatti, data una distribuzione 2 X 2 con distribuzioni marginali fisse, al variare delle numerosità delle celle interne il rapporto fra 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 24 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 (2025):  
PERCENTUALE DELLA MASSIMA DISUGUAGLIANZA POSSIBILE**



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

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 17% della massima disuguaglianza possibile (aspetto 1); a livello nazionale questo fenomeno è ancora più evidente (25%). Al secondo anno di corso l'84,6% degli immatricolati prosegue gli studi nello stesso corso di immatricolazione, mentre il 15,4% 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'85,2% delle studentesse e l'83,7% degli studenti maschi; si riscontra pertanto una leggera disuguaglianza a vantaggio femminile, corrispondente al 4% del massimo possibile (aspetto 2). Confermano il quadro positivo per la componente femminile il numero dei crediti formativi acquisiti (aspetto 18) e le votazioni negli esami universitari (aspetto 19), dove, per la coorte 2024/25 di immatricolati, il vantaggio al termine del primo anno di corso risulta rispettivamente il 7% e il 5% del divario massimo teorico<sup>19</sup>. Nel corso degli ultimi 5 anni il vantaggio femminile nella riuscita negli studi universitari si è assottigliato. 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 (71,4% per gli uomini, 64,5% per le donne) corrisponde al 12% della disuguaglianza massima. Anche in questo caso il fenomeno non riguarda solo l'università di Bologna, ma riflette una tendenza nazionale.

Il vantaggio maschile si manifesta anche all'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 2025/26 (4,3 per 1.000 per gli uomini, 3,5 per le donne) corrisponde al 9% della massima disuguaglianza possibile. Nell'Ateneo di Bologna questa forma di iniquità si è ridotta rispetto agli anni precedenti.

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 2025/26) sono STEM il 42,6% degli uomini e solo il 16,5% delle donne e il divario di genere vale il 41% del massimo possibile (aspetto 5)<sup>20</sup>. 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 nell'Ateneo raccolgono oltre il 7,9% delle donne – in Italia il 9,5% – e solo l'1,2% degli uomini – in Italia lo 0,8%.

---

<sup>19</sup> Poiché le differenze di genere in termini di riuscita negli studi si manifestano già prima dell'accesso all'università, i due aspetti 18 (acquisizione dei crediti formativi) e 19 (voto medio negli esami) sono stati considerati *esogeni* e di conseguenza non vengono computati nel calcolo dell'indice complessivo UGII.

<sup>20</sup> Nel sistema universitario italiano complessivo la disuguaglianza STEM/non STEM è meno evidente (33%); ciò è riconducibile in buona parte alle due classi di laurea *Scienze biologiche* e *Biotechnologie*. 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 il 4,2% degli immatricolati 2025/26 a livello nazionale, mentre nell'Ateneo di Bologna rappresentano solo il 2,1%; tutto ciò contribuisce in larga misura a spiegare la differenza fra il grado di disuguaglianza nazionale e locale. Infatti, la percentuale della massima disuguaglianza di genere in relazione all'area STEM – se calcolata a meno delle due classi di laurea segnalate – risulterebbe il 45% per l'Ateneo di Bologna e il 43% 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 2025/26 si è verificata una disuguaglianza del 16%.

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 34,0% fra gli uomini e solo il 22,9% fra le donne (aspetto 8); la disuguaglianza, che vale il 22% 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 3% del massimo teorico).

Il dominio della *ricerca* è vicino al raggiungimento dell'equilibrio di genere. Infatti la dimensione del vantaggio maschile risulta il 6% del massimo possibile per quanto riguarda l'assegnazione di progetti di ricerca finanziati (aspetto 10), il 14% per l'entità degli stessi finanziamenti (aspetto 11) e il 3% 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 2025 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 donne (56%) e 18 uomini (44%) (aspetto 15). La presenza femminile negli Organi rispecchia sostanzialmente la proporzione rilevabile nel complesso degli iscritti e pertanto la disuguaglianza su questo aspetto è minima (solo il 2%, a vantaggio maschile). Nel corso dell'ultimo quinquennio, per effetto soprattutto del Consiglio degli Studenti, il rapporto uomini/donne tra gli studenti membri di Organi è variato in misura rilevante, influenzando la dinamica dell'indice di disuguaglianza complessivo di genere (UGII).

In relazione alla presenza dei docenti negli Organi, nel 2025 si è verificata una disparità del 18% a favore degli uomini (aspetto 16). Nel triennio 2021-2023 questo aspetto era in sostanziale equilibrio, ma dal 2024 l'equità è venuta meno essendosi ridotta la presenza femminile tra i componenti dei docenti nel Senato Accademico e tra i Delegati/Incarichi a Progetto. Per le posizioni di Presidente di Scuola, Presidente di Campus e Direttore di Dipartimento (aspetto 17) è accaduto l'opposto: dal 2024, dalla situazione di vantaggio maschile del periodo 2021-2023 si è passati ad un sostanziale equilibrio, grazie all'incremento del numero delle Direttrici di Dipartimento.

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 2020 di secondo livello (magistrali e magistrali a ciclo unico) intervistati nel 2025, a cinque anni dalla laurea. Fra i laureati dell'Ateneo gli uomini hanno maggiore probabilità rispetto alle donne di essere occupati (aspetto 20): si realizza il 7% della massima disuguaglianza possibile. Quando sono occupati, gli uomini guadagnano in generale di più, con un divario di genere che corrisponde al 25% del massimo<sup>21</sup> (aspetto 23). Inoltre il *part-time* (aspetto 22) è un'alternativa soprattutto femminile: riguarda il 7,8% delle laureate occupate e solo il 3,4% dei laureati occupati uomini, scarto equivalente al 43% del massimo. Per quanto riguarda l'utilizzo delle competenze acquisite con la laurea (aspetto 21) le differenze di genere risultano poco rilevanti. Nel dominio del mercato del lavoro, 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 24). Nell'università di Bologna le giornate pro capite di assenza da parte delle donne sono più del doppio che per gli uomini (5,1 contro 2,5) e il grado di disuguaglianza risulta il 41% 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.

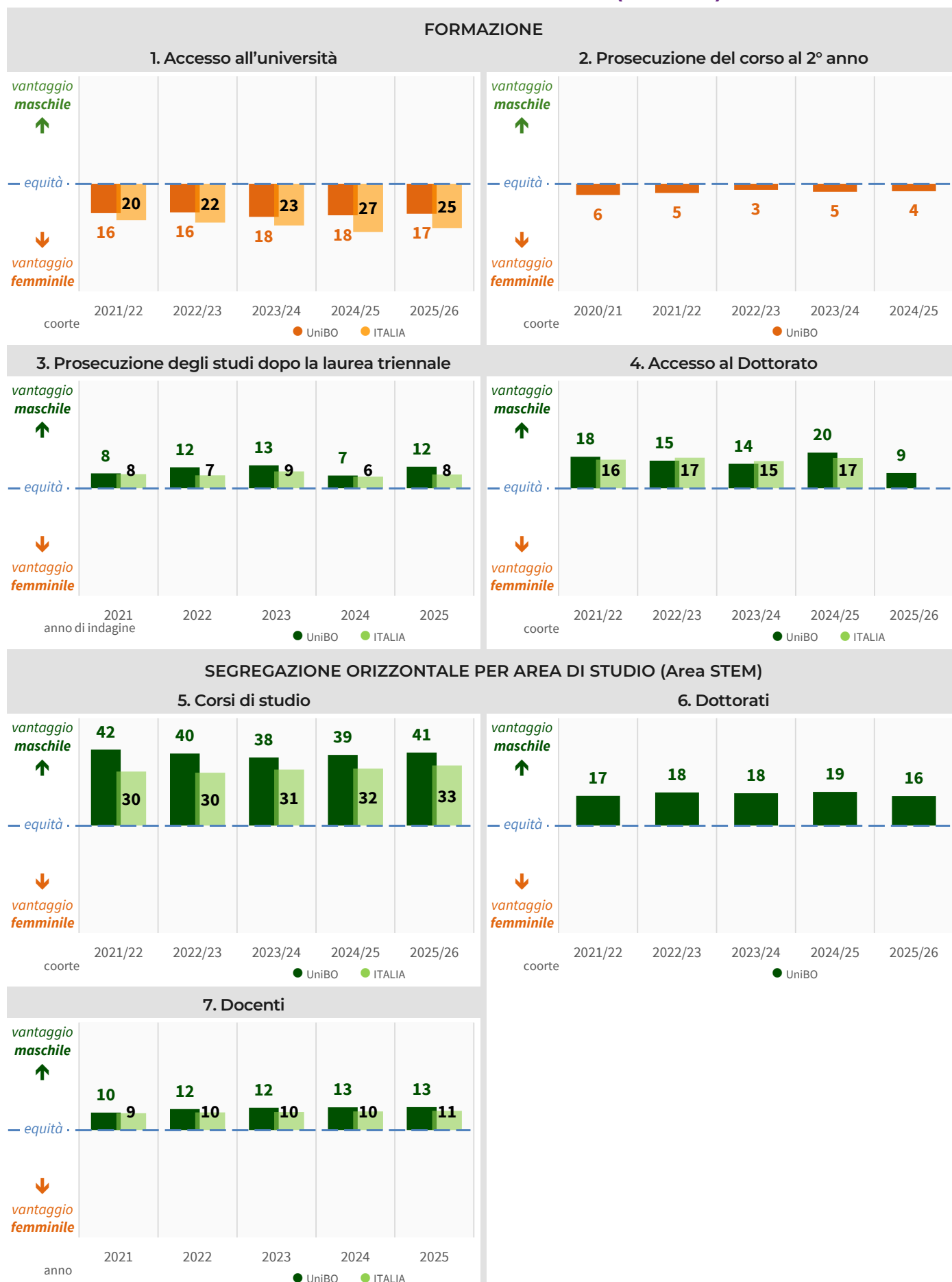
I risultati rilevati per i 17 aspetti endogeni presi in considerazione portano l'Ateneo di Bologna per il 2025 ad una disuguaglianza complessiva che, rispetto al massimo ipotizzabile, corrisponde al 9,4% per l'inequità a vantaggio maschile e al 2,7% per quella a vantaggio femminile. La somma delle due disuguaglianze, ossia il valore dell'UGII, indica che si è realizzato il 12,1% della massima disparità possibile; si tratta del miglior valore ottenuto a partire dal 2013, cioè da quando è stato introdotto l'indice.

In sintesi, in 7 dei 24 aspetti presi in considerazione in questa analisi generale si manifesta nel 2025 per l'Ateneo di Bologna una disuguaglianza a svantaggio femminile superiore al 15% del massimo possibile. Quattro sono aspetti endogeni: la segregazione per area di studio (STEM) nei corsi di studio, che non accenna ad attenuarsi né nell'Ateneo né nel contesto nazionale; questa stessa segregazione, seppure meno evidente, all'interno dei Dottorati di ricerca; la disparità fra i docenti legata al ruolo, in lenta ma continua riduzione nel tempo; la presenza dei docenti all'interno degli Organi di Governo dell'Ateneo. Gli altri tre aspetti fortemente penalizzanti per le donne sono esogeni: la retribuzione, la diffusione del lavoro *part-time* e l'impegno nella cura e assistenza di altre persone. Due aspetti presentano invece un evidente disequilibrio a favore delle donne: l'accesso degli studenti all'università e la loro partecipazione ai programmi di studio all'estero.

---

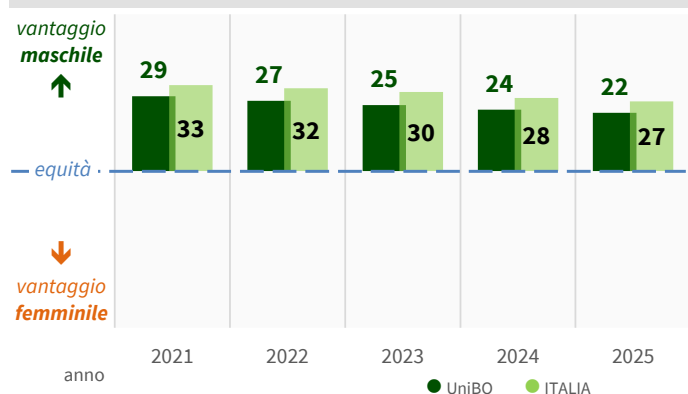
<sup>21</sup> I laureati rispondono alla domanda sulla retribuzione indicando la classe (di ampiezza 250€) di appartenenza e vengono distinti in due categorie a seconda che il loro guadagno sia superiore o non superiore alla classe mediana dei guadagni a livello complessivo. Per l'indagine 2020 la classe 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 (2021-2025)**

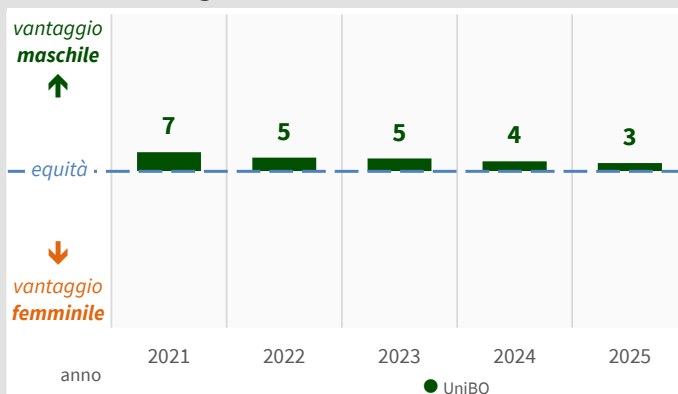


## CARRIERA ACCADEMICA/PROFESSIONALE NELL'ATENEO

### 8. Professori Ordinari

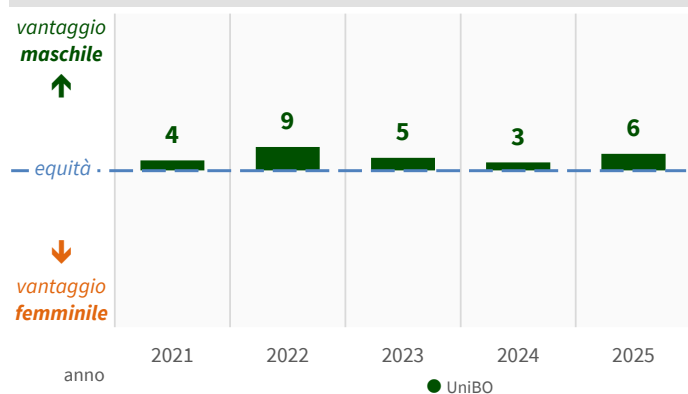


### 9. Dirigenti/TA Elevate Professionalità

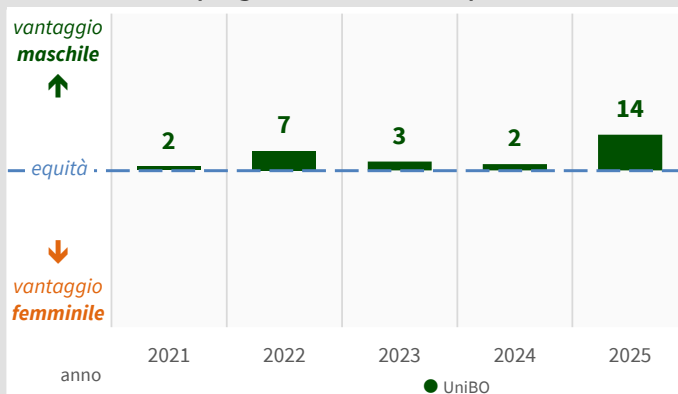


## RICERCA

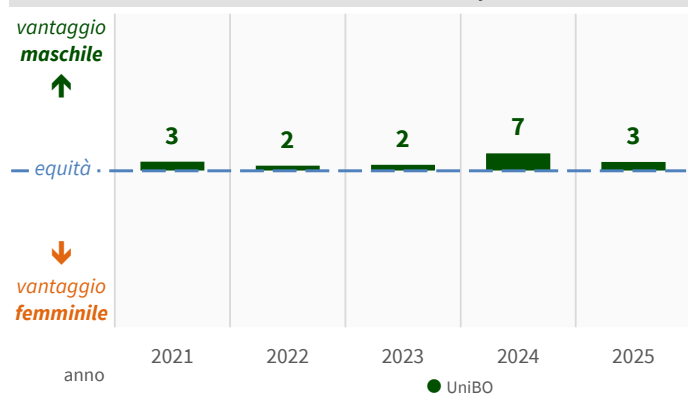
### 10. Responsabili di progetti di ricerca competitivi con incasso



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

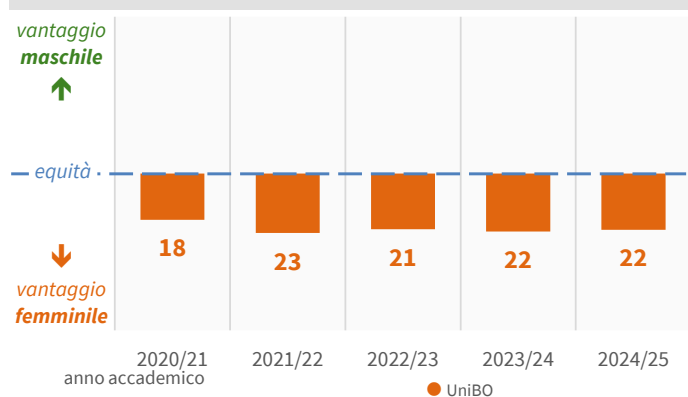


### 12. Docenti con "buon numero" di pubblicazioni

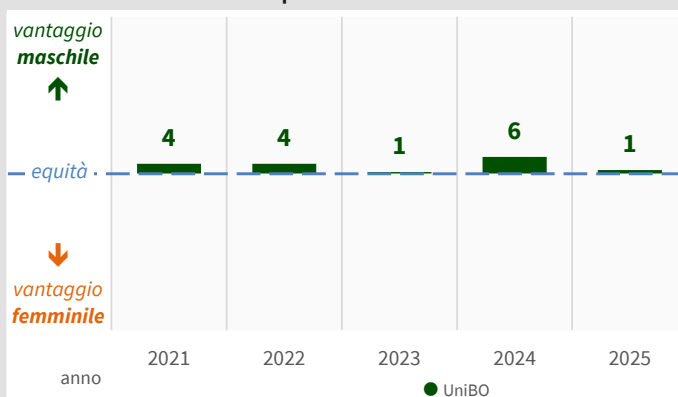


## DIMENSIONE INTERNAZIONALE

### 13. Studio all'estero – mobilità in uscita

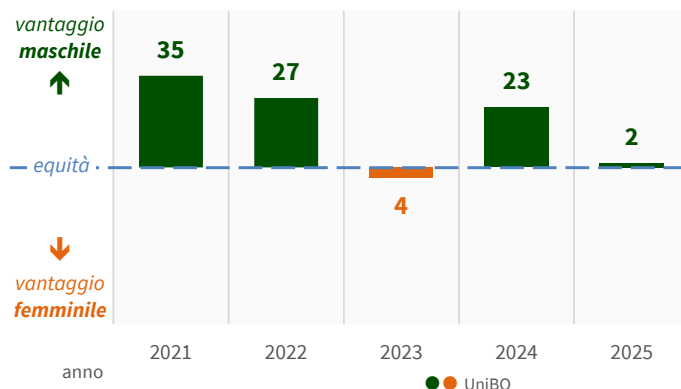


### 14. Docenti con pubblicazioni internazionali

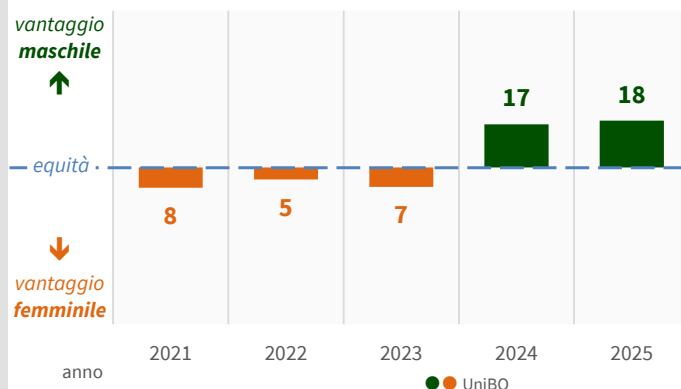


## ORGANI IN CARICA E POSIZIONI DI VERTICE NELL'ATENEO

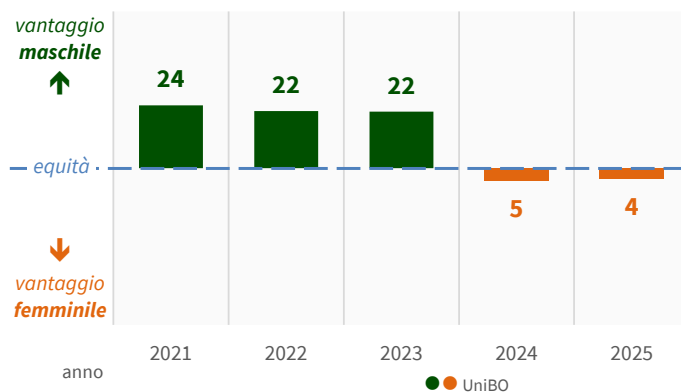
### 15. Membri di Organi – studenti



### 16. Membri di Organi – docenti

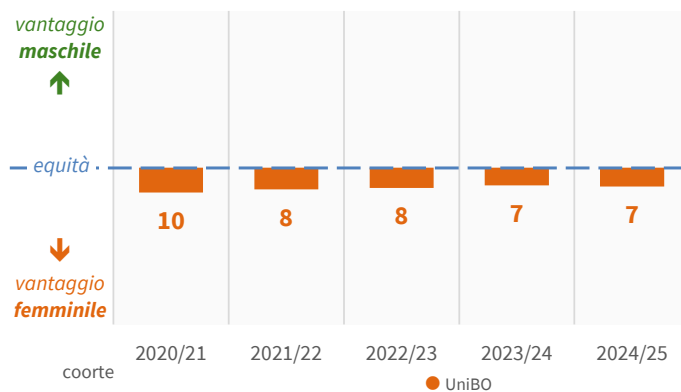


### 17. Presidenti di Scuole e Campus e Direttori di Dipartimento

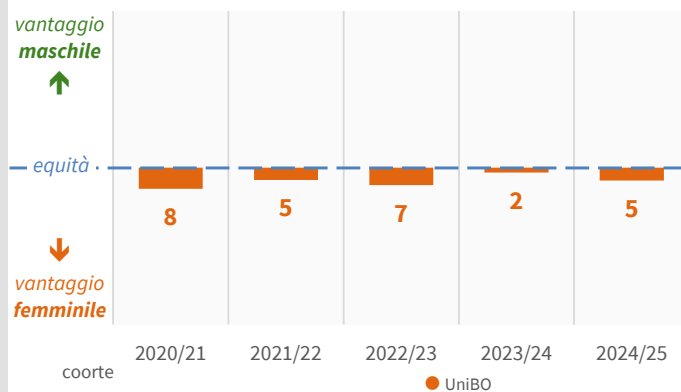


## RIUSCITA NEGLI STUDI – corsi di studio

### 18. Acquisizione dei crediti formativi

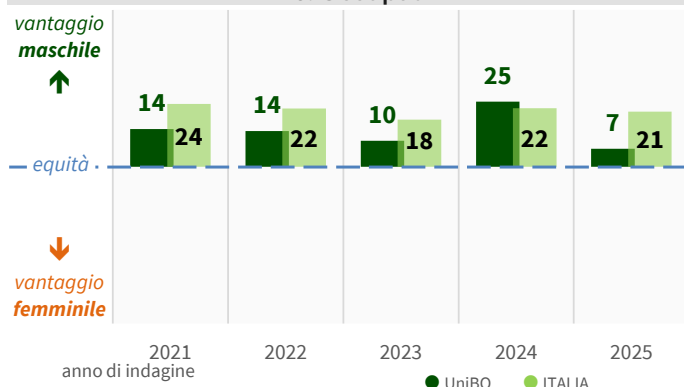


### 19. Voto medio negli esami

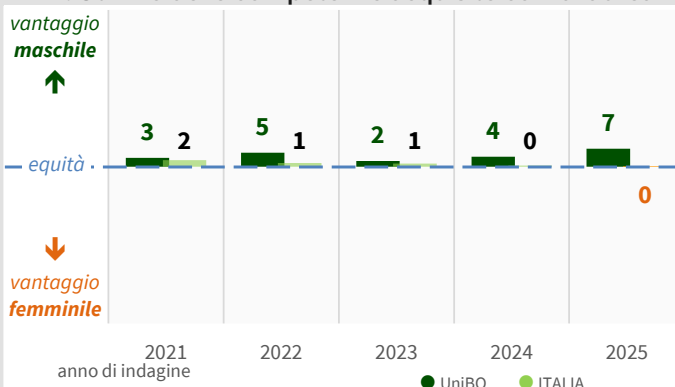


## MERCATO DEL LAVORO DOPO LA LAUREA LM/LMCU – a 5 anni dal titolo

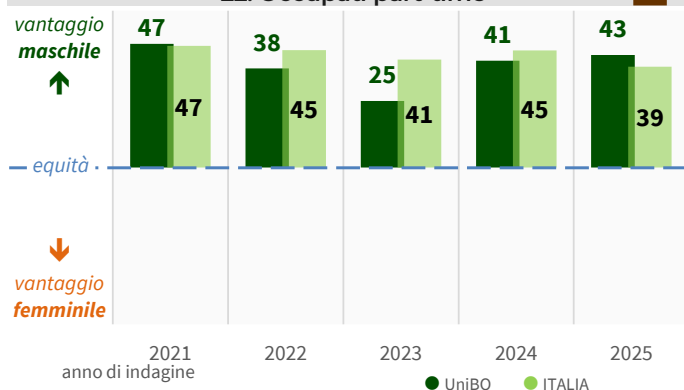
### 20. Occupati



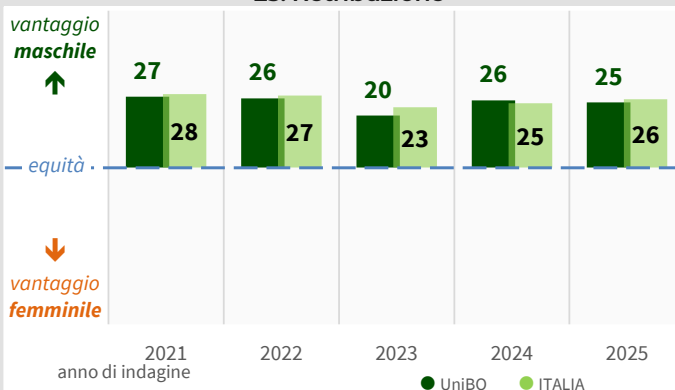
### 21. Utilizzo delle competenze acquisite con la laurea



### 22. Occupati part-time

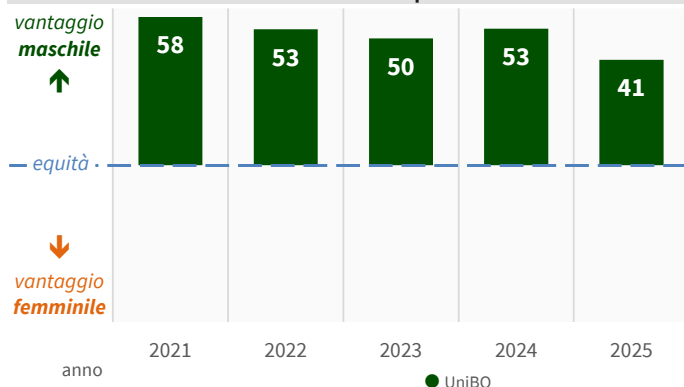


### 23. Retribuzione



## IMPEGNO IN CURA E ASSISTENZA – Personale TA

### 24. Giorni di assenza dal lavoro per cura e assistenza

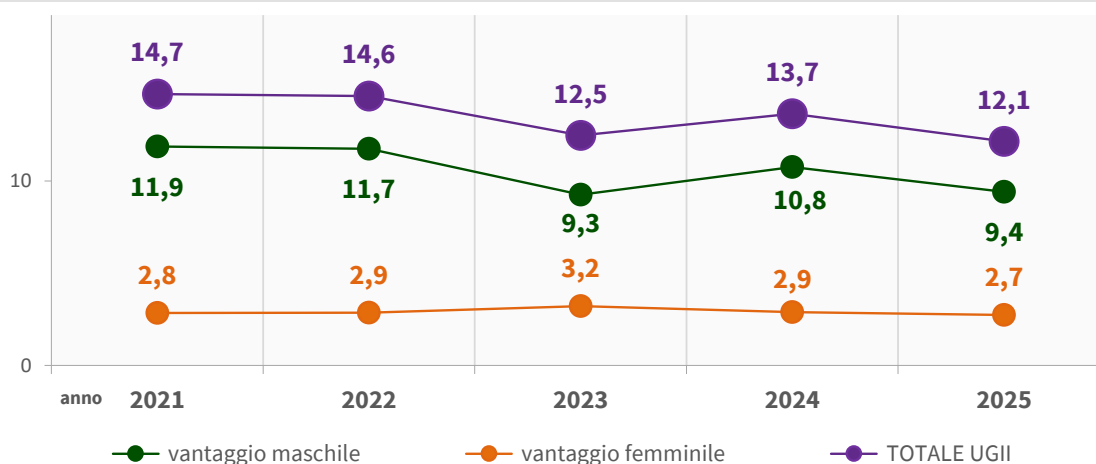


⬇ Categoria con valenza **negativa** (indicativa di una situazione potenzialmente sfavorevole).

#### 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 20.-23.).

## 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)                                                                         |



# Indice delle Tabelle e delle Figure

|                                                                                                                                                                                                                                                                           |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tab. 1 – Distribuzione delle persone – valori assoluti (2023-2025) <sup>(a)</sup> .....                                                                                                                                                                                   | 27 |
| Tab. 2 – Classi di laurea STEM e non STEM in controtendenza per distribuzione di genere – immatricolati/e 2025/26 .....                                                                                                                                                   | 30 |
| Tab. 3 – Differenze donne-uomini in punti percentuali nelle prove INVALSI – 2025 .....                                                                                                                                                                                    | 33 |
| Tab. 4 – Retribuzione mensile netta a 5 anni dalla laurea dei/Ile 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 2020 intervistati/e nel 2025)..... | 42 |
| Tab. 5 – Personale addetto alla ricerca per ruolo <sup>(a)</sup> – valori assoluti (2023-2025) .....                                                                                                                                                                      | 44 |
| Tab. 6 – Personale Docente per Dipartimento e ruolo – valori assoluti (2025).....                                                                                                                                                                                         | 52 |
| Tab. 7 – Responsabili dei progetti PRIN – valori assoluti e percentuali (2023-2025 <sup>(a)</sup> ).....                                                                                                                                                                  | 57 |
| Tab. 8 – Giorni di assenza <sup>(a)</sup> del Personale Docente per ruolo – valori assoluti (2025).....                                                                                                                                                                   | 58 |
| Tab. 9 – Personale Dirigente, TA <sup>(a)</sup> e CEL per area professionale – valori assoluti (2023-2025).....                                                                                                                                                           | 60 |
| Tab. 10 – Personale TA per area professionale e settore professionale <sup>(a)</sup> – valori assoluti e percentuali (2025) .....                                                                                                                                         | 61 |
| Tab. 11 – Congedi parentali facoltativi del Personale TA e CEL <sup>(a)</sup> – valori assoluti (2023-2025).....                                                                                                                                                          | 64 |
| Tab. 12 – Congedi per malattia figli/ie del Personale TA e CEL <sup>(a)</sup> – valori assoluti (2023-2025).....                                                                                                                                                          | 65 |
| Tab. 13 – Giorni di assenza del Personale TA e CEL <sup>(a)</sup> – valori assoluti (2025) .....                                                                                                                                                                          | 65 |
| Tab. 14 – Ingressi e cessazioni per il Personale TA a tempo indeterminato e CEL, per area professionale – valori assoluti e indici di turnover (2025) .....                                                                                                               | 67 |
| Tab. 15 – Membri degli Organi in carica al 31/12/2025 – valori assoluti.....                                                                                                                                                                                              | 68 |
| Tab. 16 – Attività formative che trattano l'uguaglianza di genere (Goal 5/SDGs), per Ambito – valori assoluti (a.a. 2023/24-2025/26) .....                                                                                                                                | 71 |
| Tab. 17 – Fondi messi a disposizione del CUG (2025) .....                                                                                                                                                                                                                 | 89 |
| Tab. 18 – Spese per interventi indirettamente connessi alle pari opportunità (2025).....                                                                                                                                                                                  | 90 |
| Tab. 19 – Disuguaglianza di genere nell'Università di Bologna: domini e aspetti (2025) .....                                                                                                                                                                              | 94 |
| Tab. 20 – Caso esemplificativo di disuguaglianza di genere – Docenti Ordinari e non Ordinari – distribuzione effettiva e distribuzioni teoriche .....                                                                                                                     | 95 |

|                                                                                                                                                                                                          |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Fig. 1 – Distribuzione delle persone – composizione percentuale per genere (2025) .....                                                                                                                  | 28 |
| Fig. 2 – Studenti/esse iscritti/e, Personale Docente e Personale TA – composizione percentuale per genere (2021-2025) .....                                                                              | 28 |
| Fig. 3 – Iscritti/e per Ambito e ciclo <sup>(a)</sup> – composizione percentuale per genere (a.a. 2025/26) .....                                                                                         | 29 |
| Fig. 4 – Immatricolati/e L e LMCU <sup>(a)</sup> per campo di istruzione ISCED – composizione percentuale (coorte 2025/26) .....                                                                         | 29 |
| Fig. 5 – Corsi di studio segregati rispetto al genere, per ciclo <sup>(a)</sup> – composizione percentuale (a.a. 2025/26) ..                                                                             | 31 |
| Fig. 6 – Immatricolati/e L e LMCU <sup>(a)</sup> per diploma secondario superiore – composizione percentuale (coorte 2025/26) .....                                                                      | 32 |
| Fig. 7 – Immatricolati/e L e LMCU <sup>(a)</sup> per voto di diploma secondario superiore – composizione percentuale (coorte 2025/26 – diplomi superiori conseguiti in Italia) .....                     | 33 |
| Fig. 8 – Immatricolati/e L e LMCU <sup>(a)</sup> per provenienza geografica <sup>(b)</sup> – composizione percentuale (coorte 2025/26) .....                                                             | 34 |
| Fig. 9 – Immatricolati/e L e LMCU <sup>(a)</sup> per classe ISEE – composizione percentuale (coorte 2025/26) .....                                                                                       | 34 |
| Fig. 10 – Immatricolati/e <sup>(a)</sup> che hanno abbandonato il corso al termine del 1° anno, per ciclo e Ambito – valori per 100 immatricolati/e (coorte 2024/25) .....                               | 35 |
| Fig. 11 – Studenti/esse in mobilità – valori per 100 iscritti/e (a.a. 2024/25) .....                                                                                                                     | 36 |
| Fig. 12 – Crediti formativi acquisiti nel corso del 1° anno – valori medi (immatricolati/e L e LMCU 2024/25 <sup>(a)</sup> ancora nel corso nel 2025/26) .....                                           | 36 |
| Fig. 13 – Laureati/e in corso per ciclo <sup>(a)</sup> e Ambito – valori per 100 laureati/e (2025) .....                                                                                                 | 37 |
| Fig. 14 – Immatricolati/e L e LMCU con “voti alti” d’esame <sup>(a)</sup> – valori per 100 immatricolati/e (immatricolati/e L e LMCU 2024/25 ancora nel corso nel 2025/26) .....                         | 38 |
| Fig. 15 – Laureati/e per ciclo <sup>(a)</sup> e voto di laurea – composizione percentuale (2025) .....                                                                                                   | 39 |
| Fig. 16 – 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 2024 intervistati/e nel 2025) .....      | 39 |
| Fig. 17 – Laureati/e per ciclo e condizione occupazionale a 1, 3 e 5 anni dalla laurea <sup>(a)</sup> – composizione percentuale (laureati/e nel 2024, 2022 e 2020 intervistati/e nel 2025) .....        | 40 |
| Fig. 18 – Retribuzione mensile netta a 1, 3 e 5 anni dalla laurea dei/lle laureati/e occupati/e – valori medi (laureati/e nel 2024, 2022 e 2020 intervistati/e nel 2025) <sup>(a)</sup> .....            | 41 |
| Fig. 19 – Iscritti/e al 1° anno dei corsi di Dottorato di ricerca (a.a. 2021/22 – 2025/26) e delle Scuole di Specializzazione (a.a. 2020/21 – 2024/25) – composizione percentuale per genere .....       | 43 |
| Fig. 20 – Iscritti/e al 1° anno dei corsi di Dottorato di ricerca per area scientifica – composizione percentuale <sup>(a)</sup> (a.a. 2023/24 – 2025/26) .....                                          | 44 |
| Fig. 21 – Personale addetto alla ricerca per ruolo – composizione percentuale per genere (2025) .....                                                                                                    | 45 |
| Fig. 22 – Personale Docente per ruolo – composizione percentuale per genere (2021-2025) .....                                                                                                            | 45 |
| Fig. 23 – Indice di <i>Glass Ceiling</i> – confronto Università di Bologna/Italia (2021-2025) .....                                                                                                      | 46 |
| Fig. 24 – Laureati/e nel sistema universitario italiano (1980-2004) <sup>(a)</sup> e Professori/esse Ordinari/ie dell'Università di Bologna 45-69enni (2025) – composizione percentuale per genere ..... | 46 |
| Fig. 25 – Personale Docente per età <sup>(a)</sup> – composizione percentuale (2025) .....                                                                                                               | 47 |
| Fig. 26 – Personale Docente per età <sup>(a)</sup> e ruolo – composizione percentuale (2025) .....                                                                                                       | 47 |
| Fig. 27 – Età media <sup>(a)</sup> del Personale Docente per ruolo (2025) .....                                                                                                                          | 48 |
| Fig. 28 – Ingressi <sup>(a)</sup> del Personale Docente per ruolo – composizione percentuale per genere (2023-2025) ..                                                                                   | 48 |
| Fig. 29 – Personale Docente per Area – composizione percentuale per genere (2025) .....                                                                                                                  | 49 |
| Fig. 30 – Personale Docente per ruolo e campo di istruzione ISCED <sup>(a)</sup> – composizione percentuale (2025) ..                                                                                    | 50 |

|                                                                                                                                                                                                             |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Fig. 31 – Docenti donne per ruolo e Area <sup>(a)</sup> – valori per 100 Docenti – confronto Università di Bologna/Italia (2025) .....                                                                      | 51  |
| Fig. 32 – Percentuali di donne e uomini in una tipica carriera accademica nell'Università di Bologna – Studenti/esse e Personale Docente – 2020 e 2025.....                                                 | 53  |
| Fig. 33 – Percentuali di donne e uomini in una tipica carriera accademica nel sistema universitario nazionale – Studenti/esse e Personale Docente – 2020 e 2025 .....                                       | 53  |
| Fig. 34 – Percentuali di donne e uomini in una tipica carriera accademica nell'Università di Bologna per macroarea disciplinare – Studenti/esse e Personale Docente – 2020 e 2025 .....                     | 54  |
| Fig. 35 – Personale Docente per sede di incardinamento – composizione percentuale per genere (2025) ....                                                                                                    | 55  |
| Fig. 36 – Personale Docente per ruolo e tipo di attività – composizione percentuale (2025) .....                                                                                                            | 56  |
| Fig. 37 – Personale Docente con un “buon numero” di pubblicazioni <sup>(a)</sup> – valori per 100 docenti (2025) .....                                                                                      | 56  |
| Fig. 38 – Personale Docente con pubblicazioni con coautori internazionali – valori per 100 docenti (2025)...                                                                                                | 56  |
| Fig. 39 – Grado di soddisfazione degli studenti frequentanti per alcuni aspetti delle attività formative – composizione percentuale delle risposte (a.a. 2024/25) .....                                     | 57  |
| Fig. 40 – Giorni di assenza del Personale Docente per ruolo – valori pro capite (2025).....                                                                                                                 | 58  |
| Fig. 41 – Stipendio lordo annuale <sup>(a)</sup> del Personale Docente per ruolo – valori medi (2025) .....                                                                                                 | 59  |
| Fig. 42 – Professori/esse Emeriti/e e Onorari/ie per periodo di nomina – composizione percentuale per genere (1933-2025) <sup>(a)</sup> .....                                                               | 59  |
| Fig. 43 – Personale Dirigente, TA e CEL per area professionale – composizione percentuale per genere (2025) .....                                                                                           | 60  |
| Fig. 44 – Personale TA per settore professionale – composizione percentuale (2025) .....                                                                                                                    | 61  |
| Fig. 45 – Personale Dirigente, TA <sup>(a)</sup> e CEL per età <sup>(b)</sup> – composizione percentuale (2025) .....                                                                                       | 62  |
| Fig. 46 – Età media <sup>(a)</sup> del Personale Dirigente, TA e CEL per area professionale (2025).....                                                                                                     | 62  |
| Fig. 47 – Personale Dirigente e TA <sup>(a)</sup> per area professionale e anzianità di servizio <sup>(b)</sup> – composizione percentuale (2025) .....                                                     | 63  |
| Fig. 48 – Personale Dirigente, TA e CEL <sup>(a)</sup> per tipo di rapporto di lavoro – composizione percentuale (2023-2025) .....                                                                          | 64  |
| Fig. 49 – Giorni di assenza del Personale TA e CEL <sup>(a)</sup> – valori pro capite (2025) .....                                                                                                          | 66  |
| Fig. 50 – Personale Dirigente, TA e CEL <sup>(a)</sup> formato, per area professionale – valori per 100 dipendenti (2025) .....                                                                             | 66  |
| Fig. 51 – Membri degli Organi in carica al 31/12/2025 – composizione percentuale per genere .....                                                                                                           | 69  |
| 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 (2025) .....                       | 69  |
| Fig. 53 – Pubblicazioni mappate nell'SDG 5 – Gender Equality – valori assoluti (2023-2025).....                                                                                                             | 72  |
| Fig. 54 – Domini per l'analisi della disuguaglianza di genere nell'Università di Bologna .....                                                                                                              | 93  |
| 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 ..... | 96  |
| Fig. 56 – Disuguaglianza di genere nell'Università di Bologna (2025): percentuale della massima disuguaglianza possibile .....                                                                              | 97  |
| Fig. 57 – Percentuale della massima disuguaglianza possibile: confronto Università di Bologna/Italia (2021-2025) .....                                                                                      | 101 |



## 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.cruir.it/bilancio-di-genere.html>

### **INVALSI**

2025 *Rapporto nazionale 2025*, <https://www.invalsi.it/wp-content/uploads/2025/10/Rapporto-prove-INVALSI-2025.pdf>

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

2023 *Genere e accademia – Carriere, culture e politiche*, Bologna, Il Mulino

### **PISA – Programme for International Student Assessment**

2021 *OCSE PISA 2018 – I risultati degli studenti italiani in lettura, matematica e scienze – Rapporto nazionale*, [https://www.invalsi.it/invalsi/ri/pisa2018/docris/2019/Rapporto\\_Nazionale.pdf](https://www.invalsi.it/invalsi/ri/pisa2018/docris/2019/Rapporto_Nazionale.pdf)

2023 *OCSE PISA 2022 – I risultati degli studenti italiani in matematica, lettura e scienze – Rapporto nazionale*, <https://invalsi-areaprove.cineca.it/index.php?get=static&pag=ocse%20pisa%202022%20-%20risultati>



ALMA MATER STUDIORUM  
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

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