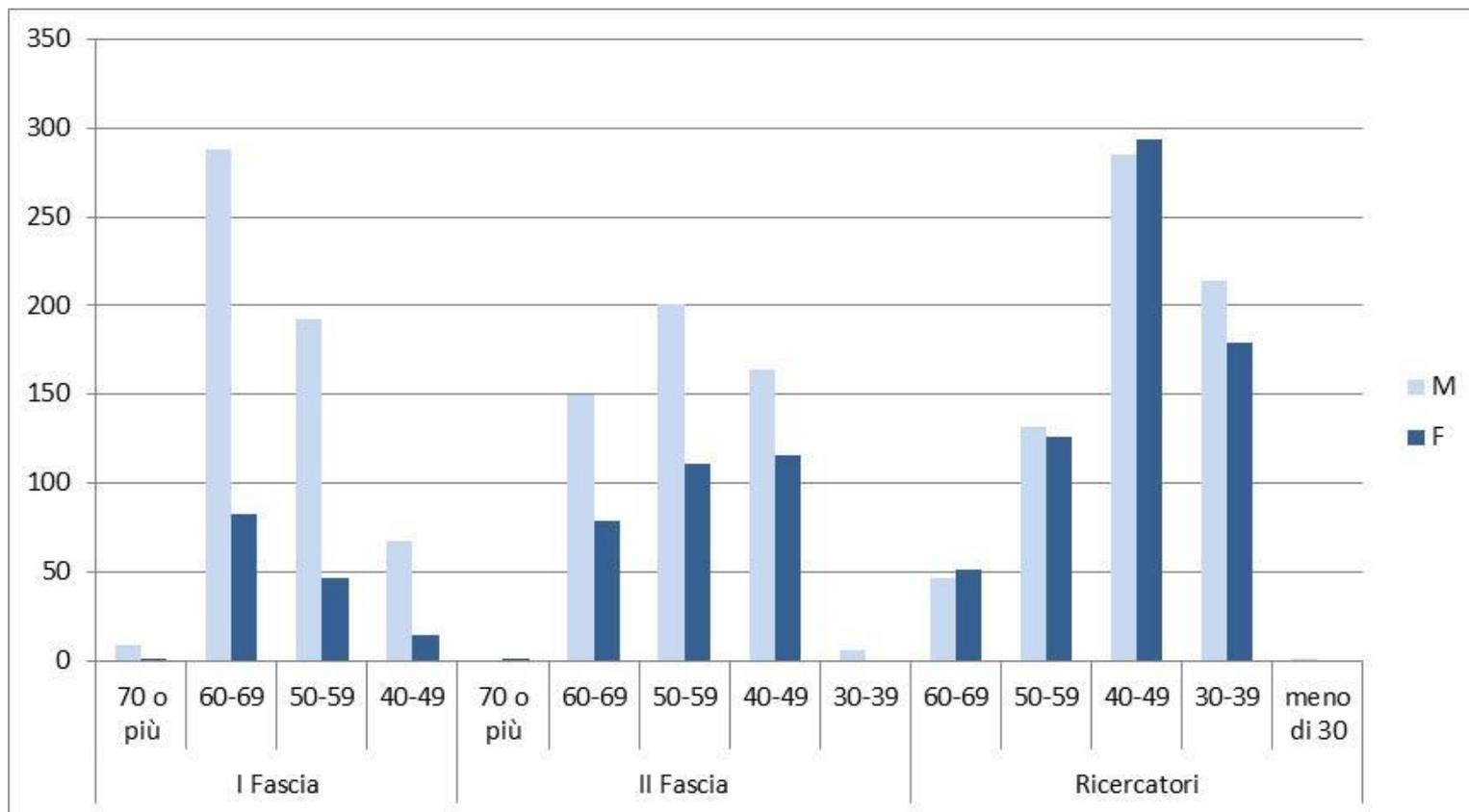




# Il CUG incontra l'Ateneo

Dario Braga

[dario.braga@unibo.it](mailto:dario.braga@unibo.it)



## **Distribuzione del personale docente dell'Università di Bologna per genere e fasce di età, numeri assoluti**

**(Dati agg. dicembre 2013- Fonte: Data warehouse d'Ateneo. Elaborazione dati del Settore Programmazione e Supporto alla Valutazione - Ufficio Elaborazione Indicatori – Unibo)**

The latest update, She Figures 2012, shows that despite progress, gender inequalities in science tend to persist.

For example, while 59 % of EU graduate students in 2010 were female, only 20 % of EU senior academicians were women.

Nell'ambito del personale tecnico e amministrativo (PTA) i rapporti di genere sono ribaltati: il 66.3% del PTA è donna

E' un aspetto che non va trascurato perché ha impatto nel rapporto tra il mondo accademico e quello amministrativo

Si noti anche che il «problema della conciliazione» casa-lavoro non è «riservato» alle ricercatrici. L'attività dell'area della ricerca (ma anche di altre) comporta ritmi confrontabili per lo staff donna che segue la progettazione nazionale e internazionale

# Accesso al dottorato

<b>Ciclo</b>	<b>U</b>	<b>D</b>	<b>U con borsa</b>	<b>D con borsa</b>
<b>XXIV</b>	271	287	167	185
<b>XXV</b>	307	297	171	147
<b>XXVI</b>	267	283	141	153
<b>XXVII</b>	286	295	153	155
<b>XXVIII</b>	278	290	147	152

Come si vede nella tabella 1, le dottorande sono in numero pari ai dottorandi, con una leggerissima prevalenza D su U. Inoltre non si osservano variazioni significative al momento della assegnazione delle borse, indicando una sostanziale pari opportunità rispetto a questa risorsa.

# Accesso agli assegni di ricerca

	<b>U</b>	<b>D</b>
<b>Assegnisti in servizio al 30/06/2012</b>	<b>642</b>	<b>678</b>
<b>Assegnisti in servizio al 31/12/2011</b>	<b>562</b>	<b>613</b>
<b>Assegnisti in servizio al 31/12/2010</b>	<b>522</b>	<b>520</b>
<b>Assegnisti in servizio al 31/12/2009</b>	<b>536</b>	<b>506</b>

Come si vede, il numero di assegnisti donna è circa lo stesso di quello degli assegnisti uomo e non si osservano variazioni significative nel tempo, semmai un leggero aumento del rapporto D/U.

Tab. 3 - Dati FIRB 2012 e FIR 2013\* (\*) Nel 2012 il numero di domande era contingentato dal MIUR, mentre nel 2013, la partecipazione è stata libera.

	Coord. nazionale*		Coord. locale	
	U	D	U	D
<b>Linea 1 non strutturati (max 33 anni)</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>21</b>	<b>20</b>
<b>Linea 2 non strutturati (max 36 anni)</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>28</b>	<b>17</b>
<b>Linea 3 strutturati (max 40 anni)</b>	<b>22</b>	<b>18</b>	<b>54</b>	<b>67</b>
<b>TOTALE</b>	<b>34</b>	<b>27</b>	<b>103</b>	<b>104</b>

	Coord. nazionale*		Coord. locale	
	U	D	U	D
<b>Linea 1 "starting"</b>	<b>44</b>	<b>48</b>	<b>86</b>	<b>90</b>
<b>Linea 2 "consolidator"</b>	<b>16</b>	<b>18</b>	<b>26</b>	<b>27</b>
<b>TOTALE</b>	<b>60</b>	<b>66</b>	<b>112</b>	<b>117</b>

il dato complessivo dimostra una **identica propensione alla produzione di progetti di ricerca competitivi riservati ai giovani**, sia come coordinamento nazionale sia come coordinamento locale. Alla gara ci si presenta in sostanziale parità di genere.

Se prendiamo la partecipazione al bando FIRB come un "indice di intraprendenza" è evidente che **le ricercatrici cercano di accedere a fondi di ricerca autonomi su base competitiva in misura pari se non superiore ai colleghi uomini.**

I dati **PRIN del bando 2010-2012** (programmi di ricerca di interesse nazionale)

Le domande presentate da unità operative dell'Università di Bologna sono state ca. 500, comprendendo anche quelle dei coordinatori nazionali.

**66 % U e 34% D**

Per i progetti con coordinamento nazionale **68% U vs. 32% D**

**La differenza rispetto ai bandi riservati ai giovani (FIRB) riflette la diversa popolazione dei ruoli dato che i progetti PRIN sono presentati più di frequente da ordinari.**

La distribuzione delle domande di finanziamento tra le aree riflette la asimmetria nella presenza di ricercatori U e D: il 58% dei progetti D sono di area umanista, mentre, tra i progetti U, la percentuale è invertita con il 62% dei progetti provenienti all'area tecnico scientifica.

**FP7** la percentuale di domande (finanziate) di ricercatrici UniBo è il 19% del totale (49 vs. 210).

29% nel "Capacities", 36% nel "People" vs. 18% nel programma "Ideas" e 16% nel "Cooperation".

Nell'ambito del programma "Cooperation" la partecipazione femminile è più marcata sulle linee di 'social science and humanities' (44%)

**Brevetti** Per i brevetti presentati nel periodo 2007-2011, il 28% degli inventori è donna.



# RESEARCH & INNOVATION

## Science in Society

European Commission > Research & Innovation > Science in Society > Activities > Human Potential & Horizons > Women And Gender In Research > Facts And Figures

HOME

HOT TOPICS

FUNDING

ACTIVITIES

TOOLS

E-LIBRARY

EVENTS

WHAT'S NEW

Welcome  
to the  
Science **in** Society  
portal

# Potential & Horizons

HUMAN POTENTIAL &  
HORIZONS

Women and Gender in  
Research

Policy on women and  
science

Facts and figures

Role of gender in research

Gender in HR  
management

## FACTS AND FIGURES

### She Figures

What is the proportion of female to male researchers in Europe, and how is this proportion evolving over time? In which scientific fields are women better represented? Do the career paths of female and male researchers follow similar patterns? Are statistics on women in science comparable across Europe? How many women occupy senior positions in scientific research in Europe?

Published every three years since 2003, She Figures replies to these questions. It presents human resource statistics and indicators in the research and technological development (RTD) sector and on gender equality in science. The report is recommended reading for all policymakers, researchers and their employers, citizens with a vision of a participative, competitive and innovative Europe.



The latest update, **She Figures 2012** ( 4.32MB), shows that despite progress, gender inequalities in science tend to persist. For example, while 59 % of EU graduate students in 2010 were female, only 20 % of EU senior academicians were women. The publication also gives an overview of the scientific fields where women are better or less represented, and

# Participation in the Framework



## Programme

Achieving equal and full participation of women in all scientific disciplines at all levels in the scientific job market (i.e. having equivalent numbers of researchers involved and equivalent access to research decision-making) is a fundamental part of European Commission policy on women in science. **In 1999, the Commission set a 40 % target for the participation of women in all committees, groups and panels relating to the functioning of the Framework Programme.** This target is subject to **regular monitoring** in order to ensure that the current levels of female participations are raised.

The Commission uses external expert evaluators to assess most of the proposals received for funding. More women evaluators are needed to help tackle the problem of female underrepresentation, particularly in some natural sciences and most of the engineering disciplines.

**Applications are welcome**

## Role of gender in research

<http://ec.europa.eu/research/science-society/index.cfm?fuseaction=public.topic&id=1283&lang=1>

Activities that pursue **greater gender equality in research** aim to integrate, whenever relevant, sex and socio-cultural differences in all phases of research. The concept of 'gender' in this context includes not only the socio-cultural but also the biological differences between men and women.

To ensure gender equality in research and to produce better quality research, **equal consideration must be given to the life patterns, biological differences, needs and interests of both women and men.**

Since sex and socio-cultural differences are fundamental organising features of life and society, recognising these differences has important implications for scientific knowledge.

**UniBo sta valutando il varo dell' IRT Alma Gender**

## Osservazioni conclusive

all'Università di Bologna – nella ricerca - lo sforzo iniziale tra donne e uomini è pari

sono pari **le opportunità** nel dottorato, pari gli **accessi** nella fase iniziali delle carriere.

La differenziazione avviene nelle fasi successive, ma non in egual misura, nelle diverse aree.

Si parte "alla pari", ma andando avanti nel percorso accademico in testa si pongono gli uomini e le donne arretrano e a volte si fermano.

In un momento in cui c'è **grande necessità di idee nuove e di nuovi modi di affrontare le grandi sfide**, la componente femminile di studiose e scienziate rappresenta **una risorsa inespressa**.

Le donne, all'Università di Bologna come negli altri atenei italiani, partono alla pari ma restano indietro nel percorso e **riducono così la capacità di partecipare all'innovazione culturale e scientifica**.

Occorre cambiare punto di vista e considerare la piramide di genere nella ricerca scientifica e tecnologica non tanto, o non esclusivamente, come una ingiustizia, o una limitazione della capacità di espressione delle donne, o il risultato di pratiche opportunistiche. Si tratta, in realtà, di una **seria "inefficienza" di sistema che va affrontata per liberare risorse umane e nuove idee e proposte non espresse appieno**.



ALMA MATER STUDIORUM  
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

**Grazie per  
l'attenzione**

