

**Seminario MIND THE GAP - Promoting Girls and Women in STEM**  
Colmare il gender GAP nella scienza. Prospettive internazionali e azioni locali  
Evento creato da WiTEC e ISA, in collaborazione con CSGE, PLOTINA, CUG

## MISURARE IL GENDER GAP

Le prime azioni del progetto PLOTINA e il Bilancio di genere  
di Unibo promosso dal Comitato Unico di Garanzia

di **Tullia Gallina Toschi** e **Benedetta Siboni**



ALMA MATER STUDIORUM  
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA  
COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ.  
LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI TUTTI I LAVORATORI  
E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI NEL LAVORO - CUG

ISA - Scuola Superiore di Studi Umanistici

Bologna, 18.05.2016



# Agenda

---

Il progetto PLOTINA

Le prime azioni di PLOTINA realizzate

Il Bilancio di genere: aspetti generali

Un'anteprima del Bilancio di genere di UNIBO 2015

- La proposta di contenuti
- Il gruppo di lavoro
- Alcuni dati sul contesto



# PLOTINA: benefici per l'Alma Mater e per i Dipartimenti che aderiranno

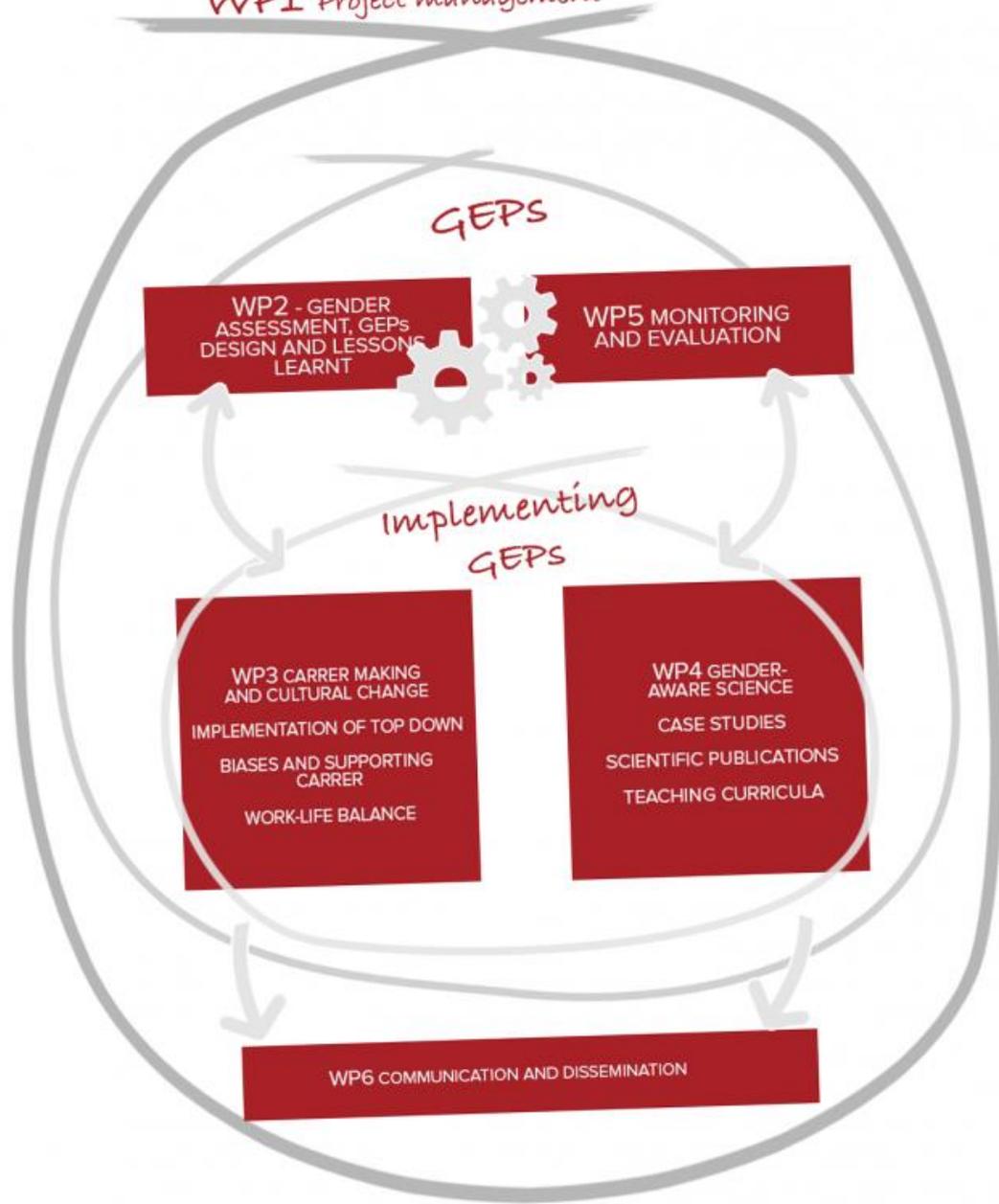


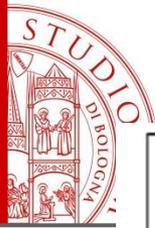
Promoting gender balance and inclusion  
in research, innovation and training

- Promuovere l'**eccellenza** della ricerca e della didattica (*ranking*)
- Aumentare l'**attrattività** dell' Alma Mater per i ricercatori e le ricercatrici di talento e per gli studenti e le studentesse di tutto il mondo
- Migliorare la **visibilità**, l'**immagine** e la **reputazione** dell'Ateneo e dei Dipartimenti che aderiranno al progetto:
  - In **ambito nazionale**: Ateneo di riferimento e nodo nevralgico di una rete di altre organizzazioni di ricerca;
  - In **ambito europeo e internazionale**: passaggio da “starting stage” a istituzione all'avanguardia e strategica sui temi della *gender equality*.

- ✓ Progettare, **approvare** e realizzare **Piani di Eguaglianza di Genere (GEPs)** «su misura», un Catalogo di Azioni, Buone Pratiche e Casi Studio *gender-aware* per 6 *Research Performing Organisation* (RPO) europee.
- ✓ Includere azioni a valenza **istituzionale** e **dipartimentale**.
- ✓ **Diffondere** ampiamente i risultati e gli strumenti sviluppati per il loro utilizzo da parte di altre RPO europee.

# Piano di lavoro





# Il consorzio

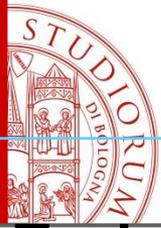
No	Name	RPOs	Short name	Country	Project entry month <sup>s</sup>	Project exit month
1	ALMA MATER STUDIORUM - UNIVERSITA DI BOLOGNA					
2	THE UNIVERSITY OF WARWICK					
3	KEMIJSKI INSTITUT					
4	INSTITUTO SUPERIOR DE ECONOMIA E GESTAO - ISEG		ISEG	Portugal	1	48
5	MONDRAGON UNIBERTSITATEA		MU	Spain	1	48
6	OZYEGIN UNIVERSITESI		OZU	Turkey	1	48
7	ZENTRUM FUR SOZIALE INNOVATION GMBH		ZSI	Austria	1	48
8	JUMP FORUM SPRL		JUMP	Belgium	1	48
9	CENTRO STUDI PROGETTO DONNA E DIVERSITY MGMT		PD	Italy	1	48
10	ELHUYAR-ZUBIZE SL		Elhuyar	Spain	1	48

**Innovazione organizzativa guidata da 2 grandi Atenei simili nei numeri**

**VALUTAZIONE/MONITORAGGIO**

**DISSEMINAZIONE**

**ASSOCIAZIONI PROFESSIONALI**



# PLOTINA: fasi del progetto



## Task 2.2:

- Coinvolgimento degli attori-chiave dell'istituzione, sia a livello centrale che dipartimentale;

**Febbraio-Aprile 2016**

- Nomina di un Gender Audit Team (GAT) e di delegati.

- Creazione del GAT
- Presentazione di PLOTINA alla *governance*
- Presentazione ai Direttori di Dipartimento e ai Presidenti delle Scuole

Adesione dei Dipartimenti e nomina dei delegati

## Task 2.3-2.5:

- Audit di genere

**Aprile 2016-  
Gennaio 2017**

- Raccolta dati per l'audit
- Elaborazione dati quantitativi
- Raccolta dati quali-quantitativi tramite questionari, interviste, *focus groups*



# PLOTINA: fasi del progetto



## Task 2.6-2.7:

- Sviluppo e approvazione di GEPs su misura

**Gennaio-Marzo 2017**

- Implementazione dei GEPs

**Marzo 2017-  
Novembre 2019**

- Forte coinvolgimento politico della squadra di governo e degli Organi (didattica, ricerca, risorse umane)
- Realizzazione delle azioni previste nel GEP approvato:
  - Risorse umane (WP3)
  - Ricerca e didattica (WP4)

## **WP5**

**Luglio 2016-  
Gennaio 2020**

- Monitoraggio e valutazione dei GEPs implementati

- Raccolta dati da fornire per il monitoraggio dei progressi

## **WP6**

**Febbraio 2016-  
Gennaio 2020**

- Comunicazione e diffusione

- Le buone pratiche di Unibo

## WP3

Formazione sulla *gender equality* destinata a dirigenti e staff

Formazione per l'*empowerment* di giovani ricercatrici e ricercatori

Progetti di fattibilità per la creazione di servizi e aree per il **benessere lavorativo** (es. asili, asili diffusi, *living areas*, telelavoro e applicazioni cloud)

Visibilità di genere nel linguaggio della comunicazione istituzionale

## WP4

Realizzazione di un caso studio in ambito scienze degli alimenti

Specifici seminari sull'inserzione delle variabili sesso/genere nella ricerca (*Gendered Innovation*)

Inserzione delle variabili sesso/genere nei curricula didattici

Summer School per *peer-reviewer, editor e referee*

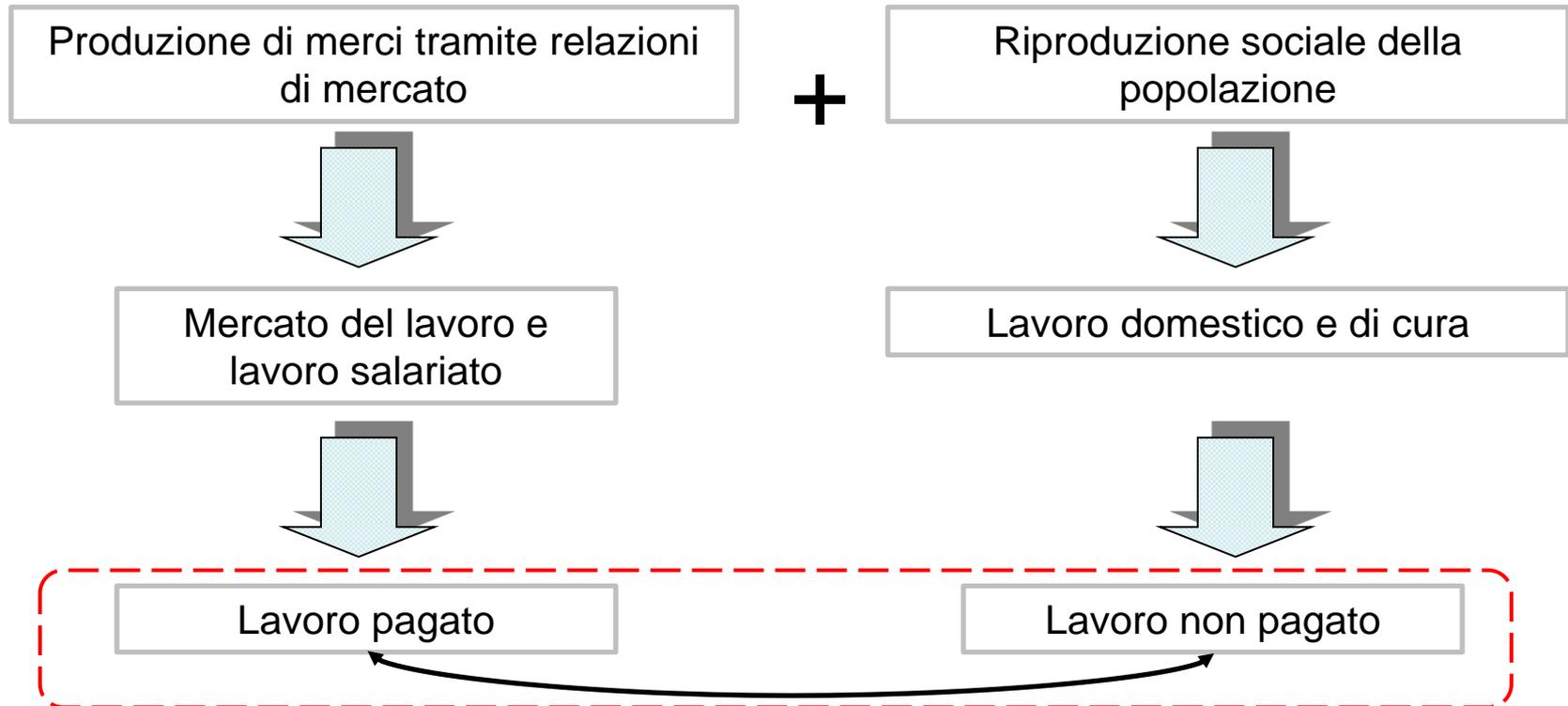
## Relazione PLOTINA ↔ DIPARTIMENTI

- P  
L  
O  
T  
I  
N  
A**
- ✓ Nomina **2 delegate/i**: 1 **personale docente** e 1 **personale t.a.**
  - connessione col Gender Audit Team ↔
  - tramite per possibili implementazioni delle azioni del progetto →
  - punti di contatto per **gender equality** e **welfare** nei dipartimenti ↔
  - proposta di azioni integrative di interesse per il dipartimento ←
  - possibilità di partecipazione a tavoli interdisciplinari di progettazione, seminari formativi etc. (n.b.: supporto alle azioni competitive) ←
- D  
I  
P  
A  
R  
T  
I  
M  
E  
N  
T  
I**





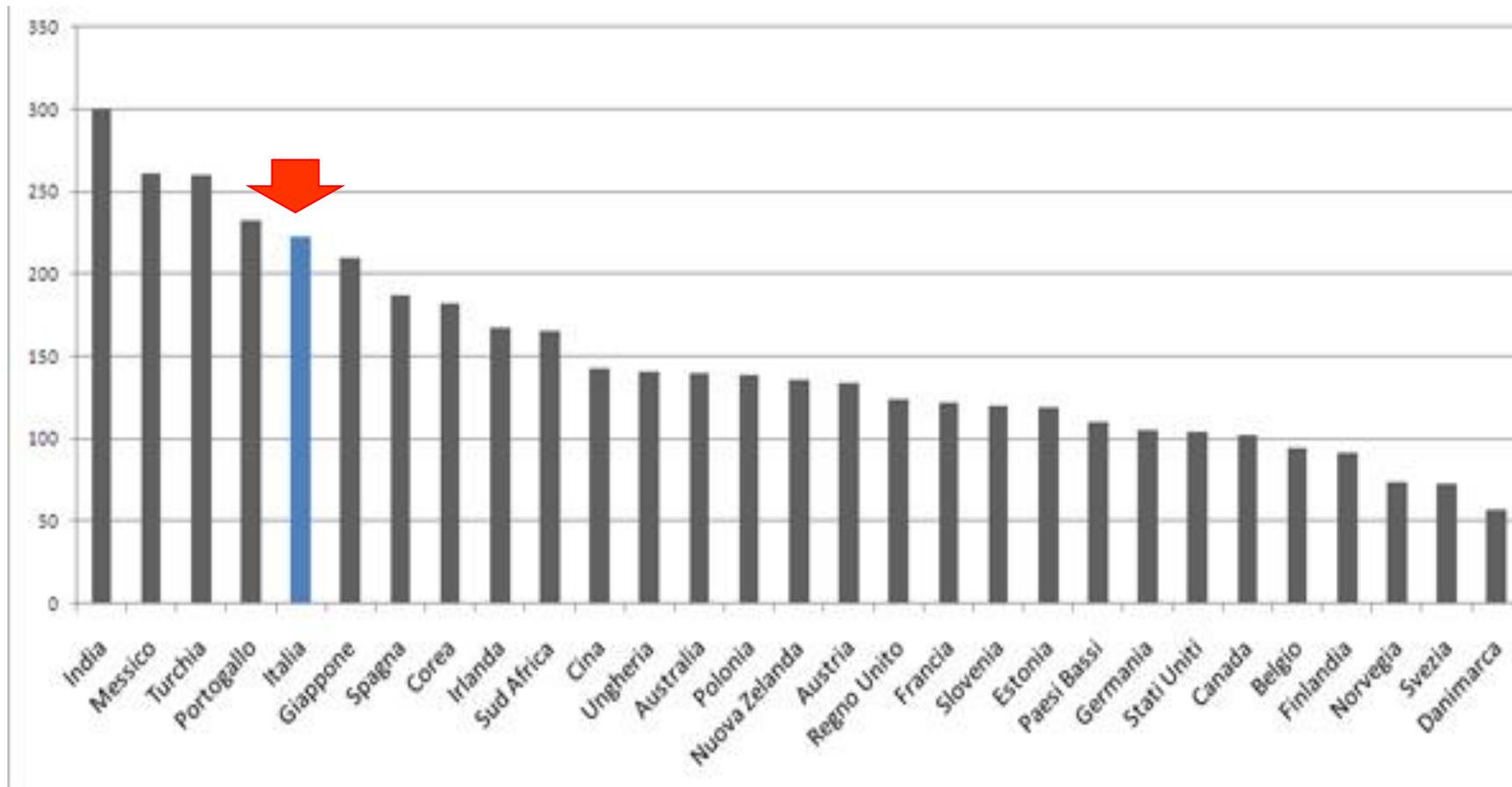
# Bilancio di Genere - Sistema economico “esteso”



Per garantire ore di lavoro pagato servono sempre ore di lavoro non pagato

Fonte: A. Picchio

# Rapporto tra lavoro non pagato femminile e maschile - MONDO



Il differenziale tra lavoro non pagato e pagato è a carico delle donne ad ogni latitudine  
 => **DISPARITÀ DI GENERE**

Fonte: OECD, Society at a Glance



# Perché il Bilancio di genere?

Il Bilancio di genere è stato studiato e sperimentato in primo luogo in riferimento allo **Stato e agli enti territoriali**

Il bilancio pubblico è ritenuto lo strumento di politica economica **neutrale** per eccellenza (entrate, spese); il suo obiettivo è servire l'interesse **pubblico** e i bisogni degli **individui**



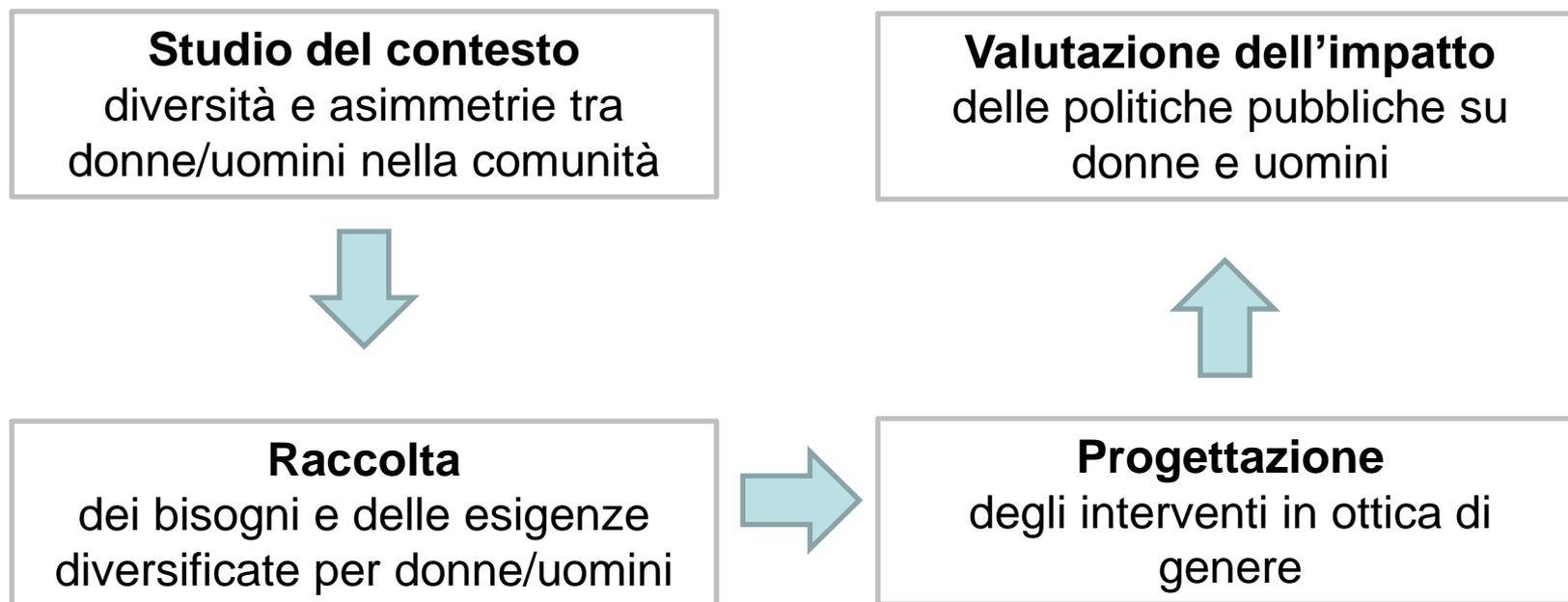
**QUESTA NEUTRALITA' E' SOLO APPARENTE  
IN REALTA' E' GENDER BLIND**

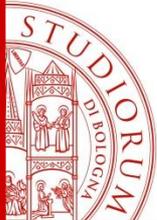


La **gender analysis** è l'attività di esame dei bilanci pubblici mirata a evidenziare il diverso impatto che le politiche pubbliche hanno rispetto ai generi di cui si compone la comunità e a quantificare come esse incidano sulle differenze esistenti



# Il processo di Gender Mainstreaming





# Bilancio di Genere: i riferimenti normativi e le linee guida

- ❖ **"Direttiva sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"**, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, 23.05.2007 – capo VI. Formazione e cultura organizzativa, lett. *f*).
- ❖ **D.Lgs. 27.10.2009, 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"**, art. 10 Piano della performance e Relazione sulla performance, co. 1, lett. *b*).
- ❖ **GEPR – Bilancio di genere per le Pubbliche amministrazioni, Jovene editore, 2015**, progetto sviluppato in accordo tra la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le Pari opportunità e l'Università di Ferrara.



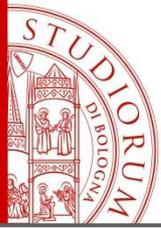
# Un'anteprima del Bilancio di genere di UNIBO 2015: la proposta di contenuti

1. Presentazione del MR
  2. Introduzione a cura del Comitato Unico di Garanzia
  3. Nota metodologica
  4. Organi a tutela dell'uguaglianza di genere nell'Ateneo
  5. Piano triennale di azioni positive e iniziative realizzate
  6. La composizione di genere nell'Ateneo
    - ✓ gli organi di Ateneo
    - ✓ il personale docente
    - ✓ il personale tecnico-amministrativo
    - ✓ gli studenti
  7. Investimenti effettuati dall'Ateneo per promuovere le tematiche di genere
- Allegati: Acronimi utilizzati e Tabelle di corrispondenza con classificazioni internazionali

Valutazione degli impatti

Analisi del contesto

***Bozza di struttura approvata nella seduta CUG del 19/01/2016***



# Un'anteprima del Bilancio di genere di UNIBO 2015: il gruppo di lavoro

---

- **Organo Promotore**

Comitato Unico di Garanzia Unibo

- **Comitato Scientifico**

Magnifico Rettore

Prorettore Risorse Umane

Presidente CUG

Delegata Pari Opportunità

Delegato al Bilancio

Consigliera di Fiducia

Responsabile del Progetto Bilancio di Genere

- **Comitato Operativo**

CUG (tutti i componenti)

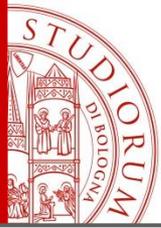
Assegnista di ricerca del Dipartimento di Scienze Aziendali

ARAG Settore Programmazione e Supporto alla Valutazione

ARAG Ufficio DataWarehouse e Rilevazioni Ministeriali

ARAG Ufficio Elaborazione indicatori

APOS Area Personale e Organizzazione



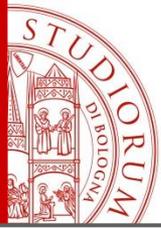
# Un'anteprima del Bilancio di genere di UNIBO 2015: alcuni dati sul contesto

## Composizione % del personale docente genere e ruolo

	2013		2014		2015	
	D	U	D	U	D	U
Professori ordinari	21	79	21	79	22	78
Professori associati	37	63	42	58	41	59
Ricercatori*	49	51	48	52	48	52

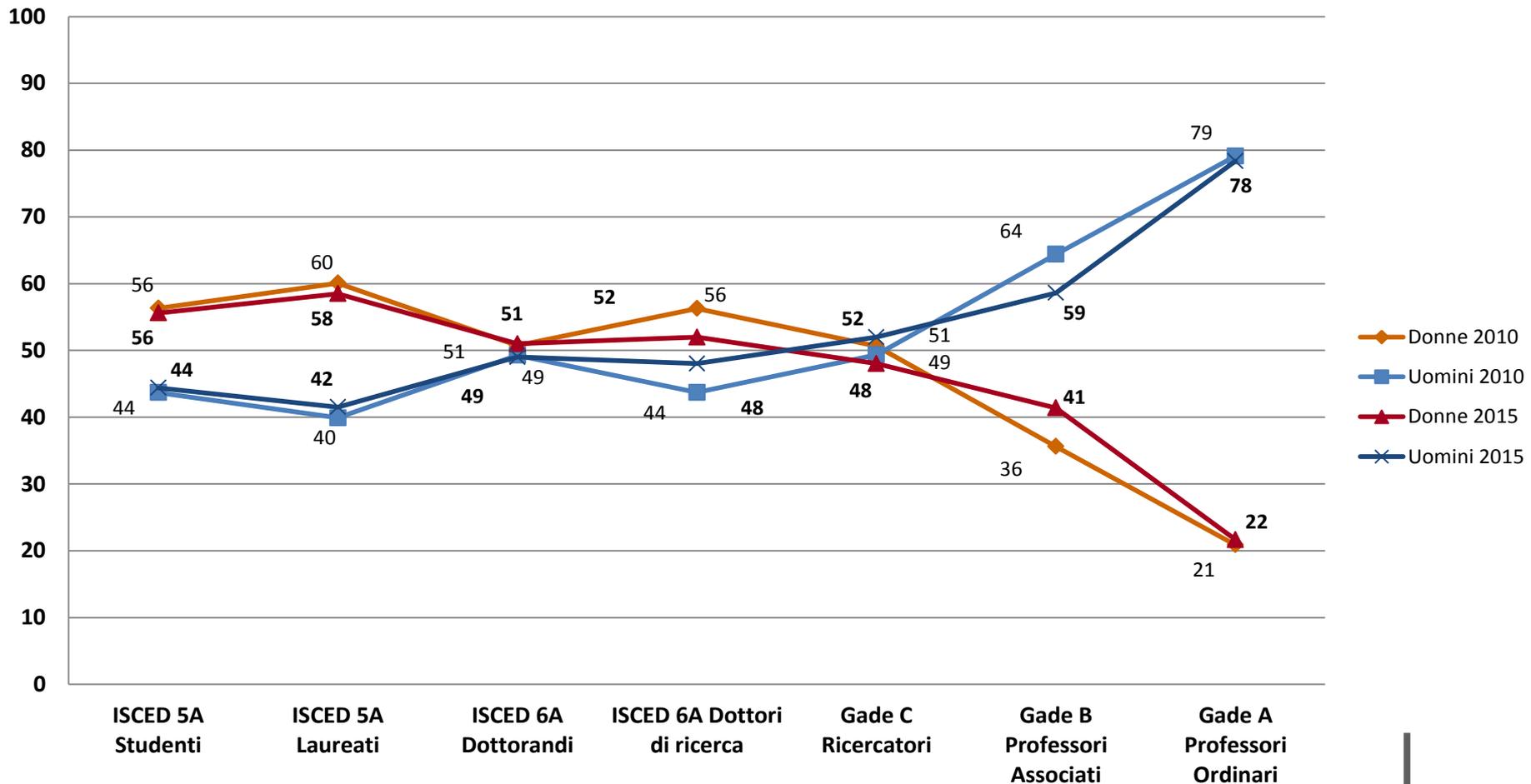
*\*Considera RTI e RTD.*

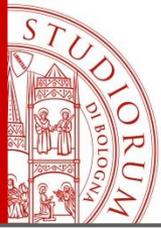
I dati mostrano l'esistenza di un fenomeno della **segregazione verticale**, in linea con quello medio esistente nel settore della scienza in Europa (UE, She Figures, 2015)



# Un'anteprima del Bilancio di genere di UNIBO 2015: alcuni dati sul contesto

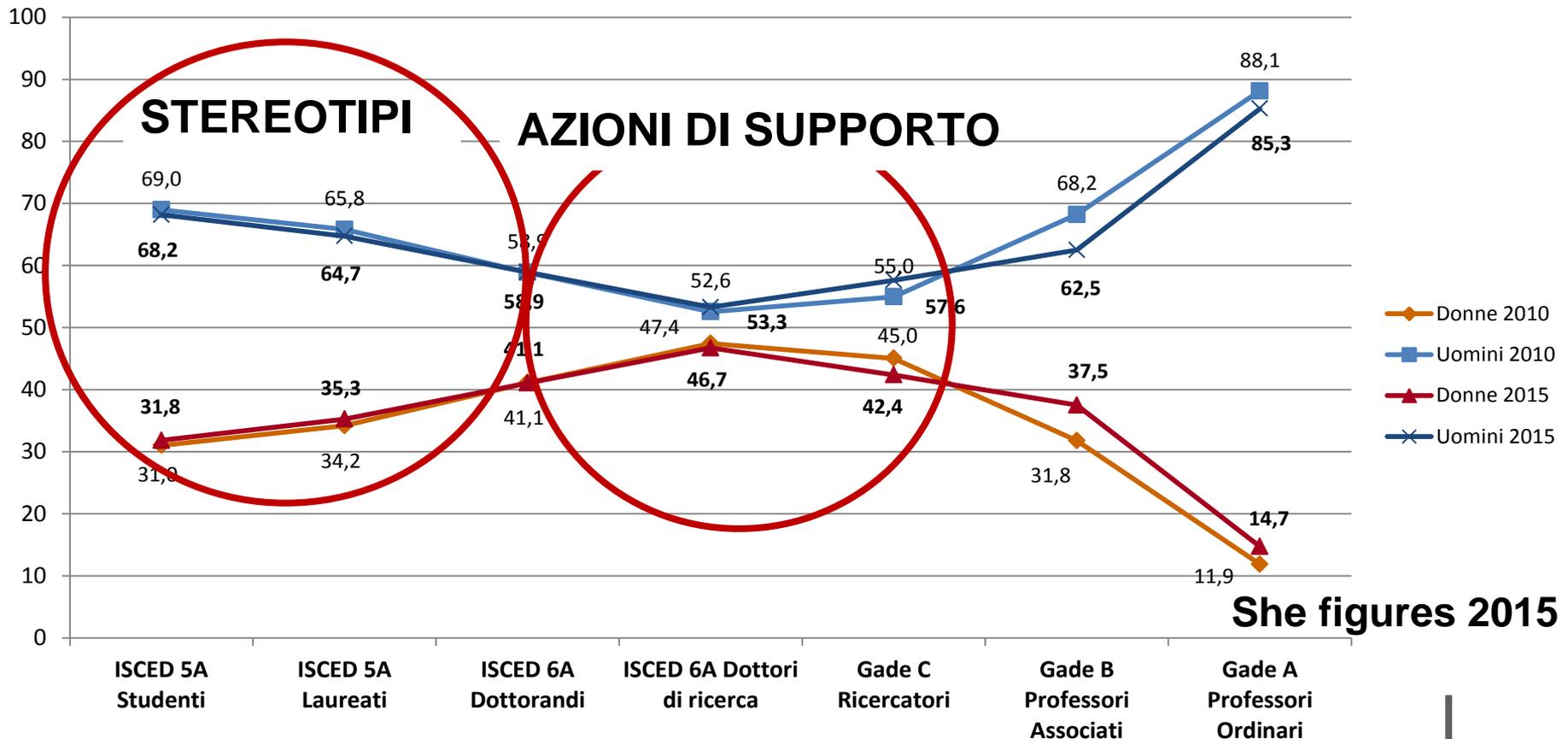
Composizione % di donne e di uomini in una tipica carriera accademica (studenti e personale docente), Università di Bologna, confronto 2010-2015

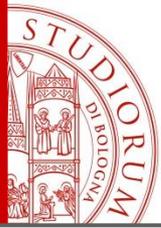




# Un'anteprima del Bilancio di genere di UNIBO 2015: alcuni dati sul contesto

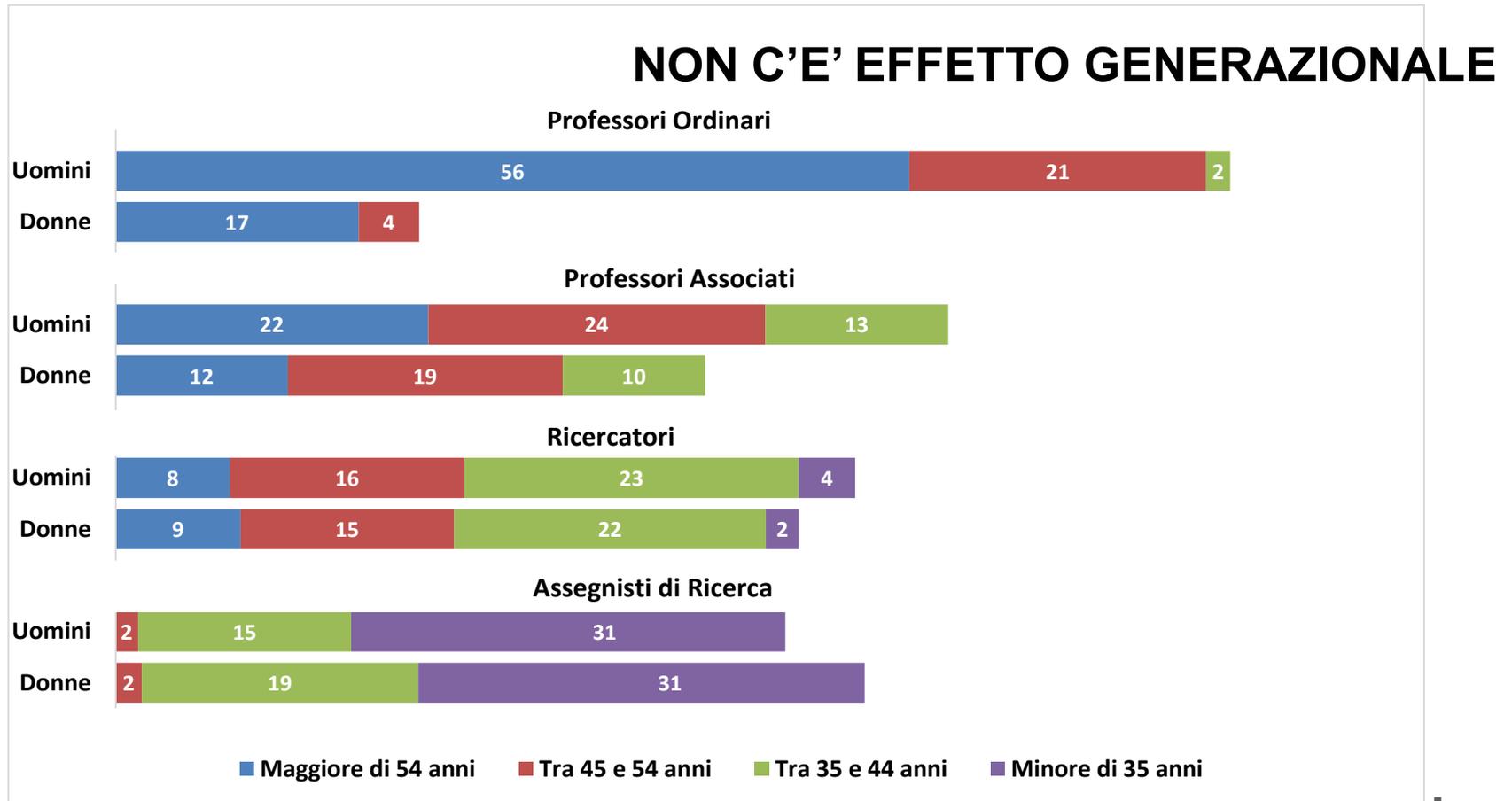
Composizione % di donne e di uomini in una tipica carriera accademica (studenti e personale docente) in Scienze e Ingegneria, Università di Bologna, confronto 2010-2015

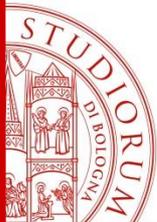




# Un'anteprima del Bilancio di genere di UNIBO 2015: alcuni dati sul contesto

Composizione % del personale addetto alla ricerca per genere, ruolo e classi di età, 2015





# Un'anteprima del Bilancio di genere di UNIBO 2015: alcuni dati sul contesto

## Composizione % del personale TA per genere e ruolo

	2013		2014		2015	
	D	U	D	U	D	U
Dirigenti	47	53	44	56	47	53
Personale TA:	65	35	65	35	66	34
<i>Di cui EP</i>	61	39	60	40	60	40
<i>Di cui D</i>	64	36	64	36	65	35
<i>Di cui C</i>	69	31	68	32	68	32
<i>Di cui B</i>	58	42	58	42	58	42



# Un'anteprima del Bilancio di genere di UNIBO 2015: alcuni dati sul contesto

## Composizione % del personale docente disaggregato per genere, ruolo e Dipartimento

Dipartimenti	Professori Ordinari		Professori Associati		Ricercatori*	
	D	U	D	U	D	U
Dipartimento delle Arti	22	78	46	54	57	43
Dipartimento di Beni Culturali	8	92	50	50	50	50
Dipartimento di Architettura	0	100	37	63	40	60
Dipartimento di Chimica "Giacomo Ciamician"	22	78	47	53	68	32
Dipartimento di Chimica Industriale "Toso Montanari"	20	80	35	65	60	40
Dipartimento di Farmacia e Biotecnologie	25	75	67	33	66	34
Dipartimento di Filologia Classica e Italianistica	19	81	32	68	75	25
Dipartimento di Filosofia e Comunicazione	29	71	54	46	20	80
Dipartimento di Fisica e Astronomia	14	86	31	69	26	74
Dipartimento di Informatica - Scienza E Ingegneria	7	93	16	84	24	76
Dipartimento di Ingegneria Civile, Chimica, Ambientale e dei Materiali	4	96	30	70	48	52
Dipartimento di Ingegneria dell'Energia Elettrica e dell'Informazione "Guglielmo Marconi"	4	96	15	85	22	78
Dipartimento di Ingegneria Industriale	0	100	16	84	15	85
Dipartimento di Interpretazione e Traduzione	56	44	73	27	60	40

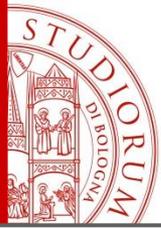
segue



# Un'anteprima del Bilancio di genere di UNIBO 2015: alcuni dati sul contesto

Dipartimenti	Professori Ordinari		Professori Associati		Ricercatori*	
	D	U	D	U	D	U
Dipartimento di Lingue, Letterature e Culture Moderne	67	33	63	37	61	39
Dipartimento di Matematica	22	78	51	49	31	69
Dipartimento di Medicina Specialistica, Diagnostica e Sperimentale	17	83	38	62	61	39
Dipartimento di Psicologia	50	50	55	45	68	32
Dipartimento di Scienze Agrarie	19	81	43	57	36	64
Dipartimento di Scienze Aziendali	3	97	50	50	43	57
Dipartimento di Scienze Biologiche, Geologiche e Ambientali	27	73	36	64	46	54
Dipartimento di Scienze Biomediche e Neuromotorie	32	68	38	62	51	49
Dipartimento di Scienze dell'Educazione "Giovanni Maria Bertin"	62	38	67	33	77	23
Dipartimento di Scienze e Tecnologie Agro-Alimentari	21	79	22	78	41	59
Dipartimento di Scienze Economiche	20	80	27	73	50	50
Dipartimento di Scienze Giuridiche	21	79	53	48	53	47
Dipartimento di Scienze Mediche e Chirurgiche	3	97	24	76	45	55
Dipartimento di Scienze Mediche Veterinarie	21	79	53	47	55	45
Dipartimento di Scienze per la Qualità della Vita	25	75	37	63	44	56
Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali	29	71	47	53	22	78
Dipartimento di Scienze Statistiche "Paolo Fortunati"	47	53	57	43	57	43
Dipartimento di Sociologia e Diritto dell'Economia	31	69	31	69	62	38
Dipartimento di Storia Culture Civiltà'	42	58	51	49	50	50
Dipartimento di Scienze Statistiche "Paolo Fortunati"	47	53	57	43	57	43

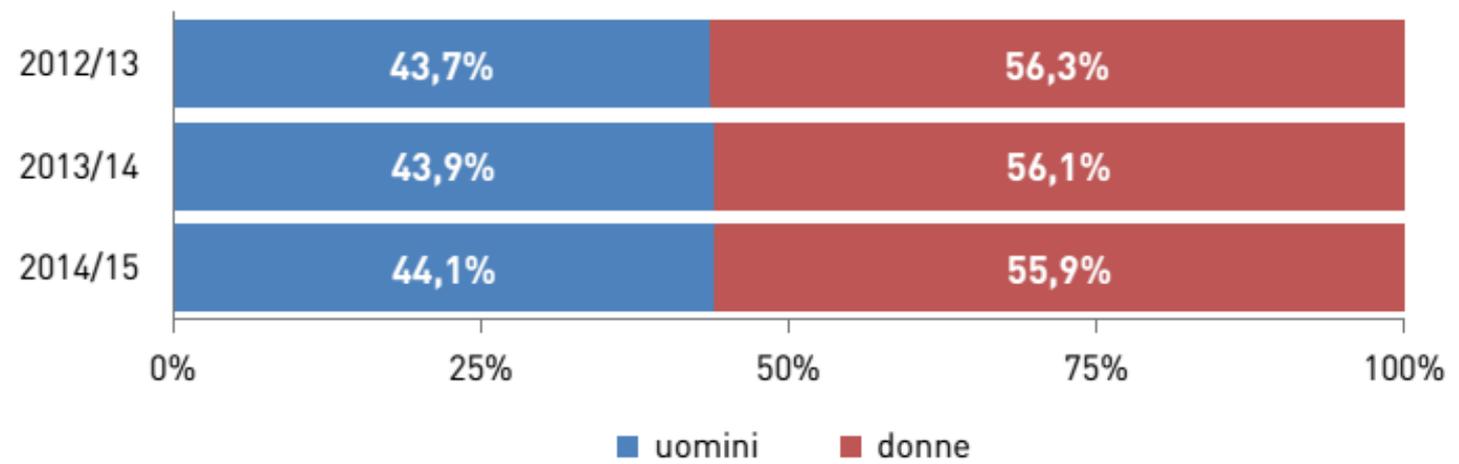
\*Considera RTI e RTD.

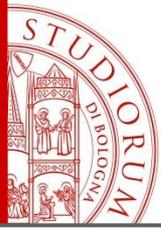


# Un'anteprima del Bilancio di genere di UNIBO 2015: alcuni dati sul contesto

Alcuni dati sulla Componente Studentesca (Fonte: Bilancio sociale Unibo 2014)

**Figura 26 – Composizione degli Studenti iscritti per genere**

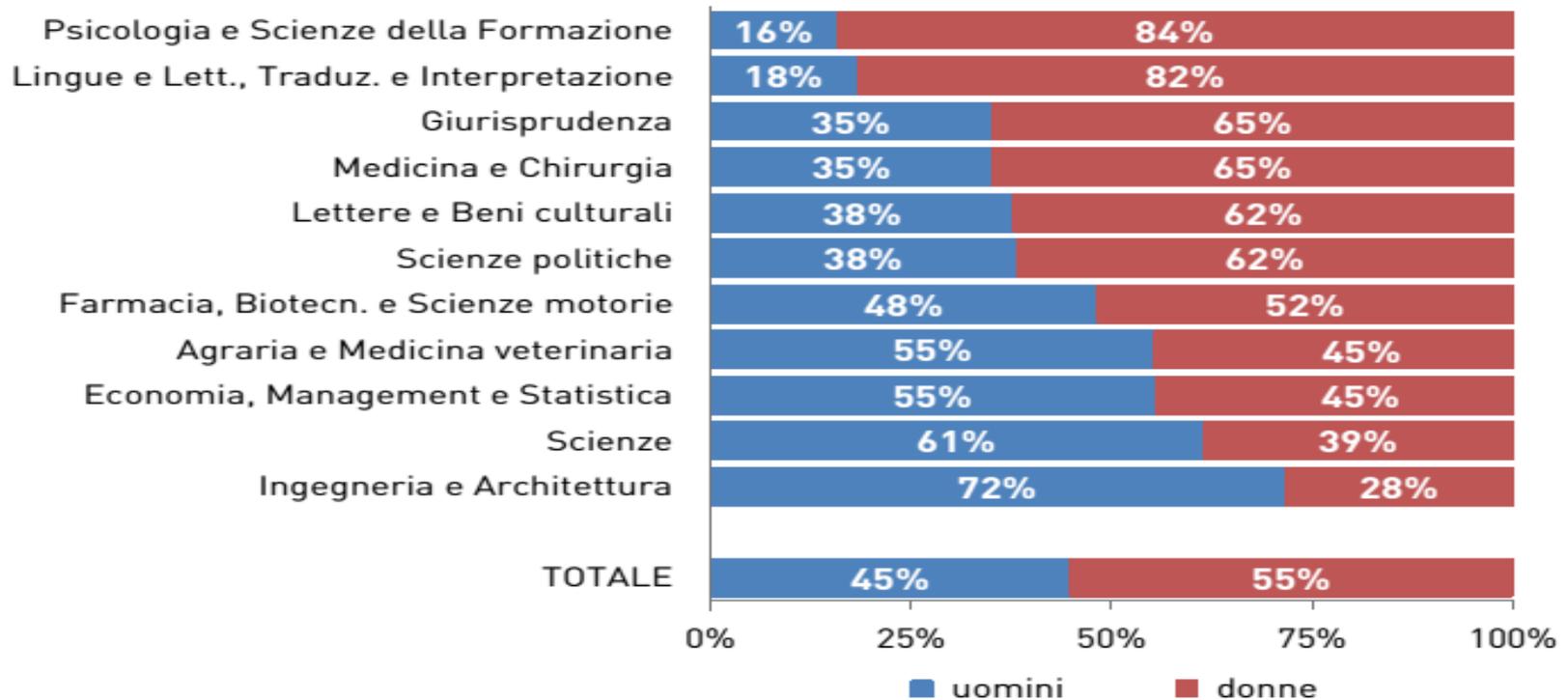




# Un'anteprima del Bilancio di genere di UNIBO 2015: alcuni dati sul contesto

Alcuni dati sulla Componente Studentesca (Fonte: Bilancio sociale Unibo 2014)

Figura 27 – Immatricolati (I ciclo e ciclo unico) per Scuola e genere – 2014/15



I dati mostrano l'esistenza di un fenomeno della **segregazione orizzontale**, come evidenziato nel panorama europeo (UE, She Figures, 2015)

- *The project PLOTINA has received funding from the European Union's Horizon2020 research and innovation programme under G.A. N° 666008.*
- *This presentation reflects only the author's view and that the European Commission is not responsible for any use that may be made of the information it contains.*



ALMA MATER STUDIORUM  
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

***Grazie per la cortese attenzione***

**Tullia Gallina Toschi**

Presidentessa del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità-CUG  
Dipartimento di Scienze e Tecnologie Agro-Alimentari

**Benedetta Siboni**

Dipartimento di Scienze Aziendali  
c/o Scuola di Economia, Management e Statistica – Campus di Forlì