



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

I Bilanci di genere nel sistema universitario
MIUR (Dipartimento della Formazione Superiore)
Sala Conferenze (piano terra)
via Michele Carcani, Roma
22 novembre 2018- ore 9.00 - 18.00

Bilancio di genere, politiche, azioni e progettualità per le pari opportunità: la logica integrata dell'Università di Bologna

A cura di:

*Benedetta Siboni, Chiara Elefante,
Tullia Gallina Toschi, Elena Luppi
Università di Bologna*

PIANO STRATEGICO 2016 -2018

associa gli «obiettivi di base» ai 17 SDGs dell'Agenda 2030 dell'ONU tra cui compare



PROGETTUALITA' E AZIONI STRATEGICHE

- ❖ Azioni sul linguaggio, la valutazione della ricerca, il contrasto agli stereotipi nelle valutazioni.
- ❖ Conciliazione vita privata-vita professionale
- ❖ I Poli per l'infanzia



❖ **Strumenti di programmazione e rendicontazione delle misure**



PLOTINA: consorzio, obiettivi e fasi

Coordinamento: Università di Bologna

Partenariato: 10 istituzioni, tra cui 6 RPO

Scopo: sviluppo e attuazione di **Gender Equality Plan (GEP)** nelle RPO, grazie a strategie innovative e sostenibili



Fasi e Tempi

1. Analisi dello “stato dell’arte” delle RPO – **febb/dic 2016**

- ✓ **Gender Audit Qualitativo:**
22 interviste + 6 Focus group (712 partecipanti)
- ✓ **Gender Audit Quantitativo:** 5 Key areas
fonte dati: DWH di Ateneo + questionari



2. Approvazione dei GEP (**mar. 2017**)

3. Sviluppo e valutazione delle azioni (**2017/2020**)

4. Creazione di una piattaforma di risorse online

KA1 – Organi di governo, attori chiave e decisori politici
KA2 – Reclutamento e avanzamento di carriera
KA3 – Conciliazione vita-lavoro
KA4 - Ricerca: pari opportunità e integrazione delle variabili sesso e genere nella ricerca
KA5 – Integrazione delle dimensioni del genere e del sesso nei programmi didattici

GEP: alcune misure realizzate



- **Introduzione, nella valutazione della ricerca di Ateneo**, di correttivi legati a “periodi di congedo per maternità e di altri periodi di congedo o aspettativa, diversi da quelli per motivi di studio”.
- Introduzione, tra le competenze trasversali, di un **corso sul Diversity Management**
- Realizzazione di **seminari sull’inserimento della dimensione di genere nella ricerca**, rivolti a docenti e ricercatori
- Presenza di uno **stand ALMAGENDER alle giornate ALMAORIENTA** al fine di promuovere una maggior presenza femminile nei corsi STEM e maschile nelle lauree educative e di cura.
- **Produzione di un video sulle procedure di reclutamento**, rivolto ai/le componenti delle Commissioni di concorso, per prevenire i pregiudizi inconsapevoli che possono condizionare la valutazione. Il link al video verrà inviato unitamente alle indicazioni fornite dagli uffici alle Commissioni. (<http://www.plotina.eu/2018/09/25/contrasting-gender-biases-in-evaluation-recruitment-professors-researchers/>)
- **Condivisione e promozione di modelli positivi di scienziate, accademiche, ricercatrici e imprenditrici.**

Il Bilancio di Genere – Edizioni annuali: 2015, 2016, 2017

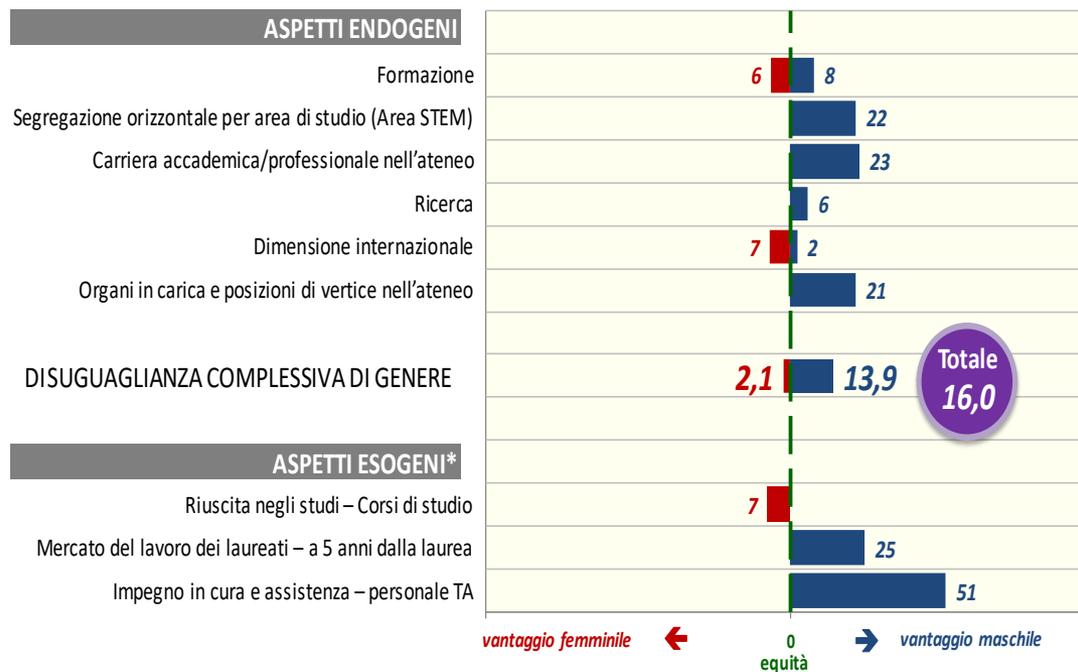


NOVITA' EDIZIONE 2017

- PRESENTAZIONE 4
- INTRODUZIONE 6
- NOTA METODOLOGICA 10
- Sezione 1 - REGOLAMENTAZIONE E ORGANI A TUTELA DELLE PARI OPPORTUNITÀ 16
 - 1.1 Normativa, Statuto e Codice Etico e di comportamento 17
 - 1.2 Organi e figure preposte alla tutela della parità di genere nell'Ateneo 20
- Sezione 2 - PIANO DELLE AZIONI POSITIVE E INIZIATIVE REALIZZATE 22
 - 2.1 Il piano delle Azioni Positive 2014-2017 24
 - 2.2 Le attività realizzate nel 2017 25
 - 2.3 Il Piano di Eguaglianza di Genere 2017-2020 dell'Ateneo (Progetto PLOTINA) 26
- Sezione 3 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELL'ALMA MATER 30
 - 3.1 Una visione d'insieme 32
 - 3.2 Gli studenti e le studentesse 34
 - 3.3 Il personale docente 44
 - 3.4 Il personale tecnico amministrativo 56
 - 3.5 Gli organi di Ateneo e le posizioni di vertice nella ricerca e nella didattica 62
- Sezione 4 - INVESTIMENTI EFFETTUATI PER LA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ 68
 - 4.1 L'inserimento della variabile sesso/genere nella didattica e nella ricerca 69
 - 4.2 Le iniziative trasversali 76
 - 4.3 Gli eventi promossi nel territorio 81
 - 4.4 Una prima lettura degli investimenti effettuati in termini economico-finanziari 84
- Sezione 5 - POSIZIONAMENTO DELL'ATENEO IN TERMINI DI PARITÀ DI GENERE: L'UNIVERSITY GENDER INEQUALITY INDEX DELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA (UGII) 86
 - 5.1 La costruzione dell'indice UGII 87
 - 5.2 Principali risultati 92
- ALLEGATI 98
 - Acronimi utilizzati 98
 - Tabelle di corrispondenza con classificazioni internazionali 101
 - Indice delle tabelle e delle figure 104



FIGURA 34 – DISUGUAGLIANZA DI GENERE NELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA (2017): % DELLA MASSIMA DISUGUAGLIANZA POSSIBILE NEI DOMINI E INDICE DI DISUGUAGLIANZA COMPLESSIVO DI GENERE (UGII)



* Gli aspetti esogeni non concorrono al calcolo dell'indice di disuguaglianza complessiva di genere.

UGII nel 2016 era pari a 17,3%, ciò segnala un miglioramento nel corso dell'anno in termini di equità

Il Bilancio di Genere – Edizioni annuali: 2015, 2016, 2017

NOVITA' EDIZIONE 2017

- PRESENTAZIONE 4
- INTRODUZIONE 6
- NOTA METODOLOGICA 10
- Sezione 1 - REGOLAMENTAZIONE E ORGANI A TUTELA DELLE PARI OPPORTUNITÀ 16
 - 1.1 Normativa, Statuto e Codice Etico e di comportamento 17
 - 1.2 Organi e figure preposte alla tutela della parità di genere nell'Ateneo 20
- Sezione 2 - PIANO DELLE AZIONI POSITIVE E INIZIATIVE REALIZZATE 22
 - 2.1 Il piano delle Azioni Positive 2014-2017 24
 - 2.2 Le attività realizzate nel 2017 25
 - 2.3 Il Piano di Eguaglianza di Genere 2017-2020 dell'Ateneo (Progetto PLOTINA) 26
- Sezione 3 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELL'ALMA MATER 30
 - 3.1 Una visione d'insieme 32
 - 3.2 Gli studenti e le studentesse 34
 - 3.3 Il personale docente 44
 - 3.4 Il personale tecnico amministrativo 56
 - 3.5 Gli organi di Ateneo e le posizioni di vertice nella ricerca e nella didattica 62
- Sezione 4 - INVESTIMENTI EFFETTUATI PER LA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ 68
 - 4.1 L'inserimento della variabile sesso/genere nella didattica e nella ricerca 69
 - 4.2 Le iniziative trasversali 76
 - 4.3 Gli eventi promossi nel territorio 81
 - 4.4 Una prima lettura degli investimenti effettuati in termini economico-finanziari 84
- Sezione 5 - POSIZIONAMENTO DELL'ATENEO IN TERMINI DI PARITÀ DI GENERE: L'UNIVERSITY GENDER INEQUALITY INDEX DELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA (UGII) 86
 - 5.1 La costruzione dell'indice UGII 87
 - 5.2 Principali risultati 92
- ALLEGATI 98
 - Acronimi utilizzati 98
 - Tabelle di corrispondenza con classificazioni internazionali 101
 - Indice delle tabelle e delle figure 104



FIGURA 35 – FIGURA 35 – PERCENTUALE DELLA MASSIMA DISUGUAGLIANZA POSSIBILE: SERIE TEMPORALE E CONFRONTO UNIVERSITÀ DI BOLOGNA/ITALIA PER ALCUNI ASPETTI





ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

Prof.ssa Tullia Gallina Toschi

Delegata del Rettore al Benessere
Lavorativo

Coordinatrice del Progetto PLOTINA

Dipartimento di Scienze e Tecnologie alimentari
tullia.gallinatoschi@unibo.it

Prof.ssa Benedetta Siboni

Presidente del CUG

Dipartimento di Scienze aziendali
benedetta.siboni@unibo.it