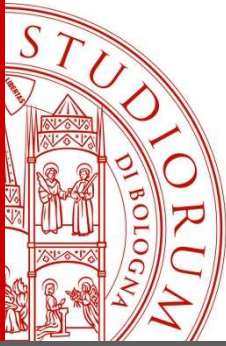


**A prescindere dal genere: pari opportunità, *empowerment* e diversità**  
Ciclo formativo 2016 a cura del Comitato Unico di Garanzia dell'Università di Bologna

# Aspetti di Bilancio di genere all'Università di Bologna

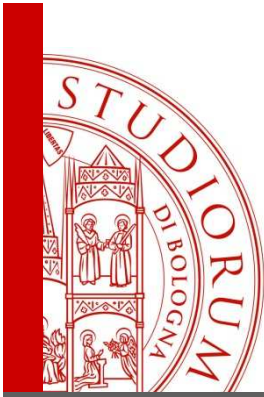
*Benedetta Siboni*

Bologna, 26.02.2016

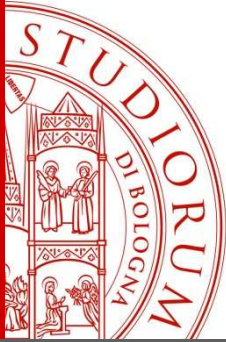


# Agenda

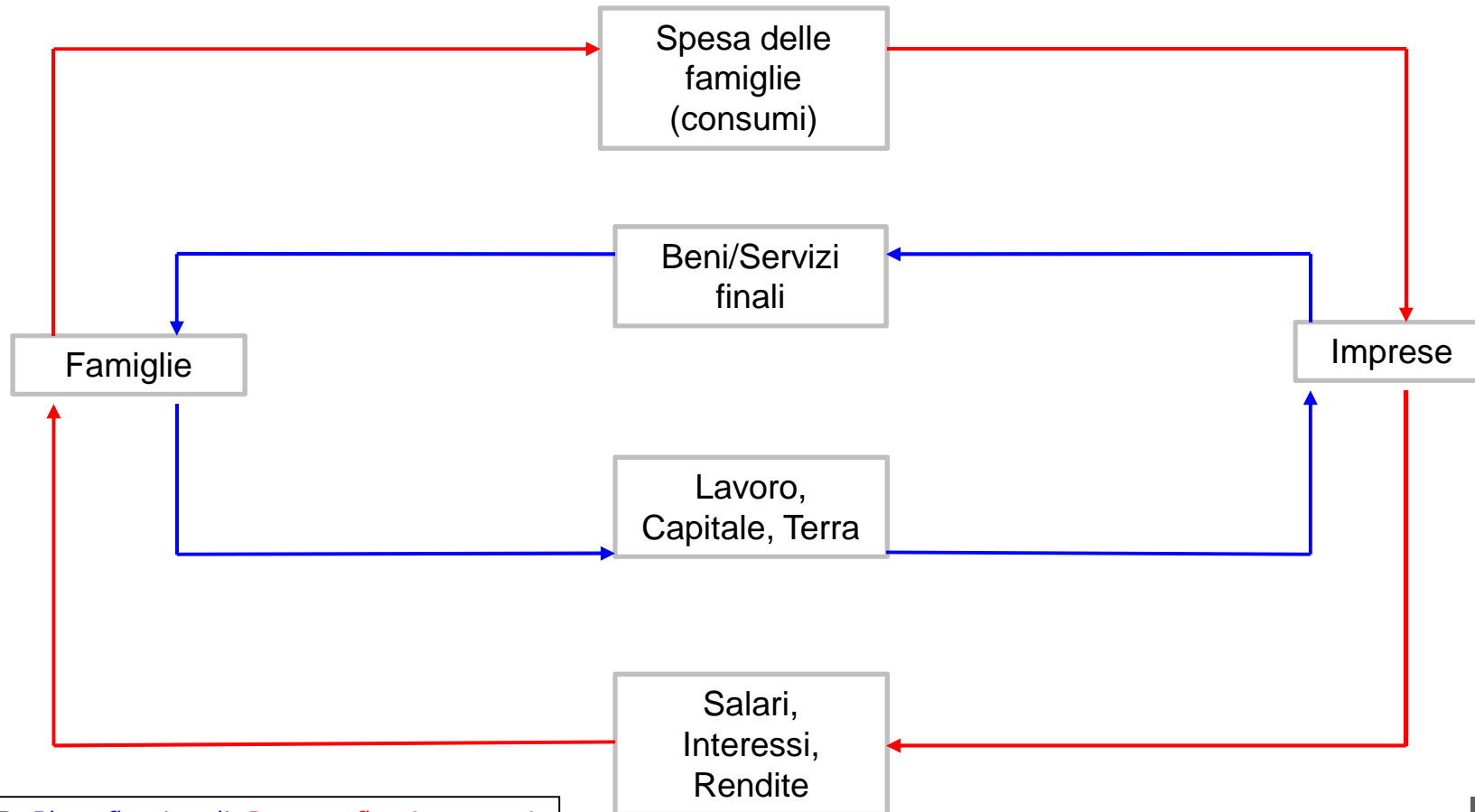
- Il Bilancio di genere nelle organizzazioni pubbliche: origini e finalità
- Principali modelli e contenuti per il Bilancio di genere nel settore universitario
- Questione di genere... questione di numeri: la distribuzione di genere nell'Università di Bologna. Un confronto con la situazione italiana ed europea



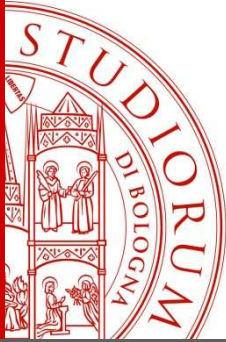
## Il Bilancio di genere nelle organizzazioni pubbliche: origini e finalità



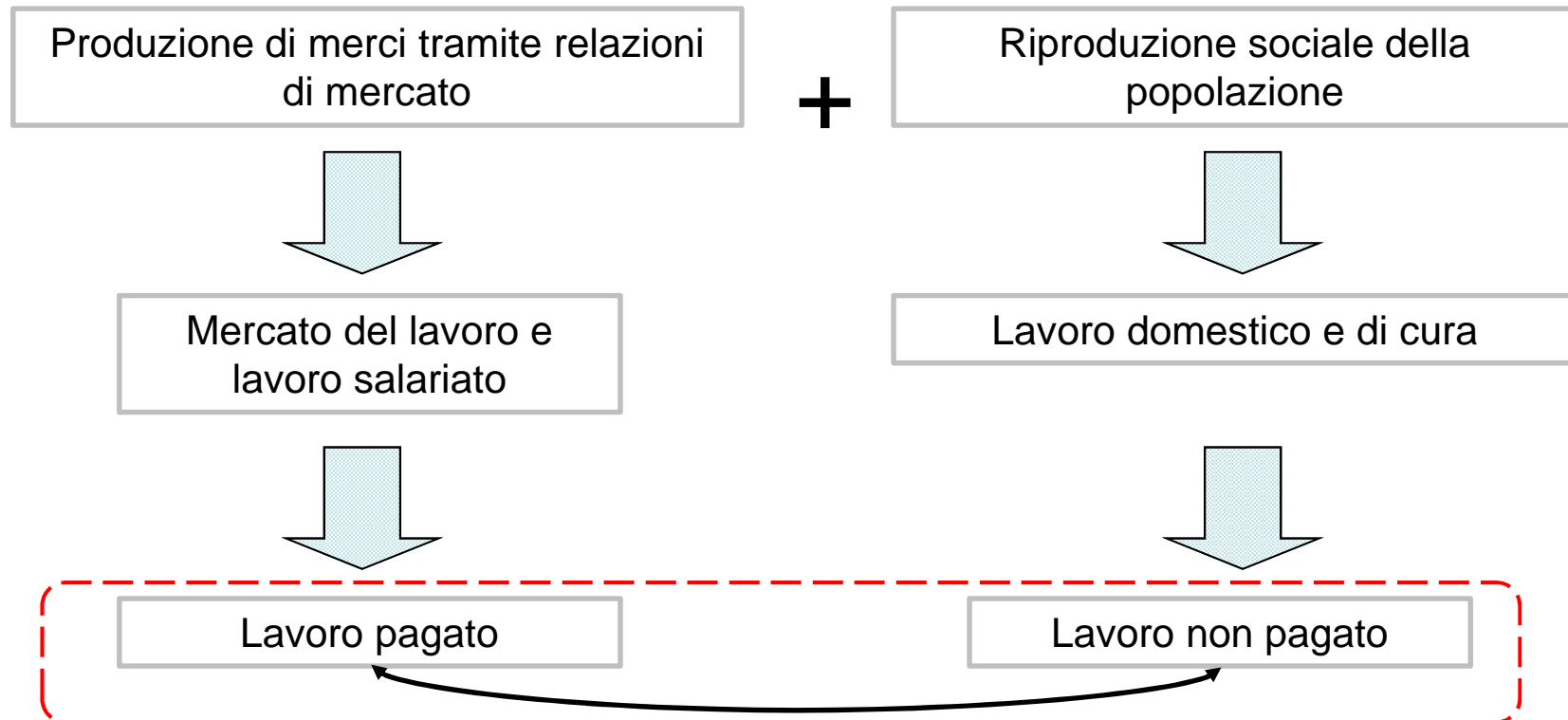
# Sistema economico "standard"



**NB:** Blu = flussi reali, Rosso = flussi monetari

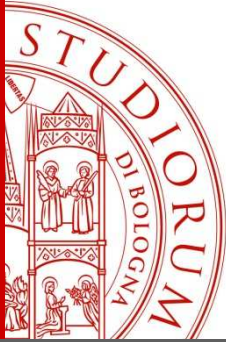


# Sistema economico “esteso”

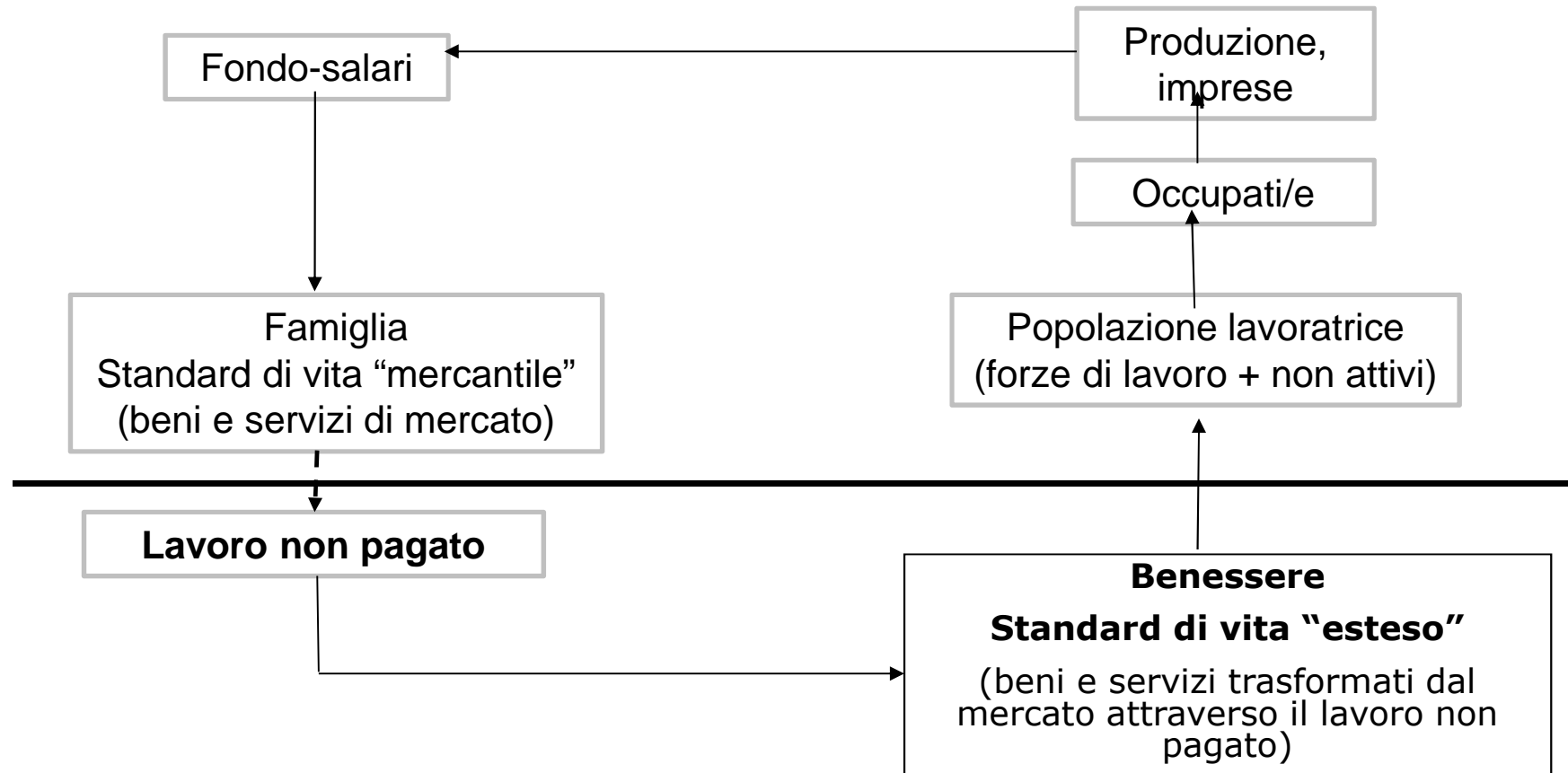


Per garantire ore di lavoro pagato servono sempre ore di lavoro non pagato

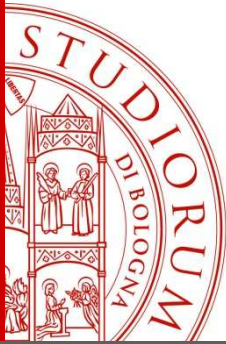
Fonte: A. Picchio



# Sistema economico "esteso"



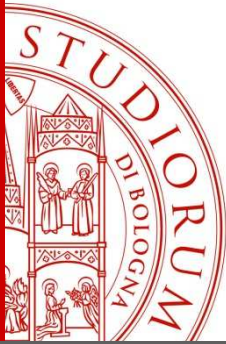
Fonte: A. Picchio



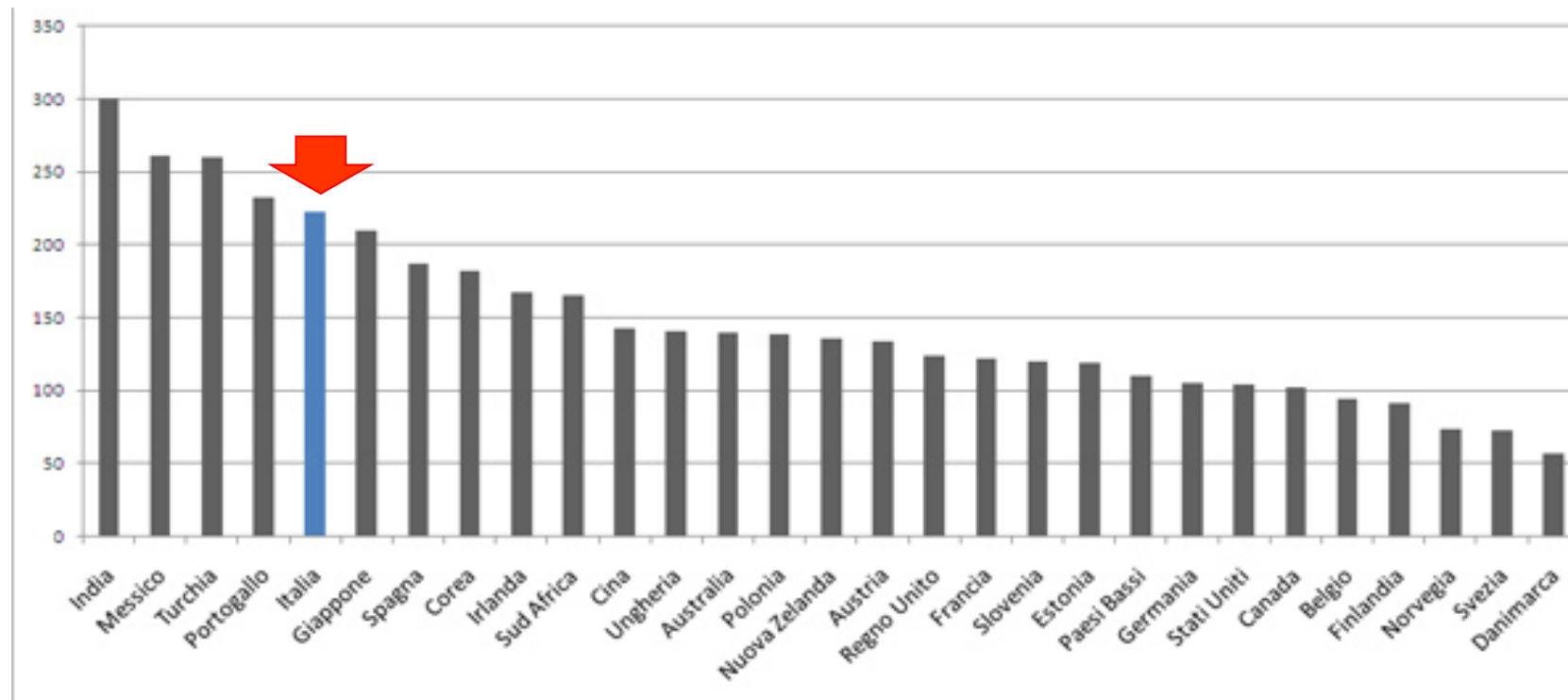
## Differenza tra lavoro non pagato femminile e maschile - EUROPA

Paese	Differenza (minuti)	Lavoro femminile non pagato	Lavoro maschile non pagato
Austria	134	269	135
Belgio	94	245	151
Danimarca	57	243	186
Estonia	119	288	169
Finlandia	91	245	154
Francia	122	258	136
Germania	105	269	164
Irlanda	167	296	129
<b>Italia</b>	<b>223</b>	<b>326</b>	<b>103</b>
Paesi Bassi	110	273	163
Polonia	139	296	157
Portogallo	232	328	96
Regno Unito	123	273	150
Norvegia	73	225	152
Slovenia	120	286	166
Spagna	187	294	107
Svezia	72	249	177
Ungheria	141	268	127

Fonte: OECD, Society at a Glance



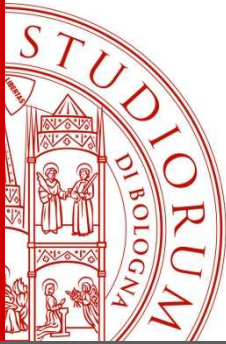
# Rapporto tra lavoro non pagato femminile e maschile - MONDO



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



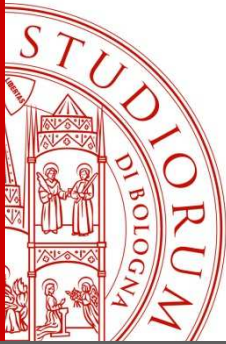


## Quali interventi a livello regolamentare?

- ❖ **Giuridici-normativi** (unità nazionale – fine anni '80): azioni di **tutela**, non discriminazione della donna rispetto all'uomo, **parità di trattamento**
- ❖ **Specifici-mirati** (fine anni '80 – fine anni '90): l'obiettivo dell'uguaglianza sostanziale richiede un **diverso trattamento dei generi**, principio delle pari opportunità (**azioni positive**)
- ❖ **Pervasivi-strutturali** (2000 – oggi): tende a integrare l'uguaglianza di genere in tutte le dimensioni della vita sociale, economica, politica (**gender mainstreaming**)



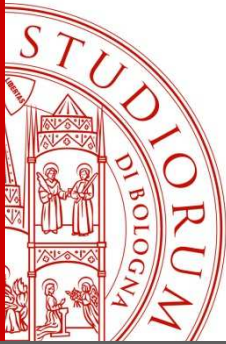
prevede che tutti gli interventi pubblici siano ripensati in chiave di genere



# Gli strumenti del Gender Mainstreaming



Fonte: G. Galizzi



# Perché il Bilancio di genere?

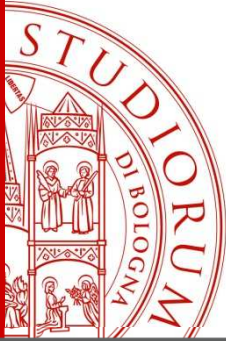
Il Bilancio di genere è stato studiato e sperimentato in primo luogo in riferimento allo **Stato e agli enti territoriali**

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



# La logica del Gender Budgeting

## BILANCIO PUBBLICO

Quali sono i bisogni dei cittadini considerati nella loro dimensione di genere?

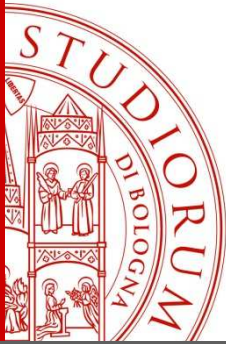
**Prospettiva di genere**

U  
O  
M  
I  
N  
I

D  
O  
N  
N  
E

Come questa iniziativa pubblica impatta sui redditi/benessere delle donne e degli uomini?

Fonte: G. Galizzi



# Il processo di Gender Mainstreaming



## POLITICA DI MOBILITA'

Riduzione delle corse

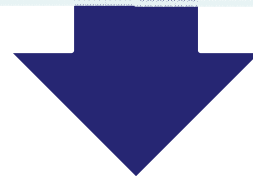
Aumento del prezzo del biglietto



## QUALE IMPATTO AVRÀ QUESTA MISURA DI POLITICA PUBBLICA?

Riduce/aumenta le ineguaglianze di genere (le lascia invariate)?

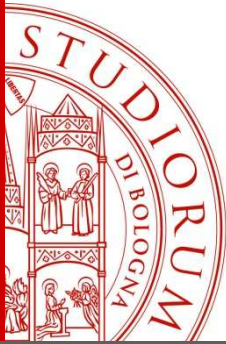
Riduce/aumenta le ineguaglianze di genere (le lascia invariate)?



## LE DONNE UTILIZZANO I TRASPORTI PUBBLICI PIÙ DEGLI UOMINI

Impatto sul **tempo** delle donne

Impatto sul **bilancio** delle donne



# Riclassificazione dei dati economico-finanziari negli Enti locali

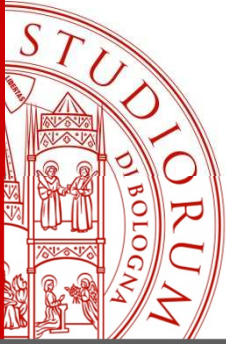
	ENTRATE	USCITE
<b>AREE DIRETTAMENTE INERENTI IL GENERE</b> - incentivi di reddito - incentivi per la disoccupazione <b>TOTALE AREA</b>		
<b>AREE INDIRETTAMENTE INERENTI IL GENERE</b> - per l'infanzia e l'adolescenza - per gli anziani - per le fasce deboli - amministrazione per il sociale <b>TOTALE AREA</b>		
<b>AREE DI GENERE "AMBIENTALI"</b> - Polizia Municipale - Viabilità e trasporti - Parchi e tutela del verde - Illuminazione <b>TOTALE AREA</b>		
<b>AREE NEUTRE PER GENERE</b> - Amministrazione - Acquedotti e fognature - Nettezza urbana etc. <b>TOTALE AREA</b>		
<b>TOTALE</b>		

Area delle  
PP.OO.

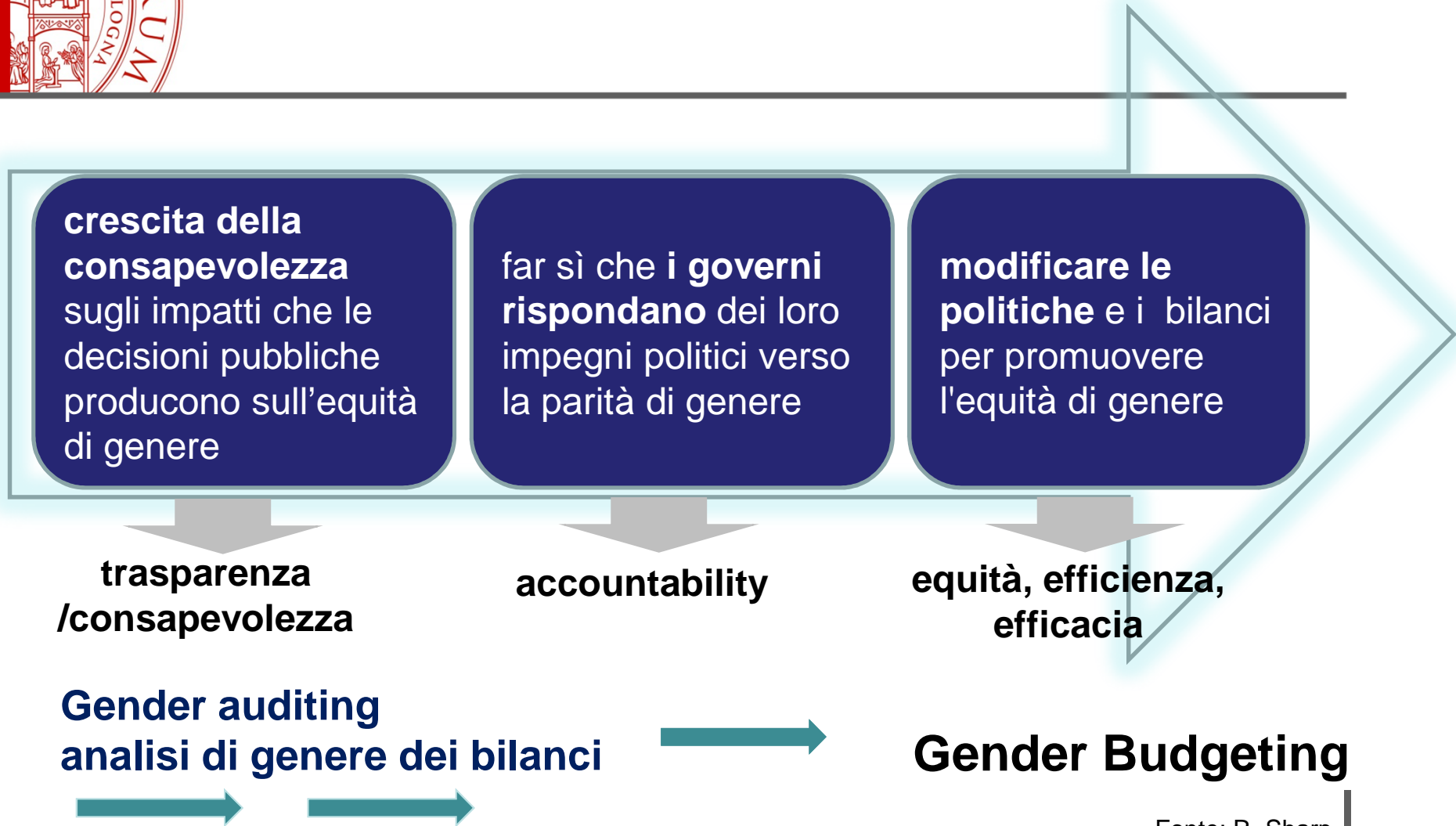
Area della  
Conciliazione

Area della  
Qualità della Vita

Area delle  
Spese generali

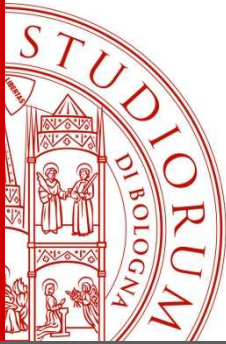


# Obiettivi del Bilancio di genere



Fonte: R. Sharp



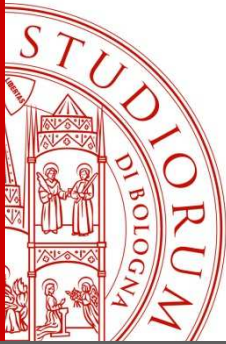


# Il ciclo di accountability di genere

Il Bilancio di genere inteso come strategia di gender mainstreaming coinvolge **una fase preventiva (budgeting) e una consuntiva (auditing)**



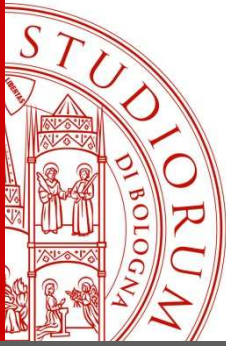
Fonte: G. Galizzi



# Le esperienze di Bilancio di genere

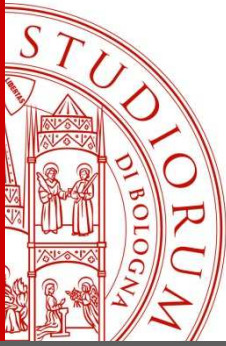
- **PIONIERI:**
  - **1984:** Australia (il governo federale ha utilizzato indicatori di genere)
  - **1994:** Sud Africa
- **SUCCESSIVE ESPERIENZE:**
  - **Africa:** Botswana, Kenya, Malawi, Mauritius, Mozambico, Namibia, Rwanda, South Africa, Tanzania, Uganda, Zambia, Zimbabwe
  - **America:** Barbados, Brasile, Canada, Cile, El Salvador, Mexico, Perù, St. Kitts e Nevis, USA
  - **Asia:** Bangladesh, India, Sri Lanka, Thailandia, Vietnam
  - **Medio Oriente:** Israele, Libano
  - **Pacifico:** Australia, Isole Fiji
  - **Europa:** Austria, Francia, Germania, Irlanda, Italia, Norvegia, Russia, Scozia, Spagna, Svizzera, Regno Unito

Fonte: D. Budlender



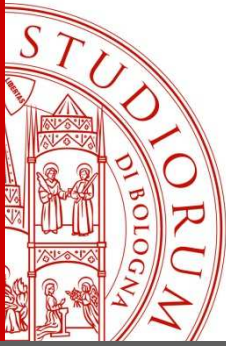
# Bilancio di genere: le tappe in EUROPA

- ❖ **1995:** Conferenza Mondiale di Pechino - *Beijing Platform for Action* => stimolo => richiesta ai Governi di avviare analisi dei bilanci in un'ottica di genere
- ❖ **1996:** Consiglio Europeo dei Ministri - Adozione di una Risoluzione perché la gestione di tutti i Fondi Strutturali sia guidata dal principio del gender mainstreaming
- ❖ **2001:** prima Conferenza Comunitaria sul "Gender Responsive Budget"
- ❖ **2003:** Relazione di Fiorella Ghilardotti al Parlamento Europeo sul gender budgeting negli enti pubblici (16.06.2003) e Risoluzione del Parlamento Europeo sul Gender Budgeting (03.07.2003) => invito rivolto agli stati membri e ai governi territoriali ad adottare e promuovere la diffusione di informazioni sul gender budgeting
- ➔ **2006:** Rapporto comunitario sull'uguaglianza tra donne e uomini; individua sei ambiti prioritari per realizzare le pari opportunità



# Bilancio di genere: le tappe in ITALIA

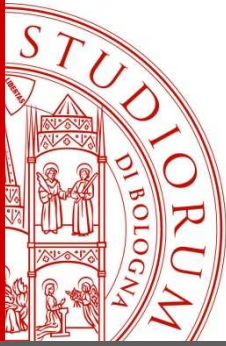
- ❖ **2000:** conferenza sul "Gender Budgeting dei bilanci pubblici" patrocinata dalla Commissione Nazionale di PP.OO. (Roma, 15-16 settembre)
- ❖ **2001:** avvio di progetti nelle Prov. di Modena e Genova e nel Comune di Sestri Levante
- ❖ **2002:** primo Bilancio di genere in Italia nel Comune di Sestri Levante
- ❖ **2003:** firma del Protocollo d'Intesa tra le Province di Genova, Modena e Siena
- ❖ **Dal 2003:** un numero crescente di esperienze realizzate da parte degli enti locali (Bologna, Forlì, Rimini, Udine, ecc.)
- ➔ ❖ **2007:** "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, lett. *f*).
- ❖ **2008:** Il Bilancio di genere come forma di rendicontazione sociale e strumenti operativi (CNDC - Consiglio nazionale dei dottori commercialisti e degli esperti contabili)



## Bilancio di genere: le tappe in ITALIA

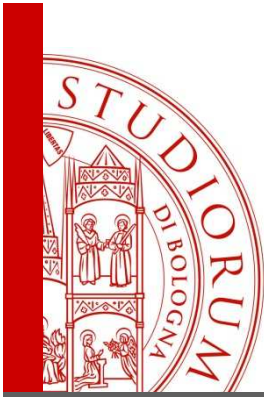
- ❖ **2009:** legge reg. Piemonte, n. 8 del 18.03.2009 "Integrazione delle politiche di pari opportunità di genere nella Regione Piemonte e disposizioni per l'istituzione dei bilanci di genere". Nel 2011 pubblicata la Guida per la realizzazione del Bilancio di genere negli enti locali.
- ➔ ❖ **2009: 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, co. 1, lett. b).
- ❖ **2011:** legge n. 39 del 7.04.2011 "Modifiche alla legge 31 dicembre 2009, n. 196, conseguenti alle nuove regole adottate dall'Unione europea in materia di coordinamento delle politiche economiche degli Stati membri"
- ➔ ❖ **2015:** siglato un **Accordo** tra la Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento per le PP.OO e l'Università di Ferrara, per realizzare le "Linee Guida per la realizzazione del Bilancio di genere" in relazione ai diversi comparti della pubblica amministrazione.

		<b>Ciclo dell' Accountability di Genere</b>			
		<b>Gender Auditing</b>	<b>GA + Dichiarazione di coordinamento tra programmazione e analisi di genere</b>	<b>GA + Obiettivi di miglioramento per programmazione futura</b>	<b>Gender Budgeting</b>
<b>Iniziative di Analisi di Genere</b>	<b>Bilanci di Genere</b>	<p><b>Regioni</b> Marche 05,06</p> <p><b>Comuni</b> Aci Bonacc. 04 Aosta 02,03 Arezzo 09 <u>Bologna 07,08</u> Cuneo 04 Ferrara 04 <u>Novi Ligure 06</u> Quarrata 05 e 09 Rimini 03,04 S. Giuliano T. 07 <u>Sestri Lev. 01</u></p> <p>Com. Montana M.te Cervino 01,02</p>	<p><b>Regioni</b> <u>Emilia-Romagna 05</u></p> <p><b>Province</b> Ferrara 05,06,07,08,09 Firenze 04 Genova 02,03 Parma 04,05,06</p> <p><b>Comuni</b> Genova 02,03 Lodi Vecchio 04 Torino 07,08,09 <u>Udine 08</u></p>	<p><b>Regioni</b> Piemonte 06,07-08*</p> <p><b>Province</b> Alessandria 06 Bari 09 <u>Bologna 05</u> Catanzaro 05 Gorizia 07 Macerata 06,07 <u>Modena 04</u> Pescara 06</p> <p><b>Comuni</b> Bari 06 <u>Bologna 09</u> Collegno 06,07 <u>Modena 04-08*</u> <u>Novi Ligure 07</u> Pinerolo 07 <u>Udine 09</u></p>	<p><b>Comuni</b> <u>(BO) Quart. Savena 10</u> Forlì 10 <u>Sestri Levante 06</u></p>
	<b>Studi di Fattibilità</b>	<p><b>Province</b> Massa Carrara 04</p>	<p><b>Regione</b> <u>Emilia-Romagna 03</u> Friuli V.G. 07</p> <p><b>Province</b> Bolzano 06 <u>Modena 03</u> Roma 06</p> <p><b>Comuni</b> <u>Modena 03</u></p>	<p><b>Province</b> <u>Bologna 04</u></p>	



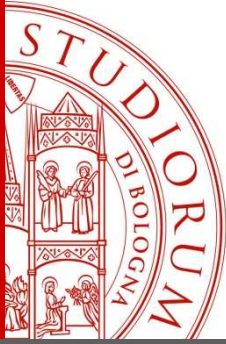
# Le esperienze di Bilancio di genere in ITALIA

- ❖ Diffuse a livello di enti territoriali
- ❖ Modello misto
- ❖ Prevalentemente in fase di sperimentale iniziale => metodologia utilizzata per
- ➔ l'analisi dei bilanci consuntivi (solo gender audit)
- ❖ Nuova fase: primi tentativi di gender budgeting
- ❖ Diversità delle esperienze
- ❑ Modelli più diffusi: Performance Oriented Gender Budgeting;  
Capacità e Sviluppo Umano; V.I.S.P.O. (valutazione d'impatto strategico delle azioni di pari opportunità)



## Principali modelli e contenuti per il Bilancio di genere nel settore universitario





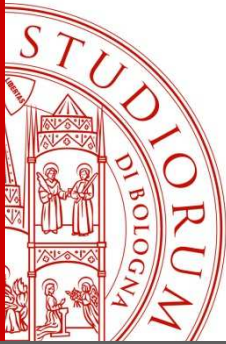
# La struttura nascosta della diseguaglianza di genere nella scienza

La scienza è considerata essere **perfettamente oggettiva** e meritocratica, pertanto si dà per scontato che essa possa prescindere dal genere

Viceversa, in essa operano **una moltitudine di meccanismi di discriminazione di genere nascosti**, di cui spesso non si accorgono nemmeno le donne che vi lavorano.



*“Essi sono incorporati nella lingua, nella dimensione simbolica, in modelli di comportamento del tutto automatico, nel senso comune e nelle credenze diffuse ben radicate. Nel complesso, essi contribuiscono, non necessariamente ad attivare direttamente i processi discriminatori, ma piuttosto a creare un clima o un ambiente favorevole per condizioni discriminatorie nei confronti delle donne” (Prages, 2009, p. 24).*



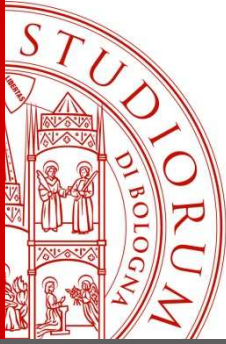
# Principali cause di esclusione delle donne nella scienza

- **rappresentazione** della scienza come attività maschile
- **convinzione che le dinamiche del mondo universitario** siano riconducibili a caratteristiche di *leadership* maschile
- tipicamente è attribuita alle donne una **limitata inclinazione verso le discipline appartenenti ai campi dello STEM** (science, technology, engineering, and mathematics)



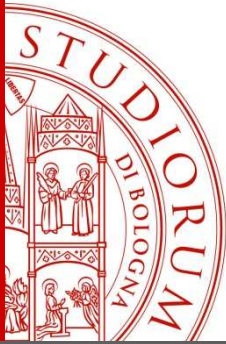
- mancanza di “modelli di ruolo” femminili
- sentimenti di isolamento avvertiti dalle donne presenti nei dipartimenti dello STEM, a causa del mancato raggiungimento di una “massa critica”

Fonti: Best. et al.; Prages; Tan et al.



# I rischi connessi alla diseguaglianza

- rischio per le donne di **non raggiungere l'uguaglianza** nel settore lavorativo
- rischio per la società nel complesso di **sprecare i talenti femminili** che potrebbero essere utilmente impiegati in ricerca scientifica e produrre risultati altrimenti non ottenibili



# I possibili approcci di intervento

## Gender Neutral Approach



Uomini e donne hanno la stessa capacità di produrre ricerca scientifica. La diseguaglianza di genere deriva da fattori esterni alla scienza, quindi politiche e iniziative che mirino a promuovere la parità di genere dovrebbero focalizzarsi sulla rimozione di tali ostacoli esterni.

## Women Friendly Approach



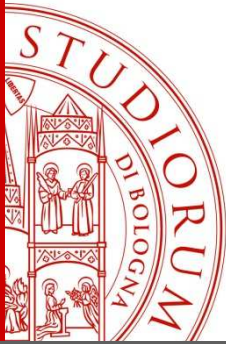
Lo sviluppo scientifico finora prodotto è stato “dominato” dagli uomini e dalla cultura occidentale. La scienza dovrebbe incoraggiare le iniziative che riconoscano le differenze tra donne e uomini, ponendo in essere un ambiente scientifico “female friendly”.

## Gender sensitive Approach



Né le donne né gli uomini sono in grado di prendere il posto l'uno dell'altro nel descrivere il mondo. Ne consegue, che la scienza dovrebbe incoraggiare l'assunzione di donne per non perdere le loro prospettive nella ricerca scientifica.

Fonte: A. Sinnes

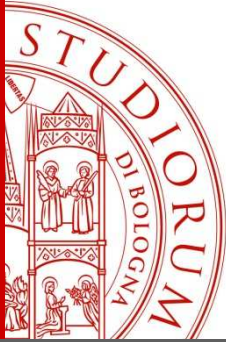


## Gli interventi dell'UNIONE EUROPEA

- Partendo dalla consapevolezza che la disparità di genere ostacola in tutta Europa il conseguimento dell'eccellenza, a partire dalla fine degli anni '90 l'Unione Europea ha affrontato la questione della parità di genere in ambito scientifico assegnandole una **valenza strategica** nella realizzazione degli obiettivi di crescita economica e sociale, in quanto:

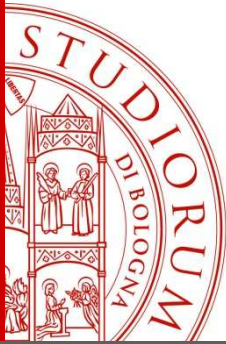


- mezzo per contrastare l'attuale spreco di talenti femminili
- modalità che consente di arricchire la ricerca scientifica, realizzando una "diversificazione" delle opinioni e delle strategie



## ...le milestones

- ❖ **Febbraio 1999:** istituito il "Women and Science Action Plan" finalizzato a mobilitare la partecipazione delle donne nella ricerca; commissionata la realizzazione dell'European Technology Assessment Network report (pubblicato nel 2000)
- ❖ **Maggio 1999:** approvata dal Consiglio la "Resolution on Women and Science" => stimolo rivolto agli Stati membri per lo scambio di esperienze su politiche, best practice e a favore del benchmarking. Invito a identificare procedure di raccolta dei dati e di determinazione degli indicatori uniformi.
- ❖ **Novembre 1999:** costituito un Gruppo di monitoraggio permanente (c.d. "Helsinki Group") con il compito di promuovere lo scambio di esperienze e la raccolta di statistiche nazionali disaggregate per sesso, in riferimento al settore della scienza. A partire dal 2002, il Gruppo pubblica triennialmente il report "She Figures".



## ...le milestones

- ❖ **2012:** approvata dalla Commissione la **COM(2012) 392** – *A Reinforced European Research Area Partnership for Excellence and Growth*



**INVITA**

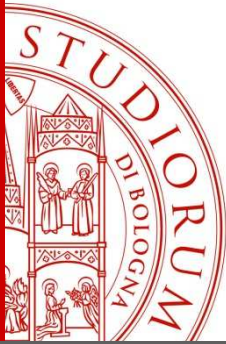
### **GLI STATI MEMBRI A:**

- creare un quadro legislativo idoneo a rimuovere gli ostacoli
- affrontare gli squilibri nei processi decisionali
- rafforzare la dimensione di genere nei programmi di ricerca
- creare partenariati tra enti finanziatori, organismi di ricerca e università
- garantire la presenza di almeno il 40% di donne nei comitati per le carriere e per la valutazione dei programmi di ricerca

### **LE ISTITUZIONI OPERANTI NEI SETTORI DELLA RICERCA**

ad adottare piani di parità di genere (*Gender Equality Plans*) finalizzati a realizzare cambiamenti istituzionali in materia di gestione di:

- risorse umane
- finanziamenti
- processi decisionali
- programmi di ricerca

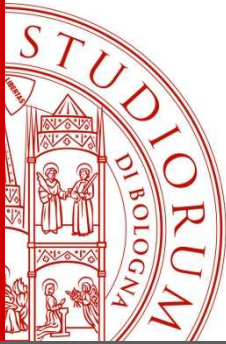


## ...la leva finanziaria



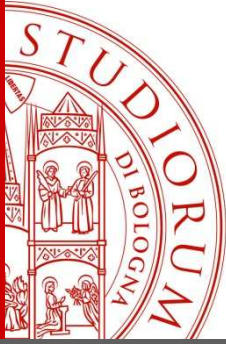
- ❖ Nell'ambito del **VI e VII Programma Quadro**, l'Unione Europea ha finanziato la realizzazione di linee guida volte a promuovere l'adozione di politiche e azioni positive da parte delle università
- ❖ Nell'ambito del nuovo programma di finanziamento **Horizon2020** è presente l'azione "*Science with and for Society*" in cui è prevista "GERI - *Call for promoting gender equality in research and innovation*", al cui interno si trova l'azione "GERI.4.2014-2015 - *Support to research organisations to implement gender equality plans*".





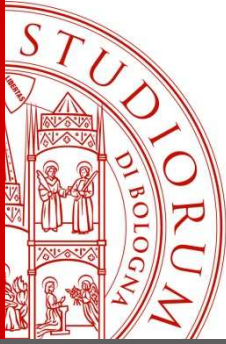
## Gli interventi in ITALIA

- Le strategie di genere trovano espressione nel **Piano di Azioni Positive** - PAP (legge 125/1991)
- Nell'ambito della pubblica amministrazione i PAP hanno la funzione di riequilibrare la presenza femminile nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi (D.Lgs 198/2006, art. 48, co. 1). È prevista la necessità di motivazione esplicita nel caso di assunzione/promozione del candidato di sesso maschile a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale con candidato di sesso femminile (D.Lgs. 198/2006, art. 48, co. 2)
- Il raggiungimento degli obiettivi di promozione della parità di genere rientra negli ambiti di misurazione e di valutazione della *performance* organizzativa delle pubbliche amministrazioni (D.Lgs. 150/2009, art. 10 , co.1, lett. *b*)
- Istituzione del Comitato Unico di Garanzia - CUG (legge 183/2010)
- Nelle università è prevista l'osservanza del principio di PP.OO. nella composizione del Consiglio di Amministrazione (legge 240/2010)



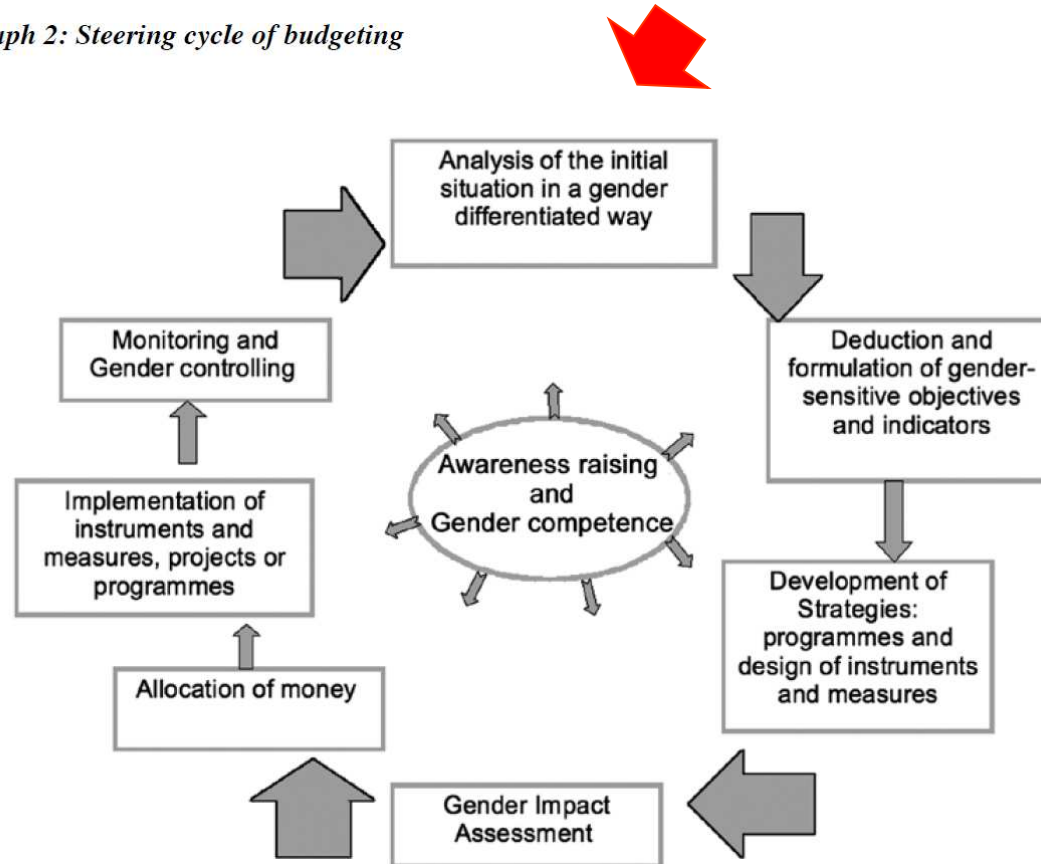
## Principali linee guida sul Bilancio di genere in ottica di *mainstreaming*

- GBMIU - Gender Budgeting as a Management Instruments for University (2008)
- LERU - Women, research and universities: excellence without gender bias (2012)
- GenSET - Recommendations for Action on the Gender Dimension in Science (2010)
- PRAGES - Guidelines for Gender equality programmes in Science (2009)



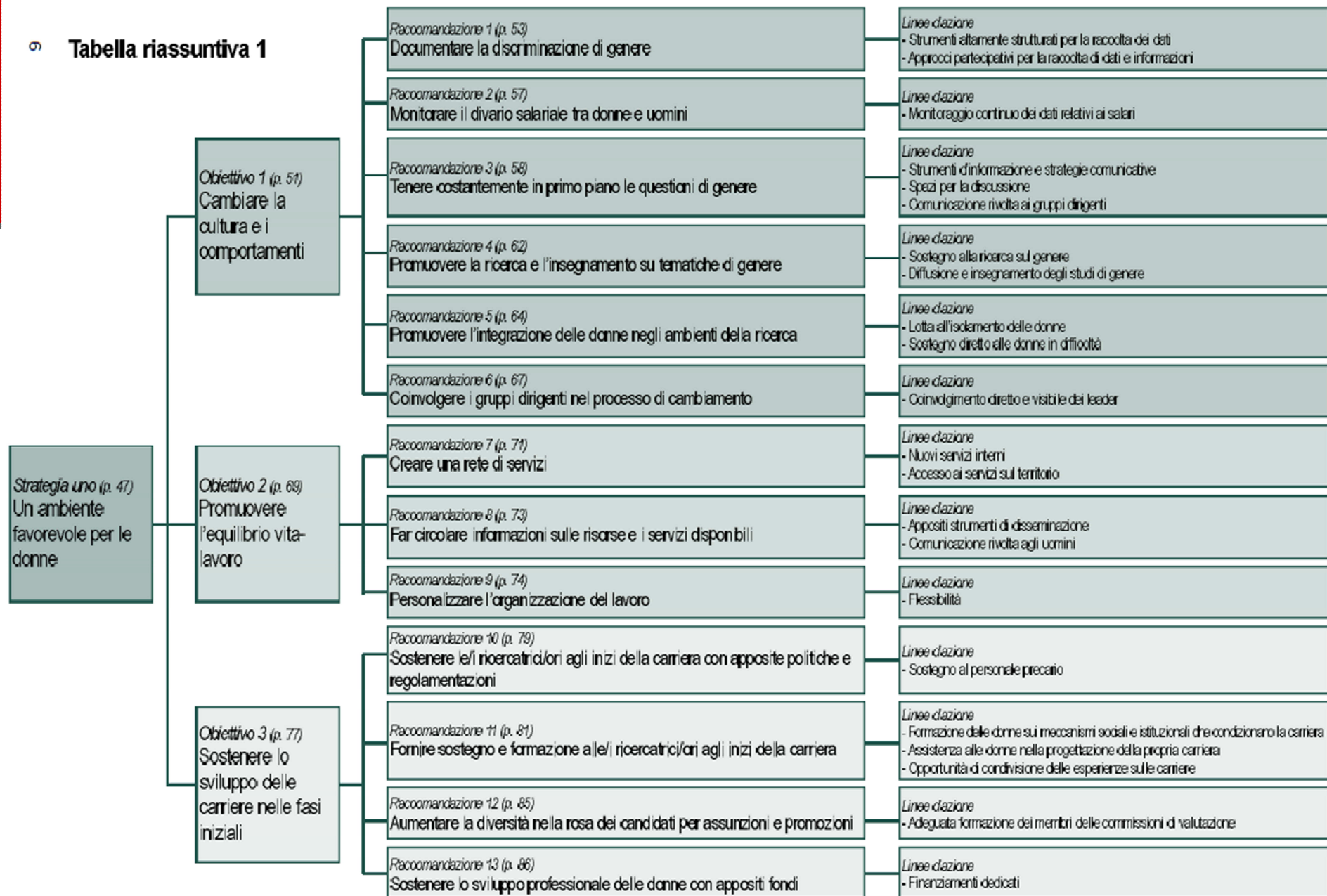
# Principali linee guida sul Bilancio di genere in ottica di *mainstreaming*

Graph 2: Steering cycle of budgeting

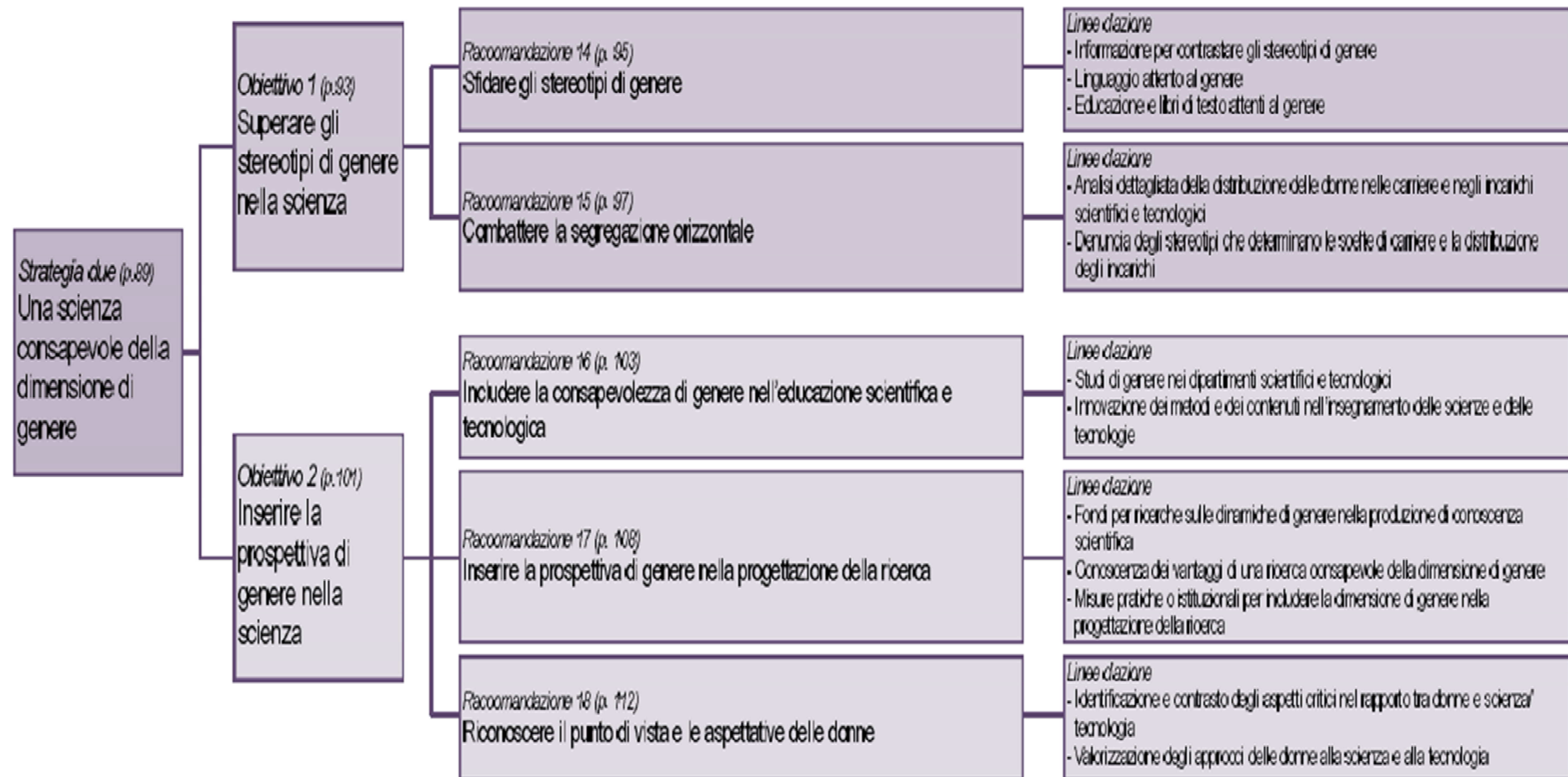


Fonte: GBMIU, 2008

Tabella riassuntiva 1

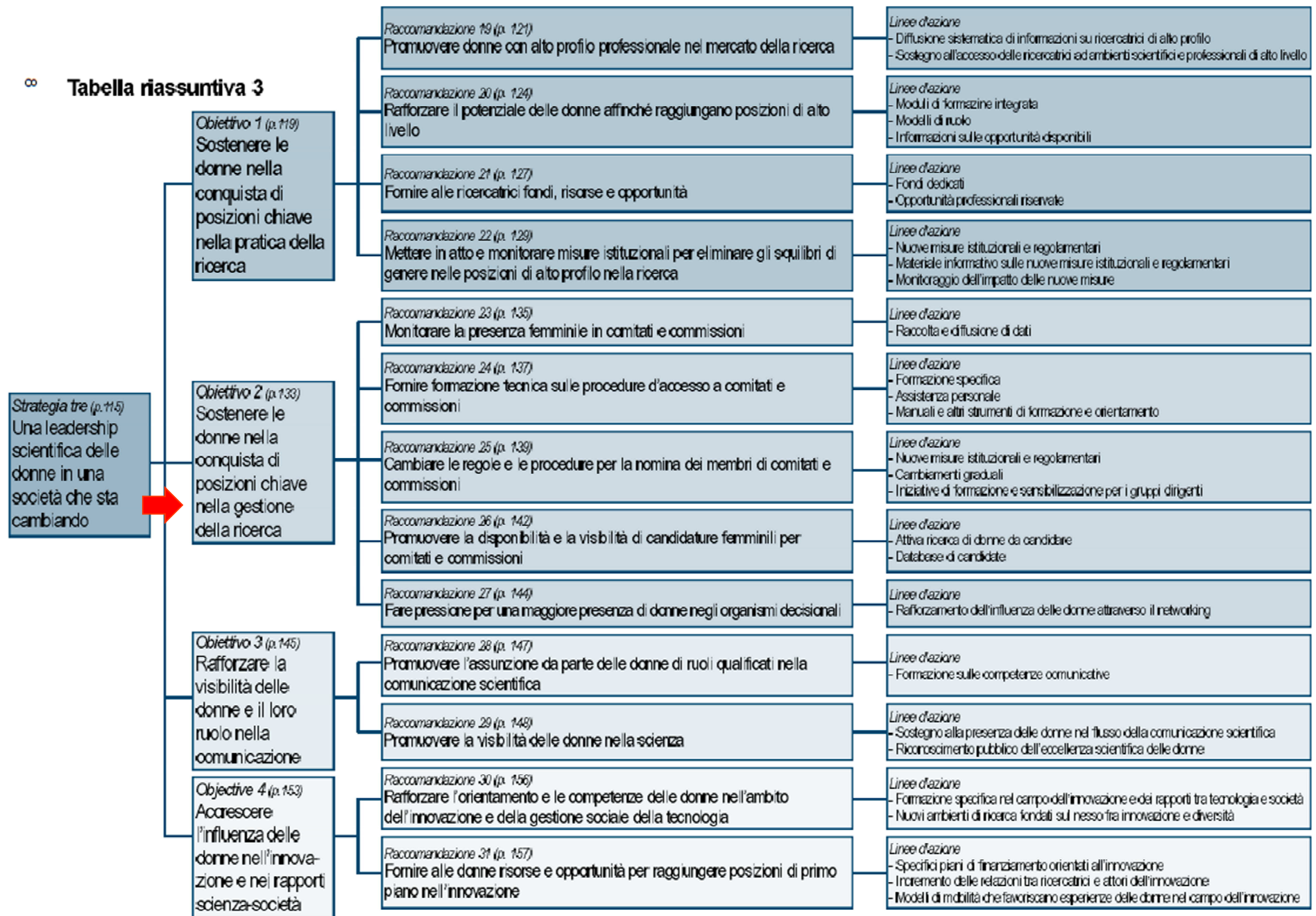


## Tabella riassuntiva 2

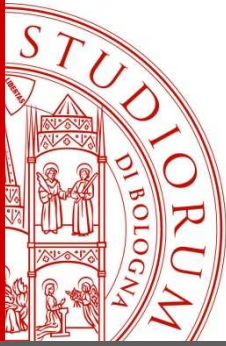


Fonte: PRAGES, 2009

∞ **Tabella riassuntiva 3**



Fonte: PRAGES, 2009



# Le esperienze di Bilancio di genere - ITALIA

UNIVERSITÀ DI FERRARA (EDIZIONI: 2011, 2012, 2013, 2014)

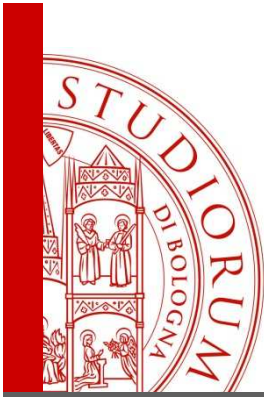


I.	Presentazione del Rettore	09
II.	Nota metodologica	11
III.	Il genere in Ateneo: indicatori	13
	1 - Le persone dell'Università	13
	2 - La componente studentesca	15
	3 - Il personale tecnico-amministrativo	27
	4 - Il personale docente	35
IV.	Organi a tutela dell'uguaglianza	55
V.	Il Piano Triennale di Azioni Positive	63
VI.	Le iniziative realizzate	65
VII.	Conclusioni	74
VIII.	Commenti	77

UNIVERSITÀ DI PERUGIA (EDIZIONE 2014)

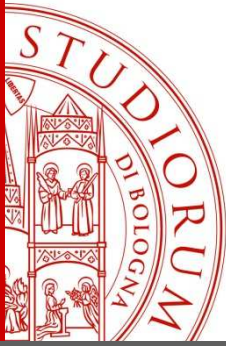


Presentazione	2
Sintesi dei risultati	4
Donne e uomini nell'Ateneo	6
-personale TA	14
-personale docente	24
-studenti	
La presenza di donne e uomini negli Organi di Governo	29



# **Questione di genere... questione di numeri: la distribuzione di genere nell'Università di Bologna. Un confronto con la situazione italiana ed europea**





## Alcuni dati sulla composizione di genere - EUROPA

Nonostante le donne rappresentino la maggioranza della componente studentesca (55%) e dei laureati (59%) e in genere esse performino meglio negli studi, negli stati membri la carriera femminile risulta caratterizzata da fenomeni di:

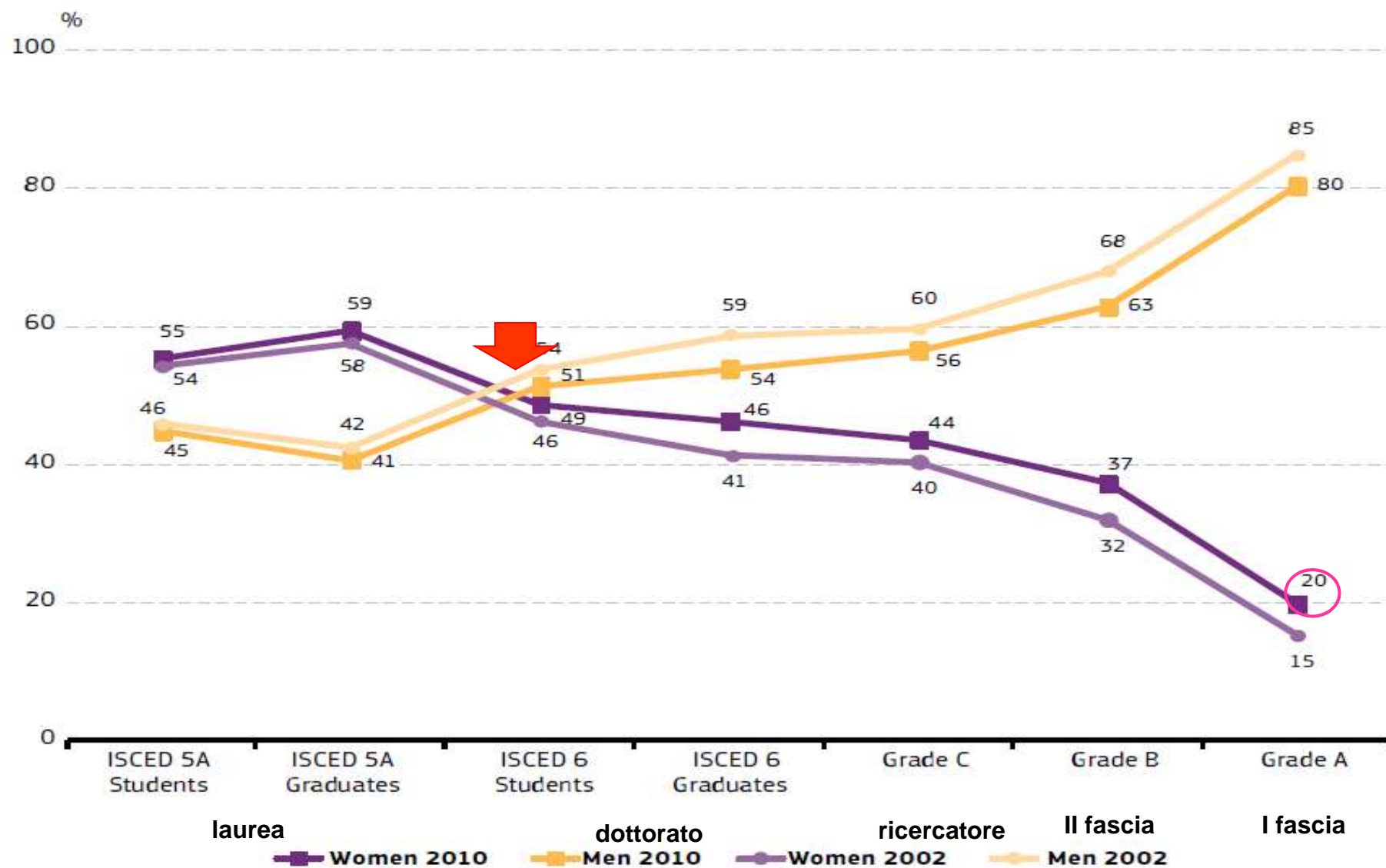
- **segregazione verticale**, normalmente abbinato al fenomeno della "*leaky pipeline*"
- **segregazione orizzontale**

L'indice di **Glass Ceiling Index** assume un valore pari a 1.8.

Negli Organi decisionali è presente una donna ogni due uomini; la quota di donne nei Consigli di Amministrazione è pari al 36%; il numero di donne che ricopre la carica di Rettore è pari al 10%

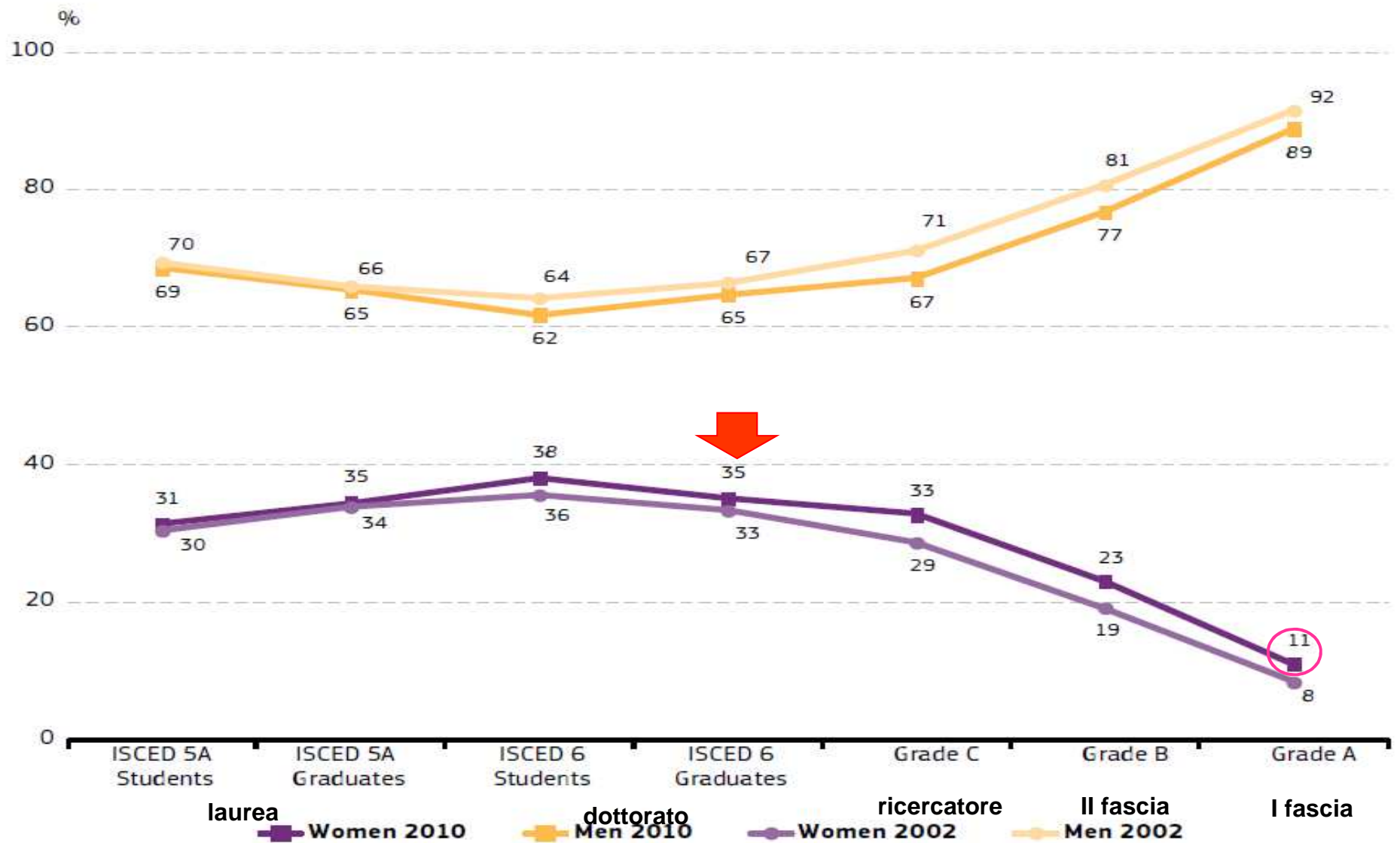
Fonte: EU, 2008; 2012

**Figure 3.1:** Proportions of men and women in a typical academic career, students and academic staff, EU-27, 2002–2010

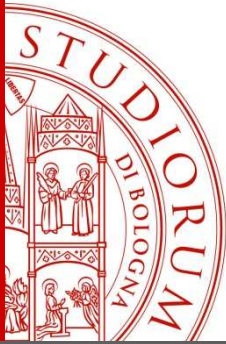


Fonte: UE-She figures, 2012

**Figure 3.2:** Proportions of men and women in a typical academic career in science and engineering, students and academic staff, EU-27, 2002–2010



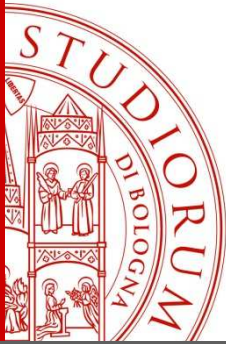
Fonte: UE-She figures, 2012



## I trend incoraggianti - EUROPA

- È operante un “effetto generazionale”
- Non esistono relazioni statistiche che indichino differenze di genere in termini di tasso di successo nell’ottenimento di fondi
- La quota di donne tra i dottori di ricerca e i ricercatrici nello STEM è cresciuta più velocemente di quella degli uomini durante il periodo 2002/2010
- Si è registrato un aumento della presenza di donne negli organi decisionali e nei Consigli di Amministrazione, passando dal 22% al 36% durante il periodo 2007/2009

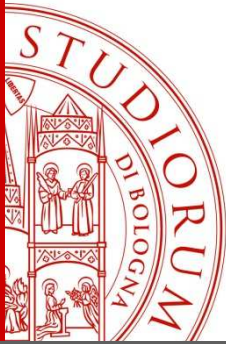
Fonte: UE-She figures, 2012



## Alcuni dati sulla composizione di genere - ITALIA

- Il numero di donne iscritte all'università è fortemente cresciuto dagli anni '60 a oggi (passando dal 33% al 57% nell'A.A. 2013/2014) e la componente femminile ora rappresenta la maggioranza dei laureati (59%) e dei dottorandi di ricerca (51%).
- Nonostante ciò, la quota di donne presenti nella carriera accademica risulta inferiore a quella degli uomini a tutti i livelli: ricercatori (46%), professori di II fascia (35%), professori di I fascia (21%)

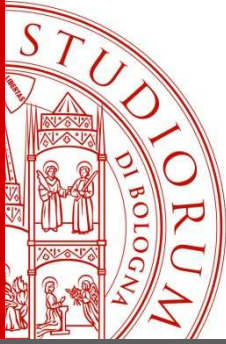
Fonte: Miur, 2015; UE, 2012



## I trend incoraggianti - ITALIA

- Negli ultimi 25 anni il numero di donne che intraprende la carriera accademica è passato dal 26% al 36%
- La quota di donne presenti tra il Personale Tecnico Amministrativo (PTA) è cresciuta, registrando un numero di *manager* donna in media pari al 37%, mentre negli altri livelli gerarchici la presenza femminile è pari in media al 58%
- La quota di donne presenti negli organi decisionali evidenzia un trend in crescita, nonostante ciò solo il 5% dei Rettori delle università italiane è donna

Fonte: Miur, 2015; UE, 2012; Vagnoni *et al.*

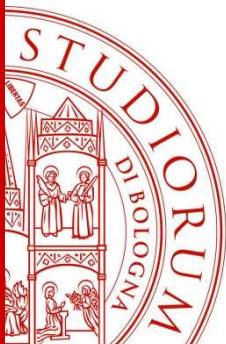


# Il tema della parità di genere nell'Università di Bologna - Statuto d'Ateneo (D.R. n. 1203 del 13/12/2011)

Previsione di carattere generale della realizzazione del principio delle PP.OO.  
(art. 2 co.2.6)

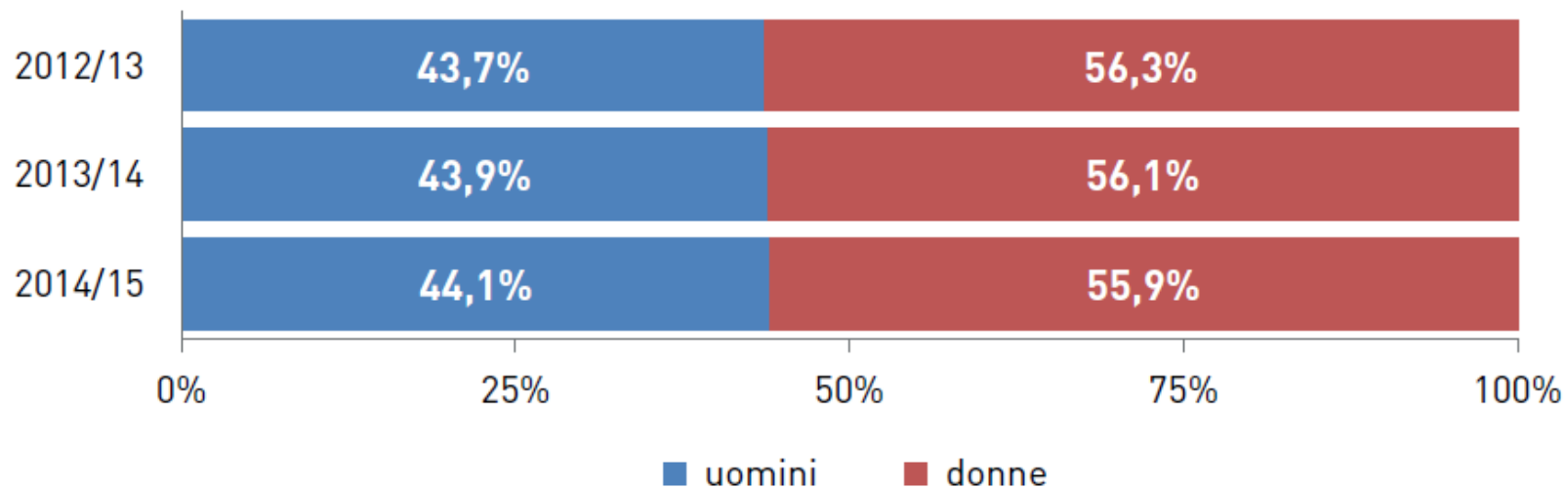
Specifiche disposizioni sono volte a realizzare il principio delle PP.OO negli  
Organi d'Ateneo (art. 6, co. 6, art. 7, co. 5, art. 9, co. 3, art. 12, co. 4).

Costituzione del CUG, nella cui composizione viene assicurato il rispetto del  
principio delle PP.OO. (art. 14).



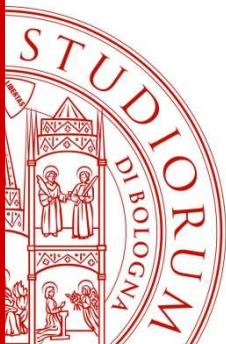
# UNIBO: la componente Studentesca

Figura 26 – Composizione degli Studenti iscritti per genere



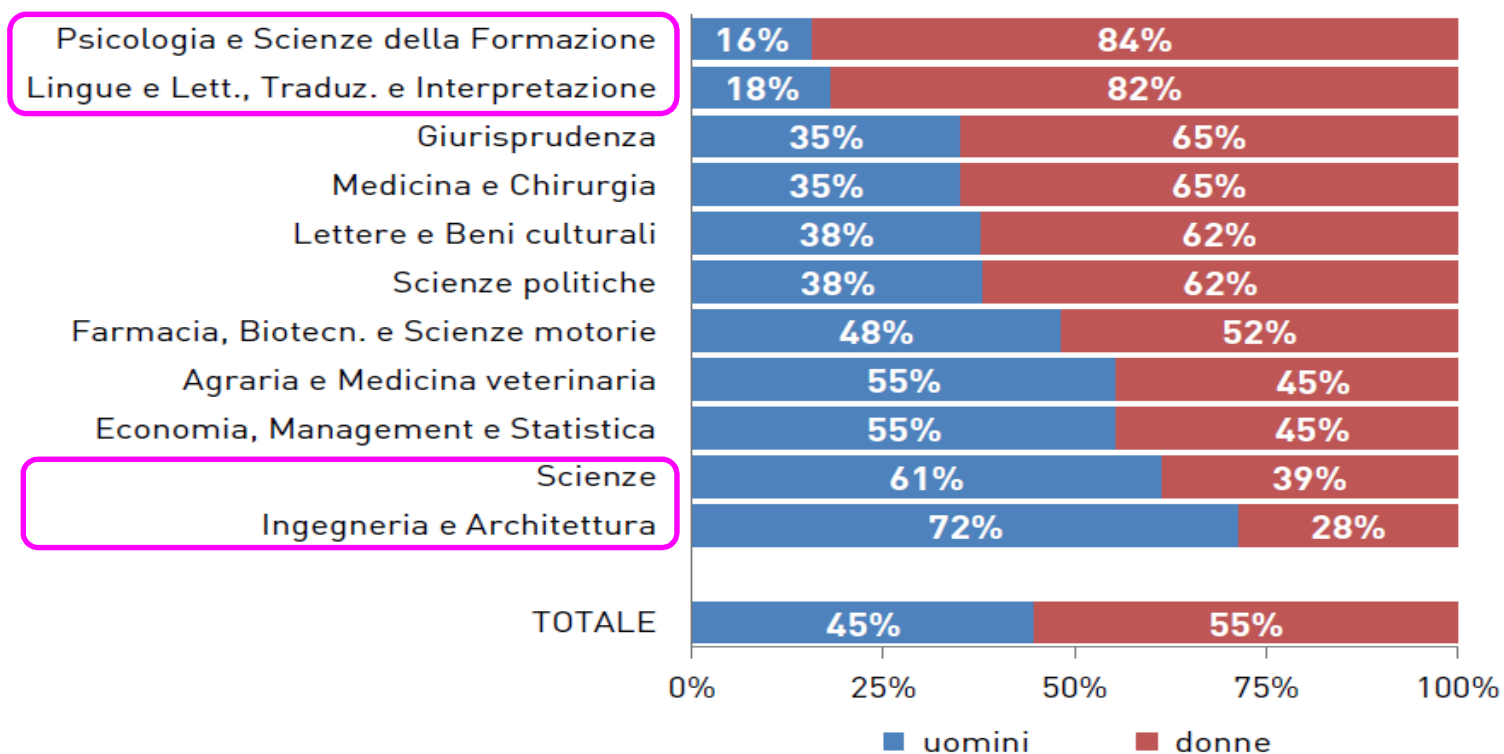
Fonte: UNIBO, Bilancio sociale, 2014



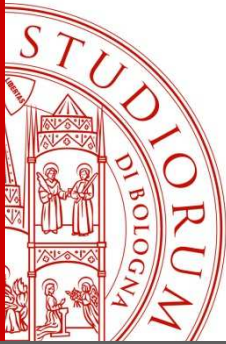


# UNIBO: la componente Studentesca

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



Fonte: UNIBO, Bilancio sociale, 2014



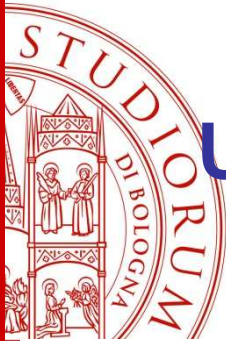
# UNIBO: la situazione lavorativa dei laureati

**Tabella 57 – Condizione occupazionale dei laureati dei corsi di laurea magistrale**

	Alma Mater			Italia*		
	Laureati 2013 a 1 anno	Laureati 2011 a 3 anno	Laureati 2009 a 5 anno	Laureati 2013 a 1 anno	Laureati 2011 a 3 anno	Laureati 2009 a 5 anno
Lavora	56,3%	74,7%	82,2%	54,2%	71,8%	80,8%
Non lavora e non cerca	16,2%	11,1%	6,9%	14,2%	9,7%	6,7%
Non lavora ma cerca	27,5%	14,2%	10,9%	31,6%	18,6%	12,5%
Non lavora, non cerca, è impegnato in università	8,7%	7,7%	3,0%	8,4%	6,3%	2,2%
<b>Donne che lavorano</b>	<b>53,7%</b>	<b>74,2%</b>	<b>80,1%</b>	<b>51,1%</b>	<b>68,7%</b>	<b>77,9%</b>
<b>Uomini che lavorano</b>	<b>59,9%</b>	<b>75,5%</b>	<b>85,1%</b>	<b>58,5%</b>	<b>76,1%</b>	<b>85,0%</b>

Fonte: AlmaLaurea – Indagine 2014 sulla condizione occupazionale dei laureati a 1, 3, 5 anni dal conseguimento del titolo.  
\*Il numero di Atenei coinvolti nell'indagine di AlmaLaurea passa da 57 nel 2011 a 64 nel 2013 e 2014.

Fonte: UNIBO, Bilancio sociale, 2014



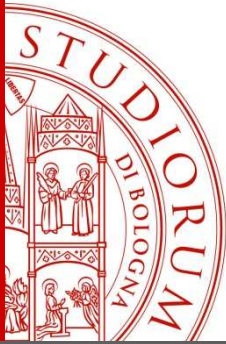
# UNIBO: la componente Docente e Ricercatore

Tabella 53 – Distribuzione del personale per genere

	2012	2013	2014
<b>Ricercatori</b>			
donne	620	650	484
uomini	643	679	519
<b>Rapporto donne/uomini</b>	<b>0,96</b>	<b>0,96</b>	<b>0,93</b>
<b>Professori Associati</b>			
donne	315	307	463
uomini	523	521	652
<b>Rapporto donne/uomini</b>	<b>0,60</b>	<b>0,59</b>	<b>0,71</b>
<b>Professori Ordinari</b>			
donne	156	145	148
uomini	585	556	550
<b>Rapporto donne/uomini</b>	<b>0,27</b>	<b>0,26</b>	<b>0,27</b>



Fonte: Unibo, Bilancio sociale, 2014 (estratto)

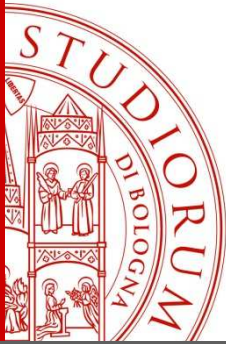


# UNIBO: la componente Dirigente

**Tabella 53 – Distribuzione del personale per genere**

	2012	2013	2014
Dirigenti			
donne	7	7	7
uomini	8	8	9
<b>Rapporto donne/uomini</b>	<b>0,88</b>	<b>0,88</b>	<b>0,78</b>

Fonte: Unibo, Bilancio sociale, 2014 (estratto)



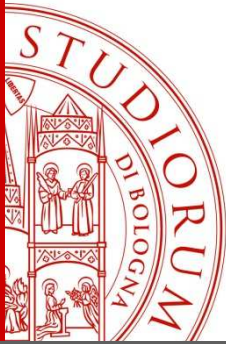
## UNIBO: la componente PTA e CEL

Tabella 53 – Distribuzione del personale per genere

	2012	2013	2014
<b>Personale Tecnico Amministrativo (PTA)</b>			
donne	1.968	1.966	1.961
uomini	1.020	1.041	1.043
<b>Rapporto donne/uomini</b>	<b>1,93</b>	<b>1,89</b>	<b>1,88</b>
<i>di cui Cat. EP</i>	1,41	1,55	1,53
<i>di cui Cat. D</i>	1,83	1,77	1,82
<i>di cui Cat. C</i>	2,26	2,19	2,14
<i>di cui Cat. B</i>	<b>1,38</b>	<b>1,36</b>	<b>1,36</b>
<b>Lettori e Collaboratori Linguistici (CEL)</b>			
donne	63	65	65
uomini	20	22	20
<b>Rapporto donne/uomini</b>	<b>3,15</b>	<b>2,95</b>	<b>3,25</b>



Fonte: Unibo, Bilancio sociale, 2014 (estratto)



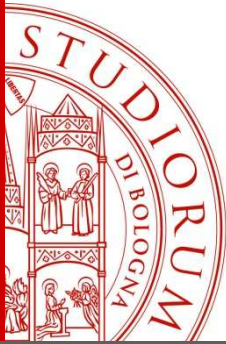
# UNIBO: il rapporto stipendiale per genere

Tabella 54 – Rapporto dello stipendio per genere (donna/uomo)\*

	2012	2013	2014
Professori Ordinari	0,96	0,95	0,98
Professori Associati	0,97	0,98	0,96
Ricercatori	1,02	1,03	1,03
Dirigenti	0,83	0,87	0,91
Personale TA	0,95	0,97	0,97
Lettori e Collaboratori linguistici	1,03	1,03	1,02

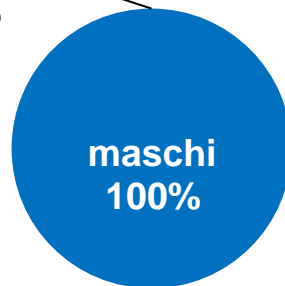
\*Il rapporto è calcolato riferendosi allo stipendio medio lordo (che comprende le voci fisse, le indennità e le voci accessorie, escluse le voci ospedaliere) del personale in servizio per tutti i mesi nel corso dell'anno.

Fonte: Unibo, Bilancio sociale, 2014

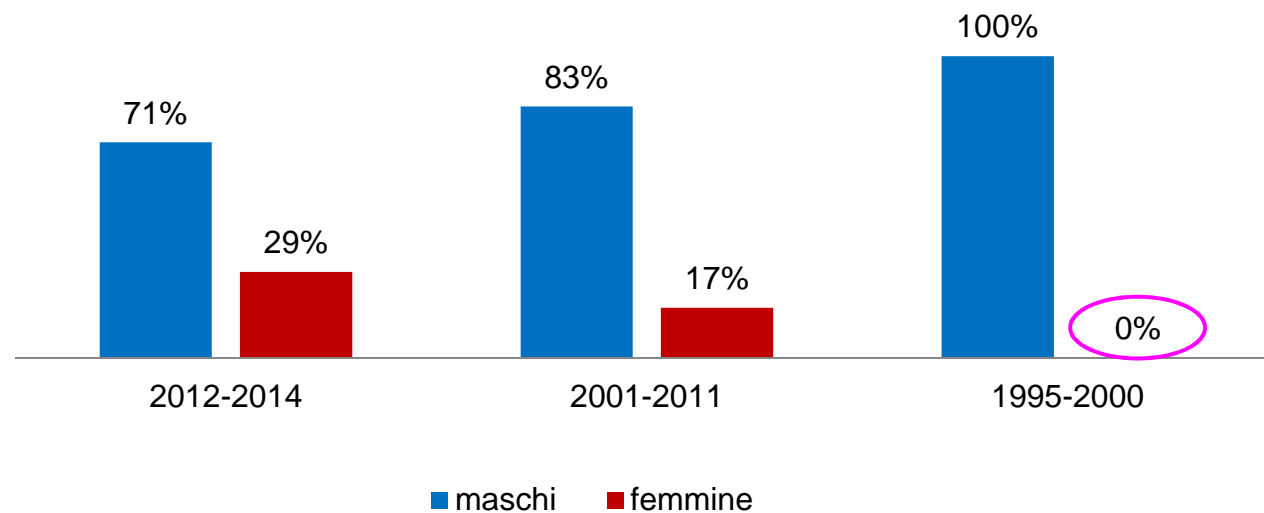


# UNIBO: gli Organi di Governo

**Rettore (1995-2014)**  
femmine  
0%

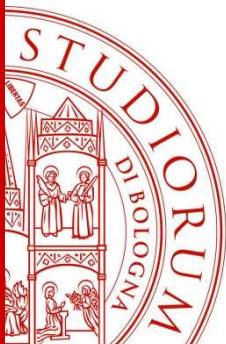


**Prorettori e Vice Rettore\* (1995-2014)**



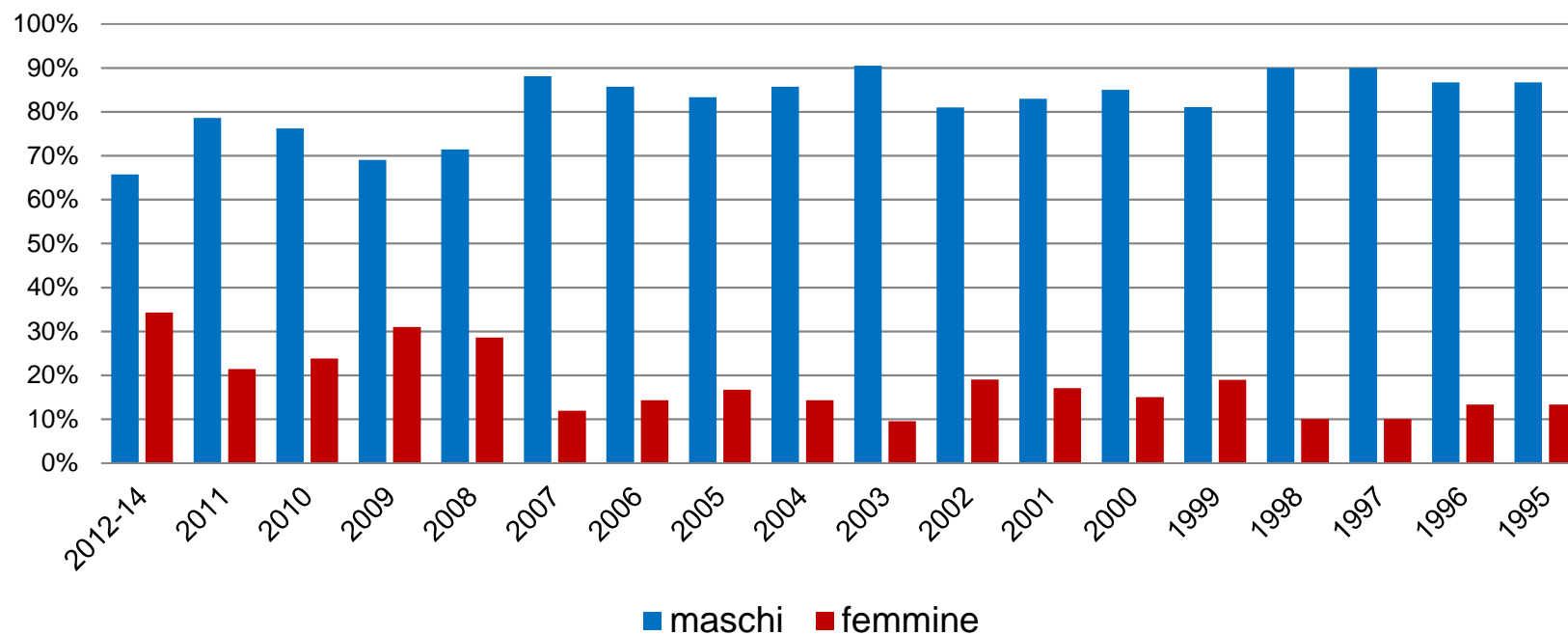
\*La figura dei Prorettori è stata istituita nel 2001, mentre la figura del Prorettore Vicario (Vice Rettore) esisteva anche prima del 2001: dal 1995 è sempre stato un uomo e è compreso nel conteggio dei Prorettori dal 2001 al 2014

Fonte: B. Siboni, 2014



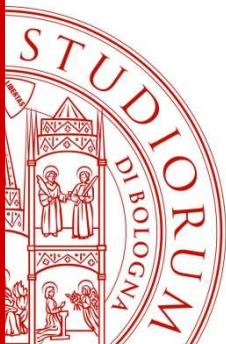
# UNIBO: gli Organi di Governo

## Senato Accademico (1995-2014)



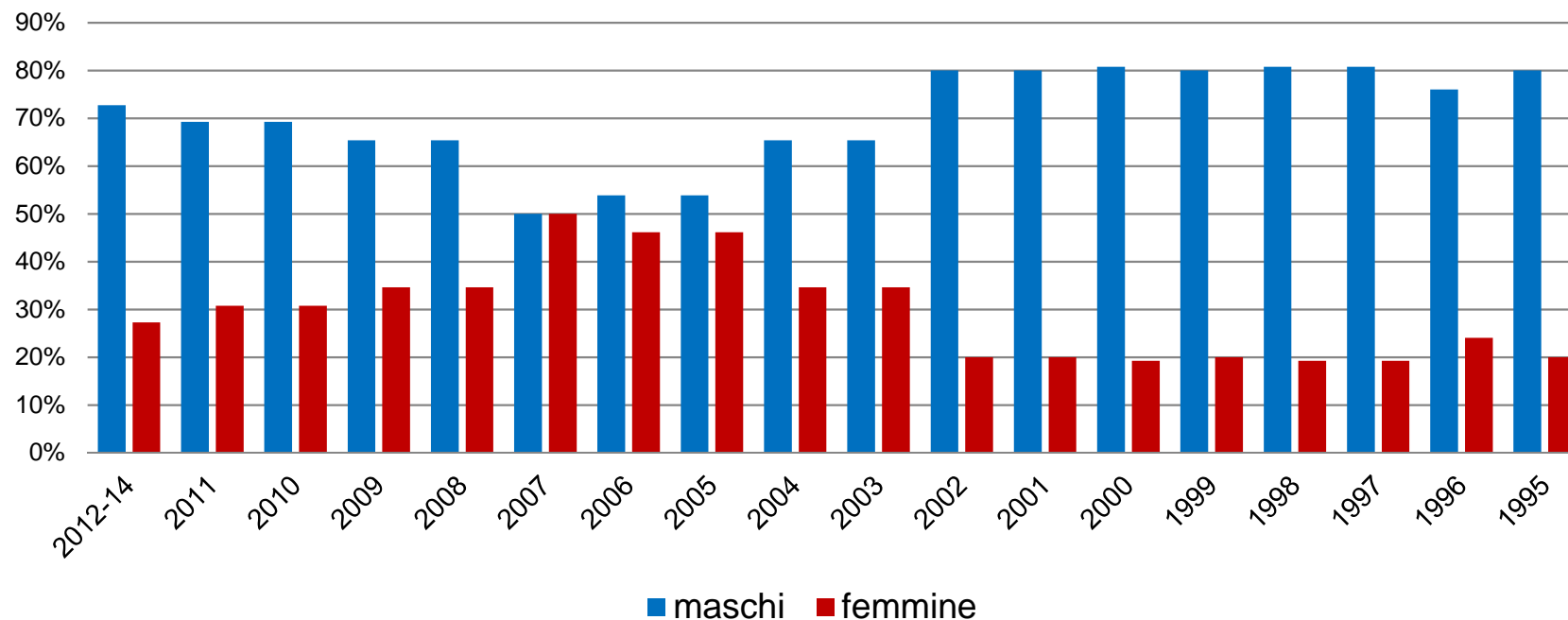
Fonte: B. Siboni, 2014



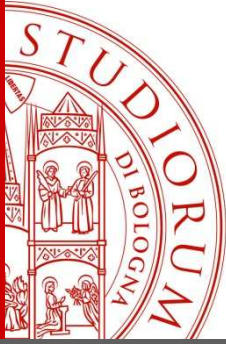


# UNIBO: gli Organi di Governo

## Consiglio di Amministrazione (1995-2014)

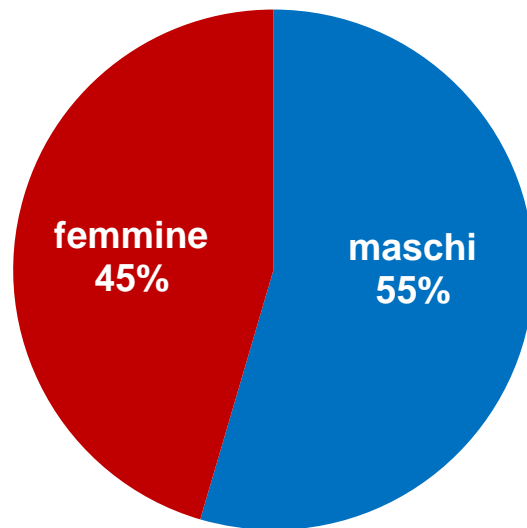


Fonte: B. Siboni, 2014

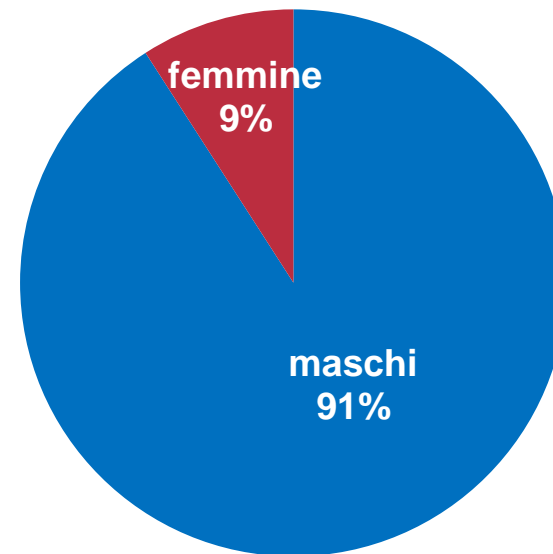


# UNIBO: i vertici di Scuole e Dipartimenti

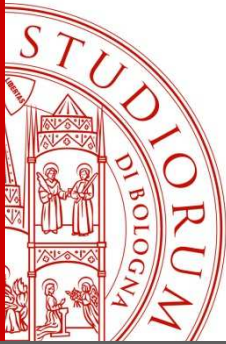
## Presidenti di Scuola (2014)



## Direttori di Dipartimento (2014)

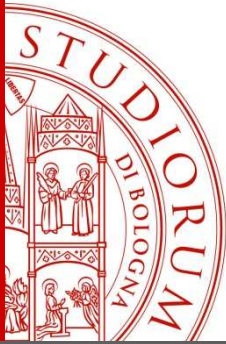


Fonte: B. Siboni, 2014



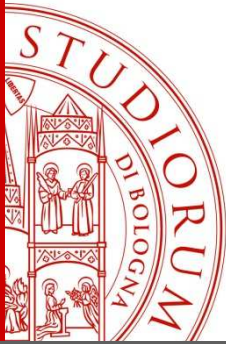
## Alcune indicazioni Bibliografiche

- ❑ K.L.Best, U. Sanwald, S. Ihsen, A. Ittel (2013), “Gender and STEM in Germany: Policies Enhancing Women’s Participation in Academia”, International Journal of Gender, Science and Technology, Vol. 5, No 3, pp. 292-304.
- ❑ D. Budlender (2001), Review of gender budget initiatives. Community Agency for Social Enquiry
- ❑ D. Budlender (2007) Gender-responsive call circulars and gender budget statements.
- ❑ D. Budlender, R. Sharp, K. Allen (1998) How to do a Gender-Sensitive Budget Analysis: Contemporary Research and Practice, London: Commonwealth Secretariat
- ❑ D. Budlender, D. Elson, G. Hewitt, T. Mukhopadhyay (2002) Gender Budgets Make Cents: Understanding Gender Responsive Budgets, London: Commonwealth Secretariat.
- ❑ EU – Directorate-General for Research and Innovation (2012), She Figures 2012. Gender in research and innovation. Statistics and indicators, European Commission, Brussels. Online available at: [http://ec.europa.eu/research/science-society/document\\_library/pdf\\_06/she-figures-2012\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/she-figures-2012_en.pdf)
- ❑ EU – European Commission (2012), Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. A reinforced European Research Area Partnership for Excellence and Growth. Online available at: [http://ec.europa.eu/research/era/key-documents\\_en.htm](http://ec.europa.eu/research/era/key-documents_en.htm) (last access: 3/3/2015).



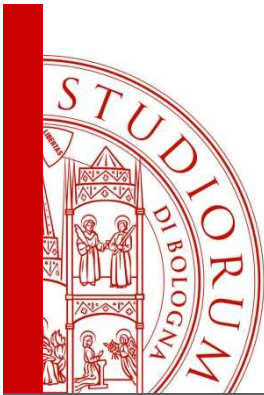
## Alcune indicazioni Bibliografiche

- ❑ G. Galizzi (2011), Gender auditing vs gender budgeting: il ciclo di accountability di genere, Azienda Pubblica
- ❑ G. Galizzi (2012), Il bilancio di genere negli enti pubblici territoriali. Origini, strumenti e implicazioni aziendali, Franco Angeli
- ❑ G. Galizzi, B. Siboni (2015), Università e Azioni Positive. Un'analisi delle strategie formulate, Azienda Pubblica, n. 2, pp. 181/200.
- ❑ GenSET (2010), *Recommendations for Action on the Gender Dimension in Science*, Portia. Gbmiu - Rothe A., Erbe B., Fröhlich W., Klatzer E., Lapniewska Z., Mayrhofer M., Neumayr M., Pichlbauer M., Tarasiewicz M. and Zebisch J. (2008), *Gender Budgeting as a Management Strategy for a Gender Equality at University*, Frauenakademie Munchen e. v. Munchen.
- ❑ Leru - Maes K., Gvozdanovic J., Buitendijk, S., Rahm Hallberg I. and Mantilleri B., (2012), *Women, research and universities: excellence without gender bias*, League of European Research Universities.
- ❑ Miur, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, Ufficio di Statistica. Online available at: <http://statistica.miur.it/> (ultimo accesso: 15/3/2015).
- ❑ Ocse, Society at a Glance, <http://www.oecd.org/social/societyataglance.htm>
- ❑ Prages - Cacace M. (2009), *Guidelines for Gender Equality Programmes in Science Practising Gender Equality in Science*, Practising Gender Equality in Science (Prages).



## Alcune indicazioni Bibliografiche

- ❑ R. Sharp, R. Broomhill (2002) "Budgeting for Equality: The Australian Experience", *Feminist Economics* 8(1), pp. 25-47.
- ❑ B. Siboni (2014, a cura di), *La presenza delle donne e degli uomini negli organi di governo dell'Alma Mater: evoluzione nel tempo (1995-2014)*, Relazione presentata per conto del CUG di Ateneo al Seminario "La pari rappresentazione negli organi di Ateneo. Teoria e prassi a confronto", 17/10/2014 - Università di Ferrara
- ❑ A. Sinnes (2006), "Three approaches to gender equity in science education", *NorDina* 3, 72 - 83.
- ❑ UN – United Nations (2010), *The World's Women 2010: Trends and Statistics*, Department of Economic and Social Affairs United Nation, New York.
- ❑ M.G. Tan, G. Saglamer, O.A. Celik (2011), "Women in Science, Engineering and Technology (SET) in Mediterranean Basin", Bernardino, J and Quadrado, J.C (Eds.), *WEE2011*, September 27-30, 2011, SEFI Annual Conference Lisbon, Portugal, pp. 86-92.
- ❑ Unesco – United nations Educational, Scientific and Cultural Organization - Unesco Institut for Statistics (2012), *Women in Science - The gender gap in science*, UIS Fact Sheet, December, N. 23. pp. 1-3.
- ❑ E. Vagnoni, C. Fioravanti, C. Oppi (2014), "Gender diversity and governance: an explorative study of Italian universities", paper presented at the Seminar "La pari rappresentazione negli organi di Ateneo. Teoria e prassi a confronto", University of Ferrara, 17/10/2014.



ALMA MATER STUDIORUM  
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

**Benedetta Siboni**

Dipartimento di Scienze Aziendali  
c/o Scuola di Economia, Management e Statistica – Campus di Forlì  
p.le della Vittoria 15, Forlì  
[benedetta.siboni@unibo.it](mailto:benedetta.siboni@unibo.it)

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

ALMA MATER STUDIORUM – UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

IL PRESENTE MATERIALE È RISERVATO AL PERSONALE DELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA E NON PUÒ ESSERE UTILIZZATO AI TERMINI DI LEGGE DA ALTRE PERSONE O PER FINI NON ISTITUZIONALI