# BILANCIO DI GENERE

2016

ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

***Bilancio di Genere a cura di***
Alma Mater Studiorum - Università di Bologna
- Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro – CUG
- Area Finanza e Partecipate

***Progetto grafico***
Alma Mater Studiorum - Università di Bologna
- Staff Rettore e Direttore Generale - Settore Comunicazione - Ufficio Comunicazione istituzionale

***Foto***
© UniboImmagine
Alma Mater Studiorum - Università di Bologna 2017

**• PRESENTAZIONE 4**

**• INTRODUZIONE 6**

**• NOTA METODOLOGICA 10**

**• Sezione 1 – REGOLAMENTAZIONE E ORGANI A TUTELA DELL'UGUAGLIANZA DI GENERE 14**
1.1Normativa, Statuto e Codice Etico e di comportamento 15
1.2 Organi e figure preposte alla tutela del genere nell'Ateneo 18

**• Sezione 2 – PIANO DELLE AZIONI POSITIVE E INIZIATIVE REALIZZATE 20**

**• Sezione 3 – COMPOSIZIONE DI GENERE DELL'ALMA MATER 26**
3.1 Una visione d'insieme 28
3.2 Gli studenti e le studentesse 30
3.3 Il personale docente 41
3.4 Il personale tecnico amministrativo 57
3.5 Gli organi di Ateneo e le posizioni di vertice nella ricerca e nella didattica 65

**• Sezione 4 – INVESTIMENTI EFFETTUATI PER LA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ 70**
4.1 L'inserimento della variabile sesso/genere nella didattica e nella ricerca 71
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 85

**• Sezione 5 – ALLEGATI 88**
5.1 Acronimi utilizzati 88
5.2 Tabelle di corrispondenza con classificazioni internazionali 91
5.3 Indice delle tabelle e delle figure 94

# PRESENTAZIONE

A distanza di un anno dalla pubblicazione della prima edizione del Bilancio di Genere del nostro Ateneo, sono lieto di poter presentare all'intera nostra comunità la sua seconda edizione. Un ringraziamento iniziale e doveroso va al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro, Comitato che ringrazio nella figura della sua Presidente, Professoressa Tullia Gallina Toschi, e di tutte/i le/i suoi componenti, per aver voluto fortemente, in forma autonoma, questo documento che è un'importante testimonianza.

Un anno fa scrissi che il Bilancio rappresentava un punto di partenza, un importante e rigoroso strumento di analisi del contesto, una "fotografia" dell'anno 2015, e che le successive edizioni avrebbero costituito uno strumento di valutazione delle scelte e degli impegni che avremmo saputo assumerci. Confermo quanto avevo scritto: interrogarsi con cadenza annuale sulle disparità di genere che ancora sussistono nel nostro Ateneo è un atto dovuto. Rappresenta un'importante occasione per chiederci quanta strada dobbiamo ancora percorrere affinché le e gli appartenenti alla nostra comunità, siano studentesse o studenti, docenti o componenti dell'ambito tecnico-amministrativo, possano sentirsi riconosciute e valorizzate al meglio, indipendentemente dal loro genere.

Numerosi, troppi sono ancora gli stereotipi che, oggi forse più velatamente di un tempo, ma in modo non meno insidioso, vincolano al genere le aspettative e le giuste aspirazioni di realizzazione. Molto ci resta ancora da fare in ambito studentesco, e a tal proposito mi sento di lanciare in questa sede un appello alle istituzioni scolastiche e all'intera società affinché ci aiutino, negli anni che precedono la scelta degli studi universitari, a sconfiggere quelle barriere che portano a pensare che alcuni ambiti disciplinari siano di preferenza riservati ai ragazzi, e altri alle ragazze. Solo se sapremo, nel tempo, pensare che non esistono professioni maschili e professioni femminili, avremo realtà di studi universitari più eque e anche più proficue. Per ciò che concerne più da vicino la nostra organizzazione interna, oggi, forse più profondamente di un anno fa, sono cosciente che le cifre, da sole, non bastano a fornire una chiave di lettura delle disparità e delle disuguaglianze caratterizzanti sia la componente docente sia quella tecnico-amministrativa. Se dovessimo basarci solo su quelle la reazione potrebbe essere di scoraggiamento, perché il cambiamento, da un punto di vista numerico, è graduale, qualcuno potrebbe dire con giusto senso critico troppo lento, per pensare con ottimismo al futuro.

Ma alle cifre che nel Bilancio di Genere sono contenute si accompagna, ed è sufficiente scorrere i commenti ai vari grafici per rendersene conto, la coscienza di un inesorabile cambiamento in atto nelle nostre mentalità, e la certezza che la strada, seppur impervia, è comunque già tracciata. Le difficoltà e la constatazione che non può darsi una brusca inversione di tendenza non devono allora apparire ostacoli, ma incentivo a fare sempre meglio, partendo, magari, anche dalle piccole cose. Le azioni che l'attuale governo del nostro Ateneo ha messo in campo hanno avuto una risposta positiva: l'intera comunità, a partire dalle studentesse e dagli studenti, ha dimostrato che è vivo un grande desiderio di discutere, di riflettere sulle differenze affinché siano stimolo, ricchezza, e non diventino fonte di disuguaglianza. Ho parlato, all'inizio di questa mia breve presentazione, del Bilancio di Genere come importante testimonianza: sono profondamente convinto della sua utilità nell'attestare l'esigenza di un cambiamento, nel documentare un movimento in atto, e infine nel dimostrare convinzione e fiducia in un'università più equa, perciò di maggior valore.

Francesco Ubertini
Rettore
Alma Mater Studiorum - Università di Bologna

# INTRODUZIONE

Continuare a pubblicare il Bilancio di Genere è quanto possiamo e dobbiamo fare. Non si tratta di un automatismo o di un'azione di poco conto, una tra le tante attività informative ed organizzative di un ente pubblico che vuole essere ligio, ma è un atto molto faticoso per un mega Ateneo al quale sono iscritti più di ottantacinquemila studenti. La progettazione e la realizzazione di questo documento sono rese possibili da una precisa volontà politica che, nel caso dell'Alma Mater, è legata ad un'azione propositiva e di verifica del Comitato Unico di Garanzia, seguita da una decisione esecutiva e dal supporto finanziario del Governo dell'Ateneo.
E dunque, fortunatamente, il Bilancio di Genere dell'Alma Mater, inserito nel Piano di Azioni Positive del CUG 2014-2017 e pubblicato nel 2016 per la prima volta, vede, nel 2017, la sua seconda edizione.
L'Università di Bologna è stato il secondo mega Ateneo italiano, dopo l'Università Federico II di Napoli, a pubblicare questo documento e sono tuttora meno di dieci le Università in Italia- la prima fu l'Università di Ferrara- che hanno deciso di rendere pubblici, in tutto o in parte, i dati riferiti alla numerosità degli studenti, dei docenti, del personale tecnico e amministrativo e di composizione degli Organi, disaggregati per genere, dando anche conto di quanto viene messo in atto, anno per anno, per giungere ad una maggiore equità di presenza e visibilità femminile nel mondo accademico.

Anche se l'idea generale e diffusa è che fuori dall'Italia la situazione sia migliore, purtroppo, spesso, non è affatto così. La diseguaglianza di genere e la scarsa divulgazione di dati puntuali sono un problema diffuso. Ancora poche Università in Europa raccolgono ed organizzano questi dati e decidono di destinare un budget specifico alla pubblicazione annuale di un Bilancio di Genere.
Non esiste ancora un termine inglese univoco per definirlo: Gender Budget o Gender Budgeting, qualche volta utilizzati, fanno però riferimento soprattutto ad aspetti preventivi, principalmente di natura economico-finanziaria, come i supporti finanziari ai Piani di Azioni Positive. *Gender Report* definisce meglio la natura del documento ma, inserito come parola chiave su motori di ricerca e banche dati, restituisce ben pochi riferimenti, risultando talora sinonimo di *Women Report*. Probabilmente il termine più corretto e promettente, adottato dalla Commissione Europea e dall'UNESCO è *Gender Equality Annual Report* e sarà lo stesso che utilizzeremo nell'*executive summary* del Bilancio di Genere dell'Alma Mater, tradotto in lingua inglese, augurandoci che una denominazione armonizzata possa aiutare questa relazione di sostenibilità sociale ad entrare nel gergo dei documenti indispensabili per ogni organizzazione.
La sua pubblicazione, anno per anno, l'autonomia da altri documenti di contesto come il Bilancio Sociale, la raccolta dati disaggregata per genere in formato digitale, realizzata in ogni fase, meglio se ad opera di ogni struttura dell'Ateneo e l'adozione di nuovi metodi di visualizzazione dei dati, renderanno possibile, negli anni a venire, una visione dinamica e storica e la comprensione degli andamenti e dell'impatto delle politiche di Ateneo, nazionali o europee sulla uguaglianza di genere.
Queste azioni specifiche sono state incluse nel Piano di Eguaglianza di Genere approvato proprio quest'anno dall'Alma Mater nell'ambito delle attività del progetto europeo H2020 PLOTINA[a] "*Promoting gender balance and inclusion in reasearch innovation and training*" (2016-2020), che ha portato cinque Università ed un Centro di Ricerca a sviluppare, con il coordinamento dell'Università di Bologna, dettagliati piani di eguaglianza di genere, indipendenti ma armonizzati, da portare avanti insieme e lungo lo stesso arco temporale (2016-2020), in una sorta di gemellaggio organizzativo, che prevede un confronto costante e la volontà di sottoporsi periodicamente ad una valutazione esterna.
Il Bilancio di Genere pubblica dati scomodi con l'ambizione che siano, nel costante rinnovamento e miglioramento della loro visualizzazione, chiari e immediati, leggibili su carta, ma anche sempre più adatti ad un controllo sul sito e, in futuro, ad un aggiornamento in tempo reale.
Esso ha lo scopo di "rendere visibili le iniquità di ruoli ed opportunità e proprio tenendo conto dei differenti bisogni, deve aiutare ad identificare ed affrontare le criticità in modo che sia possibile una correzione dello sbilanciamento tra sessi" (*EC strategy for equality between women and men 2010-2015*[b].
La pubblicazione annuale di questo documento può aiutare a comprendere se gli sbilanciamenti e gli stereotipi disciplinari diminuiscano grazie a buone politiche e se il fenomeno del soffitto di cristallo e della "*leaky pipeline*" venga ridotto. Si tratta della perdita costante di giovani menti femminili che, non tanto nelle primissime fasi della vita economicamente autonoma, quanto nella successiva fatica della conciliazione, abbandonano la carriera accademica o riducono drasticamente i loro desideri ed aspettative.
L'equità di genere non si gioca su un terreno di parità numerica, né riguarda il genere di ogni singola o singolo che raggiunga una posizione strategica; l'equità di genere riguarda la composizione della comunità nel suo insieme e il futuro sarà più sostenibile e condiviso se la composizione di tutti i ruoli e posizioni sarà più bilanciata. Deve essere possibile aspirare ad una posizione di responsabilità, ridimensionare il proprio impegno in specifici momenti della propria vita e tornare nuovamente a competere e a correre senza essere esclusi o escluse. Il processo di interpretazione del lavoro, che ci accompagna sempre più a lungo nella vita, deve essere più fluido e inclusivo.
Talora sembra una battaglia di retroguardia sottolineare i diritti delle donne, come se la parola "femminista",

sottesa da azioni di supporto alle carriere femminili, fosse datata o poco moderna. La violenza pubblica e privata nei confronti delle donne, non di rado accompagnata da arroganza e ignoranza, volontà di controllo e paura, dimostra invece come ci sia una continua necessità di vegliare affinché l'indipendenza e l'orgoglio di un ruolo pieno e indipendente siano sempre possibili.
Ancora oggi l'UNESCO[c] riporta: "Finora le donne sono state particolarmente emarginate dalla vita culturale, ed hanno dovuto affrontare numerose barriere per avere eguale accesso a film, produzioni teatrali, arti, musica e patrimonio, ed è stato loro impedito di sviluppare il loro pieno potenziale, ostacolando così uno sviluppo sociale globale inclusivo e sostenibile".
Questo documento, per il quale un ringraziamento sentito va alla Responsabile di Progetto Prof.ssa Benedetta Siboni ed al Comitato Scientifico ed Operativo, vuole contribuire a stimolare la comunità accademica verso l'idea che una maggiore equità e diversità non possa fare paura, ma invece rendere più florida la vita culturale e sostenibile il futuro.

Tullia Gallina Toschi
Presidente del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro (CUG) e Delegata del Rettore al Benessere Lavorativo

a. www.plotina.eu
b. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/strategy_equality_women_men_en.pdf
c. http://www.unesco.org/new/en/culture/gender-and-culture/gender-equality-and-culture/the-report/

# NOTA METODOLOGICA

In Italia, l'elaborazione del Bilancio di Genere da parte delle amministrazioni pubbliche è raccomandata in primo luogo nell'ambito della Direttiva del Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità (Direttiva, 2007)[1], che inserisce l'elaborazione del documento tra gli altri aspetti suggeriti per la promozione di una cultura organizzativa delle amministrazioni orientata alla valorizzazione del contributo di donne e uomini. In questo contesto, con un evidente riferimento alle amministrazioni pubbliche territoriali, il Bilancio di Genere viene inteso quale documento di analisi economico-finanziaria volto a "*promuovere analisi di bilancio che mettano in evidenza quanta parte e quali voci del bilancio di una amministrazione siano (in modo diretto o indiretto) indirizzate alle donne, quanta parte agli uomini e quanta parte a entrambi. Questo anche al fine di poter allocare le risorse sui servizi in funzione delle diverse esigenze delle donne e degli uomini del territorio di riferimento […]*"(capo VI. Formazione e cultura organizzativa, lett. f). In secondo luogo, il Bilancio di Genere viene previsto all'interno del più ampio ciclo della performance delle amministrazioni pubbliche, con particolare riferimento alla Relazione sulla performance,"*un documento, da adottare entro il 30 giugno, denominato: «Relazione sulla performance» che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.*" (D.Lgs. 150/2009, co. 1, lett. b)[2]. Inoltre, nel 2015, il Dipartimento per le Pari Opportunità e l'Università di Ferrara hanno concluso un accordo per la realizzazione del progetto che intende contribuire alla definizione di strumenti volti a favorire l'attuazione del principio delle pari opportunità con specifico riferimento a regioni, comuni, università e società partecipate delle Regioni Convergenza, attraverso la definizione di alcuni template di Bilancio di Genere (GERPA, 2015)[3]. Infine, occorre segnalare la mozione approvata dalla CRUI nella seduta dello scorso 19 gennaio, finalizzata a promuovere il Bilancio di Genere quale strumento per la parità di genere nell'Università, con incarico alle Rettrici Paola Inverardi (Università de L'Aquila), Maria Cristina Messa (Università di Milano "Bicocca") e Aurelia Sole (Università della Basilicata) di coordinare le attività finalizzate alla promozione della diffusione del documento all'interno del sistema universitario. Mentre, si segnala la recente introduzione della sperimentazione del bilancio di genere nel bilancio dello Stato (art.38 - septies, L.196 del 2009, e smi), secondo le linee guida contenute nella circolare n. 25 del Ministero dell'Economia e delle Finanze pubblicate il 5/7/2017.

L'Alma Mater Studiorum – Università di Bologna ha adottato la stesura del Bilancio di Genere con delibera del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro – CUG, nell'ottica di contribuire all'analisi interna della parità di genere attraverso l'esame del contesto (distribuzione per sesso della componente studente, del personale docente e tecnico-amministrativo e della partecipazione agli Organi di Ateneo), considerato come il primo passo, in un'ottica di *mainstreaming*, che successivamente comporterà l'adozione di strumenti di rilevazione e analisi dei bisogni differenziati tra uomini e donne, strumenti che improntеranno azioni specifiche da adottare e successivamente valutare in termini di impatti prodotti. In particolare, nel 2016, nell'ambito del progetto PLOTINA – "*Promoting Gender Balance and Inclusion in Research, Innovation and Training*"[4] è stato completato un *gender audit* che ha comportato la rilevazione dei bisogni delle donne, mediante la somministrazione di interviste e la realizzazione di *focus group*, rivolti a campioni di personale docente e tecnico amministrativo; tale azione, all'inizio dell'anno 2017, ha reso possibile l'approvazione del Piano di Eguaglianza di Genere 2017-2020, che riporta misure specifiche rivolte, in particolare, al personale docente (essendo le ricercatrici il *target* principale del bando europeo GERI4), il cui stato di avanzamento verrà verificato annualmente da valutatori indipendenti (*peer-review*).
La definizione dei contenuti del Bilancio di Genere prende spunto dalle principali tematiche soggette ad analisi nell'ambito della letteratura e delle linee guida, in tema di parità di genere nel mondo della ricerca, prodotte a livello internazionale e nazionale[5]. Esso, inoltre, è stato arricchito grazie al confronto instaurato con le referenti nazionali del Gruppo di Helsinki "*Gender in research and innovation*"[6] e con i colleghi e le colleghe degli altri atenei italiani che si sono già cimentati nella stesura di documenti e analisi similari[7]. Pur avendo tratto lo spunto dagli studi e dalle iniziative indicate, il complesso di analisi e di informazioni esposte in questo documento risulta il prodotto di una riflessione più ampia che ha coinvolto tutti i membri del Comitato Scientifico e del Comitato Operativo creati in seno all'Alma Mater per la stesura del Bilancio di Genere, e tiene conto degli elementi emersi da alcuni momenti di coinvolgimento del personale e degli studenti e delle studentesse dell'Ateneo[8]. Il Bilancio di Genere si innesta inoltre nell'approccio di programmazione e rendicontazione orientato a contribuire agli obiettivi dell'Agenda 2030 dell'ONU, intrapreso dall'Alma Mater attraverso la pubblicazione del Piano strategico 2016-2018 e la redazione del primo *Report on U.N. Sustainable Developments Goals 2016*. In questo quadro, il Bilancio di Genere 2016 fornisce una serie di indicatori e misure capaci di esprimere l'impegno dell'Ateneo al perseguimento dell'obiettivo "5 – Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze" e dell'obiettivo "10 – Ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le nazioni". Esso è stato, inoltre, formulato in sinergia con gli altri strumenti

di programmazione e controllo dell'Ateneo, in particolare con il Bilancio Sociale 2016[9].

Il Bilancio di Genere si compone di 4 sezioni, precedute da una presentazione del Magnifico Rettore, che evidenzia il *commitment* politico rispetto ai temi trattati, da un'introduzione curata dall'Organo preponente, che conferma le ragioni che hanno portato all'adozione del documento, e da una Nota metodologica, che accoglie l'esplicitazione degli aspetti di metodo legati all'impostazione della rendicontazione.

La prima sezione si apre con i richiami normativi emanati in sede europea e nazionale in materia di pari opportunità di genere, seguiti dall'illustrazione di come tali principi siano stati interpretati e inseriti nello Statuto di Ateneo e nel Codice Etico dell'Università di Bologna, per concludersi con l'esposizione degli Organi di tutela preposti alle pari opportunità nell'Alma Mater. La seconda sezione riporta la sintesi delle azioni positive contenute nel piano di azioni approvato dal CUG e l'illustrazione delle azioni intraprese nonché dei loro risultati nell'anno di rendicontazione. La terza sezione espone i dati di contesto, ovvero le consistenze disaggregate per sesso delle componenti: studenti/esse, personale docente e ricercatore, personale tecnico amministrativo, e l'analisi disaggregata della presenza negli Organi di governo e indirizzo dell'Università di Bologna. Nella quarta sezione, infine, vengono descritti gli investimenti effettuati dell'Ateneo per la promozione delle pari opportunità e per l'inserimento della variabile sesso/genere nella ricerca e nella didattica. Il Bilancio di Genere si conclude con una serie di allegati che accolgono il glossario degli acronimi utilizzati e le tabelle di corrispondenza dei dati raccolti con le classificazioni internazionali sulla formazione terziaria, al fine di promuovere il confronto spaziale del posizionamento dell'Ateneo.

L'elaborazione del Bilancio di Genere ha comportato un'intensa attività di raccolta e analisi di informazioni e dati, che si è svolta nel periodo febbraio/giugno 2017. Ove non diversamente indicato, le fonti dei dati quantitativi, le loro elaborazioni e le classificazioni derivano dal *Data Warehouse* di Ateneo, una banca dati alimentata dai sistemi gestionali dell'Alma Mater, mentre le informazioni qualitative provengono dai documenti istituzionali (statuto, regolamenti, piano di azioni positive, relazione attività del CUG, ecc.) e dal Portale internet dell'Università di Bologna. L'arco temporale di riferimento della rendicontazione è l'anno solare 2016, fatta eccezione per alcuni dati sulla didattica, che si riferiscono all'A.A. 2016/17. Tale scelta, benché comporti, in alcuni casi, la disponibilità di dati da non considerarsi "finali", ma aggiornati al momento della rendicontazione, consente di fornire a chi legge informazioni rilevanti e tempestive, utili ai loro fini decisionali. Inoltre, per consentire di apprezzare i cambiamenti intervenuti nella *performance* dell'Ateneo nel corso del tempo, ove possibile, i dati sono stati esposti su base pluriennale. Considerata, infine, la natura Multicampus dell'Università di Bologna, laddove significativi sono stati forniti anche dati disaggregati per Campus. Il documento finale è stato presentato come allegato alla Relazione della performance 2016 dell'Ateneo, approvata nella seduta del CdA dell'Ateneo del 27 giugno 2016. La stesura del documento è stata impostata e coordinata da un gruppo di lavoro interno all'Ateneo articolato su due livelli: un comitato scientifico e un comitato operativo.

1. Direttiva (2007) – 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.
2. 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.
3. GERPA – C. Fioravanti, V. Andreozzi, S. Borelli, C. Calpini, C. Mancini, L. Manzalini, C. Oppi, E. Vagnoni (2015), Bilancio di Genere per le pubbliche amministrazioni (GERPA), Jovene Editore, Napoli.
4. Il progetto PLOTINA (www.plotina.eu), coordinato dall'Università di Bologna (Prof. Tullia Gallina Toschi), è stato finanziato dalla Commissione Europea attraverso il programma Horizon 2020 (Grant Agreement n. 666008).
5. Tra gli altri si segnalano: 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., Zebisch J. (2008), *Gender Budgeting as a Management Strategy for a Gender Equality at University*, München; PRAGES – Cacace M. (2009), Guidelines for Gender Equality Programmes in Science. Practising Gender Equality in Science.
6. Corrispondenti italiane per la stesura del Rapporto "She Figures" elaborato dalla Commissione Europea, cfr. EU – Directorate-General for Research and Innovation (2016), *She Figures 2015. Gender in research and innovation. Statistics and indicators,* European Commission, Brussels.
7. Si tratta in particolare dei/delle colleghi/e che hanno partecipato alla stesura del Bilancio di genere dell'Università di Ferrara e del Rapporto sulla composizione di genere dell'Università di Perugia.
8. Il progetto del Bilancio di Genere è stato presentato nell'ambito delle seguenti iniziative: "A prescindere dal genere: pari opportunità, *empowerment* e diversità" (Ciclo formativo organizzato dal CUG, lezione del 26.02.2016); "*Mind the gap*. Colmare il gender gap nella scienza. Prospettive internazionali e azioni locali" (Istituto di Studi Avanzati, seminario del 18.05.2016). Inoltre, la prima edizione di Bilancio di Genere 2015 è stata presentata pubblicamente durante l'iniziativa "Le azioni del CUG: gli atti sul *mobbing*, le tesi premiate, il Bilancio di Genere" organizzata dal CUG il 15.11.2016.
9. I documenti sono consultabili presso: http://www.unibo.it/it/ateneo/chi-siamo.





| | Componenti e posizione | Ruolo ricoperto nell'elaborazione del Bilancio di Genere* |
|---|---|---|
| Organo Promotore | CUG | Promotore |
| Comitato Scientifico | Francesco Ubertini, Magnifico Rettore<br>Chiara Elefante, Prorettrice alle Risorse Umane<br>Tullia Gallina Toschi, Presidente del CUG e Delegata per il Benessere Lavorativo<br>Elena Luppi, Delegata alle Pari Opportunità<br>Marco Balboni, Membro del CUG<br>Paola Salomoni, Prorettrice per le Tecnologie Digitali<br>Angelo Paletta, Delegato al Bilancio<br>Ornella Montanari, Consigliera di Fiducia<br>Benedetta Siboni, Responsabile del Progetto Bilancio di Genere | Indirizzo e supervisione del progetto complessivo |
| Comitato Operativo | Daniela Sangiorgi, Assegnista di ricerca del Dipartimento di Scienze Aziendali,<br>Valentina Filippi, Gabriele Greppi, Valeria Guidoni, Angela Martino, Carlotta Pizzo, Chiara Sirk, Componenti del CUG | Supporto all'elaborazione di dati e testi |
| | Elisabetta de Toma, Responsabile ARAG – Area Finanza e Partecipate<br>Camilla Valentini, Anna Rita D'Archi, Enrico Galli, Gianpiero Mignoli, Luca Ramazzotti, Anja Riceputi, ARAG - Settore Programmazione e Supporto alla Valutazione<br>Alice Corradi, Responsabile APOS – Area del Personale<br>Andrea Gabrielli, Anna Zurla, APOS - Settore Sistemi informativi e documentali del personale<br>Barbara Neri, APOS - Settore Formazione | Coordinamento della raccolta ed elaborazione dei dati, editing del documento |
| | Mirella Cerato, Michela Versari, Vincenza Ferraro, Alex Rinaldi, SSRD- Settore Comunicazione | Progetto e realizzazione grafica |

* Per comunicazioni: cug@unibo.it

# 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.
In ambito internazionale, l'Italia è parte di diversi strumenti che obbligano il nostro Paese al rispetto del principio di non discriminazione, segnatamente sulla base del genere. Tra questi, il più rilevante è la Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna (Nazioni Unite, 1979), ratificata dall'Italia nel 1985, che obbliga il nostro Paese all'adozione di una serie di misure, anche positive, per l'eliminazione delle discriminazioni e l'affermazione del principio di uguaglianza sulla base del genere.

In ambito europeo, oltre agli obblighi derivanti nei confronti dell'Italia dalla sua appartenenza al Consiglio d'Europa (in particolare la Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'Uomo e delle libertà fondamentali, il cui art. art. 14 enuncia il divieto di discriminazione in ragione, tra l'altro, del sesso), vengono in rilievo gli obblighi derivanti dall'appartenenza all'Unione europea.
Il Trattato sull'Unione europea (Lisbona, 2009) afferma espressamente che l'Unione si fonda sui valori dell'uguaglianza, segnatamente in materia di parità tra uomini e donne (art. 2) e persegue gli stessi obiettivi (art. 3, par. 4). 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 alla stessa la competenza ad adottare misure per combattere le discriminazioni fondate, tra l'altro, sul sesso (art. 19), per promuovere la parità tra uomini e donne sul lavoro (art. 153), per dare attuazione al principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per lo stesso lavoro (art. 157). 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", anche mediante l'adozione di misure positive a favore del sesso sottorappresentato (art. 23). Su questa base, l'Unione ha adottato una serie di provvedimenti rivolti agli Stati membri tra cui, in particolare: la direttiva 79/7/CEE, del 19 dicembre 1978, che impone agli Stati membri 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 (rifusione), la direttiva 2010/18/UE, dell'8 marzo 2010, che attua l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale e la direttiva 2010/41/CE, del 7 luglio 2010, che stabilisce gli obiettivi relativi all'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma. In generale, tali atti 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.
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 tutela in particolare la donna lavoratrice.
Nell'attuazione di tale normativa multilivello, il legislatore italiano ha adottato un ampio spettro di misure, tra cui in questa sede si rilevano in particolare quelle di seguito illustrate. Il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, il quale stabilisce che la pubblica amministrazione è tenuta a garantire 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. 7.1).
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, che stabilisce il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna.
Il codice adotta un ampio spettro di disposizioni in materia di non discriminazione, uguaglianza e promozione delle pari opportunità, tra cui la previsione secondo cui la pubblica amministrazione è tenuta a formulare 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, in materia di pari opportunità, 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 (2011, Roma), adattabili alle esigenze delle diverse amministrazioni nell'esercizio della loro autonomia.
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 (art. 10.1).
In coerenza con il quadro sopra delineato, l'Alma Mater adotta 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 previste dallo Statuto di Ateneo (D.R. 13 dicembre 2011, n. 1203) e dal Codice Etico e di Comportamento (D.R. 1 ottobre 2014, n. 1408).
Lo Statuto dedica al tema della non discriminazione, dell'uguaglianza e delle pari opportunità una specifica disposizione tra i principi di indirizzo.
L'art. 2.6 precisa infatti che "*a) 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. b) L'Ateneo si adopera, 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 prevede altresì disposizioni apposite per assicurare le pari opportunità nelle candidature relative agli organi, fra i quali in particolare il Senato Accademico e il Consiglio di Amministrazione, e nella composizione di altri organismi, quali il Nucleo di Valutazione (art. 9.3), il Consiglio degli Studenti (art. 11.11) e la Consulta del Personale Tecnico Amministrativo (art. 12.4). Lo Statuto provvede inoltre a istituire il CUG, dando così attuazione a quanto previsto dalla legislazione nazionale (art. 14).
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, secondo termini etici, le relazioni interne ed esterne dell'Università.
In quest'ottica, specifica 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. Più specificamente, la Sezione III del Codice dà attuazione al D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, relativo all'adozione del codice di comportamento dei dipendenti pubblici, definendo gli obblighi di comportamento connessi alle attività di servizio, applicabili, per quanto compatibili, anche a chi collabora e presta consulenza a qualsiasi titolo in Ateneo, mentre per i collaboratori e le collaboratrici degli enti esecutori di opere o fornitori di beni e servizi rimangono applicabili gli obblighi di comportamento compatibili approvati dal Consiglio di Amministrazione.

## 1.2 ORGANI E FIGURE PREPOSTE 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. 14 dello Statuto di Ateneo. Si avvale dei servizi dell'Ateneo dedicati alla promozione del benessere lavorativo e opera in collaborazione con la Consigliera di Fiducia. Nello svolgimento delle proprie funzioni può avvalersi, inoltre, della collaborazione dell'Ufficio del Consigliere 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 piani di azioni positive per favorire la parità di trattamento sul lavoro e la cultura delle pari opportunità, anche in rapporto alle iniziative e agli strumenti che l'Ateneo potrà adottare ai sensi dell'art. 2.6, lett. b) dello Statuto di Ateneo;
- proporre azioni e progetti volti a favorire le condizioni di benessere lavorativo, come le indagini conoscitive e di clima, idonei a conoscere, prevenire e rimuovere le discriminazioni di qualsiasi natura, il disagio psicologico e il *mobbing*;
- fornire pareri non vincolanti sui piani di formazione del personale, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione vita-lavoro;
- svolgere attività di verifica sui risultati delle azioni positive, sulle buone pratiche in materia di pari opportunità, sulle politiche di promozione del benessere sul lavoro, anche attraverso la proposta agli organismi competenti di piani formativi.

| Composizione | |
|---|---|
| Presidente del CUG e Delegata per il Benessere Lavorativo | Tullia Gallina Toschi |
| Rappresentanti del Personale | Valentina Filippi, Valeria Guidoni, Angela Martino*, Chiara Sirk |
| Rappresentanti dell'Ateneo | Marco Balboni, Gabriele Greppi, Carlotta Pizzo |

* Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia.

### Consigliera di fiducia

Il/la Consigliere/a di Fiducia, nominato/a dal Magnifico Rettore, è una figura super partes chiamata all'ascolto e al dialogo a sostegno del personale docente e tecnico-amministrativo dell'Ateneo in materia di discriminazione, molestie sessuali e morali, vicende di mobbing, nonché di mancato rispetto dei valori e delle regole enunciate nel Codice Etico e di Comportamento di Ateneo. Il/la Consigliere/a di Fiducia ha come referente ultimo il Magnifico Rettore e opera in stretta collaborazione con la Prorettrice alle Risorse Umane, nonché con il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro (CUG) nelle situazioni di disagio psico-fisico correlato alle dinamiche lavorative. Il/la Consigliere/a favorisce azioni di prevenzione e di risoluzione; promuove, in collaborazione con le strutture accademiche, le culture di genere e antidiscriminatorie. Nello svolgimento della sua funzione il/la Consigliere/a di Fiducia può avvalersi, previa autorizzazione dell'Amministrazione, della collaborazione di esperti. Coloro che si rivolgono al/la Consigliere/a di Fiducia hanno diritto alla massima riservatezza. L'incarico di Consigliera di fiducia è ricoperto dalla Prof.ssa Ornella Montanari.

### Prorettrice alle Risorse Umane, Delegata al Benessere Lavorativo, Delegata alle Pari Opportunità

Le funzioni legate alla promozione degli aspetti relativi al benessere lavorativo e alle politiche attive per la sua qualità, così come alle pari opportunità sono state attribuite dal Magnifico Rettore alla Prorettrice alle Risorse Umane, Prof.ssa Chiara Elefante. In virtù delle funzioni ad essa delegate, la Prorettrice contribuisce 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.
Le funzioni della Prorettrice 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 triennali, nonché di eventuali risorse finalizzate all'incentivazione; gli interventi per favorire il positivo inserimento nelle strutture di personale docente e personale tecnico-amministrativo neo-assunto; 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 con disabilità.
Il Rettore ha delegato le funzioni legate al benessere lavorativo alla Prof.ssa Tullia Gallina Toschi e le funzioni relative alla promozione delle pari opportunità alla Dott.ssa Elena Luppi.

# 2. PIANO DELLE AZIONI POSITIVE E INIZIATIVE REALIZZATE

## IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

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 che lavorano all'interno di un ente. Lo strumento, introdotto dal governo italiano con la legge 125/1991 e con il D.L. 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. 198/2006, art. 48, co. 1).

Il Piano delle Azioni Positive 2014-2017 dell'Università di Bologna, elaborato dal CUG, colloca le azioni positive promosse nell'ambito di 4 macro-linee, di seguito sintetizzate:

**Azioni di formazione e comunicazione rivolte all'Ateneo e/o aperte al pubblico**, riguardanti i temi del benessere organizzativo, delle pari opportunità e contro le discriminazioni nel lavoro, come ad esempio il tema del mobbing, al fine di favorire le condizioni e le politiche per il benessere lavorativo, il rafforzamento del senso di appartenenza, la percezione di gratificazione nel lavoro, la prevenzione del disagio lavorativo e il tema della disabilità. Inoltre, sono previste azioni rivolte alla diffusione di contenuti rilevanti per il bilanciamento, la valorizzazione e il sostegno di dinamiche positive nello svolgimento dell'attività lavorativa. Le attività del CUG saranno altresì indirizzate alla rivalutazione del linguaggio usato in tutte le comunicazioni ufficiali e nel Portale di Ateneo, per verificare quale modello di linguaggio possa essere adottato al fine di rispettare e non annullare le differenze di genere.

**Azioni di promozione per la tutela e la garanzia delle pari opportunità**, come ad esempio l'impegno, nell'ottica della rimozione delle discriminazioni, richiesto alla Commissione per la Valutazione della Ricerca in Ateneo (VRA), di adottare metodi di valutazione interni che si presentino in linea con quelli applicati in ambito nazionale e internazionale. In tal senso vengono considerati nel processo di valutazione anche i "periodi di congedo per maternità e di altri periodi di congedo o aspettativa, previsti dalle leggi vigenti e diversi da quelli per motivi di studio", al fine di porre in essere un meccanismo di valutazione quali-quantitativa più equilibrato ed equo. Inoltre, è prevista la realizzazione, divulgazione e l'aggiornamento annuale di un Bilancio di Genere dell'Alma Mater, unitamente alla valutazione dell'adozione di un Piano di eguaglianza di genere, volto a proporre e applicare specifiche azioni di miglioramento.

**Azioni di networking sia interne che esterne**. In particolare, il CUG si fa promotore di un raccordo con figure e organi istituzionali interni all'Ateneo con la finalità di creare una rete attiva sui temi del Comitato, favorendo altresì un confronto con i CUG e altre Istituzioni ed Enti esterni nazionali e internazionali e promuovendo le iniziative legate alle funzioni e agli obiettivi del CUG, anche attraverso lo strumento del patrocinio. Inoltre, vengono dati sostegno e collaborazione all'*Integrated Research Team* (IRT) di Ateneo sulle questioni di genere, denominato Alma Gender, avente lo scopo di censire e mettere in rete le competenze multidisciplinari esistenti nell'Alma Mater sui temi di genere, favorendo l'interazione tra esperti/e di ambiti diversi che possono così più facilmente collaborare a progetti di ricerca e a iniziative di formazione, nazionali e internazionali.

**Azioni di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro** nell'ambito delle quali il CUG intende proporre interventi per il miglioramento delle condizioni di lavoro in favore di tutto il personale dell'Alma Mater, con l'intento di favorire una conciliazione del tempo dedicato al lavoro con il tempo dedicato alla cura e un miglioramento della qualità della vita. Le azioni saranno rivolte anche a coloro che hanno in carico persone con disagio (genitori anziani, famigliari, coniugi e conviventi). Verrà inoltre verificato lo stato dell'arte (situazione internazionale, nazionale ed esempi locali) in materia di telelavoro e saranno valutate le possibilità di utilizzo in Ateneo. Infine, in collaborazione con il CESIA, verranno promosse le iniziative volte a ridurre gli spostamenti tra più sedi di lavoro, in particolare quando riguardano una medesima giornata lavorativa, al fine di migliorare il benessere e l'efficienza nel lavoro, attraverso il maggiore sviluppo o l'estensione dell'utilizzo di infrastrutture tecnologiche che permettano la comunicazione e la gestione a distanza di alcune attività di didattica, ricerca e di supporto alla didattica e alla ricerca.



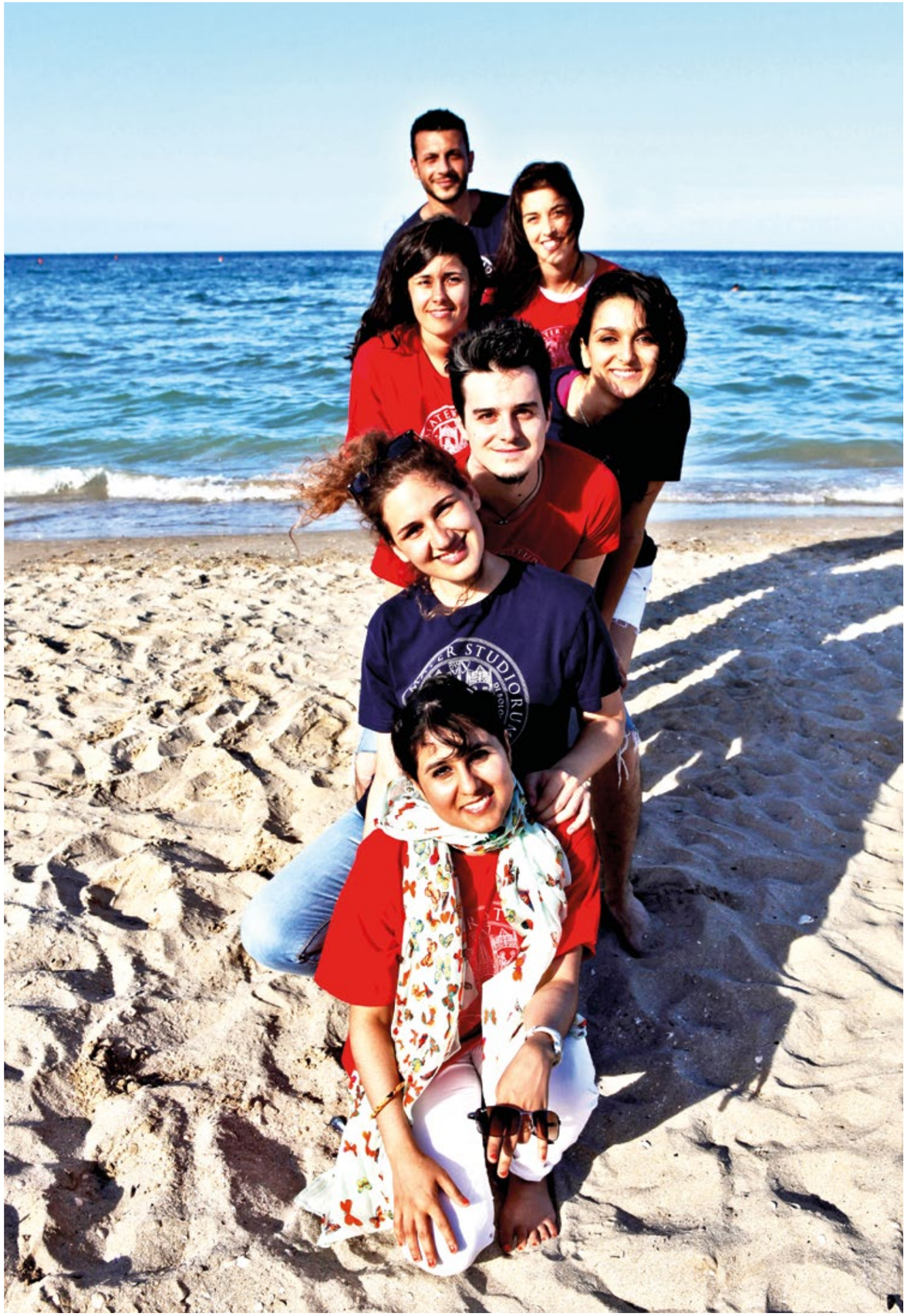


## Attività realizzate nel 2016

| | |
|---|---|
| Azioni di formazione e comunicazione rivolte all'Ateneo e/o aperte al pubblico | "A prescindere dal genere: pari opportunità, *empowerment* e diversità". Ciclo formativo, riconosciuto in termini curricolari, destinato a tutto il personale dell'Ateneo, svoltosi in otto incontri.<br>Pubblicazione degli atti del percorso formativo "Il mobbing: conoscere per prevenire", realizzato nel 2015.<br>"Le azioni del CUG: gli atti sul *mobbing*, le tesi premiate, il bilancio di genere". Meeting di confronto e riflessione sui temi delle pari opportunità e del benessere lavorativo, aperto a tutti i soggetti della comunità universitaria, ai cittadini e agli altri CUG universitari e di altri enti pubblici.<br>Avvio, in dicembre, della fase progettuale, in collaborazione con il Settore Formazione dell'Area del Personale, di un nuovo ciclo formativo da realizzarsi nel corso del 2017, incentrato sul tema del benessere organizzativo applicato ai gruppi di lavoro.<br>Costante e continuo monitoraggio e valorizzazione del sito istituzionale (www.unibo.it/CUG), mediante la pubblicazione di iniziative ed eventi realizzati direttamente o in collaborazione con il CUG, o promossi da altre Strutture dell'Ateneo che abbiano richiesto il patrocinio del Comitato o dell'Ateneo, oltre a iniziative di rilevanza nazionale, promosse da enti locali o altri organismi di parità. |
| Azioni di *networking* | Serie di attività promosse all'interno e all'esterno dell'Ateneo, al fine di rendere più efficiente e coerente l'azione di tutela e la promozione delle pari opportunità e del benessere lavorativo.<br>Numerosi Incontri e scambi con soggetti e servizi interni all'Ateneo che si occupano di questioni legate ai temi della parità di genere e del benessere lavorativo così come con numerosi docenti, ricercatori e ricercatrici, dirigenti e personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo.<br>Proposte di revisione dello Statuto di Ateneo in riferimento: all'approvazione del Codice Etico, per il quale si chiede di prevedere la richiesta di un parere, ancorché non vincolante, da parte del CUG nel processo di approvazione dello stesso, accanto agli altri Organi già presenti (art. 6, comma 3, lett. j); all'adozione del Bilancio di Genere, per il quale il CUG ha proposto di inserire lo stesso accanto al Bilancio Sociale, come azione permanente nella promozione dei valori di pari opportunità iscritti tra i principi fondamentali dello Statuto di Ateneo (art. 7, comma 2 lett. B).<br>Collaborazione attiva con il progetto H2020 PLOTINA.<br>Collaborazione attiva con il gruppo di ricerca interdisciplinare *Integrated Research Team (IRT)* di Ateneo dedicato alle questioni di genere e denominato Alma Gender IRT.<br>Partecipazione a eventi e manifestazioni nazionali e internazionali. |

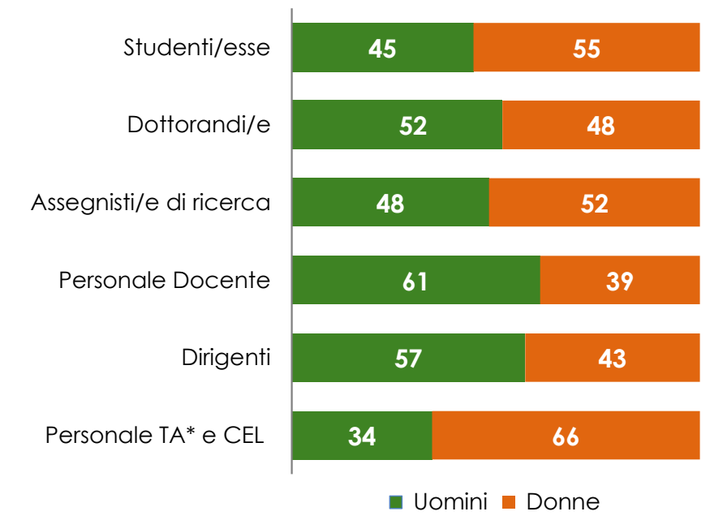
## 2. PIANO DELLE AZIONI POSITIVE E INIZIATIVE REALIZZATE

| | |
|---|---|
| Azioni di promozione e di tutela nell'ambito dell'Organizzazione dell'Ateneo | Partecipazione all'elaborazione di diversi strumenti di carattere organizzativo adottati dall'Ateneo e presentazione di progetti volti a meglio integrare la cultura di parità entro la struttura organizzativa.<br>Prosecuzione delle attività di coordinamento e raccordo con il progetto PLOTINA, finanziato nell'ambito del Programma HORIZON 2020, le cui attività si sono avviate nel 2016 e termineranno nel 2020. Il progetto, denominato PLOTINA – *Promoting gender balance and inclusion in research, innovation and training,* ha come obiettivo la realizzazione di Piani di Eguaglianza di Genere e l'implementazione di azioni dirette all'inclusione della variabile di genere nella ricerca e nella didattica, favorendo il cambiamento culturale.<br>Promozione e finanziamento delle attività per la realizzazione del Bilancio di Genere dell'Università di Bologna riferito ai dati dell'anno 2015. |
| Azioni di promozione nell'area della ricerca | Nell'ottica della promozione a tutti i livelli del principio delle pari opportunità nella ricerca, è stato oggetto di dibattiti e riflessione l'argomento relativo all'applicazione da parte del Codice Etico e di Comportamento dell'Università di Bologna della normativa nazionale in materia di chiamata dei professori e dei ricercatori ritenuta eccessivamente restrittiva. |
| Azioni di promozione nell'area della didattica | Pubblicazione di un bando di concorso per l'attribuzione di 3 premi di studio, dell'importo di € 1.000,00 ciascuno, per due tesi di laurea magistrale e una tesi di dottorato, riguardanti tematiche di interesse del CUG. |
| Azioni di supporto e sostegno | Supporto, sostegno, aiuto e consiglio effettuato in risposta alle richieste pervenute da 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.<br>Proposta di estensione del servizio di aiuto e assistenza psicologica per il disagio lavorativo, fornito dall'attuale Sportello per il disagio lavorativo al personale tecnico amministrativo e anche, in via sperimentale, al personale docente e ricercatore. |
| Verifica della realizzazione delle azioni positive | Attività finalizzata a verificare se le richieste e osservazioni promosse dal CUG vengono accolte dall'Ateneo e correttamente applicate. |



# 3. COMPOSIZIONE DI GENERE DELL'ALMA MATER

**FIGURA 1 - DISTRIBUZIONE % DELLE PERSONE NELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA PER GENERE (2016)**




* Comprende anche gli Operai agricoli

## 3.1 UNA VISIONE D'INSIEME

Nel complesso, considerata la componente studentesca, del personale addetto alla ricerca[10] e del personale tecnico amministrativo (TA), l'Università di Bologna sembra presentare una situazione non lontana dalla parità di genere. Nonostante ciò, si evidenziano due categorie in cui la situazione risulta maggiormente squilibrata: il personale docente, in cui è presente una netta prevalenza di uomini rispetto alle donne (queste ultime pari al 39% del totale) e il personale TA e i lettori/trici e collaboratori/trici linguistici/che (CEL), in cui il fenomeno, in maniera ancora più accentuata, si inverte in favore delle donne (66% del totale).
Passando a osservare il trend dell'ultimo triennio, la situazione generale non appare aver subito modifiche significative, evidenziando solo la riduzione della presenza femminile tra le Dottorande di ricerca (che passano dal 51% nel 2014 al 48% nel 2016), le Dirigenti (che passano dal 44% nel 2014 al 43% nel 2016), le Studentesse iscritte (che passano dal 56% nel 2014 al 55% nel 2016), mentre si segnala un incremento della quota di donne nel personale TA e CEL (dal 65% nel 2014 al 66% nel 2016) e tra le Assegniste di ricerca (dal 51% del 2014 al 52% nel 2016).

10. Si considerano in questa categoria Professori/esse ordinari/e, Professori/esse associati/e, Ricercatori/trici a tempo indeterminato (RTI) e determinato con contratto di tipo *junior* (RTD a) e *senior* (RTD b), Assegnisti/e di ricerca. Cfr. EU – Directorate-General for Research and Innovation (2016), *She Figures 2015. Gender in research and innovation. Statistics and indicators*, European Commission, Brussels.

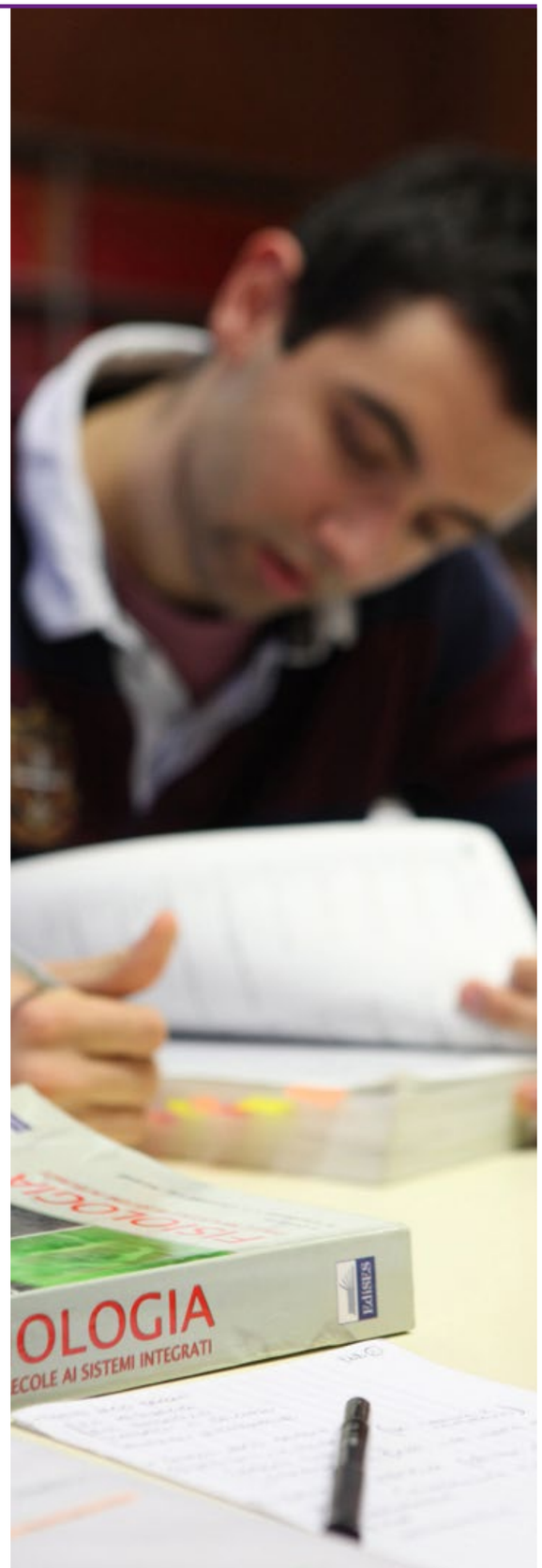
**TABELLA 1 – DISTRIBUZIONE DELLE PERSONE NELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA PER GENERE* (2014-2016)**

| | 2014 | | 2015 | | 2016 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini |
| Studenti/esse iscritti/e** | 44.937 | 35.442 | 45.169 | 36.127 | 44.685 | 35.864 |
| Dottorandi/e** | 757 | 725 | 664 | 641 | 581 | 618 |
| Assegnisti/e di ricerca | 629 | 601 | 607 | 542 | 585 | 547 |
| Personale Docente | 1.095 | 1.721 | 1.085 | 1.696 | 1.089 | 1.693 |
| Dirigenti | 7 | 9 | 7 | 8 | 6 | 8 |
| Personale TA*** e CEL | 2.026 | 1.070 | 2.017 | 1.046 | 1.987 | 1.040 |
| **Totale** | **49.451** | **39.568** | **49.549** | **40.060** | **48.933** | **39.770** |

*Da qui in avanti si evidenziano le seguenti corrispondenze con le classificazioni internazionali dell'*International Standard Classification of Education*(9): Studenti/esse (ISCED 5A) e Dottorandi/e di ricerca (ISCED 6); e del Rapporto "She Figures" redatto dalla Commissione Europea: Assegnisti/e di ricerca (grade D), ricercatori/trici a tempo indeterminato e a tempo determinato junior/senior (grade C), professori/esse associati/e (grade B), professori/esse ordinari/e (grade A).
**I valori si riferiscono agli A.A. 2014/15, 2015/16, 2016/17.
***Comprende anche gli Operai Agricoli.

## 3.1 GLI STUDENTI E LE STUDENTESSE

L'analisi della componente studentesca in termini di immatricolati per genere mostra come, in generale, il numero di donne sia superiore a quello degli uomini in tutti i cicli (laurea, laurea magistrale, laurea a ciclo unico). Nella laurea, la quota di uomini è nettamente prevalente nelle 4 Scuole in cui prevalgono discipline dell'area STEM – *Science, Technology, Engineering and Mathematics* (Scuola di Ingegneria e Architettura, Scuola di Agraria e Medicina veterinaria, Scuola di Scienze, Scuola di Farmacia, Biotecnologie e Scienze motorie) oltre che nella Scuola di Economia, Management e Statistica, prevalenza che rimane valida anche nella laurea magistrale, fatto salvo per le ultime due Scuole elencate, che raggiungono percentuali vicine alla parità. In particolare, nella Scuola di Ingegneria e Architettura, sia nella laurea, sia nella laurea magistrale, la quota di donne è poco sopra il quarto. Risulta interessante osservare che, laddove è presente una laurea magistrale a ciclo unico, la componente femminile risulta invece sempre nettamente più rappresentata rispetto a quella maschile, anche nelle Scuole che presentano una prevalenza di discipline dell'area STEM (Scuola di Ingegneria e Architettura, Scuola di Agraria e Medicina veterinaria, Scuola di Farmacia, Biotecnologie e Scienze motorie).
Si nota pertanto anche nell'Alma Mater il fenomeno diffuso a livello internazionale, noto come "segregazione orizzontale"[11], il quale viene confermato inoltre dalla presenza di una forte maggioranza femminile nelle Scuole in cui, viceversa, prevale la presenza di discipline delle aree umanistica e sociale (Scuola di Lettere e Beni culturali, Scuola di Lingue e Letterature, Traduzione e Interpretazione, Scuola di Psicologia e Scienze della Formazione, Scuola di Scienze politiche e Scuola di Giurisprudenza). In particolare, la quota di donne risulta mediamente pari a oltre l'80% del totale degli immatricolati in tutti i cicli nella Scuola di Lingue e Letterature, Traduzione e Interpretazione, nonché nella Scuola di Psicologia e Scienze della Formazione. Al di fuori delle Scuole in cui prevalgono discipline umanistiche, si nota che presso l'Ateneo la quota di donne è nettamente prevalente anche tra gli immatricolati nella laurea e nella laurea magistrale della Scuola di Medicina e Chirurgia.

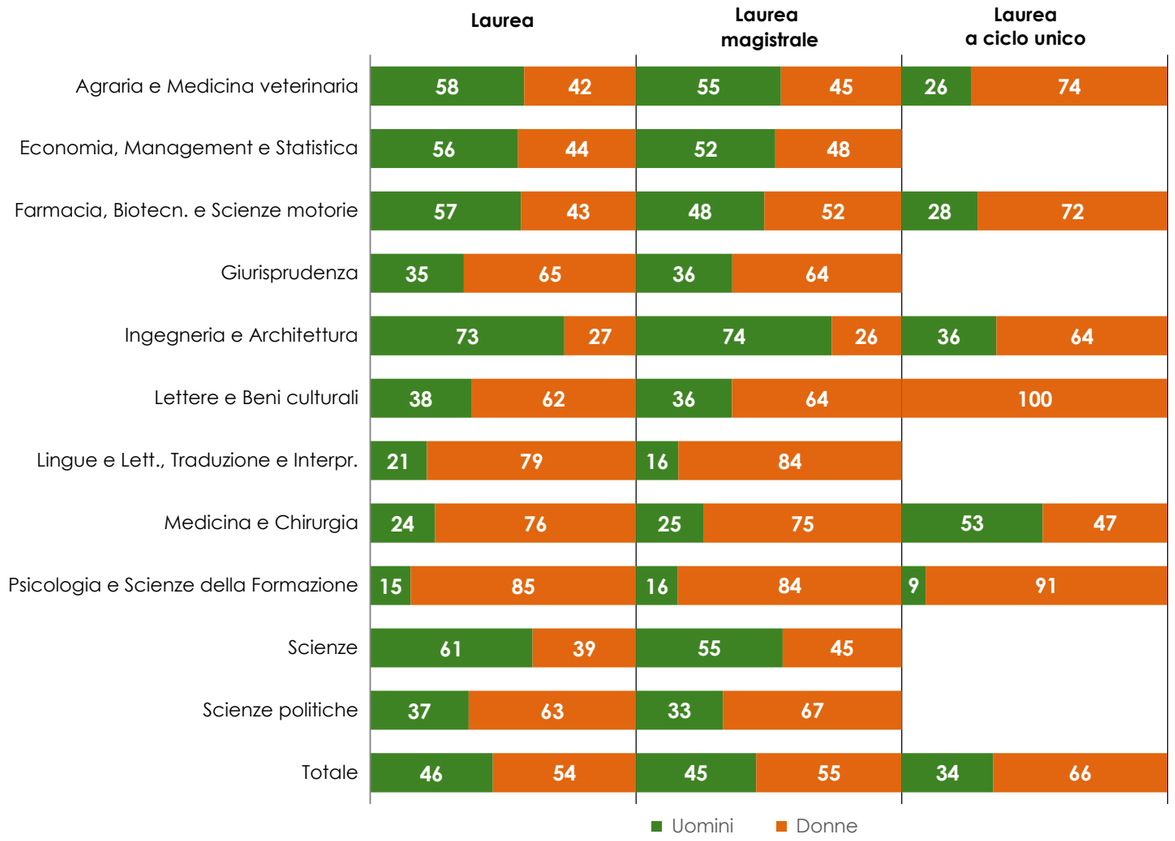



11. "La segregazione di genere si riferisce a una situazione in cui le donne e gli uomini sono distribuiti in modo ineguale tra i diversi settori di attività economica (la segregazione orizzontale) o tra le categorie professionali (segregazione verticale). Quando ci si interessa alla segregazione di genere nella scienza, la segregazione orizzontale si riferisce ad una distribuzione ineguale di donne e uomini nei campi scientifici", EU – *Directorate-General for Research and Innovation* (2012), *She Figures 2012. Gender in research and innovation. Statistics and indicators*, European Commission, Brussels, (ns. trad. p. 76).





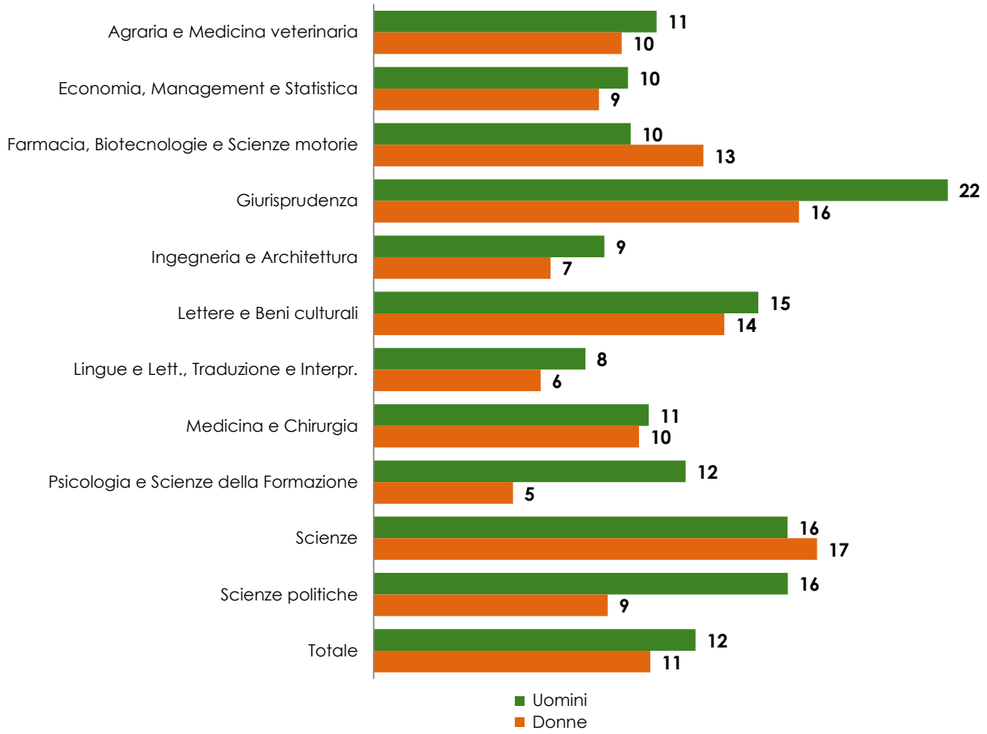
### FIGURA 2 - COMPOSIZIONE % DEGLI /DELLE ISCRITTI/E PER GENERE E SCUOLA (A.A. 2016/17)*




* Si fa presente che per la Scuola di Lettere e Beni culturali gli/le immatricolati/e nella laurea magistrale a ciclo unico sono in totale 10, mentre per la Scuola di Agraria e Medicina veterinaria gli/le immatricolati/e nella laurea magistrale a ciclo unico sono in totale 50.

Osservando la distribuzione per genere degli abbandoni al primo anno delle matricole nell'A.A. 2015/16, si nota come la quota di uomini che abbandona rispetto a quelli che si erano immatricolati in media è del 12%, mentre la quota di donne che abbandona è in media dell'11%. Passando all'analisi della situazione nelle diverse Scuole dell'Ateneo, si evince che, a eccezione della Scuola di Farmacia, Biotecnologie e Scienze motorie e della Scuola di Scienze, gli uomini tendono ad abbandonare gli studi in percentuale maggiore rispetto alle donne, indipendentemente dal fatto che la base di partenza degli immatricolati e delle immatricolate della Scuola preveda la prevalenza di donne o uomini. Ad esempio, nella Scuola di Giurisprudenza, in cui gli immatricolati e le immatricolate sono prevalentemente donne, il 22% degli uomini iscritti abbandona gli studi, mentre è il 16% della quota di donne iscritte che abbandona. Parimenti, nella Scuola di Lingue e Letterature, Traduzione e Interpretazione, nella Scuola di Psicologia e Scienze della Formazione e nella Scuola di Scienze politiche, in cui la quota di donne è ampiamente prevalente tra chi si immatricola rispetto a quella degli uomini, la quota di uomini che abbandona al primo anno è sempre superiore alla quota di donne che abbandona.
La stessa tendenza, che vede gli uomini abbandonare maggiormente gli studi al primo anno, si rinviene anche in Scuole in cui prevale la componente maschile tra le matricole. Infatti, nella Scuola di Ingegneria e Architettura, benché la quota di donne al primo anno sia fortemente più bassa di quella degli uomini (rappresentano in media meno del 30% degli/delle immatricolati/e nella laurea e nella laurea magistrale), è il 7% delle donne ad abbandonare gli studi al primo anno, contro il 9% degli uomini. Ciò sembra sostenere che le donne risultano ottenere risultati negli studi mediamente superiori agli uomini, anche nelle Scuole in cui partono "svantaggiate" in termini di presenza numerica.

## FIGURA 3 - QUOTA % DI ABBANDONO DEGLI STUDI DA PARTE DI STUDENTI/ESSE* AL PRIMO ANNO PER GENERE E SCUOLA (IMMATRICOLATI A.A. 2015/16)




*Il dato comprende gli abbandoni a tutti i tipi di laurea (laurea triennale, laurea magistrale, laurea a ciclo unico). Per ragioni di approssimazione (percentuali a cifra intera), la lunghezza delle barre può variare leggermente a parità del corrispondente valore percentuale rappresentato nel grafico.

Per quanto concerne la partecipazione a programmi di mobilità internazionale, che prevedono di trascorrere un periodo di studi all'estero, si evidenzia che vi è una lieve prevalenza della componente femminile rispetto a quella maschile. Infatti, nell'A.A. 2015/16 il 4,5% delle donne iscritte a tutte le Scuole e i cicli di studio (laurea, laurea magistrale, laurea magistrale a ciclo unico) dell'Alma Mater ha partecipato a programmi di scambio internazionale, contro il 3,2% degli iscritti uomini. Anche nei due anni precedenti la quota di donne partecipante ai programmi di scambio supera quella degli uomini.

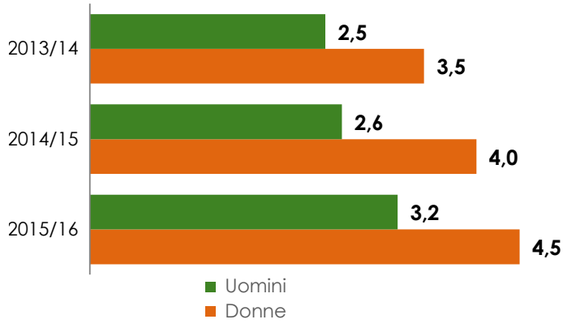
In riferimento all'analisi della distribuzione dei/delle laureati/e per genere si nota che tra tutti i/le laureati/e il 58% è rappresentato da donne mentre, tra coloro che raggiungono la laurea in corso, le donne costituiscono il 61%, supportando nuovamente l'osservazione che le donne risultano ottenere risultati negli studi mediamente superiori agli uomini, come è stato anche notato a livello europeo[12].

12 EU – Office for official publications of the European Communities (2008), *The life of women and men in Europe – A statistical portrait. Eurostat Statistical books,* Commissione Europea, Lussemburgo.

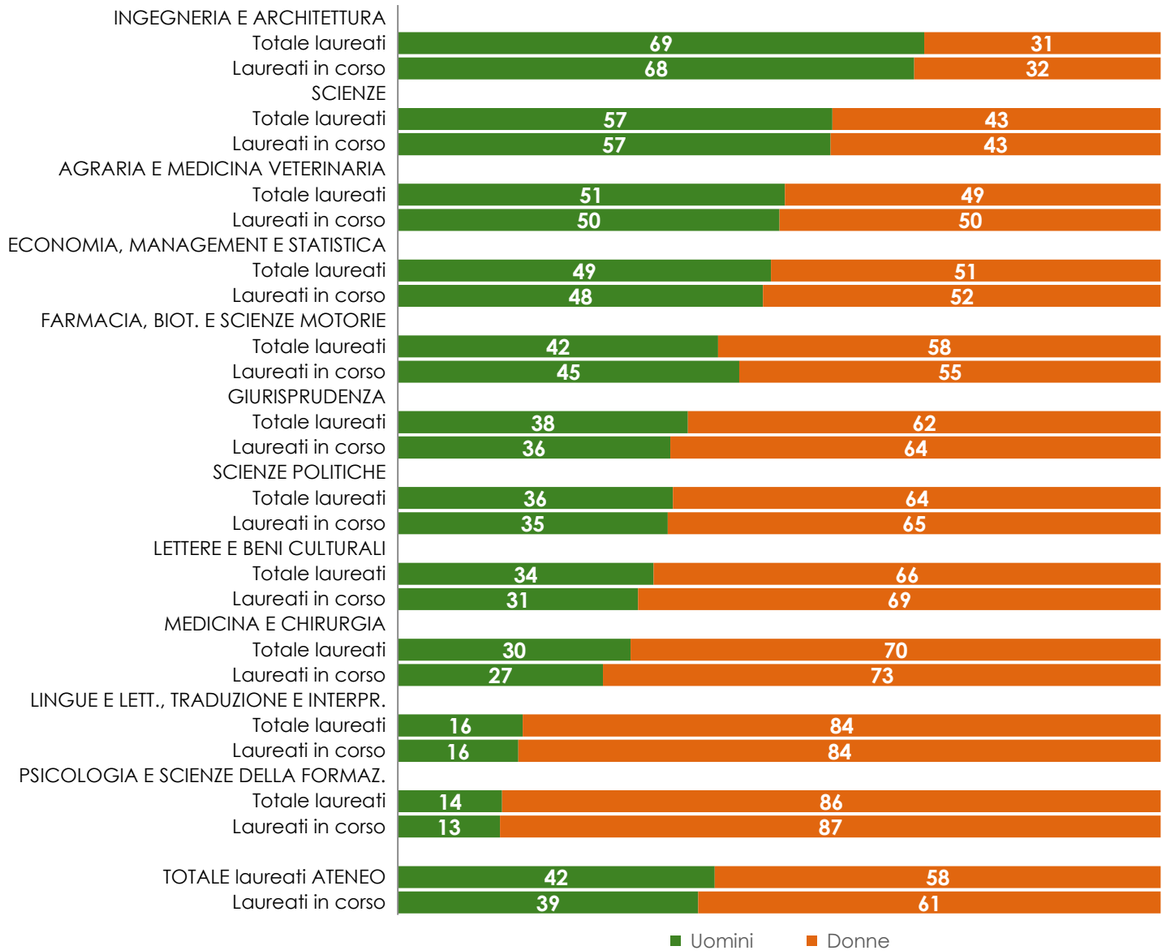




## FIGURA 4 - STUDENTI/ESSE IN MOBILITÀ PER 100 STUDENTI/ESSE ISCRITTI/E ALL'ALMA MATER, PER GENERE (A.A. 2013/14-2015/16)



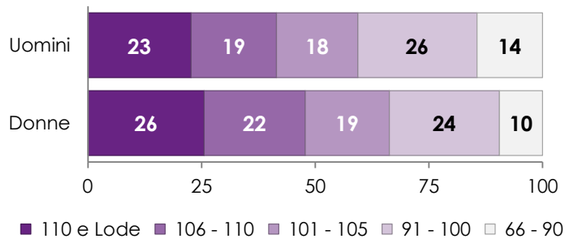

## FIGURA 5 - COMPOSIZIONE % DEI/DELLE LAUREATI/E E DEI/DELLE LAUREATI/E IN CORSO PER SCUOLA E GENERE (2016)



## 3. COMPOSIZIONE DI GENERE DELL'ALMA MATER

In riferimento alla distribuzione di coloro che conseguono la laurea per genere e per classe di voto, si osserva che mediamente le donne ottengono valutazioni più elevate degli uomini; infatti il 47,8% delle donne laureate ottiene un voto di laurea superiore a 105/110 (e in particolare il 26% delle donne ottiene la valutazione massima di 110 e lode), contro il 41,5% di uomini che ottiene un voto superiore a 100/110 (con il 23% di uomini che ottiene il voto di 110 e lode), confermando la già osservata tendenza del genere femminile a conseguire valutazioni superiori agli uomini negli studi. L'analisi del voto distinta per Scuola conferma che le donne tendono a ottenere votazioni superiori agli uomini anche a parità di area disciplinare.

**FIGURA 6 - COMPOSIZIONE % DEI /DELLE LAUREATI/E PER GENERE E CLASSE DI VOTO DI LAUREA (2016)**

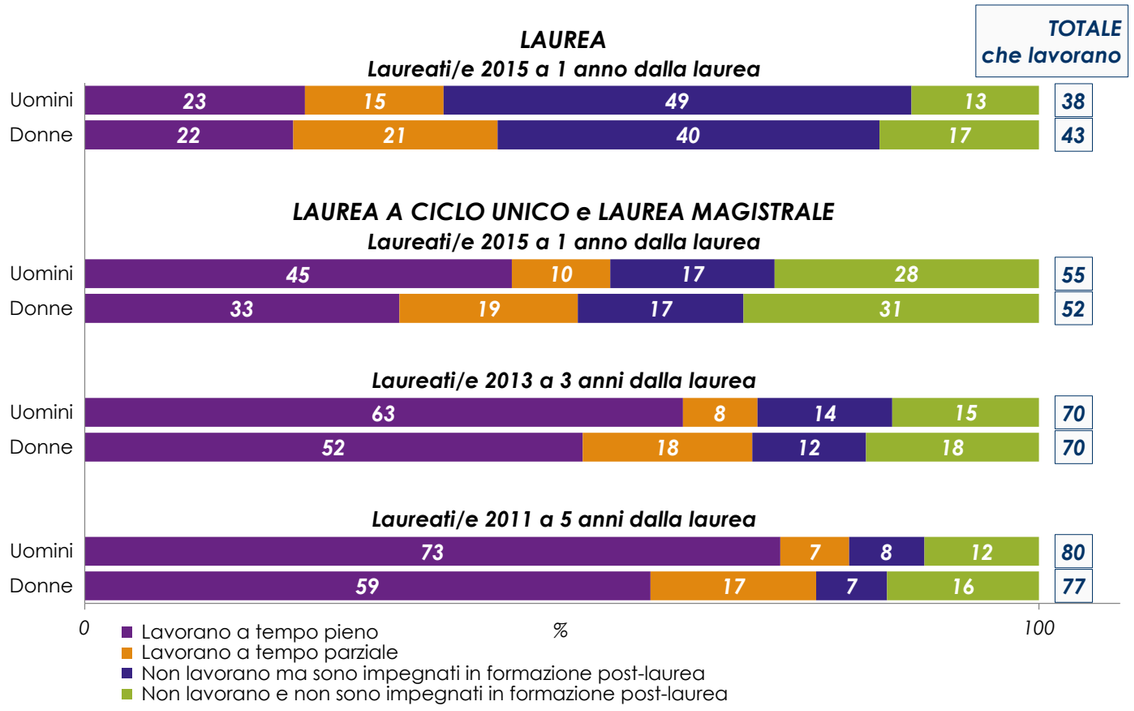



Passando all'analisi della condizione occupazionale dei laureati e delle laureate a uno, tre e cinque anni dalla laurea, si evince che, per quanto attiene la laurea (a un anno dal conseguimento della stessa), non emergono significative differenze tra uomini e donne in riferimento alla condizione di lavoro a tempo pieno, mentre per quanto riguarda incarichi di lavoro a tempo parziale, questi ultimi sono ricoperti principalmente dalle donne (21% contro il 15% degli uomini). Da notare, inoltre, che nonostante come già segnalato le donne raggiungano in media voti di laurea superiori a quelli degli uomini, la percentuale di donne che "non lavora e non è impegnata in formazione post-lauream" è più alta di quella degli uomini (17% contro il 13% degli uomini).

In riferimento all'esame della condizione occupazionale di chi ottiene un titolo di laurea magistrale, il divario tra la componente maschile e quella femminile incrementa, soprattutto in relazione alla classe "lavora a tempo pieno", che vede a un anno dalla laurea lavorare a tempo pieno il 45% degli uomini contro il 33% delle donne e a tre anni dalla laurea lavorare a tempo pieno il 63% degli uomini contro il 52% delle donne. Prosegue, inoltre, il divario in termini di impegno temporale, con una quota di donne che lavora a tempo parziale superiore di circa il 10% rispetto agli uomini e un numero di donne che "non lavora e non è impegnato in formazione post-lauream" superiore di alcuni punti percentuali rispetto alla controparte maschile.

Si osserva, infine, che allontanandosi dalla laurea, la percentuale di uomini che lavora a tempo pieno risulta significativamente maggiore rispetto a quella delle donne che lavora a tempo pieno: dopo cinque anni dal conseguimento della laurea magistrale a ciclo unico e della laurea magistrale lavora a tempo pieno il 73% degli uomini contro il 59% delle donne. Prosegue il distacco del 10% sul numero di donne che ha un contratto a tempo parziale rispetto al corrispondente numero di uomini, mentre il numero di donne che "non lavora e non è impegnato in formazione post-laurea" risulta ancora superiore di alcuni punti percentuali rispetto alla controparte maschile, nonostante, come si è evidenziato in precedenza, le donne raggiungano valutazioni di laurea in genere superiori a quelle degli uomini.

**FIGURA 7 – COMPOSIZIONE % DEI/DELLE LAUREATI/E DELL'ALMA MATER PER CICLO, GENERE E CONDIZIONE OCCUPAZIONALE (A UNO, TRE E CINQUE ANNI DALLA LAUREA)**



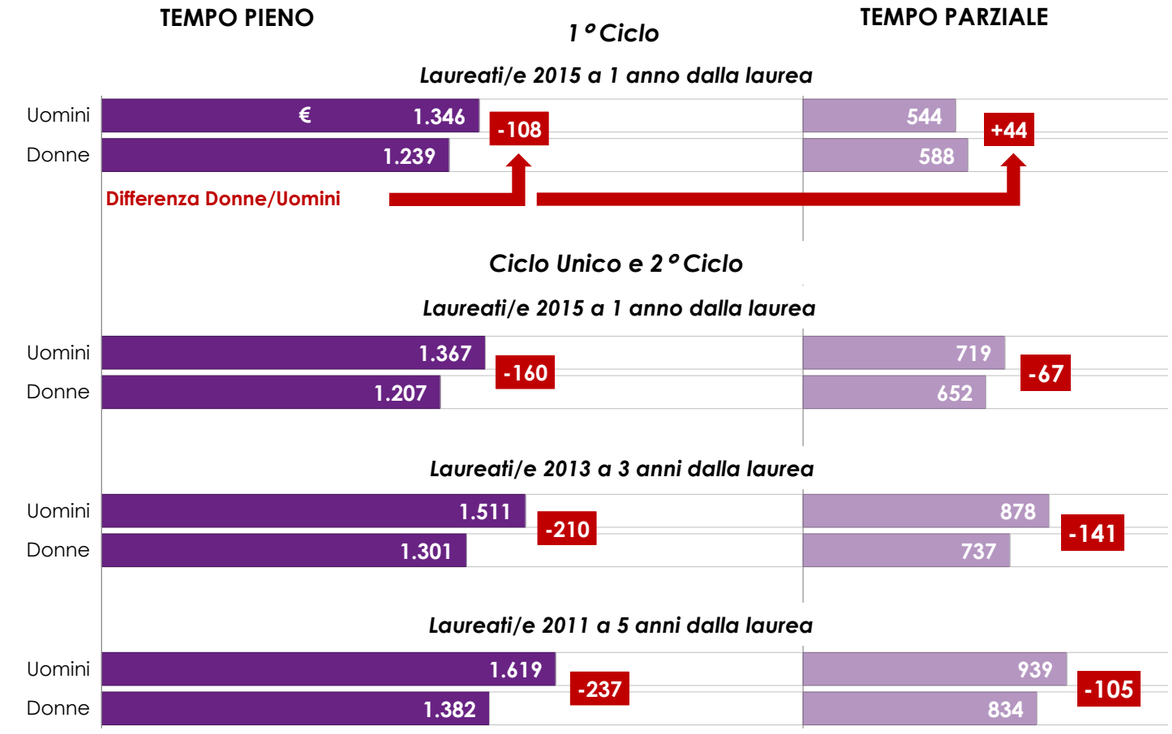

Fonte: AlmaLaurea – Indagine 2016 – Condizione occupazionale laureati/e. L'indagine per i/le laureati/e di 1° ciclo rileva solo la condizione occupazionale a 1 anno dalla laurea.





Per quanto attiene ai valori medi dei salari e degli stipendi ottenuti a uno, tre anni e cinque anni dal conseguimento del titolo, si osserva esistere uno scarto retributivo che è sempre a carico delle donne (salvo nell'ipotesi di laurea di 1° ciclo, nell'ipotesi di contratto a tempo parziale). Tale differenza salariale aumenta in genere con il passare degli anni, fino a raggiungere una differenza pari a 237 euro mensili a cinque anni dal conseguimento del titolo di laurea, per coloro che lavorano a tempo pieno.

**FIGURA 8 – GUADAGNO MENSILE NETTO DEI/DELLE LAUREATI/E DELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA PER GENERE (A UNO, TRE E CINQUE ANNI DALLA LAUREA), VALORI MEDI***




*La rilevazione prende in considerazione le risposte fornite dai laureati intervistati alla seguente domanda: "Qual è il guadagno mensile netto che le deriva dal suo attuale lavoro?". La domanda viene sottoposta a tutti i laureati che lavorano, indipendentemente dalla tipologia contrattuale che presentano (lavoro subordinato con contratto a tempo indeterminato o a tempo determinato, contratto di apprendistato, lavoro autonomo, co.co.co o lavoro a progetto, collaborazione occasionale, lavoro interinale, ecc.).
Fonte: AlmaLaurea – indagine 2016 – Condizione occupazionale laureati/e. L'indagine per i/le laureati/e di 1° ciclo rileva solo la condizione occupazionale a 1 anno dalla laurea.

Prendendo in esame chi decide di intraprendere la carriera di ricerca scientifica tramite l'iscrizione a Corsi di dottorato di ricerca, si evidenzia che persistono i fenomeni di segregazione orizzontale già notati tra gli studenti e le studentesse, i quali mostrano le donne iscriversi principalmente nelle aree delle scienze sociali e umanistiche (in cui le donne rappresentano il 10% degli/le iscritti/e contro il 6% di uomini), mentre tra chi si iscrive ai dottorati dell'area di "Ingegneria dell'informazione, industriale, civile e architettura" risulta solo il 7% delle donne, contro il 14% degli uomini.

**TABELLA 2 - NUMERO DI ISCRITTI/E AL PRIMO ANNO DEI CORSI DI DOTTORATO DI RICERCA* PER AREA SCIENTIFICA E GENERE**

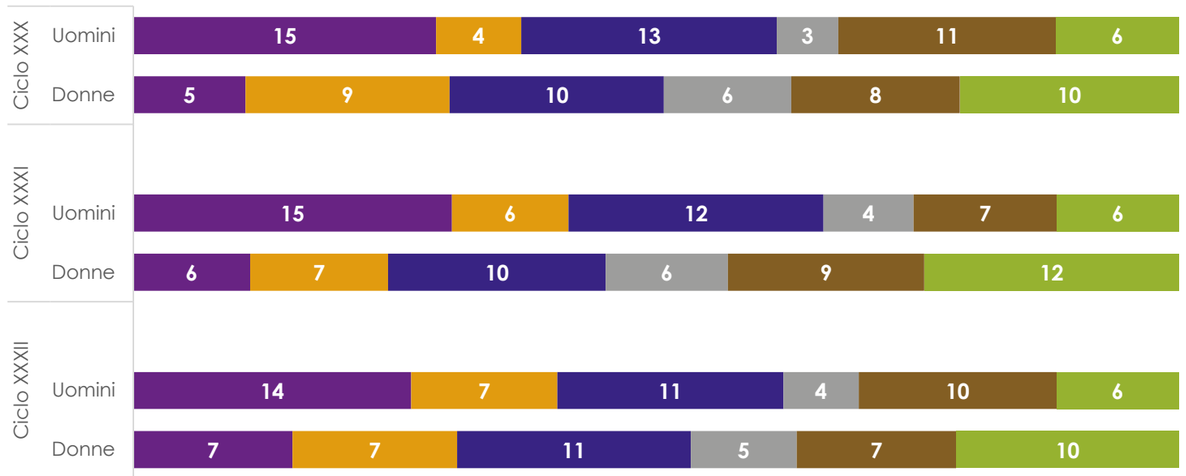
| | Ciclo XXX | | Ciclo XXXI | | Ciclo XXXII | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini |
| Ingegneria dell'informazione, industriale, civile e architettura | 22 | 64 | 22 | 60 | 30 | 59 |
| Scienze mediche | 40 | 18 | 26 | 22 | 31 | 31 |
| Scienze, scienze matematiche e informatiche | 42 | 54 | 41 | 48 | 44 | 48 |
| Scienze agrarie e veterinarie | 25 | 13 | 23 | 17 | 20 | 16 |
| Scienze sociali, economiche e giuridiche | 33 | 46 | 37 | 27 | 30 | 42 |
| Scienze umanistiche e artistiche | 43 | 26 | 48 | 23 | 42 | 26 |
| **Totale** | **205** | **221** | **197** | **197** | **197** | **222** |

*L'iscrizione al primo anno è avvenuta per il Ciclo XXX nell'A.A. 2014/15, per il Ciclo XXXI nell'A.A. 2015/16 e per il Ciclo XXXII nell'A.A. 2016/17.





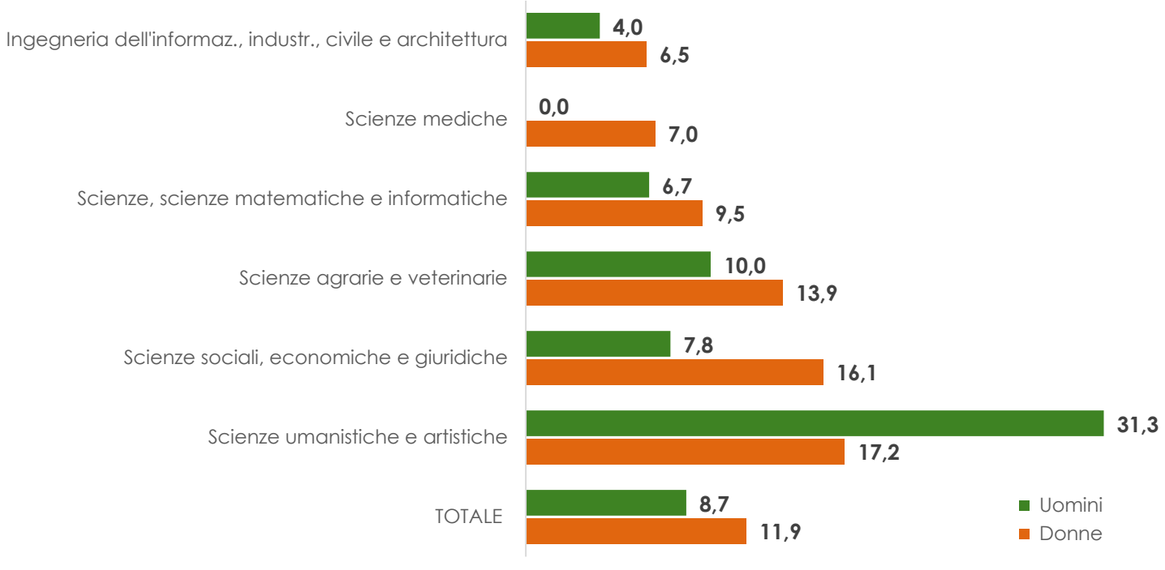
**FIGURA 9 - COMPOSIZIONE % DEGLI/DELLE ISCRITTI/E AL PRIMO ANNO DEI CORSI DI DOTTORATO DI RICERCA* PER GENERE E AREA SCIENTIFICA**




*L'iscrizione al primo anno è avvenuta per il Ciclo XXX nell'A.A. 2014/15, per il Ciclo XXXI nell'A.A. 2015/16, per il Ciclo XXXII nell'A.A. 2016/17.

Osservando il tasso di abbandono delle studentesse e degli studenti iscritti ai Corsi di dottorato di ricerca del Ciclo XXVIII per area scientifica si evidenzia complessivamente che la percentuale di donne che abbandona è superiore a quella degli uomini che abbandona (rispettivamente pari all'11,9% contro l' 8,7%). In particolare, il numero di donne che abbandonano risulta superiore al numero di uomini che abbandonano con riferimento a tutte le aree scientifiche, salvo nel caso delle Scienze umanistiche e artistiche, dove il numero di uomini che abbandonano è significativamente più elevato rispetto a quello delle donne (rispettivamente il 31,3% contro il 17,2%). Ne consegue che il divario di genere nei Corsi di dottorato di ricerca si incrementa ulteriormente, poiché sia uomini sia donne risultano abbandonare prevalentemente i Corsi di dottorato in cui risultavano già in minoranza tra gli iscritti.

**FIGURA 10 - TASSO DI ABBANDONO DEGLI/DELLE STUDENTI/ESSE ISCRITTI/E AI CORSI DI DOTTORATO DI RICERCA PER AREA SCIENTIFICA E GENERE***




* L'iscrizione al XXVIII ciclo è avvenuta nell'A.A. 2012/13. Il tasso di abbandono è calcolato come percentuale di studenti/esse nella coorte indicata che hanno presentato domanda di rinuncia entro maggio 2017.





## 3.2 IL PERSONALE DOCENTE

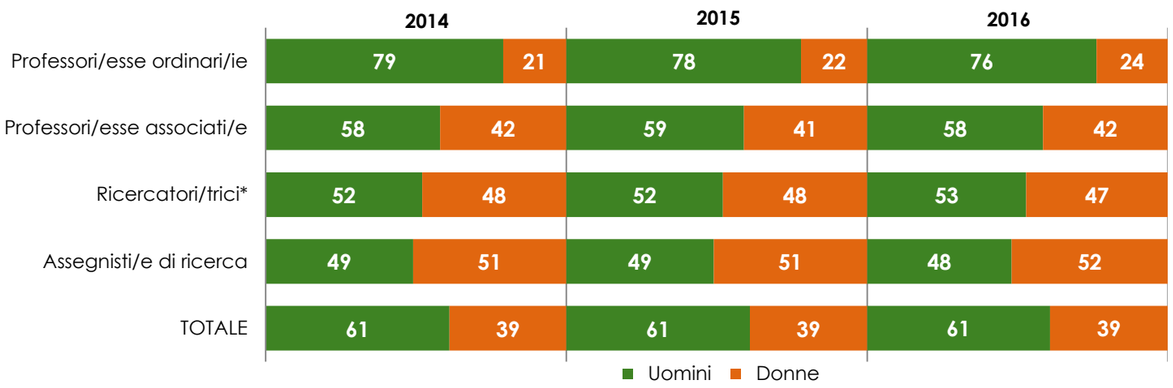
L'analisi della distribuzione del personale addetto alla ricerca[13] mostra un andamento pressoché costante nel triennio 2014-2016, evidenziando una netta prevalenza maschile nei ruoli di carriera più elevati (professore ordinario o di I Fascia e professore associato o di II Fascia) e una situazione non distante dalla parità nei ruoli di partenza della carriera (assegnisti/e di ricerca e ricercatori/trici). Ciò mostra l'operare, anche nell'Università di Bologna, dei fenomeni ben noti, anche nel mondo della scienza, della "segregazione verticale" e del "soffitto di cristallo"[14]. In particolare, si osserva che sia nella posizione di assegnista di ricerca sia di ricercatore/trice la distribuzione tra uomini e donne è pressoché paritaria, mentre passando alla posizione di docente di II Fascia il numero di donne si allontana ulteriormente da quello degli uomini (che nel 2016 rappresentano il 58% del totale).

**TABELLA 3 - COMPOSIZIONE DEL PERSONALE ADDETTO ALLA RICERCA PER RUOLO E GENERE (2014-2016)**

| | 2014 | | 2015 | | 2016 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini |
| Professori/esse ordinari/e | 148 | 550 | 142 | 514 | 163 | 525 |
| Professori/esse associati/e | 463 | 652 | 483 | 684 | 452 | 636 |
| Ricercatori/trici | 484 | 519 | 460 | 498 | 474 | 532 |
| di cui RTI | 416 | 416 | 372 | 367 | 350 | 354 |
| di cui RTD a | 62 | 91 | 72 | 106 | 82 | 98 |
| di cui RTD b | 6 | 12 | 16 | 25 | 42 | 80 |
| **Totale Personale docente** | **1.095** | **1.721** | **1.085** | **1.696** | **1.089** | **1.693** |
| Assegnisti/e di ricerca | 629 | 601 | 607 | 592 | 585 | 547 |
| **Totale complessivo** | **1.724** | **2.322** | **1.692** | **2.238** | **1.674** | **2.240** |

13. Si veda la precedente nota nr. 10.
14. Il primo evidenzia che le donne sono prevalentemente presenti nei ruoli più bassi della scala gerarchica con una progressiva riduzione in termini percentuali via via che la scala gerarchica aumenta, mentre il secondo si riferisce alle barriere "invisibili" esistenti per le donne nel raggiungere il livello più elevato della carriera. Cfr. EU – Directorate-General for Research and Innovation (2016), *She Figures 2015. Gender in research and innovation. Statistics and indicators*, European Commission, Brussels.

## FIGURA 11 - COMPOSIZIONE % DEL PERSONALE ADDETTO ALLA RICERCA PER RUOLO E GENERE (2014-2016)




*Comprende: RTI, RTDa e RTDb.

L'analisi della distribuzione per genere del personale docente e ricercatore nelle diverse aree CUN registra una prevalenza della componente maschile rispetto a quella femminile in riferimento a 11 aree su 14; fanno eccezione l'area 10 – Scienze dell'antichità, filologiche-letterarie, storico-artistiche, in cui si registra una situazione di parità, l'area 11 – Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche, in cui la presenza femminile risulta pari al 53% del totale e l'area 5 – Scienze biologiche, dove le donne rappresentano il 57% del totale.

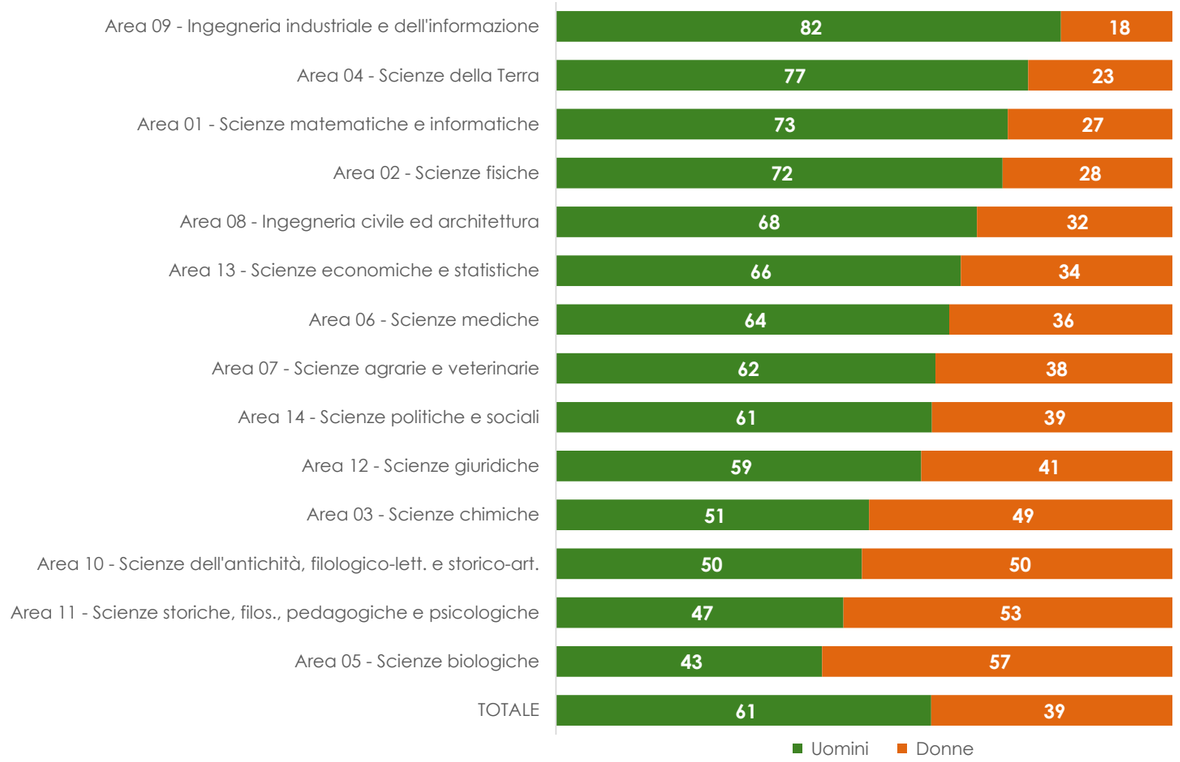
Dall'esame della grafico  si conferma, inoltre, l'operare dei fenomeni di segregazione orizzontale già osservati in relazione agli iscritti e alle iscritte alle diverse Scuole dell'Ateneo. Infatti, sebbene le donne rappresentino circa il 70% delle matricole nelle lauree e lauree magistrali della Scuola di Medicina e Chirurgia e oltre l'80% nella Scuola di Psicologia e Scienze della Formazione[15], la quota di donne tra il personale docente e ricercatore nell'area CUN 6 – Scienze mediche è solo il 36%. Parimenti, le donne nella Scuola di Lingue e Lettere, Traduzione e Interpretazione rappresentano circa l'80% di coloro che si sono immatricolati; nonostante ciò la quota di donne tra il personale docente e ricercatore nell'area CUN 10 – Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche scende alla pari di quella degli uomini, mentre nell'area CUN 11 – Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche risulta di poco superiore alla quota degli uomini. Infine, anche in relazione alla Scuola di Scienze politiche, in cui le donne rappresentano oltre il 60% di chi si è immatricolato nei vari cicli di studio, la quota di donne nell'area CUN 14 – Scienze politiche e sociali scende al 39%, subendo, pertanto, un implicito fenomeno di segregazione.

15 Si rinvia alla precedente Figura 2 sugli/lle immatricolati/e.





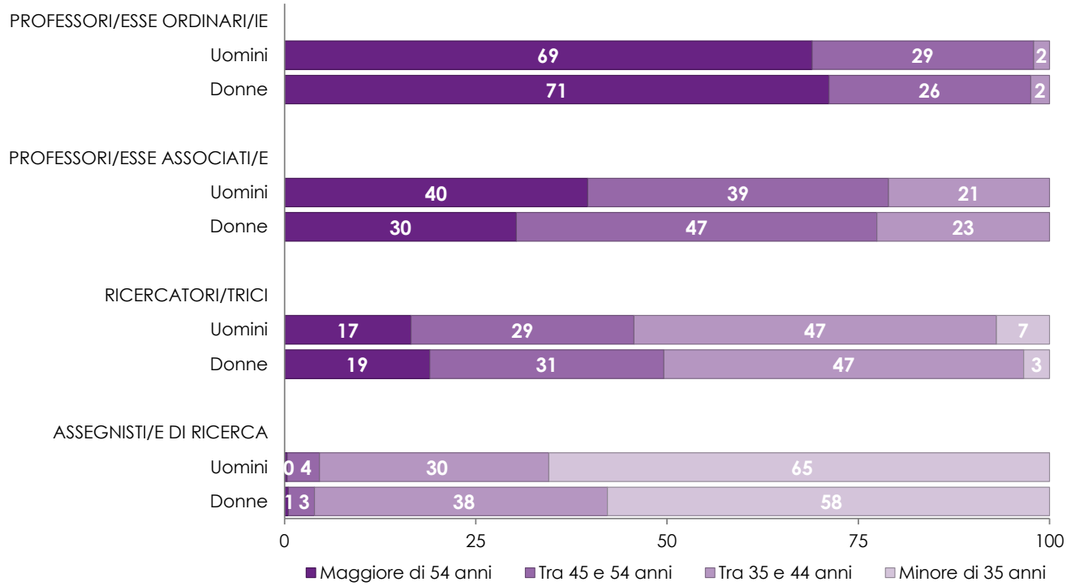
## FIGURA 12 - COMPOSIZIONE % DEI DOCENTI DI I FASCIA, II FASCIA E RICERCATORI/TRICI PER AREA CUN E GENERE (2016)




Approfondendo l'analisi della distribuzione del Personale addetto alla ricerca attraverso l'osservazione della variabile riferita all'età anagrafica, non si notano significative differenze tra donne e uomini nelle fasi iniziali della carriera. Infatti, sia le une sia gli altri si distribuiscono similmente in termini di fasce di età nel ruolo di Assegnista di ricerca e di Ricercatore o Ricercatrice, che vedono la presenza prevalente di persone con età inferiore ai 45 anni. Passando al ruolo di Docente di II Fascia, come noto, solo il 42% è rappresentato da donne, mentre il 58% da uomini; per entrambi i generi sono presenti tre classi di età (dal maggiore di 35 anni al maggiore dei 54 anni).

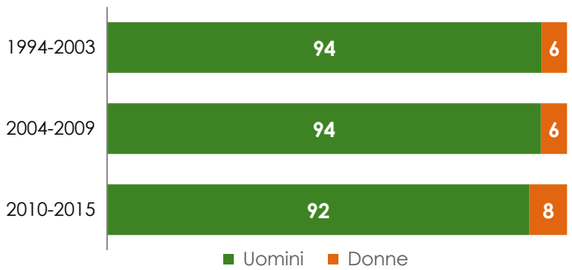
In termini percentuali, la distribuzione nelle classi di età tra Docenti di I e di II Fascia non mostra differenze significative, salvo evidenziare una maggiore presenza di fasce più giovani (sotto 54 anni) per le professoresse associate; tale valore può essere giustificato considerando l'incremento segnato dalla quota di donne che ricopre questa posizione nel 2014, a seguito del "piano straordinario associati/e", il quale ha determinato l'entrata di un numero di donne superiore a quello degli uomini. Nel ruolo di Docente di I Fascia si evidenzia, comunque, che gli uomini riescono a raggiungere la posizione di professore ordinario in età più giovane rispetto alle donne: infatti, fatto 100% il numero di uomini nel ruolo di professori ordinari, il 31% di essi presenta un'età inferiore a 54 anni, mentre portato a 100% il numero di donne nel ruolo di professori e professoresse ordinarie, il 28% ha un'età inferiore ai 54 anni. Questo ci porta a supporre che non sia in atto un fenomeno generazionale, ovvero il fatto che da un maggior numero di donne che intraprende una carriera di studio e ricerca universitaria si passi ad un numero maggiore di donne che riesce a salire fino al ruolo di professoressa ordinaria.

## FIGURA 13 - COMPOSIZIONE % DEL PERSONALE ADDETTO ALLA RICERCA PER RUOLO, GENERE E CLASSE DI ETÀ (2016)




Per fornire un'analisi più accurata dell'evoluzione della carriera del Personale docente e ricercatore, può risultare utile considerare anche la distribuzione per genere della figura del Professore Emerito o Professoressa Emerita [16].

## FIGURA 14 - COMPOSIZIONE % DEI PROFESSORI /ESSE EMERITI/E PER PERIODO DI NOMINA E GENERE (1994-2016)




In linea con la scarsa presenza di donne docenti nel ruolo di ordinarie, anche per quanto riguarda l'attribuzione dell'emeritato la prevalenza maschile è netta, con un ulteriore peggioramento del livello di pari rappresentazione, poiché mentre le donne tra le Professoresse ordinarie rappresentano il 24% del totale nel 2016, tra le Professoresse Emerite rappresentano circa il 10% del totale, pur segnando un incremento percentuale dal 2009 ad oggi. La ragione di questa sotto-rappresentazione delle donne in questa posizione risulta ovvia, se si considera che per accedere al riconoscimento di tale titolo, la normativa richiede il requisito di 20 anni di ordinariato, e sono pochissime le donne che arrivano a presentare questo requisito.

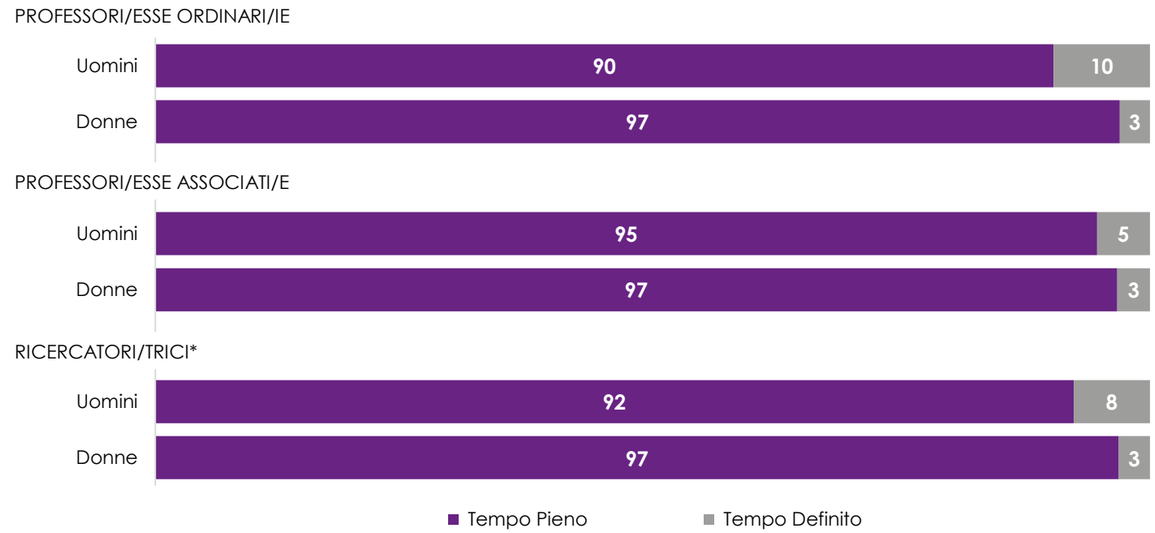
16. Si tratta di una figura accademica che si riscontra, seppur con alcune differenze, nella generalità delle università di tutto il mondo e che, secondo una tradizione internazionale consolidata, attribuisce al titolo di Emerito/a il più elevato grado accademico, quale riconoscimento finale di una carriera scientifica ed universitaria di particolare e riconosciuto prestigio. L'Emeritato è attribuito in relazione agli ordinamenti specifici dei vari paesi; in Italia la figura del Professore/essa Emerito/a è disciplinata dal Regio Decreto 31/08/1933 n. 1592. Al/la Professore/essa Emerito/a frequentemente è riconosciuto il diritto al proseguimento facoltativo della collaborazione alle attività universitarie e la possibilità di usufruire dei servizi dei Dipartimenti e degli Atenei.





Passando a osservare la distribuzione del Personale docente in termini di regime di impegno, si nota che nel 2016 la scelta del tempo pieno è stata seguita da oltre il 90% dei docenti di ogni ruolo, sia in riferimento al genere maschile sia a quello femminile. In particolare, tra coloro che hanno optato per il regime di impegno a tempo definito il numero di uomini (126) risulta pari a più del doppio di quello delle donne (35). Va notato che, in riferimento al personale docente, tra i fattori che influenzano la scelta di optare per il tempo definito risulta anche la scelta di esercitare una seconda attività libero professionale in termini autonomi, ovvero il ricoprire incarichi esterni altrimenti incompatibili con quelli accademici.

## FIGURA 15 - COMPOSIZIONE % DEL PERSONALE DOCENTE PER RUOLO, GENERE E REGIME DI IMPEGNO (2016)




*Comprende: RTI, RTDa e RTDb.

La distribuzione del Personale docente in termini di ruolo e di Dipartimento di afferenza mostra l'operare congiunto dei fenomeni di segregazione verticale e orizzontale. Nel 2016, il numero di professoresse ordinarie risulta superiore a quello dei professori ordinari solo in 4 Dipartimenti sui 33 totali (Dipartimento di Lingue, Letterature e Culture Moderne; Dipartimento di Interpretazione e Traduzione; Dipartimento di Scienze dell'Educazione "Giovanni Maria Bertini"; Dipartimento di Scienze Statistiche "Paolo Fortunati").

In tutti gli altri casi la prevalenza del genere maschile è netta: partendo da 2 casi in cui vi sono esclusivamente professori ordinari uomini (Dipartimento di Architettura; Dipartimento di Ingegneria Industriale), passando attraverso 22 casi in cui la quota di donne presente tra il personale docente di I Fascia risulta sotto la soglia di un terzo (di cui in 3 casi addirittura sotto il 10%); per finire in 3 casi non troppo distanti dalla parità (Dipartimento di Scienze dell'Educazione "Giovanni Maria Bertin" – Edu; Dipartimento di Scienze Statistiche "Paolo Fortunati"; Dipartimento di Storia Culture Civiltà). È utile inoltre notare che tale composizione percentuale non risulta coerente con la distribuzione delle scelte di immatricolazione, poiché nelle Scuole in cui prevalgono iscritti di genere femminile (tipicamente quelle dove le discipline appartengono ai campi umanistici), quando si passa alla carriera accademica, anche nei Dipartimenti di tali aree, il numero di donne docenti scende spesso sotto quello degli uomini, e quasi sempre è scarsissimo salendo nella carriera.
In relazione alla sede di incardinamento si evidenzia che in tutti e 5 i Campus di cui si compone l'Alma Mater prevale la componente docente maschile, con delle percentuali che nel 2015 risultano tutte vicine al 60%.

## TABELLA 4 - COMPOSIZIONE DEL PERSONALE DOCENTE PER GENERE, RUOLO E DIPARTIMENTO

| DIPARTIMENTO | Professori/esse ordinari/e | | Professori/esse associati/e | | Ricercatori/trici* | | TOTALE | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | D | U | D | U | D | U | D | U |
| Dipartimento delle Arti | 1 | 7 | 10 | 14 | 9 | 6 | **20** | **27** |
| Dipartimento di Beni Culturali | 3 | 11 | 8 | 5 | 6 | 5 | **17** | **21** |
| Dipartimento di Architettura | - | 9 | 8 | 10 | 7 | 11 | **15** | **30** |
| Dipartimento di Chimica "Giacomo Ciamician" | 4 | 12 | 17 | 17 | 17 | 9 | **38** | **38** |
| Dipartimento di Chimica Industriale "Toso Montanari" | 1 | 5 | 12 | 21 | 10 | 9 | **23** | **35** |
| Dipartimento di Farmacia e Biotecnologie | 6 | 14 | 28 | 15 | 33 | 20 | **67** | **49** |
| Dipartimento di Filologia Classica e Italianistica | 3 | 14 | 8 | 17 | 10 | 7 | **21** | **38** |
| Dipartimento di Filosofia e Comunicazione | 5 | 9 | 13 | 13 | 1 | 8 | **19** | **30** |
| Dipartimento di Fisica e Astronomia | 3 | 19 | 16 | 29 | 10 | 30 | **29** | **78** |
| Dipartimento di Informatica – Scienza e Ingegneria | 3 | 27 | 4 | 24 | 5 | 16 | **12** | **67** |
| Dipartimento di Ingegneria Civile, Chimica, Ambientale e dei Materiali | 2 | 24 | 13 | 26 | 19 | 24 | **34** | **74** |
| Dipartimento di Ingegneria dell'Energia Elettrica e dell'Informazione "Guglielmo Marconi" | 1 | 28 | 7 | 39 | 8 | 31 | **16** | **98** |
| Dipartimento di Ingegneria Industriale | - | 19 | 5 | 29 | 5 | 30 | **10** | **78** |
| Dipartimento di Interpretazione e Traduzione | 7 | 4 | 17 | 7 | 7 | 6 | **31** | **17** |
| Dipartimento di Lingue, Letterature e Culture Moderne | 9 | 6 | 15 | 8 | 14 | 9 | **38** | **23** |
| Dipartimento di Matematica | 10 | 28 | 18 | 20 | 4 | 11 | **32** | **59** |
| Dipartimento di Medicina Specialistica, Diagnostica e Sperimentale | 4 | 20 | 18 | 30 | 49 | 29 | **71** | **79** |
| Dipartimento di Psicologia | 10 | 7 | 13 | 11 | 16 | 6 | **39** | **24** |
| Dipartimento di Scienze Agrarie | 3 | 11 | 12 | 17 | 12 | 21 | **27** | **49** |
| Dipartimento di Scienze Aziendali | 3 | 28 | 17 | 19 | 11 | 17 | **31** | **64** |
| Dipartimento di Scienze Biologiche, Geologiche e Ambientali | 4 | 11 | 10 | 14 | 16 | 21 | **30** | **46** |
| Dipartimento di Scienze Biomediche e Neuromotorie | 7 | 15 | 17 | 24 | 32 | 28 | **56** | **67** |





TABELLA 4 - COMPOSIZIONE DEL PERSONALE DOCENTE PER GENERE, RUOLO E DIPARTIMENTO

| DIPARTIMENTO | Professori/esse ordinari/e | | Professori/esse associati/e | | Ricercatori/trici* | | TOTALE | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | D | U | D | U | D | U | D | U |
| Dipartimento di Scienze dell'Educazione "Giovanni Maria Bertin" | 6 | 5 | 22 | 10 | 22 | 8 | **50** | **23** |
| Dipartimento di Scienze e Tecnologie Agro-Alimentari | 4 | 13 | 5 | 19 | 10 | 18 | **19** | **50** |
| Dipartimento di Scienze Economiche | 6 | 33 | 10 | 26 | 10 | 12 | **26** | **71** |
| Dipartimento di Scienze Giuridiche | 14 | 46 | 20 | 14 | 25 | 26 | **59** | **86** |
| Dipartimento di Scienze Mediche e Chirurgiche | 2 | 28 | 13 | 49 | 28 | 36 | **43** | **113** |
| Dipartimento di Scienze Mediche Veterinarie | 4 | 17 | 27 | 21 | 24 | 18 | **55** | **56** |
| Dipartimento di Scienze per la Qualità della Vita | 2 | 4 | 7 | 10 | 10 | 16 | **19** | **30** |
| Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali | 9 | 19 | 19 | 22 | 5 | 14 | **33** | **55** |
| Dipartimento di Scienze Statistiche "Paolo Fortunati" | 10 | 9 | 15 | 16 | 9 | 7 | **34** | **32** |
| Dipartimento di Sociologia e Diritto dell'Economia | 5 | 10 | 6 | 16 | 17 | 12 | **28** | **38** |
| Dipartimento di Storia Culture Civiltà | 12 | 13 | 22 | 24 | 13 | 11 | **47** | **48** |
| **Totale** | **163** | **525** | **452** | **636** | **474** | **532** | **1.089** | **1.693** |

*Comprende: RTI, RTDa e RTDb.

### TABELLA 5 - PERSONALE DOCENTE PER GENERE, RUOLO E SEDE DI INCARNAMENTO (2016)

| | Bologna* | | Cesena | | Forlì | | Ravenna | | Rimini | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini |
| Professori/esse ordinari/e | 119 | 414 | 12 | 35 | 15 | 32 | 7 | 29 | 10 | 15 |
| Professori/esse associati/e | 325 | 457 | 28 | 51 | 41 | 51 | 32 | 33 | 26 | 44 |
| Ricercatori/trici | 356 | 401 | 35 | 36 | 27 | 37 | 32 | 29 | 24 | 29 |
| di cui RTI | 265 | 257 | 28 | 30 | 21 | 27 | 16 | 18 | 20 | 22 |
| di cui RTD* | 91 | 144 | 7 | 6 | 6 | 10 | 16 | 11 | 4 | 7 |
| **Totale** | **800** | **1.272** | **75** | **122** | **83** | **120** | **71** | **91** | **60** | **88** |
| Distribuzione del Personale docente per genere e Campus | 39% | 61% | 38% | 62% | 41% | 59% | 44% | 56% | 41% | 59% |

*Comprende RTDa e RTDb.

Analizzando l'indice di *Glass Ceiling*[17] si nota l'operare, anche presso l'Alma Mater, del noto fenomeno che vede l'esistenza di barriere alla progressione di carriera delle donne docenti; infatti il valore dell'indice nel 2016 risulta superiore all'unità e pari a 1,65, segnalando tuttavia un miglioramento nel corso del triennio 2014/2016 (in cui passa da 1,83 a 1,65). In particolare, esso deriva dal rapporto tra la quota percentuale di donne presenti in media nel personale docente (che risulta pari al 39,14% nel 2016, al 39,01% nel 2015 e al 38,88% nel 2014) rispetto alla quota percentuale di donne presenti nel ruolo di Docente di I Fascia (che risulta pari al 23,69% nel 2016, al 21,64% nel 2015 e al 21,20% nel 2014). Si segnala, inoltre, che il valore assunto nel 2014 dall'indice di *Glass Ceiling* dell'Alma Mater risulta leggermente migliore della media italiana (che nel 2013 è pari a 1,73) e del valore medio europeo (che nel 2013 è pari a 1,75) (ultimo aggiornamento disponibile tratto da: EC, 2015, p. 136).

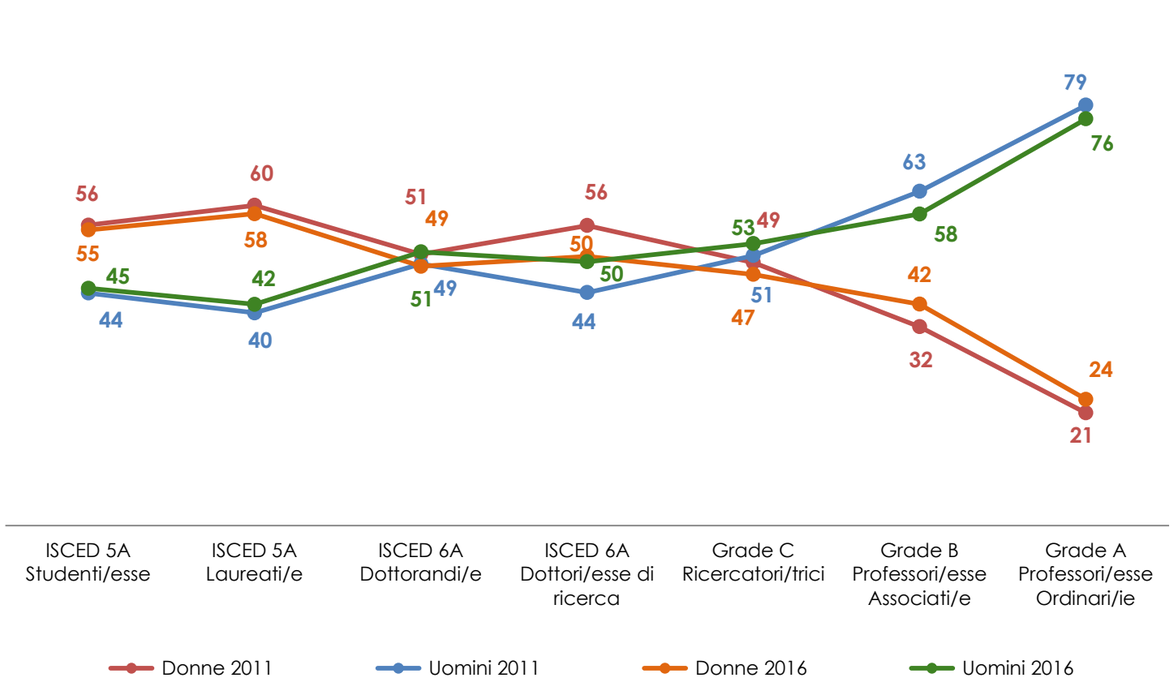
### FIGURA 16 - INDICE DI *GLASS CEILING* (2014-2016)

17. L'indice di *Glass Ceiling* è determinato come il rapporto tra la quota di donne nel personale docente (grado A + grado B + grado C) e la quota delle donne nel ruolo dei/delle professori/esse ordinari/e (grado A). Il valore di questo indice può variare da 0 a infinito. Un valore dell'indice pari a 1 segnala che non vi è alcuna differenza tra donne e uomini in termini di probabilità di raggiungere il livello massimo di carriera (professore/essa ordinario/a); un valore dell'indice inferiore a 1 significa che la quota di donne nel ruolo massimo raggiungibile (professore/essa ordinario/a) è superiore alla loro presenza media tra il personale docente (grado A + grado B + grado C); un valore dell'indice superiore all'unità mostra invece la presenza dell'effetto noto come "soffitto di vetro" (*glass ceiling effect*), che vede le donne meno rappresentate nelle posizioni di vertice (grado A) rispetto alla loro presenza media nell'ambito del personale docente (grado A + grado B + grado C). In generale, maggiore è il valore assunto sopra all'unità dall'indice di Glass Ceiling, più forte è l'effetto del soffitto di vetro e più difficile è per le donne raggiungere il ruolo di vertice nella carriera accademica. Cfr EU – Directorate-General for Research and Innovation (2016), *She Figures 2015. Gender in research and innovation. Statistics and indicators, European Commission*, Brussels, p. 137.

Se si osserva l'andamento di una tipica carriera accademica, che parte dalla posizione di studente/essa, passando attraverso quella di dottorando/a di ricerca fino all'incardinamento (ricercatore/trice, professore/essa associato/a e professore/essa ordinario/a), si può notare inoltre l'operare del fenomeno della le*aky pipeline*, che segnala come le donne in media rappresentino la maggioranza degli iscritti ai corsi di studio e di chi ottiene il titolo di laurea in Ateneo (rispettivamente il 55% e il 58% nel 2016). Quando si passa alle fasi successive, percentualmente, il numero di donne si riduce progressivamente passando a un livello prossimo alla parità nel ruolo di dottorandi/e e dottori/esse di ricerca (rispettivamente pari al 49% e al 50%). La quota di donne scende progressivamente sotto quella degli uomini passando nei ruoli strutturati di ricercatore/trice (dove le donne risultano il 47% del totale) e successivamente di Docente di II Fascia (42%) e di I Fascia (24%). Va tuttavia notato che l'andamento della tipica carriera delle donne presso l'Università di Bologna risulta posizionarsi in maniera leggermente più paritaria rispetto alla media europea in cui, in riferimento al 2013 (ultimo aggiornamento disponibile)[18], notiamo: la quota di donne tra gli/le studenti/esse pari al 55%, tra i/le laureati/e pari al 59%, tra i/le dottorandi/e di ricerca pari al 46%, tra i/le dottori/esse di ricerca pari al 46%, tra i/le ricercatori/trice pari al 45%, tra i/le professori/esse associati/e pari al 37% e tra i/le professori/esse ordinari/e pari al 21%.

18. Cfr EU – Directorate-General for Research and Innovation (2013), She Figures 2015. Gender in research and innovation. Statistics and indicators, European Commission, Brussels, p. 127.

**FIGURA 17 - COMPOSIZIONE % DI DONNE E UOMINI IN UNA TIPICA CARRIERA ACCADEMICA NELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA – STUDENTI/ESSE E PERSONALE DOCENTE – CONFRONTO 2011-2016**



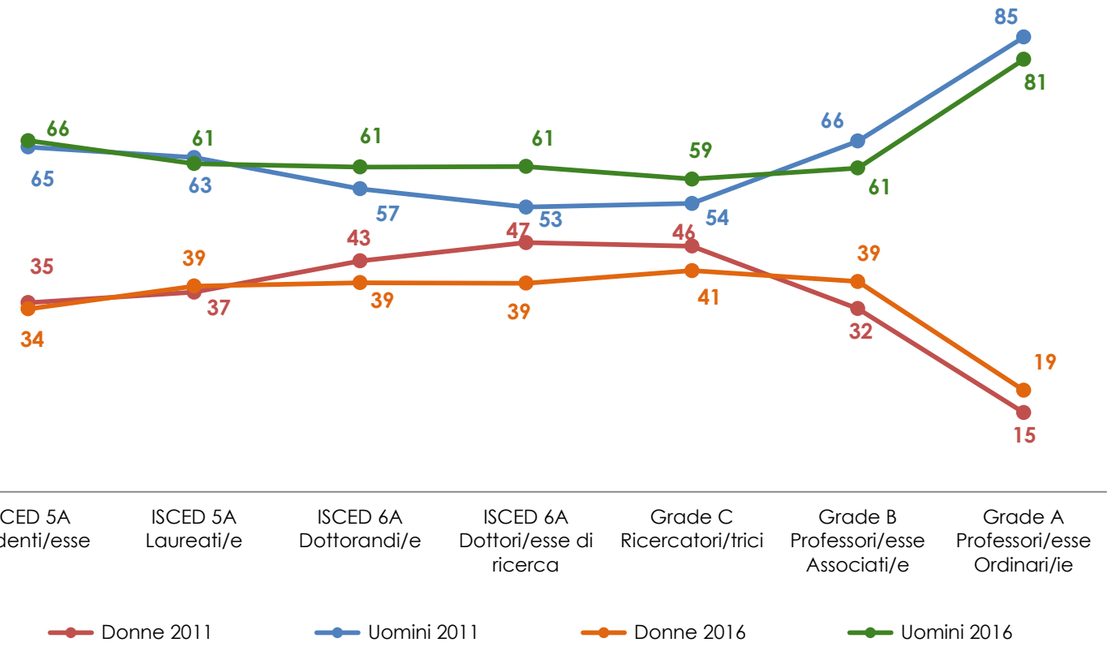





Se si osserva l'andamento della medesima carriera accademica tipica, ma in riferimento ai soli campi scientifici dell'area STEM (*Science, Technology, Engineering, Mathematics*), l'andamento sopra commentato si modifica ed è possibile identificare tre diverse fasi. Nella prima (che include studenti/esse, laureati/e e dottorandi/e) la quota di donne risulta sempre inferiore a quella degli uomini, probabilmente a seguito dell'effetto congiunto dei diversi stereotipi che esistono e prevengono le giovani donne dall'iscriversi a corsi di studio e quindi dottorati nei campi dello STEM, poiché normalmente rappresentati con caratteristiche stereotipate del modello maschile e quelli delle aree umanistiche con caratteristiche stereotipate del modello femminile[19]. Nonostante ciò, i migliori risultati che le donne normalmente ottengono negli studi fanno sì che si segnali una tendenza crescente nella quota di donne tra i/le laureati/e rispetto a quella degli/delle iscritti/e, e una parità tra la quota di donne che si iscrive ai dottorati di ricerca e la quota di donne che raggiunge il titolo di dottore/essa di ricerca. Il numero di donne tra il personale ricercatore risulta invece di qualche punto superiore rispetto alla quota delle donne dottoresse di ricerca, mentre nella posizione di Docente di II Fascia si registra il punto di flesso (in cui la quota di donne scende al 39%), probabilmente perché tale fase coincide in termini di età anagrafica con la fase più critica per le donne, in cui normalmente esse pervengono alla costituzione di una vita indipendente con scelte connesse alla costruzione della propria famiglia. Tale andamento decrescente della quota di donne rispetto a quella di uomini prosegue successivamente, spinta dal fenomeno della segregazione verticale e, in riferimento al ruolo dei Docenti di I Fascia (in cui la quota di donne risulta pari al 19%), all'operare del fenomeno del *Glass Ceiling*. Va tuttavia notato che l'andamento della tipica carriera delle donne presso l'Università di Bologna risulta posizionarsi in maniera leggermente più paritaria della media europea nel 2013 (ultimo aggiornamento disponibile[20]), in cui notiamo: la quota di donne tra gli/le studenti/esse pari al 31%, tra i/le laureati/e pari al 34%, tra i/le dottorandi/e di ricerca pari al 34%, tra i/le dottori/esse di ricerca pari al 37%, tra i/le ricercatori/trice pari al 34%, tra i/le professori/esse associati/e pari al 24% e tra i/le professori/esse ordinari/e pari al 13%.

19. PRAGES – Cacace M. (2009), *Guidelines for Gender Equality Programmes in Science. Practising Gender Equality in Science*.
20. Cfr EU – Directorate-General for Research and Innovation (2013), *She Figures 2015. Gender in research and innovation. Statistics and indicators*, European Commission, Brussels, p. 128.

**FIGURA 18 – COMPOSIZIONE % DI DONNE E UOMINI IN UNA TIPICA CARRIERA ACCADEMICA NELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA NELL'AREA STEM (SCIENCE, TECHNOLOGY, ENGINEERING, MATHEMATICS) – STUDENTI/ESSE E PERSONALE DOCENTE – CONFRONTO 2011-2016**



Osservando i congedi per le assenze del personale docente si evidenziano andamenti differenti in relazione al ruolo considerato. Nel ruolo dei/lle professori/esse ordinari/e i giorni di assenza sono sempre superiori in relazione agli uomini rispetto alle donne, salvo nell'ipotesi di assenze legate al lavoro di cura (per legge 104 e per maternità/paternità/congedo parentale/malattia figlio/a) che risultano pari a zero per entrambi i generi, dato quest'ultimo da considerare sia in relazione alla più avanzata età anagrafica delle persone che ricoprono tale ruolo, sia alla maggiore disponibilità stipendiale rispetto al personale docente di II Fascia e ricercatore, che agevola l'utilizzo di assistenza esterna a pagamento per le eventuali esigenze di cura di figli/e e familiari in stato di necessità. Per i professori associati e le professoresse associate i giorni di assenza risultano sempre maggiormente imputati alle donne, salvo nell'ipotesi di "Altri permessi e assenze retribuite" in cui i giorni di assenza femminili risultano circa la metà di quelli maschili.
I congedi per "Assenze retribuite per maternità, paternità, congedo parentale, malattia figlio/a" sono stati ottenuti solo da donne. Infine, per quanto riguarda il ruolo di ricercatore e ricercatrice i giorni di assenza legati ad "Assenze retribuite per malattia", "Altri permessi e assenze retribuite" e "Altre assenze non retribuite" sono principalmente afferenti al genere maschile, mentre rimangono prevalente prerogativa femminile le assenze legate ai carichi di cura; infatti le "Assenze retribuite per legge 104 per assistenza ai familiari" sono state ottenute solo da donne, mentre le assenze per "Maternità, congedo parentale e malattia figlio/a" i giorni di assenza maschile risultano pari solo al 3% delle assenze totali.

**TABELLA 6 – GIORNI DI ASSENZA* DEL PERSONALE DOCENTE (2016)**

| | Professori/esse ordinari/e | | Professori/esse associati/e | | Ricercatori/trici** | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini |
| Assenze retribuite per malattia | 778 | 843 | 1.261 | 524 | 717 | 1.090 |
| Assenze retribuite per legge 104 per assistenza ai familiari** | - | - | 11 | 107 | 381 | - |
| Assenze retribuite per legge 104 per assistenza a sè stessi** | - | - | - | - | - | - |
| Assenze retribuite per maternità, paternità, congedo parentale, malattia figlio/a*** | - | - | 1.026 | - | 2.998 | 97 |
| Altri permessi e assenze retribuite | 486 | 1.706 | 667 | 1.282 | 289 | 316 |
| Altre assenze non retribuite**** | 426 | 3.300 | 1.585 | 2.324 | 1.839 | 2.251 |
| **Totale** | **1.690** | **5.849** | **4.547** | **4.324** | **6.224** | **3.754** |

**Fonte dati:** Data base del personale di Ateneo

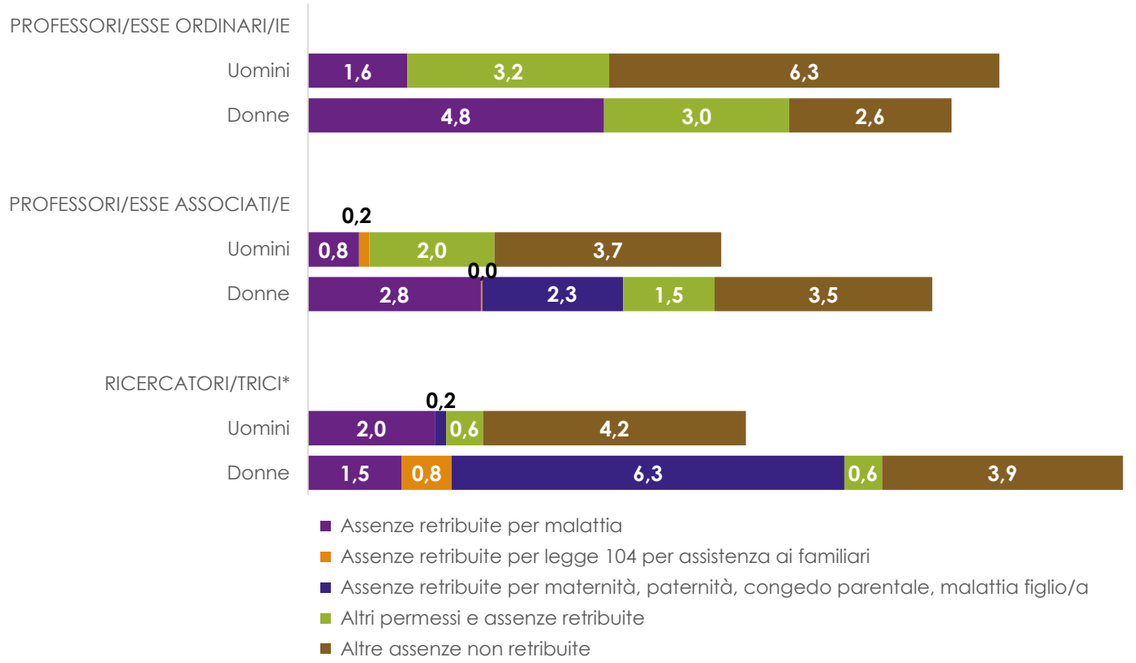
* Escluse le assenze per ferie o sciopero.
**Legge 104/1992, "legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate".
***Sono comprese le seguenti voci: interdizione anticipata per maternità, comprese le giornate per visite prenatali; astensione obbligatoria di maternità; astensione obbligatoria di paternità; congedo parentale (sia madre che padre, la cosiddetta facoltativa, solo la retribuita); riposi e permessi per i figli con handicap grave; riduzione oraria per l'allattamento, ricondotta a giorni; malattia figlio/a retribuita al 100% o al 30%.
****Sono comprese le seguenti voci: assenze per malattia dei figli/e non retribuite; congedi parentali non retribuiti.





Prendendo in considerazione il dato sui congedi per le assenze del personale docente in funzione dei diversi ruoli, si osserva che le donne accedono maggiormente rispetto agli uomini a giorni di assenza per "assenze retribuite per malattia e legge 104" e che la quota di giorni medi di assenza per maternità, paternità, congedo parentale, malattia figlio/a" continuano a rimanere appannaggio quasi esclusivo delle donne.

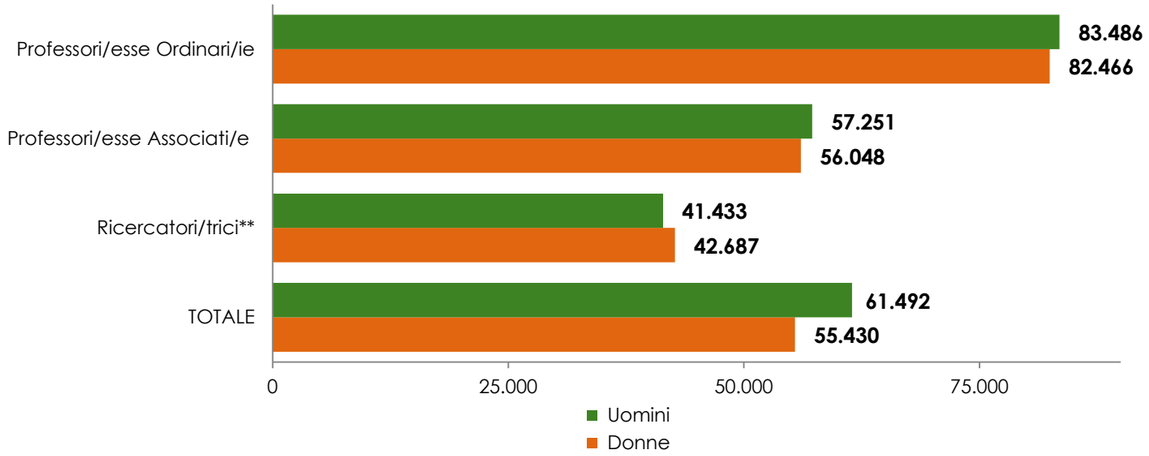
**FIGURA 19 - GIORNI MEDI DI ASSENZA DEL PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE (2016)**




*Comprende: RTI, RTDa e RTDb.
Non si rilevano per il 2016, tra il personale docente, giorni di assenza per la categoria "Assenze retribuite per 104 per sé stessi".

L'analisi degli stipendi medi annui suddivisa per genere non mostra differenze significative tra uomini e donne. In particolare, per il personale ricercatore lo stipendio medio annuale ottenuto dalle donne risulta superiore a quello degli uomini, per €1.254, mentre nelle posizioni di Docente di II Fascia e di Docente di I Fascia il valore dello stipendio medio annuale risulta superiore per gli uomini, rispettivamente di €1.203 e di €1.020.

**FIGURA 20 – MEDIA ANNUALE DEGLI STIPENDI* DEI DOCENTI STRUTTURATI PER RUOLO E GENERE (2016)**




*Il dato 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.
**Comprende: RTI, RTDa, RTDb.





**TABELLA 7 - NUMERO DI PROGETTI FP7 E H2020 INVITATI ALLA NEGOZIAZIONE NEGLI ULTIMI TRE ANNI (2013-2015) PER GENERE DEL/DELLA RESPONSABILE SCIENTIFICO/A***

| Macro-programma | | Anno di invito alla negoziazione | Totale progetti** | Responsabile scientifico/a del progetto | | Di cui: Responsabile scientifico/a di progetti Coordinati dall'Università di Bologna*** | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | Donne | Uomini | Donne | Uomini |
| H2020 – Horizon2020 | | 2014 | 21 | 4 | 17 | 1 | - |
| | *distribuzione %* | | | *19%* | *81%* | *100%* | *0%* |
| H2020 – Horizon2020 | | 2015 | 45 | 14 | 28 | 5 | 6 |
| | *distribuzione %* | | | *33%* | *67%* | *45%* | *55%* |
| H2020 – Horizon2020 | | 2016 | 32 | 9 | 23 | 2 | 9 |
| | *distribuzione %* | | | *28%* | *72%* | *18%* | *82%* |

* I dati esposti in tabella si riferiscono all'anno in cui i diversi progetti sono stati "invitati alla negoziazione", invito che di norma sfocia nella firma del grant agreement connesso all'assegnazione del finanziamento.
** Include progetti in cui l'Alma Mater figura nei ruoli di: coordinatore, partner, terza parte.
*** Nei restanti progetti l'Ateneo figura in veste di partner, salvo in un progetto finanziato sul FP7 in cui l'Alma Mater è "Parte terza" (quest'ultimo vede la presenza di un team composto da 4 persone dell'Ateneo, di cui 1 donna e 3 uomini).

In riferimento a chi ricopre un ruolo di responsabilità scientifica in progetti invitati alla negoziazione su programmi di finanziamento europei (FP7 e H2020) nell'ultimo triennio, si nota una netta prevalenza degli uomini, che risultano sempre superiori al 60% del totale. Spostando l'analisi sul dettaglio dei ruoli di responsabilità scientifica di progetti in cui l'Alma Mater figura nel ruolo di coordinatore, la presenza percentuale di donne incrementa, aspetto che potrebbe essere legato alle migliori capacità di coordinamento e di relazione che spesso vengono attribuite al genere femminile (ad es. PRAGES, 2009).

Osservando la distribuzione per genere del personale con ruolo di responsabilità scientifica di progetti finanziati su programmi di finanziamento nazionali (PRIN, Futuro in Ricerca, FARB, SIR) dal 2012 ad oggi, si nota la permanenza di una netta prevalenza maschile, salvo nel caso dei SIR 2015, in cui il numero di Responsabili donne risulta pari al 60% del totale. Anche restringendo il campo di analisi alla posizione di progetti che vedono docenti Unibo in qualità di Responsabile locale rimane la netta prevalenza maschile.

**TABELLA 8 - RESPONSABILI DI PRIN, FUTURO IN RICERCA, FARB E SIR PER ANNO E GENERE (2012 - 2016)**

| Macro-programma | Anno di Approva-zione | Totale progetti | Nr. di Coordinatori/ triciNazionali UNIBO/ Principal Investigator per SIR | | Nr. di Responsabili locali UNIBO* | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Donne | Uomini | Donne | Uomini |
| PRIN | 2012 | 11 | 2 | 9 | 18 | 64 |
| *distribuzione %* | | | *18%* | *82%* | *22%* | *78%* |
| Futuro in ricerca (Linea 1-3) | 2012 | 3 | 1 | 2 | 3 | 13 |
| *distribuzione %* | | | *33%* | *67%* | *19%* | *81%* |
| PRIN | 2013 | 8 | 2 | 6 | 4 | 10 |
| *distribuzione %* | | | *25%* | *75%* | *29%* | *71%* |
| FARB (Linea 1-2) | 2013 | 64 | 19 | 45 | – | – |
| *distribuzione %* | | | *30%* | *70%* | – | – |
| Futuro in ricerca (linea 1-2) | 2014 | 3 | 1 | 2 | 2 | 7 |
| *distribuzione %* | | | *33%* | *67%* | *22%* | *78%* |
| SIR | 2015 | 10 | 6 | 4 | – | – |
| *distribuzione %* | | | *60%* | *40%* | – | – |
| PRIN | 2016 | 25 | 7 | 18 | 22 | 50 |
| *distribuzione %* | | | *28%* | *72%* | *31%* | *69%* |
| **Totale** | | **124** | **38** | **86** | **49** | **144** |
| ***distribuzione % totale*** | | | ***31%*** | ***69%*** | ***25%*** | ***75%*** |

*Il nr. dei responsabili locali comprende anche l'unità operativa del coordinatore nazionale in quanto il coordinatore compila due moduli, uno come coordinatore e uno come locale.





## 3.3 IL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO

A differenza del Personale docente, dove la componente maschile è in netta prevalenza numerica, tra il personale Tecnico-Amministrativo (TA) e il personale Lettore e Collaboratore Esperto Linguistico (CEL) il genere femminile è quello che in termini quantitativi prevale, con una media di circa il 65% di donne tra il TA e il 77% per i CEL.
All'interno della categoria del personale TA non si osservano scostamenti significativi nella distribuzione di genere tra le diverse qualifiche contrattuali (B, C, D, EP). Il numero di donne risulta inferiore a quello di uomini nel livello più elevato della scala gerarchica, tra i/le dirigenti, dove si segnala la presenza di 6 donne contro 8 uomini.

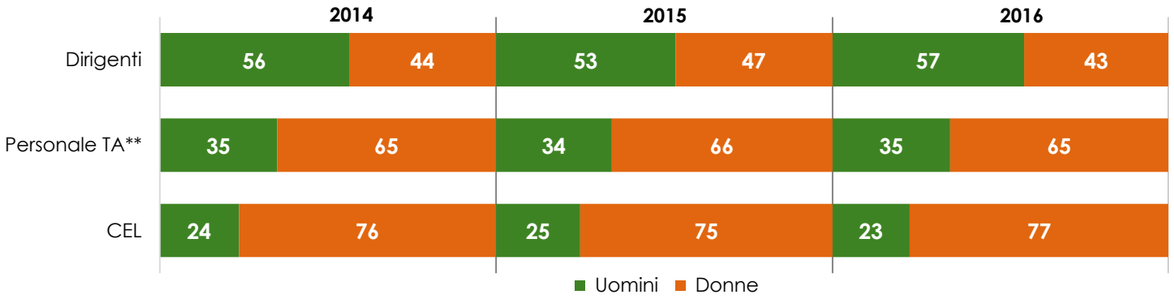
Questo andamento mostra come sia operativo anche in questa componente il noto fenomeno del glass ceiling, che mostra come le donne, pur presenti in numero superiore agli uomini nei precedenti livelli gerarchici, incontrano delle barriere nel raggiungere la posizione di vertice. La categoria operai/e agricoli/e vede la presenza esclusivamente di uomini, in questo caso evidenziando un fenomeno di segregazione orizzontale, che vede gli uomini presenti in occupazioni lavorative che sono state culturalmente sempre associate all'immagine dello stereotipo maschile.
La distribuzione per genere sopra indicata rimane pressoché stabile nel corso del triennio 2014-2016.

**TABELLA 9 – PERSONALE PER RUOLO E GENERE (2014-2016)***

| | | 2014 | | 2015 | | 2016 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini |
| Dirigenti | | 7 | 9 | 7 | 8 | 6 | 8 |
| Personale TA** | | 1.961 | 1.050 | 1.957 | 1.026 | 1.925 | 1.015 |
| | Di cui EP | 110 | 72 | 106 | 70 | 105 | 67 |
| | Di cui D | 592 | 326 | 602 | 323 | 595 | 314 |
| | Di cui C | 1.051 | 492 | 1.042 | 480 | 1.019 | 485 |
| | Di cui B | 208 | 153 | 207 | 147 | 206 | 143 |
| CEL | | 65 | 20 | 60 | 20 | 56 | 17 |
| **Totale** | | **2.033** | **1.079** | **2.024** | **1.054** | **1.987** | **1.040** |

*Comprende personale con contratto a tempo indeterminato e determinato.
**Comprende anche gli Operai Agricoli, che sono solo Uomini: 7 nel 2014, 6 nel 2015 e nel 2016.

## FIGURA 21 - COMPOSIZIONE % PER RUOLO E GENERE* (2014-2016)




*Comprende personale con contratto a tempo indeterminato e determinato.
**Comprende gli Operai Agricoli.

Limitando l'analisi al personale con contratto a tempo determinato, rimane valida l'osservazione della prevalenza di personale femminile già vista nell'analisi generale, ma con un'incidenza sul totale superiore a quella osservata per il personale nel suo complesso: mentre è del 65% la quota di donne nel personale TA nel 2016, se si osservano solo i contratti a tempo determinato la quota di donne passa nello stesso periodo al 70%.

## TABELLA 10 - PERSONALE TA CON CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO PER RUOLO E GENERE (2014-2016)

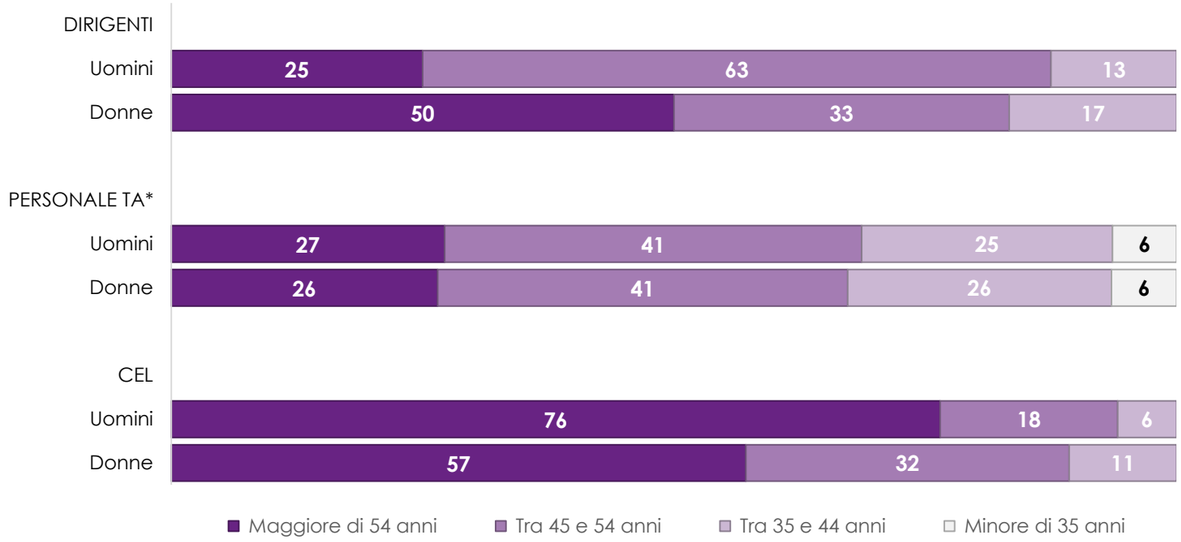
| | 2014 | | 2015 | | 2016 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Totale | di cui % donne | Totale | di cui % donne | Totale | di cui % donne |
| EP | 2 | 100% | 1 | 100% | - | - |
| D | 94 | 77% | 112 | 74% | 88 | 76% |
| C | 136 | 65% | 137 | 72% | 112 | 65% |
| B | - | - | 1 | 100% | 1 | 100% |
| **Totale** | **232** | **70%** | **281** | **73%** | **201** | **70%** |





L'analisi della composizione del personale TA (a tempo determinato e indeterminato) per classe di età non mostra differenze significative tra uomini e donne appartenenti alle diverse categorie contrattuali; si segnala solo che nella categoria del personale Dirigente la componente maschile risulta più giovane rispetto a quella femminile: sono infatti il 75% gli uomini di età inferiore ai 45 anni, contro il 50% di donne.

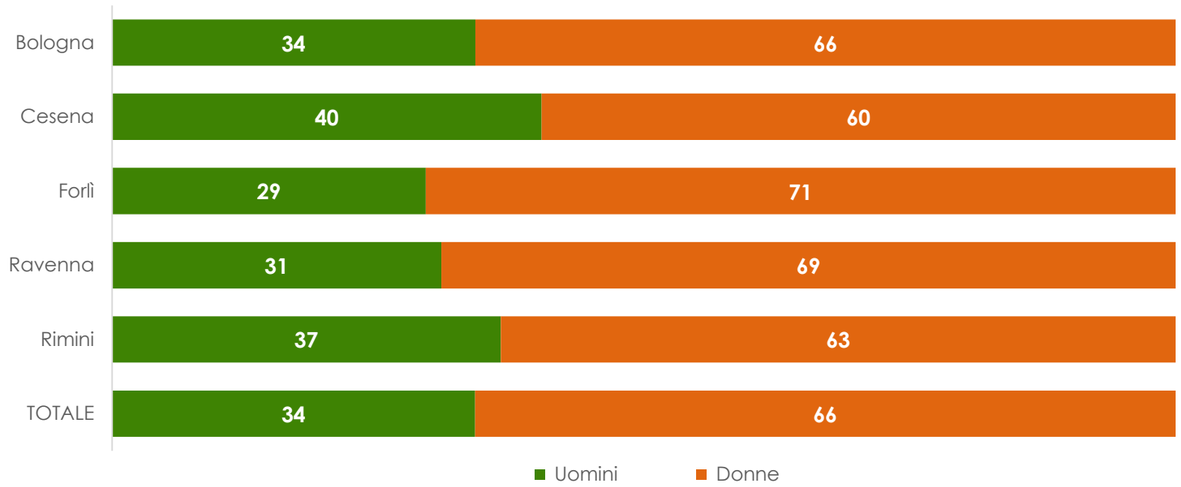
## FIGURA 22 - COMPOSIZIONE % DEL PERSONALE DIRIGENTE, TA, CEL PER GENERE E CLASSE DI ETÀ (2016)




*Comprende gli Operai Agricoli

Anche in termini di sede di servizio, la distribuzione per genere non registra scostamenti significativi.

## FIGURA 23 – COMPOSIZIONE % DEL PERSONALE TA* PER SEDE DI SERVIZIO E GENERE (2016)



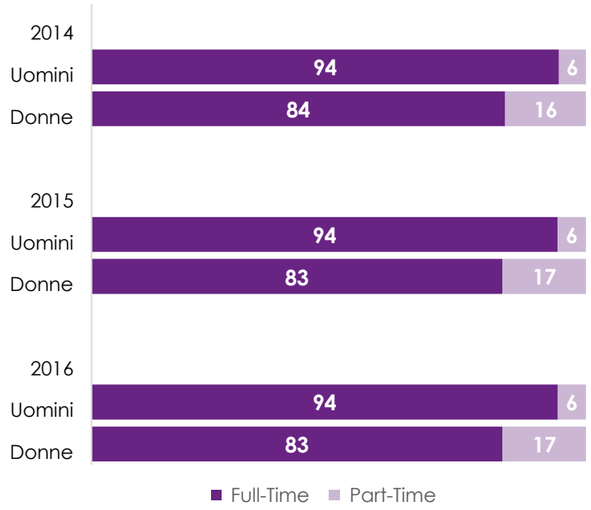

*Comprende personale con contratto a tempo indeterminato e determinato.

L'esame della distribuzione del personale TA (a tempo determinato e indeterminato) per regime di impegno evidenzia che nel triennio la scelta del tempo parziale risulta stabile e in misura ridotta rispetto all'impiego a tempo pieno. In proporzione, sono prevalentemente le donne a scegliere il contratto a tempo parziale: infatti nel 2016 è il 17% del personale femminile TA a scegliere il tempo parziale contro il 6% degli uomini, senza mostrare modifiche significative nel corso del triennio.

**TABELLA 11 – DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE TA PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE E GENERE E (2014-2016)**

| | 2014 | | 2015 | | 2016 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini |
| TEMPO PIENO | 1.711 | 1.014 | 1.692 | 989 | 1.652 | 975 |
| PART-TIME | 322 | 58 | 332 | 59 | 335 | 59 |
| *almeno 30 ore alla settimana* | 206 | 23 | 218 | 22 | 222 | 21 |
| *meno di 30 ore alla settimana* | 116 | 35 | 114 | 37 | 113 | 38 |
| **Totale** | **2.033** | **1.072** | **2.024** | **1.048** | **1.987** | **1.034** |

**FIGURA 24 – COMPOSIZIONE % DEL PERSONALE TA PER TIPO DI IMPEGNO E GENERE (2014-2016)**








Le tavole seguenti evidenziano l'evoluzione dei congedi parentali facoltativi e dei congedi per malattia figlio/a del personale Dirigente, TA e CEL per genere. Come si può notare, vi è una generale prevalenza nell'assunzione di tali congedi da parte delle donne; i dati vanno comunque interpretati tenendo conto della dimensione numerica di partenza del personale per genere (Tabella 11).

**TABELLA 12 – EVOLUZIONE DEI CONGEDI PARENTALI FACOLTATIVI DEL PERSONALE DIRIGENTE, TA, CEL PER GENERE (2013-2016)***

| | Congedo parentale facoltativo retribuito al 100% | | | | Congedo parentale facoltativo retribuito al 30% | | | | Congedo parentale facoltativo non retribuito | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Donne | | Uomini | | Donne | | Uomini | | Donne | | Uomini | |
| | Nr. gg | Nr. dip. | Nr. gg | Nr. dip. | Nr. gg | Nr. dip. | Nr. gg | Nr. dip. | Nr. gg | Nr. dip. | Nr. gg | Nr. dip. |
| 2013 | 1.436 | 66 | 320 | 23 | 4.076 | 130 | 336 | 10 | 488 | 47 | 96 | 9 |
| 2014 | 1.408 | 61 | 311 | 25 | 3.841 | 116 | 131 | 13 | 846 | 61 | 83 | 11 |
| 2015 | 1.303 | 58 | 308 | 23 | 4.462 | 153 | 176 | 14 | 620 | 72 | 201 | 10 |
| 2016 | 897 | 55 | 256 | 23 | 3.210 | 144 | 120 | 14 | 504 | 62 | 99 | 13 |
| **Totale** | **5.044** | | **1.195** | | **15.589** | | **763** | | **2.548** | | **479** | |

*Si segnala che fino al 2015 la fonte dei dati era rappresentata dal conto annuale, mentre dal 2016 la fonte dati è il Data base del personale di Ateneo.

**TABELLA 13 - EVOLUZIONE DEI CONGEDI PER MALATTIA FIGLIO/A DEL PERSONALE DIRIGENTE, TA, CEL PER GENERE (2013-2015)***

| | Congedo malattia figli/e retribuito al 100% | | | | Congedo malattia figli/e non retribuito | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Donne | | Uomini | | Donne | | Uomini | |
| | Nr. giorni | Nr. dip. | Nr. giorni | Nr. dip. | Nr. giorni | Nr. dip. | Nr. giorni | Nr. dip. |
| 2013 | 1.784 | 153 | 299 | 45 | 140 | 38 | 10 | 5 |
| 2014 | 1.423 | 135 | 290 | 46 | 119 | 31 | 4 | 1 |
| 2015 | 1.425 | 135 | 330 | 46 | 107 | 29 | 4 | 2 |
| 2016 | 1.315 | 115 | 295 | 40 | 171 | 33 | 5 | 2 |
| **Totale** | **5.947** | | **1.214** | | **537** | | **23** | |

*Si segnala che fino al 2015 la fonte dei dati era rappresentata dal conto annuale, mentre dal 2016 la fonte dati è il Data base del personale di Ateneo.

Nella tabella che segue si espongono i giorni totali di assenza disaggregati in funzione delle differenti categorie di assenza, mentre nella figura successiva si mostrano i dati dei giorni medi di assenza per genere. Segue un'ulteriore tabella che mostra l'evoluzione dei congedi assunti per la Legge 104/1992 (Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate). Come si può notare dai dati, normalmente, i giorni di assenza delle donne risultano superiori a quelle degli uomini; tuttavia nell'interpretare tali dati occorre tenere conto della diversa dimensione numerica di partenza del personale per genere, che vede ampiamente prevalere il numero di donne tra il personale TA e CEL (Tabella 11).

**TABELLA 14 - GIORNI DI ASSENZA DEL PERSONALE DIRIGENTE, TA, CEL PER GENERE (2016)***

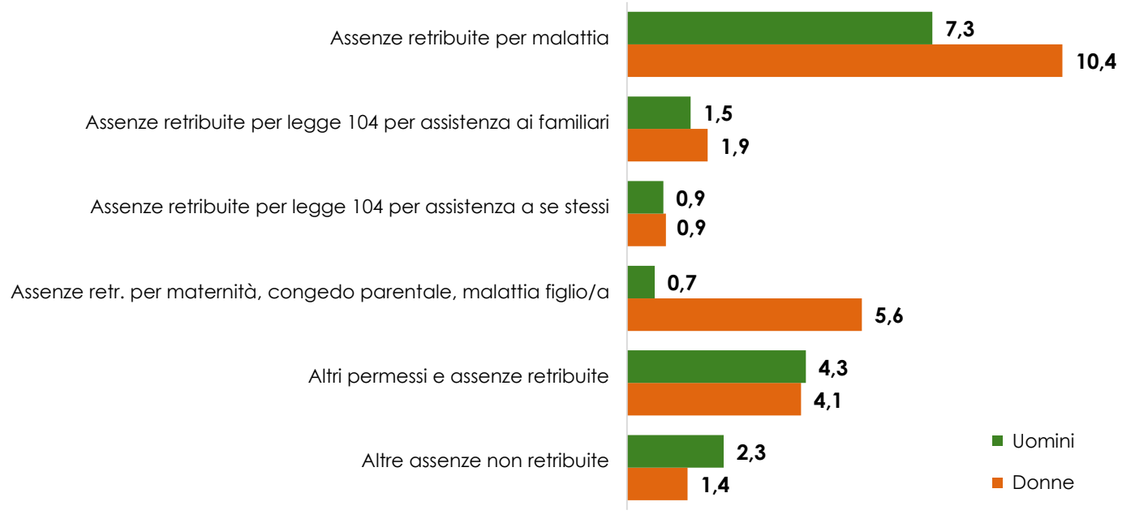
| | Donne | Uomini |
|---|---|---|
| Assenze retribuite per malattia | 20.599 | 7.612 |
| Assenze retribuite per legge 104 per assistenza familiari** | 3.811 | 1.583 |
| Assenze retribuite per malattia e legge 104 per se stessi** | 1.835 | 903 |
| Assenze retribuite per maternità, congedo parentale, malattia figlio/a*** | 11.106 | 687 |
| Altri permessi e assenze retribuite | 8.226 | 4.455 |
| Altre assenze non retribuite**** | 2.857 | 2.410 |
| **Totale** | **48.434** | **17.650** |

*Si segnala che fino al 2015 la fonte dei dati era rappresentata dal conto annuale, mentre dal 2016 la fonte dati è il Data base del personale di Ateneo.
**Legge 104/1992, "legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate".
***Sono comprese le seguenti voci: interdizione anticipata per maternità, comprese le giornate per visite prenatali; astensione obbligatoria di maternità; astensione obbligatoria di paternità; congedo parentale (sia madre che padre, cosiddetta "facoltativa" solo la retribuita); riposi e permessi per i figli/e con handicap grave; riduzione oraria per l'allattamento (ricondotta a giorni), malattia figlio/a retribuita al 100% o al 30%.
****Sono comprese le seguenti voci: assenze per malattia dei figli/e non retribuite; congedi parentali non retribuiti.





**FIGURA 25 - GIORNI MEDI DI ASSENZA DEL PERSONALE DIRIGENTE, TA*, CEL PER GENERE (2016)**

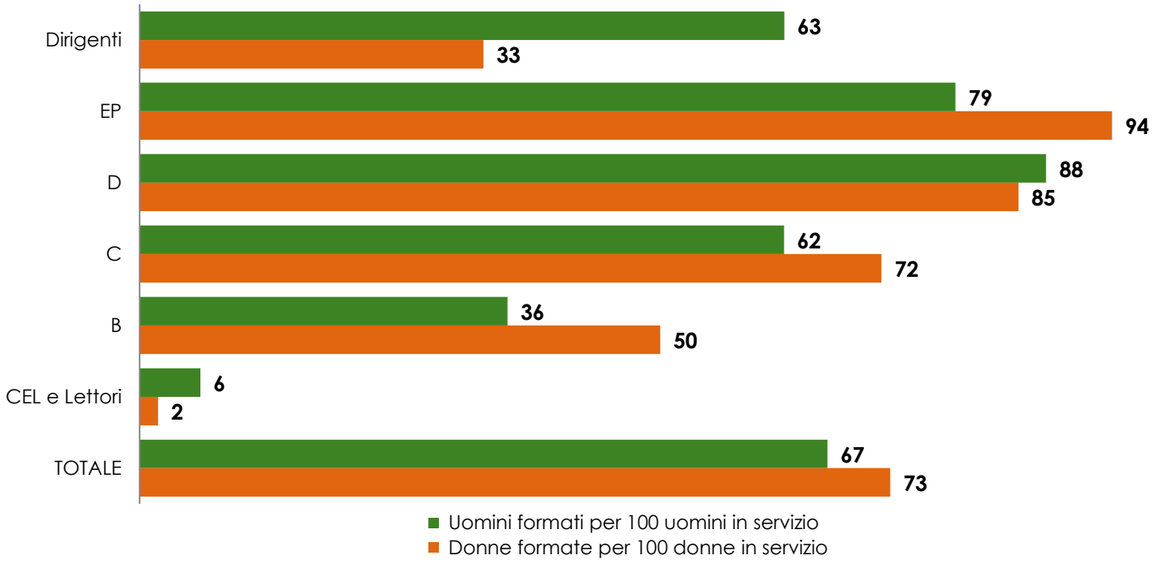



*I dati disaggregati sulle assenze del personale TA sono visionabili nella sezione "Amministrazione Trasparente" dell'Alma Mater, al link:http://www.unibo.it/it/ateneo/amministrazione-trasparente/personale/tassi di assenza.

Analizzando le incidenze del personale formato[21] per genere rispetto alle diverse categorie contrattuali, emerge che complessivamente, nel 2016, è stato formato il 73% delle donne in servizio e il 67% degli uomini. Gli scostamenti più elevati in termini di genere nella formazione si notano nelle seguenti categorie: dei/lle Dirigenti, dove ha ricevuto un'attività di formazione il 63% degli uomini contro il 33% delle donne; categoria EP, in cui è stato destinatario di attività di formazione il 94% delle donne contro il 79%; categoria C dove è risultato destinatario di attività di formazione il 72% delle donne contro il 62% degli uomini; categoria B in cui è stato formato il 50% delle donne contro il 36% degli uomini.

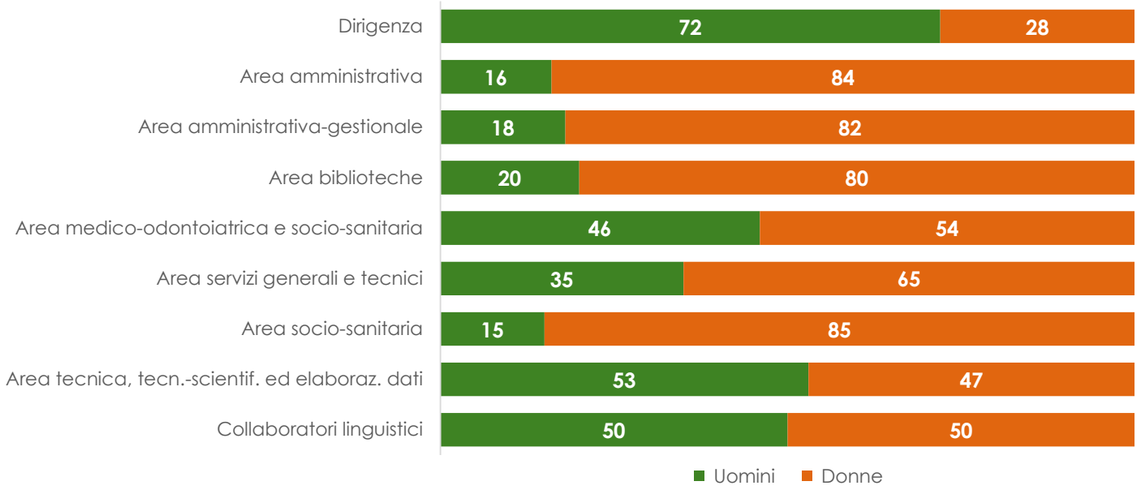
21 Si tratta di personale che ha ricevuto almeno una opportunità formativa in corso d'anno. I dati riguardano esclusivamente le attività di formazione e aggiornamento professionale che consentono l'aggiornamento del curriculum formativo della persona; è pertanto esclusa la partecipazione ai percorsi di alta formazione quali stage all'estero, master, corsi di alta formazione.

**FIGURA 26 - PERSONE FORMATE PER CATEGORIA CONTRATTUALE E GENERE (2016)**




Infine, in riferimento all'analisi delle aree contrattuali, si evidenzia in genere la forte prevalenza di donne tra i/le partecipanti ai corsi di formazione tenuti nel 2016, salvo per due aree contrattuali in cui si è vista la prevalente partecipazione di uomini: il 72% tra il personale Dirigente e il 53% tra il personale afferente all'area tecnica, tecnico-scientifica e di elaborazione dati.

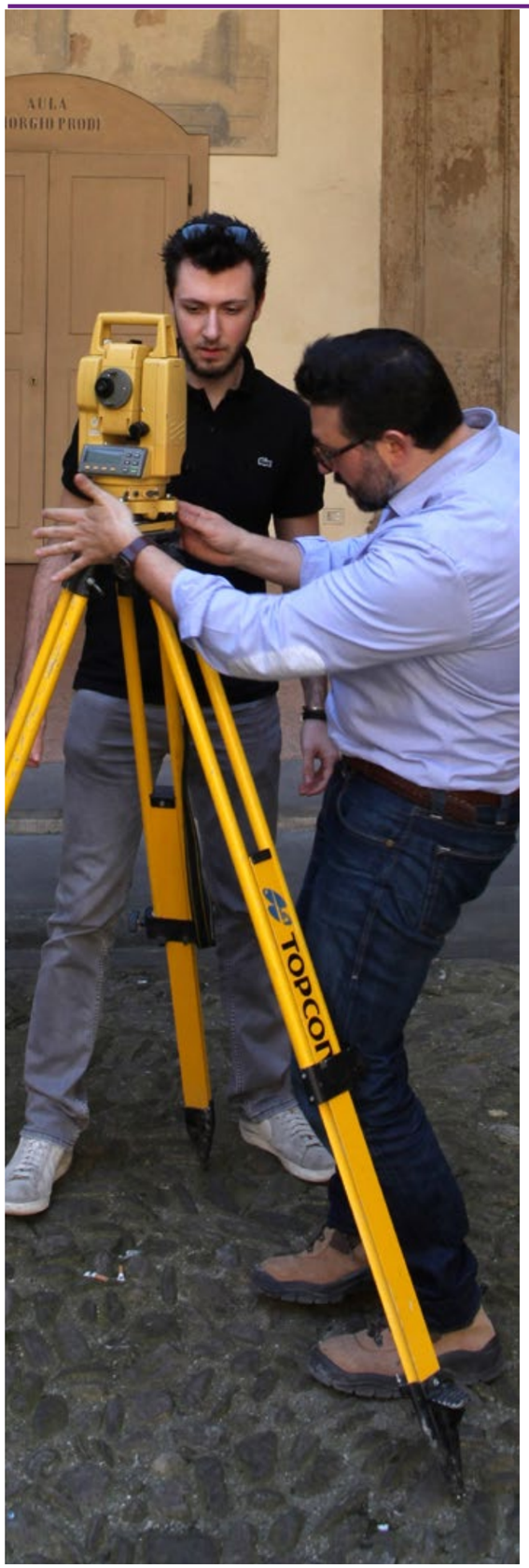
**FIGURA 27 - PARTECIPAZIONI A INIZIATIVE FORMATIVE* PER AREA CONTRATTUALE E GENERE**




*Le "partecipazioni" includono il personale TA che può aver preso parte in corso d'anno a più iniziative formative.








## 3.4 GLI ORGANI DI ATENEO E LE POSIZIONI DI VERTICE NELLA RICERCA E NELLA DIDATTICA

L'analisi della distribuzione dei membri presenti nei diversi organi dell'Ateneo (in carica al 31/12/2016) mostra l'esistenza di uno squilibrio fra i generi, in favore della componente maschile. Gli uomini rappresentano il 62% del totale dei componenti presenti nei diversi organi, mentre rappresentano gli unici membri o la maggioranza del totale dei membri in dieci organi, sui tredici osservati. In particolare, gli organi monocratici sono sempre ricoperti da uomini: Rettore, Direttore Generale, Garante degli Studenti.

Nel Senato Accademico e nel Consiglio di Amministrazione la componente femminile rappresenta circa un terzo dei componenti. La quota delle donne nel Nucleo di Valutazione rappresenta il 20% e nel Consiglio degli Studenti è pari al 39%, organi in cui, sebbene con un possibile grado di elasticità, ci si dovrebbe impegnare verso un rispetto della pari rappresentazione di genere, come indicato dallo Statuto di Ateneo (artt. art. 9, co. 3 e art. 11, co. 11)[22]. Solo nella Consulta del personale TA la distribuzione tra uomini e donne è apparentemente equilibrata, benché tale distribuzione, che vede uomini e donne presenti al 50% all'interno dell'organo, non sia coerente con la presenza complessiva dei due generi all'interno della componente personale TA e CEL come osservato in Figura 21; componente per la quale si registra la prevalenza delle donne, rispettivamente il 65% e il 77% del totale. In controtendenza rispetto all'andamento generale sopra evidenziato risultano essere la figura dei/delle Prorettori, il Collegio dei Revisori dei Conti e il CUG, laddove la presenza delle donne risulta più elevata rispetto a quella degli uomini.

22. In riferimento al Consiglio degli Studenti, si segnala, tuttavia, che il minore numero di donne può essere anche legato alla presenza di un numero di candidate donne inferiore rispetto a quello degli uomini, infatti per le elezioni tenutesi nel 2013 le candidature pervenute da donne rappresentano il 43% del totale dei candidati.

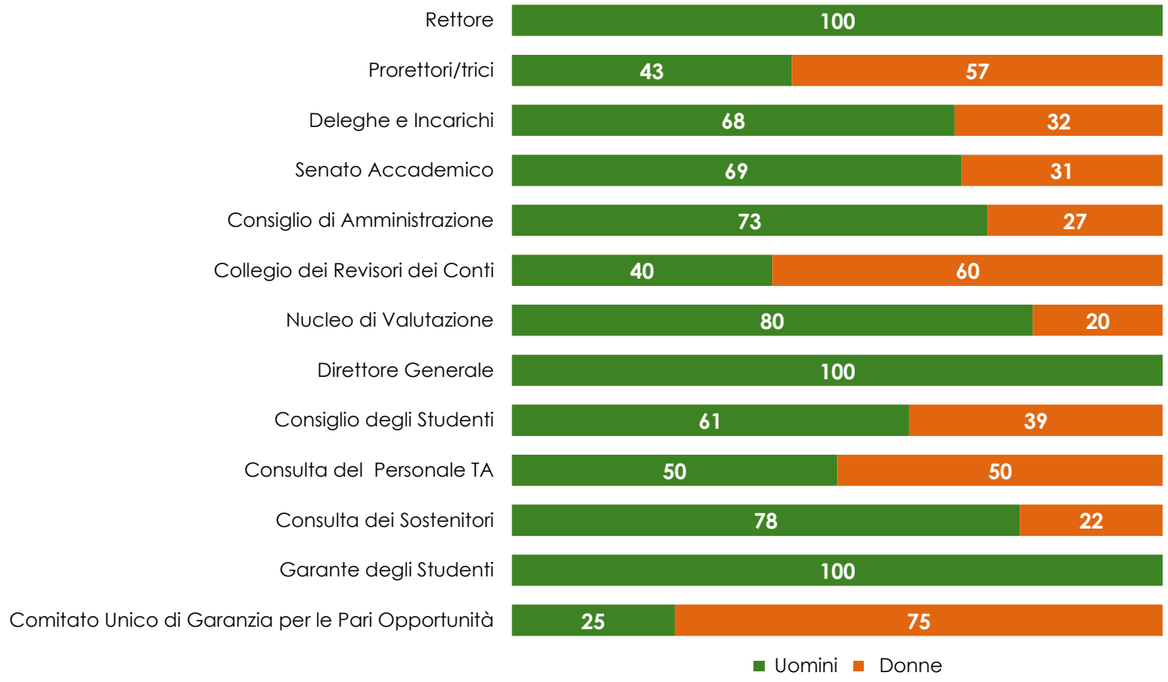
## TABELLA 15 - COMPOSIZIONE DEGLI ORGANI IN CARICA AL 31/12/2016 PER GENERE

| | Donne | Uomini | Totale |
|---|---|---|---|
| 1 - Rettore | - | 1 | 1 |
| 2 - Prorettori/trici | 4 | 3 | 7 |
| 3 - Deleghe e incarichi | 8 | 17 | 25 |
| 4 - Senato Accademico, di cui: | 11 | 24 | 35 |
| Presidente (Magnifico Rettore) | - | 1 | 1 |
| componente dei Direttori di Dipartimento | 1 | 9 | 10 |
| componente dei Professori e Ricercatori | 6 | 9 | 15 |
| componente Personale Tecnico Amministrativo | 2 | 1 | 3 |
| componente Rappresentante degli studenti | 2 | 4 | 6 |
| 5 - Consiglio di Amministrazione, di cui: | 3 | 8 | 11 |
| Presidente (Magnifico Rettore) | - | 1 | 1 |
| componente interno | 2 | 3 | 5 |
| componente esterno | - | 3 | 3 |
| componente Rappresentante degli/lle studenti/esse | 1 | 1 | 2 |
| 6 - Collegio dei Revisori dei Conti | 3 | 2 | 5 |
| 7 - Nucleo di Valutazione | 1 | 4 | 5 |
| 8 - Direttore Generale | - | 1 | 1 |
| 9 - Consiglio degli Studenti | 13 | 20 | 33 |
| 10 - Consulta del Personale Tecnico Amministrativo | 12 | 12 | 24 |

TABELLA 15 - COMPOSIZIONE DEGLI ORGANI IN CARICA AL 31/12/2016 PER GENERE

| | Donne | Uomini | Totale |
|---|---|---|---|
| 11 - Consulta dei Sostenitori | 2 | 7 | 9 |
| 12 - Garante degli Studenti | - | 1 | 1 |
| 13 - CUG – Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro | 6 | 2 | 8 |
| **Totale** | **77** | **134** | **211** |

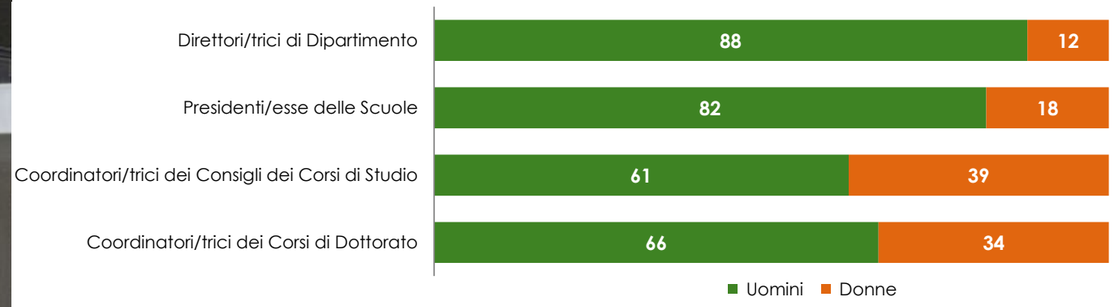
## FIGURA 28 - COMPOSIZIONE % DEGLI ORGANI IN CARICA AL 31/12/2016 PER GENERE

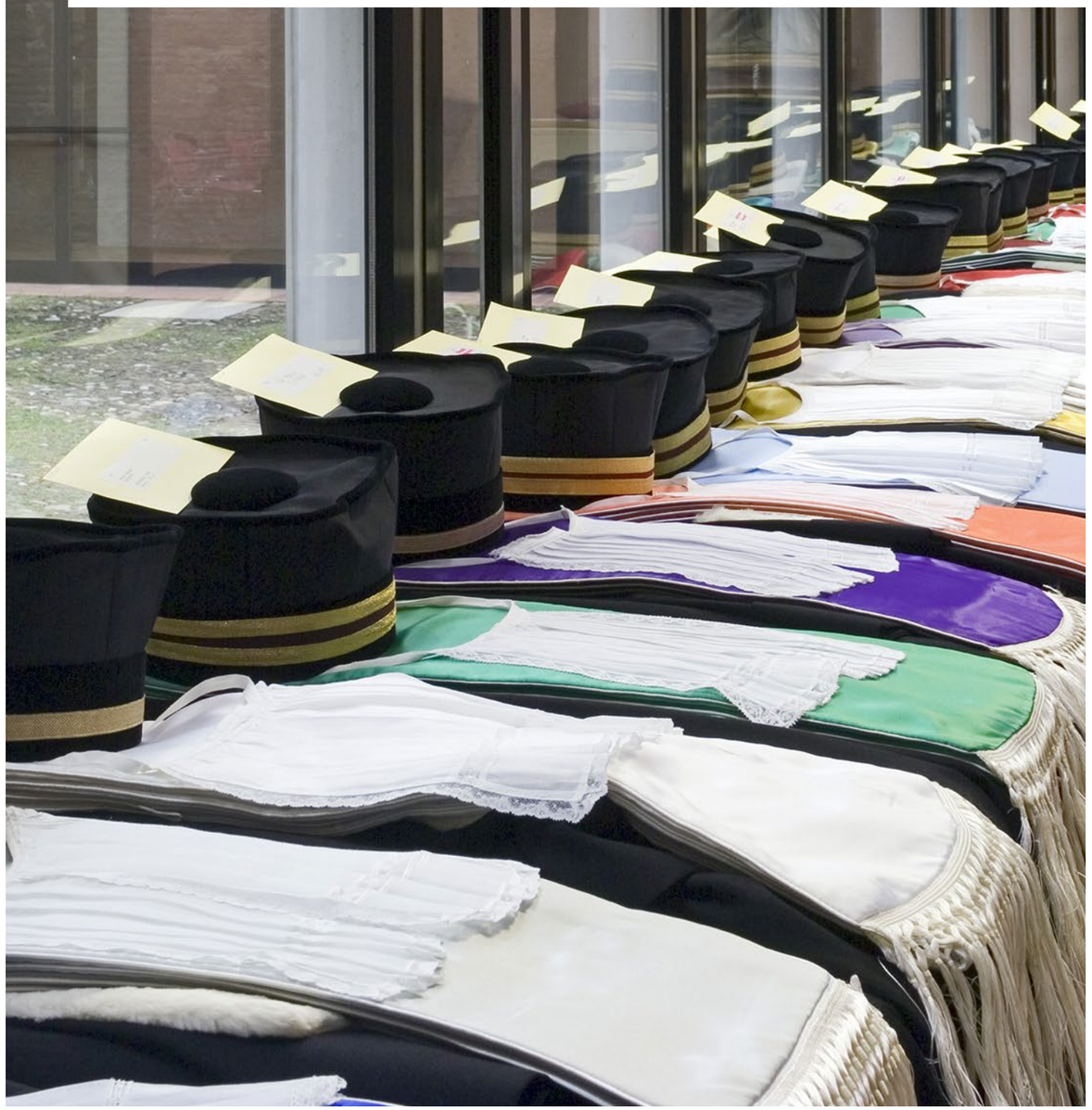



Anche in riferimento alle posizioni di vertice ricoperte (a fine 2016) nelle strutture dedicate alla ricerca e alla didattica, la componente femminile appare rappresentata solo marginalmente. In relazione alle cariche di Coordinatore e Coordinatrice dei Corsi di studio e dei Corsi di dottorato, la presenza femminile risulta inferiore al 40%. Tra i Direttori e le Direttrici di Dipartimento, sui 33 Dipartimenti dell'Ateneo solo 4 sono diretti da una donna (Dipartimento delle Arti, Dipartimento di Scienze statistiche "Paolo Fortunati", Dipartimento di Sociologia e Diritto dell'Economia, Dipartimento di Storia, Culture Civiltà), mentre sulle 11 Scuole dell'Alma Mater solo 2 vedono una Presidente donna (Scuola di Giurisprudenza e Scuola di Psicologia e Scienze della Formazione), segnalando, in entrambi i casi, il noto fenomeno della segregazione orizzontale, che vede le donne presenti in maggioranza in Dipartimenti e Scuole in cui sono prevalenti discipline di carattere umanistico e in parte sociale, mentre gli uomini concentrati in quelli con vocazione prevalente alle scienze e all'ingegneria.



## FIGURA 29 - COMPOSIZIONE % DEI VERTICI DEI DIPARTIMENTI, DELLE SCUOLE, DEI CORSI DI STUDIO E DEI CORSI DI DOTTORATO PER GENERE (2016)



# 4. INVESTIMENTI EFFETTUATI PER LA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ

## 4.1 L'INSERIMENTO DELLA VARIABILE SESSO/ GENERE NELLA DIDATTICA E NELLA RICERCA

Attraverso un'analisi del contenuto applicata sul titolo delle attività formative (insegnamenti) presenti nella programmazione didattica degli ultimi tre anni accademici (A.A. 2014/15, 2015/16, 2016/17), emerge che le tematiche di genere[23] presenti nelle attività formative offerte dall'Università di Bologna possono essere distinte in due categorie: attività formative riferite ad analisi di genere; attività formative riferite allo studio della componente femminile; non sono presenti, invece, attività formative strettamente riferite allo studio della componente maschile[24].

23. L'analisi è stata svolta cercando la presenza delle seguenti radici nei titoli delle attività formative: donn, uom, femmin, masch, genere, sess, pari opp, wom, man, men, gender, femin, masculin, female, male, equal opp. Dai risultati ottenuti sono stati esclusi i casi in cui le attività formative trovate riguardano aspetti strettamente medici o veterinari.

24. Infatti non sono state trovate attività formative che presentino nel titolo le seguenti radici: uom, masch, man, men, masculine, male.

In particolare, sono state trovate complessivamente 47 attività formative che contengono nel loro titolo tematiche di sesso/genere nell'A.A. 2016/17, evidenziando un trend crescente nell'ultimo triennio. Le attività formative trovate sono concentrate in 6 Scuole sulle 11 complessive dell'Ateneo: si tratta specificamente di Scuole in cui sono prevalentemente presenti discipline di area umanistica (75% delle attività formative), seguite da quelle con prevalenza di discipline sociali (19%) e da una dell'area medica (6%). Da notare, di conseguenza, che sono totalmente assenti attività formative di questo tipo nelle Scuole in cui sono principalmente presenti discipline legate alle aree tecnologiche e scientifiche.

**TABELLA 16 – ATTIVITÀ FORMATIVE RIFERITE A TEMI DI GENERE EROGATE PER SCUOLA E ANNO ACCADEMICO (A.A. 2014/15-2016/17)**

| Scuola | A.A. 2014/15 | A.A. 2015/16 | A.A. 2016/17 |
|---|---|---|---|
| Giurisprudenza | 1 | 1 | 3 |
| Lettere e Beni culturali | 8 | 7 | 7 |
| Lingue e Letterature, Traduzione e Interpretazione | 19 | 19 | 21 |
| Medicina e Chirurgia | 3 | 3 | 3 |
| Psicologia e Scienze della Formazione | 5 | 7 | 7 |
| Scienze Politiche | 3 | 5 | 6 |
| **Totale** | **39** | **42** | **47** |

Svolgendo la stessa tipologia di indagine sui titoli dei corsi di studio e dei curricula di studio non teledidattici (di laurea, di laurea magistrale a ciclo unico, di laurea magistrale) attivati in tutte le Scuole dell'Alma Mater, è emersa la presenza del Curriculum di laurea magistrale "Women's and Gender Studies – Studi di Genere e delle Donne (GEMMA)", nel corso di Letterature moderne, comparate e postcoloniali, attivo nell'intero ultimo triennio, a cui nell'A.A. 2016/17 risultano iscritti complessivamente 29 studenti (di cui 27 donne e 2 uomini).

Per promuovere le attività didattiche in cui viene valorizzata la prospettiva di genere e per effettuare azioni di orientamento in ottica di genere sui corsi di studio dell'Ateneo che risultato attualmente più sbilanciati, in occasione delle giornate dell'orientamento "Almaorienta 2016", organizzate dall'Università di Bologna per gli/le studenti/esse delle scuole superiori, l'IRT Almagender[25] ha curato uno spazio in cui è stato possibile informare e sensibilizzare gli/le studenti/esse attraverso materiali, testimonianze e indicazioni sugli aspetti illustrati nel seguito.

25. Si veda la successiva sezione 4.2.





**Corsi e proposte formative dell'Alma Mater**

- *Erasmus Mundus Master's Degree in Women's and Gender Studies* – GEMMA.
- Edges PhD Curriculum Europeo in Studi di Genere e delle Donne nell'ambito del DESE – *Les Littératures de l'Europe Unie/ European Literatures/* Letterature dell'Europa unita.
- Percorso di Studi di genere all'interno della laurea triennale in Mediazione linguistica e interculturale. Corsi: Studi interculturali e di genere, Storia di genere e Antropologia e genere.
- Seminario sulla violenza di genere.
- Corso transdisciplinare di genere A.A. 2015/2016 – Corpi e guerre al tempo della biopolitica. Scenari di guerra e pratiche di pace.
- Seminario "Migro perché sono" – Problematiche e storie dell'immigrazione LGBT.

**Azioni di orientamento**

- Azioni di orientamento in ottica di genere sui percorsi più sbilanciati, con testimonianze di studentesse dottorande/assegniste di area scientifica e studenti/ dottorandi/assegnisti nell'area delle Scienze dell'educazione.
- Proiezione dei video realizzati dagli/dalle studenti/esse: Il mestiere di insegnante, L'educazione non ha genere.

**Progetti europei**

- Progetto Plotina: *Promoting gender balance and inclusion in research, innovation and training.*
- Progetto Irresistibile – *Engaging the Young with responsible research and innovation.*

**Centri di ricerca e associazioni**

- Centro METRA – Centro di Studi interdisciplinari sulla Mediazione e la Traduzione a opera di e per Ragazze/i.
- 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.
- Progetti e attività LGBT – Associazione Progetto Prisma.
- Associazione WiTEC – *Women in Science Engineering and Technology*.

L'attenzione posta sulle tematiche che evidenziano una particolare attenzione al genere può essere letta anche alla luce delle tesi di dottorato presentate e dei temi di ricerca oggetto di specifici assegni di ricerca banditi dall'Ateneo. Utilizzando diverse parole chiave legate alle tematiche del genere[26] sono stati analizzati i titoli delle tesi di ricerca discusse nel triennio 2014-2016, così come i titoli degli assegni di ricerca attivati nel medesimo periodo.

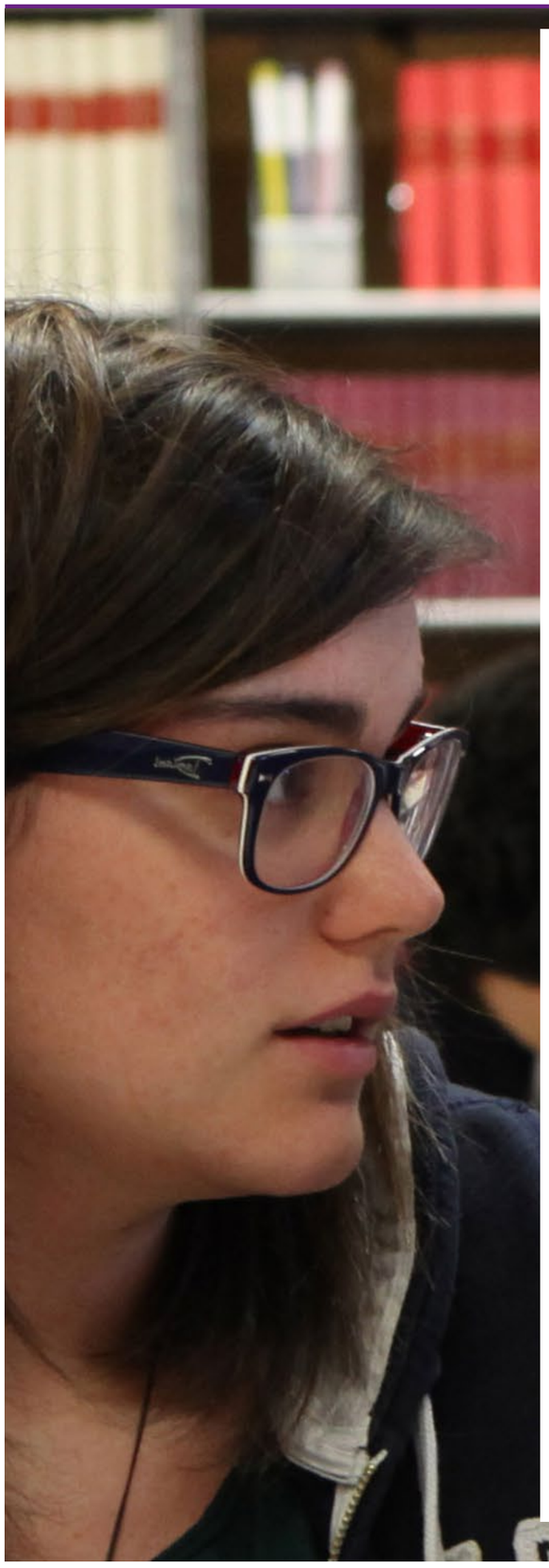
Con riferimento alle tesi di dottorato, i dati emersi dalla ricerca evidenziano che nel corso dell'ultimo triennio sono state discusse 10 tesi che presentano nel titolo un aspetto connesso alla dimensione di genere, evidenziando un trend pressoché costante negli anni: sono infatti state discusse 3 tesi nel 2014, 4 nel 2015 e 3 nel 2016. Le tesi sono state realizzate da dottorandi e dottorande afferenti ai dottorati di 9 diversi Dipartimenti[27], con solo il Dipartimento di Scienze Economiche che presenta più di una tesi nell'ultimo triennio con aspetti attenti alla dimensione di genere (in particolare due). L'analisi dei titoli delle tesi evidenzia due principali categorie di indagine connesse al tema del genere: tesi riferite all'analisi di genere; tesi riferite allo studio della componente femminile in quanto fenomeno.

Per quanto concerne invece l'analisi degli assegni di ricerca, emerge che nel triennio 2014-2016 sono stati attivati complessivamente 18 assegni di ricerca che presentano nel loro titolo tematiche legate alla dimensione di genere, evidenziando un trend leggermente altalenante negli anni: 6 nel 2014; 5 nel 2015; 7 nel 2016. I Dipartimenti coinvolti sono in totale 7[28], con la presenza di più assegni di ricerca attivati presso lo stesso Dipartimento. Si osserva infatti che il Dipartimento di Storia Culture Civiltà sul tema del genere ha attivato 3 assegni nel 2014, 1 nel 2015 e 1 nel 2016, mentre il Dipartimento di Scienze dell'Educazione "Giovanni Maria Bertin" ne ha attivati 3 nel 2014, 3 nel 2015 e 1 nel 2016, dimostrandosi, quest'ultimo, il Dipartimento con il maggior numero di assegni di ricerca attivati nell'ultimo triennio che hanno ad oggetto tematiche attinenti al genere (in totale 7).

26. Le parole chiave utilizzate per filtrare la ricerca sono state: uomo-donna, femmina-maschio, femminile-maschile, genere, sesso, pari opportunità; considerate sia nell'accezione singolare e plurale, sia con riferimento ai relativi sostantivi inglesi.

27. Si tratta di: Dipartimento di Lingue e Letterature straniere moderne; Dipartimento di Sociologia e Diritto dell'Economia; Dipartimento di scienze agrarie; Dipartimento di Scienze Biomediche e Neurologiche; Dipartimento di Scienze Aziendali; Dipartimento di Scienze dell'Educazione "Giovanni Maria Bertin"; Dipartimento di Psicologia; Dipartimento di Scienze Economiche; Dipartimento di Storia antica.

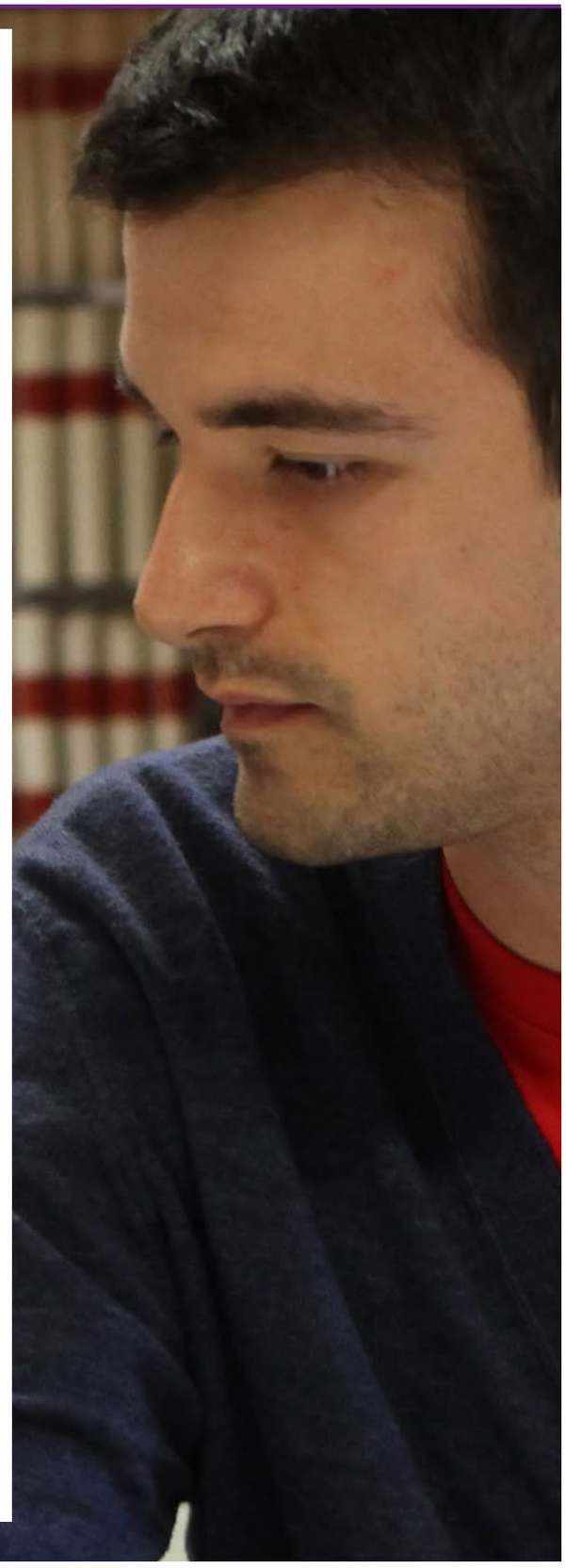
28. Si tratta in particolare dei Dipartimenti di: Dipartimento di Storia Culture Civiltà; Dipartimento di Scienze dell'Educazione "Giovanni Maria Bertin"; Dipartimento di Scienze Aziendali; Dipartimento di Filologia classica e Italianistica; Dipartimento di Scienze e Tecnologie agro – alimentari; Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali; Dipartimento di Sociologia e Diritto dell'Economia.



## *ERASMUS MUNDUS MASTER´S DEGREE* IN *WOMEN'S AND GENDER STUDIES* (GEMMA)

Coordinato dalla Prof.ssa Lilla Maria Crisafulli, GEMMA è un programma di formazione d'eccellenza selezionato dalla Commissione Europea come il primo Erasmus Mundus Master´s Degree in Europa sui Women's and Gender Studies. Attivo dall'A.A 2006/2007 come curriculum di studio nell'ambito del Corso di laurea magistrale in Letterature moderne, comparate e postcoloniali della Scuola di Lingue e Letterature, Traduzione e Interpretazione dell'Università di Bologna, nel luglio del 2011 è stato nuovamente selezionato come "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 riunisce in maniera unica diversi metodi di approccio al femminismo attraverso le diverse prospettive europee e offre un percorso di alto livello accademico nelle aree degli studi di genere, pari opportunità, intercultura e studi femminili. Tra i suoi obiettivi vi è infatti quello di integrare diversi contesti geografici, storici e socio-politici grazie alla collaborazione e alla sinergia di università partner che propongono differenti esperienze, storie e competenze nell'ambito del femminismo europeo e degli studi di genere. Il programma di formazione GEMMA offre un'educazione accademica di alto livello e competenze professionali per personale che lavora o che intende lavorare nelle aree degli studi femminili, studi di genere e di pari opportunità in Europa e nel resto del mondo; prevede percorsi di mobilità internazionale tra le università partecipanti (almeno sei mesi in una delle università partner) attraverso borse di studio per studenti/esse europei ed extra-europei per la durata del programma (due anni) e per gli studenti/esse senza borsa offre la possibilità di usufruire della mobilità Erasmus +.
Il Consorzio GEMMA opera attraverso la cooperazione di sette istituzioni di sei diverse nazioni europee: Universidad de Granada (coordinatrice), Università di Bologna, Central European University (Budapest), Università di Hull, Uniwersytet Łódzki, Universidad de Oviedo e Universiteit Utrecht; e si avvale, altresì, della sinergia con istituti di educazione superiore nord-europei, sud-europei e dell'Europa centrale, nei quali i Women's and Gender Studies occupano un posto fondamentale nell'ambito dell'offerta post-laurea. A partire dalla sesta edizione del programma di laurea magistrale GEMMA (svoltasi nel biennio 2012/2014), il Consorzio ha incluso come partner anche l'Università americana Rutgers, New Jersey e altre sette Università del Nord, Centro e Sud America: Universidad de Buenos Aires, Universidade Estadual de Campinas a San Paolo, Universidad de Chile, Florida International University, Instituto Tecnológico de Santo Domingo, Universidad Nacional de Colombia e Universidad Nazional Autónoma de México. Inoltre, a partire dal 2012, GEMMA ha ulteriormente esteso il suo ramo di collaborazioni, che ora conta anche: istituti per le pari opportunità (Instituto Asturiano de la Mujer e CUG dell'Università di Bologna), centri di documentazione e associazioni professionali (Associazione Orlando – Women's Documentation Centre, Biblioteca Amilcar Cabral e ATGENDER – the European Association for Gender Research), case editrici (KRK Ediciones, Colección Feminae e Peter Lang AG International Academic Publishers), altre istituzioni culturali (come il Festival Mujeres Del Cine de Granada e la Fundación IES Granada). Il primo anno del programma GEMMA viene svolto presso la Home University, mentre il secondo anno si svolge presso la sede di mobilità (Mobility University). Il primo anno offre un core cluster nel primo semestre composto da tre corsi obbligatori sulle metodologie, teorie e storiografie femministe, e un cluster con un gruppo di corsi obbligatori e a scelta nel secondo semestre. Il secondo anno, da trascorrere presso la sede di mobilità durante il primo semestre, prevede un cluster di corsi a scelta offerti in tutte le sedi del Consorzio. Il secondo semestre del secondo anno è dedicato invece alla stesura della tesi, che può avvenire sia nella Home University sia nella sede di mobilità. GEMMA rilascia un doppio titolo di laurea magistrale (Master's Degree), riconosciuto da tutti i membri del Consorzio.
GEMMA offre corsi sui seguenti temi: storia delle donne; metodologie femministe: interdisciplinarità negli studi di genere e delle donne, teoria degli studi di genere e critiche femministe: tra differenze e diversità; letteratura italiana delle donne; letteratura medioevale delle donne; i movimenti delle donne nella storia moderna e contemporanea; letteratura inglese delle donne, letteratura spagnola delle donne; letteratura tedesca delle donne; letteratura russa delle donne; la revisione del corpo nella letteratura delle donne; donne e cultura popolare: la letteratura di viaggio delle donne e utopia critica; letteratura e cultura nordica delle donne; rappresentazioni culturali di genere e delle donne nei contesti ugro-finnici; la memoria culturale delle donne nella tradizione scandinava; le donne pittrici nella storia dell'arte occidentale; violenza e genere nelle antiche letterature germaniche; donne e scienze sociali; donne e giurisprudenza; donne e scienza; metodi, fonti, ricerca e documentazione delle donne e per le donne. L'offerta formativa include inoltre seminari specialistici su temi trasversali, interdisciplinari e di attualità, riguardanti le politiche di genere e le ricerche in atto sia a livello nazionale che internazionale. GEMMA organizza anche focus group con studenti/esse ed esperti/e non accademici/che relativi all'inserimento nel mondo del lavoro e alle competenze e professionalità extra-curriculari. Oltre all'eccellenza scientifica, GEMMA promuove quindi la terza missione dell'alta formazione, ovvero l'impegno sociale e la sinergia con il mondo del lavoro.

4. INVESTIMENTI EFFETTUATI PER LA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ



## 4.2 LE INIZIATIVE TRASVERSALI

### Alma Gender Integrated Research Team (Alma gender IRT)

Istituito nel 2015, Alma Gender *Integrated Research Team* ad aprile 2017 è costituito da 121 studiose e studiosi afferenti a 28 dipartimenti dell'Università di Bologna. Scopi dell'IRT sono la promozione di ricerca e didattica sensibili alle questioni di genere e il sostegno alle pari opportunità all'interno della comunità di studio, ricerca e lavoro dell'Ateneo. Con l'obiettivo di rafforzare la qualità della ricerca, le studiose e gli studiosi di Alma Gender IRT mirano a promuovere un approccio integrato tra le scienze, la tecnologia, la medicina, gli studi sociali e umanistici. In quest'ottica, gli studi condotti dal team indagano i modi in cui la società condiziona, organizza e innova i ruoli, le relazioni e le identità di genere, e come quei fattori interagiscano con altri – personali, culturali e socio-economici – quali nazionalità ed etnia, orientamento sessuale e identità di genere, disabilità ed età, professione e classe sociale, religione e altro ancora. Trasferendo i risultati della ricerca sul piano di una didattica innovativa, Alma Gender IRT mira a formare studenti e studentesse sensibili ai temi dell'uguaglianza in ogni ambito professionale. Promuovendo presso studenti e studentesse, docenti e personale TA una maggiore e più informata consapevolezza, Alma Gender IRT mira a rafforzare un quadro istituzionale sensibile alle tematiche di genere nell'Università di Bologna e, in senso più ampio, nella società.

*Attività svolte*
Attualmente il *team* è diviso in tre gruppi di lavoro: Ricerca, Orientamento e Didattica, *Networking e Stakeholder*.

Il Gruppo Ricerca si occupa di:
1) ampliare e rafforzare la mappatura delle ricerche in corso in Ateneo per individuare un terreno comune a colleghi e colleghe interessate a riunirsi periodicamente per seminari e discussioni a tema;
2) promuovere l'interazione, lo scambio, lo sviluppo di forme di scambio capaci di integrare prospettive metodologiche, approcci disciplinari e competenze diverse;
3) organizzare seminari in sedi diverse dell'Ateneo per creare una rete di riflessione stabile sulle questioni di genere.

Il Gruppo Orientamento e Didattica si occupa di:
1) inserire la dimensione di genere nelle attività di orientamento dell'Università rivolte agli studenti e alle studentesse che intendono iscriversi;
2) promuovere la dimensione di genere nella didattica in ogni ambito scientifico e tecnologico, delle scienze sociali e umane;
3) organizzare e sviluppare corsi di studi specifici sulle tematiche di genere, anche interscuola o interdipartimento.

Il Gruppo *Networking e Stakeholder* si occupa di:
1) favorire la crescita delle competenze in materia di presentazione e partecipazione a progetti di ricerca relativi al genere o che tengano adeguatamente conto della dimensione di genere;
2) favorire la comunicazione e i rapporti tra i membri di Alma Gender IRT e *stakeholder* esterni quali enti, organizzazioni e istituzioni locali, nazionali e internazionali sia pubblici sia privati, anche tramite l'organizzazione di eventi;
3) presentare e valorizzare le competenze dei membri di Alma Gender IRT all'esterno al fine di rendere l'Alma Mater un punto di riferimento sulle questioni e gli studi di genere in ambito nazionale e internazionale.

Sinora, Alma Gender IRT ha organizzato numerose attività, promuovendo incontri generali del *team*, seminari ed eventi specifici; in particolare il Gruppo Ricerca ha organizzato diversi cicli di seminari e convegni; il Gruppo Orientamento e Didattica ha curato la realizzazione di sportelli informativi ad Almaorienta e sta valutando l'organizzazione di corsi di studi sulle tematiche di genere; il gruppo *Networking e Stakeholder* ha realizzato eventi relativi all'integrazione della dimensione di genere nella ricerca e ne sta programmando di ulteriori presso i singoli dipartimenti e scuole, in collaborazione con ARIC – Area Ricerca e Terza Missione[29].

29 Per ulteriori informazioni si rimanda al sito di Alma Gender IRT, messo a punto nel corso del 2016 e disponibile all'indirizzo http://www.irt.unibo.it/en/alma-gender-irt.

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

L'AdDU è stata costituita con atto notarile da un gruppo di docenti universitarie nel gennaio del 1992, come libera associazione senza fini di lucro. L'attuale presidente dell'Associazione è la Prof.ssa Pina Lalli.

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 dei 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 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 portato avanti numerose ricerche sulle condizioni lavorative e sulle prospettive accademiche delle docenti e delle ricercatrici dell'Alma Mater, effettuando analisi comparative tra generi, ruoli e afferenze disciplinari e confronti con altre realtà nazionali e internazionali, ricerche che sono state pubblicate e ampiamente diffuse. Altre ricerche comparative di grande interesse sono state condotte sulla situazione delle docenti nella ricerca nazionale e internazionale, con riferimento ai Paesi europei e Nordamericani.
L'AdDU tiene rapporti con tutte 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 politica dell'Università di Bologna e, in occasione delle elezioni degli Organi Accademici, ha sempre stimolato la partecipazione delle docenti e ha organizzato incontri con le candidate per dibattere obiettivi e prospettive future dell'Ateneo. In particolare, per le elezioni alla carica di Rettore, ha da sempre organizzato, alla vigilia del voto, un'assemblea aperta con dibattito, a cui hanno sistematicamente partecipato tutti i/le candidati/e alla carica di Rettore.

### Centro Studi sul Genere e l'Educazione (CSGE)

Il CSGE, attivo presso il Dipartimento di Scienze dell'Educazione "Giovanni Maria Bertin" dal 2009, è dedicato alla ricerca sul genere e l'educazione nell'ottica dei gender studies. Con un approccio multi e interdisciplinare, il Centro promuove ricerche e attività di formazione in ambiti quali: l'educazione di genere; il superamento degli stereotipi e delle discriminazioni; l'educazione contro la violenza di genere; i processi identitari legati ai percorsi formativi e alle pratiche corporee connesse; le rappresentazioni sociali e mediatiche delle differenze di genere; il rapporto tra genere e migrazione e altro ancora[30].

In sintesi, il Centro ha svolto dalla sua costituzione ad oggi e svolge tutt'ora le seguenti attività:

- ricerche in ambito nazionale, regionale e locale finanziate (o co-finanziate sulla base di apposite convenzioni) da enti locali, realizzate anche in seguito alla partecipazione a call su base competitiva (Convenzioni stipulate con la Regione Emilia-Romagna, la Provincia di Trento, diversi Comuni del territorio);
- organizzazione di seminari tematici a cadenza mensile "I mercoledì del CSGE"; nell'anno accademico 2016/2017, in particolare, la collana di seminari (4 in totale) è stata dedicata al tema "Che genere di ricerca? Prospettive e approcci metodologici nella ricerca su genere ed educazione", a cura di Elena Luppi, Sandro Bellassai, Rossella Ghigi, Federica Zanetti;
- organizzazione di conferenze e dibattiti: in particolare il Convegno Nazionale CSGE "Fare e disfare il genere" in data 14 marzo 2014;
- realizzazione di eventi in occasione delle giornate dedicate alle questioni di genere, anche in collaborazione con altri enti/istituzioni del territorio, nelle sedi di Bologna, Cesena e Rimini: 8 marzo, giornata internazionale della donna; 17 maggio, giornata internazionale contro la discriminazione LGBTQ; 25 novembre, giornata internazionale contro la violenza alle donne;
- realizzazione di seminari interni ai Corsi di Studio sulle tematiche del genere, anche in collaborazione con altri Centri di Ricerca del Dipartimento di Scienze dell'Educazione;
- realizzazione di seminari ed eventi sulle tematiche del genere con associazioni o interlocutori del territorio;
- organizzazione di laboratori professionalizzanti nell'ambito del Corso di studio in Educatore sociale e culturale nella sede di Rimini e di "lezioni aperte" inerenti gli studi di genere, con ospiti esterni nell'ambito dei corsi di insegnamento;
- ideazione e realizzazione di interventi formativi per insegnanti, educatori, docenti e accademici. In particolare, nel 2014, partecipazione alla progettazione e realizzazione del Teatro Arcobaleno, promosso tra gli altri da: Teatro Testoni di Bologna, Comune di Casalecchio, CSGE Università di Bologna;
- costituzione di un Osservatorio sugli equilibri di genere nel campo dell'educazione e della formazione che, nello specifico, provvede anche a una costante ricognizione della situazione presso l'Università di Bologna. Le analisi dell'Osservatorio sono disponibili nel sito del CSGE e periodicamente aggiornate;
- promozione e coordinamento di un Integrated Research Team di Ateneo: Alma Gender IRT;
- creazione della collana "I quaderni del CSGE", Editore I Libri di Emil, Bologna;
- disseminazione dei risultati delle ricerche curate dal Centro, attraverso la pubblicazione di volumi e articoli, anche in riviste internazionali, e mediante la realizzazione di iniziative culturali, aperte anche alla cittadinanza;
- pubblicazione degli atti di un convegno internazionale, organizzato a cura del CSGE nel 2011, Eredi di Laura Bassi. Docenti e ricercatrici in Italia tra età moderna e presente (Milano, Franco Angeli, 2014);
- diffusione di materiali rivolti a studenti/studentesse e a educatori e formatori, con bibliografie ragionate e altri materiali utili all'approfondimento e allo studio dei temi legati al genere e all'educazione;
- istituzione del bando per Premio di Laurea per la migliore tesi di laurea magistrale sugli studi di genere, con il sostegno della Scuola di Psicologia e Scienze della Formazione, del Magnifico Rettore, e del Master GEMMA;
- avvio e realizzazione, nell'A.A. 2016/2017 del Corso di alta formazione in "Prospettive di genere nella didattica delle discipline".

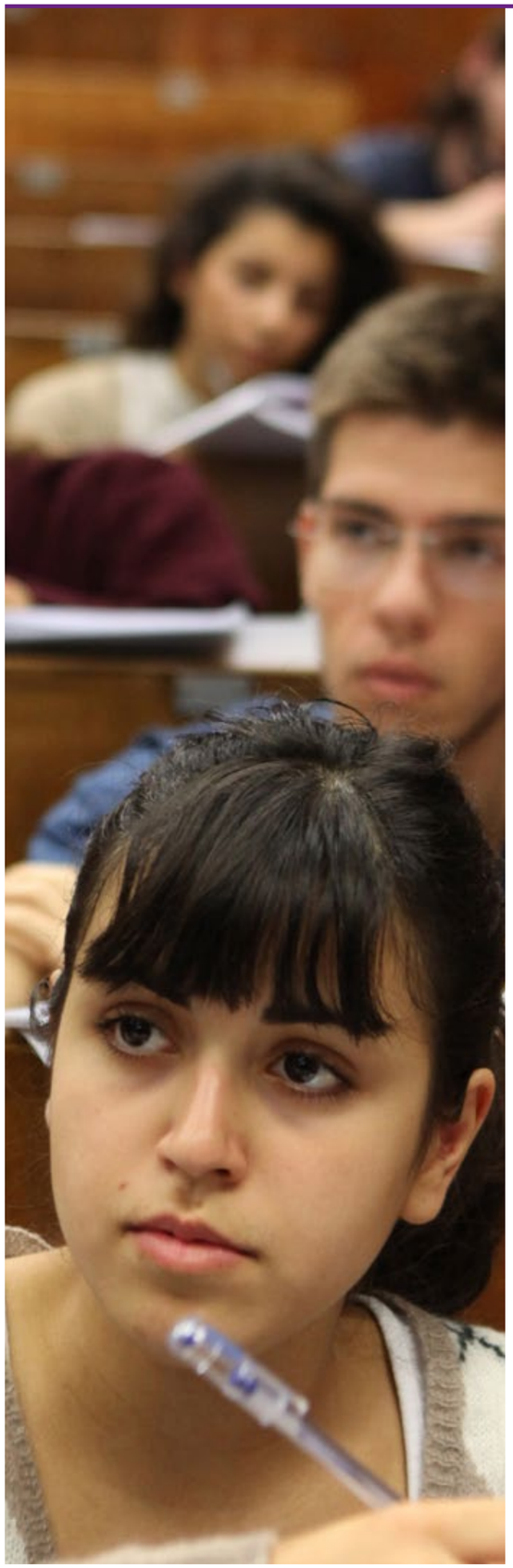
Per quanto concerne le attività di internazionalizzazione, il CSGE:

- fa parte della rete *Witec, the European Association for Women in Science, Engineering and Technology* (SET);
- è punto di riferimento per dottorandi/e stranieri/e, visiting presso l'Università di Bologna, che lavorano su temi attinenti alle questioni di genere;
- collabora sul piano della docenza con il Master internazionale GEMMA – *Erasmus Mundus Master´s Degree in Women's and Gender Studies*;
- ha partecipato a diverse call per progetti europei sulle questioni di genere;
- costituisce il Centro di ricerca universitario di riferimento in Ateneo e a livello nazionale sugli Studi di genere e l'educazione;
- ha coordinato la realizzazione di un Integrated Research Team (IRT) di Ateneo, Alma Gender IRT, che favorirà la collaborazione tra esperte/i di ambiti diversi con l'obiettivo di realizzare progetti di ricerca, ma anche iniziative di formazione, soprattutto internazionali;
- partecipa a *call* di progettazione europea su tematiche inerenti il rapporto fra genere e percorsi formativi;
- collabora alla realizzazione del progetto PLOTINA.

30 Per maggiori informazioni: www.csge.unibo.it.







### 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. La responsabile scientifica del Centro è la Prof.ssa Chiara Elefante, mentre la responsabile del progetto di ricerca finanziato dalla Fondazione Cassa di Risparmio di Forlì è la Prof.ssa Raffaella Baccolini.
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/lettori e spettatrici/spettatori (da intendersi sia come bambine/i sia come 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/i 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, che funge anche da *trait-d'union* fra i primi due campi di ricerca, 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/i, della sua traduzione e del *Child language brokering*.
MeTRa si pone obiettivi legati alla ricerca, alla didattica, alla *dissemination* 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:

- la traduzione per bambine/i, ragazze/i come strumento per società future sempre più caratterizzate dalla multiculturalità e dal plurilinguismo;
- il mondo dell'editoria per bambine/i, ragazze/i e in particolare le strategie e le politiche riguardanti l'acquisizione e la traduzione di opere straniere;
- 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;
- la traduzione multimediale di prodotti destinati a bambine/i, ragazze/i;
- il mondo dell'interpretazione e della traduzione a opera di minori in Italia;
- l'impatto che le attività di (inter)mediazione linguistica orale e scritta hanno sulle dinamiche familiari e sul ruolo e le responsabilità che il bambino/a/adolescente assume in determinate situazioni e precisi contesti di traduzione/mediazione;
- 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.

Il Centro Studi ha inoltre realizzato un sito *web* in cui sono proposte svariate risorse che sono a disposizione

di chiunque sia interessato. In particolare, è stata sviluppata una mappatura a livello locale, nazionale e internazionale dei centri/enti/associazioni/organizzazioni che si occupano di comunicazione destinata a ragazze/i e in particolare di traduzione, che si tratti di testi letterari, divulgativi o multimediali (cinema, teatro, radio, ecc.), così come delle associazioni che da anni s'impegnano nella diffusione d'iniziative culturali rivolte ai bambini/e che sono più sensibili alle problematiche comunicative delle nostre moderne società multiculturali (ad esempio i Centri per le famiglie). È inoltre disponibile sul sito un'ampia bibliografia multilingue e interdisciplinare (*in progress*) che raccoglie gli studi relativi alla letteratura per l'infanzia e per ragazze/i, alla sua traduzione e al *Child language brokering*, mentre è in fase d'implementazione una bibliografia delle tesi di laurea e di dottorato dell'Alma Mater, dedicate a tali tematiche.
MeTRa, nell'ambito delle sue attività di ricerca, didattica e *dissemination*, si rivolge a un pubblico eterogeneo (altri centri di ricerca; studiose/i; insegnanti delle scuole; bibliotecari/e; enti pubblici; genitori; bambine/i; ragazze/i), impegnandosi in molteplici attività[31]:

- organizzazione di incontri, seminari, convegni sui temi d'interesse. In particolare, l'organizzazione del Convegno di Studi Internazionale "*Literature, Translation, and Mediation by and for Children: Gender, Diversity, and Stereotype*", che si terrà dal 25 al 27 ottobre 2017;
- iniziative di natura socio-culturale in collaborazione con altri enti o soggetti, quali:
  - organizzazione del Concorso "Traduttori in erba", edizione 2016/17, legato alla problematica del *child language brokering* (in collaborazione con la Questura di Forlì, il Comune di Forlì, la Provincia di Forlì e Cesena, l'Ufficio scolastico provinciale, il Centro per le famiglie di Forlì, la CNA e le scuole primarie e secondarie comunali);
  - il progetto "Lingua Madre" su linguaggio e genere (in collaborazione con l'Assessorato alla Cultura, Politiche Giovanili, Turismo, Pari opportunità e conciliazione e l'UDI di Forlì): due incontri in biblioteca sul tema del sessismo nel linguaggio (maggio-giugno 2016);
  - il progetto di Collaborazione con il Centro Donna e Pari opportunità di Forlì: due diversi percorsi di attività culturali, distribuite lungo l'anno scolastico 2016/17, che mirano a sensibilizzare alle tematiche di genere un pubblico eterogeneo, in una prospettiva di tipo pedagogico-educativo: 1. Percorso di formazione per gli insegnanti dei nidi e della scuola dell'infanzia (0-3, 3-6 anni): "Educare al genere parlando, leggendo e giocando"; 2. Ciclo di laboratori di lettura in biblioteca con bambine/i e ragazze/i, laboratori con genitori e neo-genitori, futuri insegnanti e operatori del Centro Donna;
  - collaborazioni con il Centro Traduttori della Fiera del Libro per ragazzi di Bologna (organizzazione di seminari, partecipazione alla giuria del concorso di traduzione letterario per ragazze/i, ecc.).

31 Per un quadro completo delle iniziative si veda il sito del Centro Studi: http://metra.dipintra.it/chi-siamo/.

4. INVESTIMENTI EFFETTUATI PER LA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ

## 4.3 GLI EVENTI PROMOSSI NEL TERRITORIO

L'Alma Mater promuove la valorizzazione delle tematiche legate al genere anche attraverso l'organizzazione, la partecipazione, il patrocinio, la divulgazione di iniziative pubbliche (quali presentazioni, spettacoli, seminari, cerimonie, ecc.) svolte nelle città in cui ha sede l'Ateneo, ma anche a livello nazionale ed internazionale, nonché attraverso la disseminazione di pubblicazioni e dei risultati di ricerche legate alle tematiche di genere.

Da un'analisi svolta sugli eventi pubblicizzati attraverso l'organo di informazione on-line dell'Alma Mater "UniboMagazine" (www.magazine.unibo.it)[32], sono state nel 2016 individuate numerose iniziative di seguito riportate. In particolare, sono state considerate le iniziative direttamente indirizzate alla promozione della parità di genere.

### Gennaio

Pari opportunità in Ateneo: gli incontri del Comitato Unico di Garanzia. Parte il nuovo ciclo di appuntamenti dedicato a pari opportunità, *empowerment* e diversità, aperto a tutto il personale dell'Università di Bologna.
Torna "La violenza contro le donne". Sottotitolo: "Un problema di civiltà". Quindici appuntamenti con intellettuali, esperti e operatori per parlare e riflettere di violenza contro le donne. Si parte il 3 febbraio con la proiezione del film di Germano Maccioni, nato proprio dall'esperienza del seminario Unibo.

### Febbraio

Al via il progetto PLOTINA: genere e scienza dall'Alma Mater all'Europa. UNIBO alla guida di un Consorzio internazionale focalizzato sull'equità di genere. L'obiettivo è arrivare all'elaborazione, attuazione e valutazione di piani per l'eguaglianza di genere, costruiti su misura per ciascun Ateneo.

### Marzo

Alma Orienta e *Career day*. Inaugurata l'edizione 2016 di Alma Orienta e *Career day*: gli/le studenti/esse delle scuole superiori sono stati accolti dagli/lle iscritti/e dell'Alma Mater, prima di accedere ai padiglioni ed essere guidati verso la scelta universitaria. Gli/le studenti/esse e i/le neo-laureati/e hanno conosciuto oltre 95 aziende con cui sostenere i loro primi colloqui per orientarsi nel mondo del lavoro.
Aspettando Media Mutations: la tv delle donne. Secondo appuntamento al Dipartimento delle Arti dell'Alma Mater, dedicato alla ricognizione sui media digitali e l'evoluzione di quelli tradizionali, con la presentazione di un libro sulla televisione, il brand, i programmi e i pubblici.
Donne e Alma Mater: le iniziative per "ampliare lo sguardo". La prorettrice Chiara Elefante ha risposto ad alcune domande sugli eventi che si svolgeranno in Ateneo, in occasione della Giornata Internazionale della donna, e per riflettere sui progetti di cui l'Alma Mater è promotrice per la parità di genere.
Appuntamento con Angela Davis. L'Alma Mater ospita due incontri con il simbolo mondiale della lotta per i diritti civili e i diritti delle donne. L'attivista americana, filosofa e docente universitaria, parla del rapporto tra ricerca accademica e attivismo politico e tiene una *lectio magistralis* dal titolo "*The Meaning of White Supremacy Today*".

### Aprile

A Bologna, un convegno internazionale per Rita Levi-Montalcini. Una giornata dedicata alla scoperta della grande scienziata, il *Nerve Growth Factor*, riconosciuta e consolidata con il Premio Nobel nel 1986.
BIS – Senza la Ricerca? UniboMagazine intervista Nicoletta Landi (5 per mille UNIBO). È dottoranda in *Science, cognition and technology* presso il Dipartimento di Filosofia e Comunicazione dell'Alma Mater. Antropologa, si occupa di educazione all'affettività e alla sessualità per (pre) adolescenti. Partecipa allo sviluppo di un progetto educativo chiamato "W l'amore".

### Maggio

5permille – Senza la ricerca? UniboMagazine intervista Beatrice Spallaccia, Dottoranda al Dipartimento di Interpretazione e Traduzione, si occupa del discorso d'odio sessista (*sexist hate speech*) nel web 2.0, mostrando la persistenza e la diffusione della misoginia.
Nuvola Rosa *on tour*: formazione gratuita per oltre 1.000 studentesse. Il Comitato Unico di Garanzia dell'Alma Mater aderisce alla quarta edizione del progetto di Microsoft per la formazione tecnico-scientifica al femminile.

### Giugno

Da UNIBO al mondo – Dopo la Laurea magistrale in Relazioni internazionali all'Università di Bologna, Enrica Miceli ha svolto un tirocinio a Gerusalemme e due anni di volontariato in India; ha sostenuto le donne e i bambini in difficoltà e vinto il Premio del Volontariato Internazionale.
L'Alma Mater per la sostenibilità sociale e l'attenzione al genere. Il polo per l'infanzia, i siti Almagender e Almakids, il Bilancio di Genere, il progetto PLOTINA e quello di revisione linguistica sono alcune delle iniziative che dimostrano l'attenzione dell'Ateneo su questi temi.

### Luglio

"Di genere umano" al Festival dei Colli Euganei. Il docu-film realizzato dal regista Germano Maccioni, a partire dal Seminario contro la violenza sulle donne, presentato all'Euganea Film Festival da un gruppo di studenti/esse del Corso di laurea in Filosofia.
Una studentessa dell'Alma Mater al G20 delle ragazze. Majda El Mahi, giovane studentessa dell'Università di Bologna, rappresenterà l'Italia a G(irls)20, il *summit* internazionale in programma a Pechino dedicato a promuovere e sostenere a livello globale la partecipazione femminile allo sviluppo della società.

32 La ricerca è stata condotta sfogliando tutti i numeri di UniboMagazine pubblicati nel 2016, ricercando nel testo degli articoli delle parole riconducibili alle radici terminologiche esposte nelle precedenti note n. 23 e 24.

Ottobre

*Human Rights Nights* al Campus di Forlì: cinema, arte, musica. Tre giornate dedicate a diritti umani, migrazioni, rifugiati e coraggio delle donne.

Torna *Gender Bender*, per riflettere sul corpo e le sue rappresentazioni. Il festival, patrocinato dall'Ateneo arriva a Bologna dal 26 ottobre al 6 novembre con oltre 130 appuntamenti in programma.

Da UNIBO al mondo: una studentessa UNIBO al G(irls)20 di Pechino. Majda El Mahi, iscritta al corso di Economics and Finance dell'Alma Mater, è stata scelta per rappresentare l'Italia al G20 delle ragazze. Il suo progetto, che punta ad aumentare la partecipazione dei più giovani alla vita democratica, ora è stato premiato anche da *Social Innovations Around*.

Novembre

Pari opportunità e benessere lavorativo: un primo Bilancio di Genere. Una giornata di confronto e riflessione organizzata dal Comitato Unico di Garanzia dell'Università di Bologna.

A una ricercatrice UNIBO il premio "Donna Eccezionalmente Creativa". Il riconoscimento è andato ad Angela Bellia, *Marie Curie Researcher* al Dipartimento di Beni Culturali dell'Università di Bologna; ad assegnarlo è stata l'Associazione Italiana Donne Inventrici e Innovatrici.

Si riporta nel seguito la presentazione di alcune delle principali iniziative a cui l'Ateneo ha partecipato nel 2016.

***"La violenza contro le donne. Un problema di civiltà"***

Al pari di quanto proposto negli scorsi anni, anche nel 2016 hanno avuto luogo all'Università di Bologna gli appuntamenti attivati nell'ambito del seminario "La violenza contro le donne", iniziativa unica nel panorama universitario italiano, istituita nell'anno accademico 2013/2014 dal Corso di Laurea in Filosofia, e giunta alla sua terza edizione.

Il ciclo di incontri, in totale quindici, si è aperto con la proiezione del documentario "Di genere umano. La violenza un problema di civiltà" diretto da Germano Maccioni e nato dall'esperienza del seminario UNIBO. Il documentario, come ha avuto modo di spiegare la professoressa Valeria Babini, responsabile scientifico del corso, "non rappresenta solo un documento storico di un'esperienza nata all'interno del Corso di laurea in Filosofia dell'Università di Bologna, ma è anche un film delicato e poetico dove largo spazio è dato alla presenza degli studenti e ai loro interrogativi, che si riflettono nei loro giovani volti oltre che nelle parole, e dove i veri protagonisti sono i dialoghi e le riflessioni aperte di e tra studenti, intellettuali, operatori del settore e professori che, nel seminario e fuori dal seminario, hanno continuato a interrogarsi e a pensare". Il ciclo di incontri, sottotitolati "Un problema di civiltà", è sostenuto dall'Alma Mater e dal suo Comitato Unico di Garanzia e si avvale del patrocinio del Comune di Bologna. Nell'ambito del seminario hanno partecipato numerosi intellettuali ed esperti, all'insegna di una multidisciplinariteà che si realizza soprattutto nell'incontro e nello scambio tra competenze scientifiche universitarie e saperi radicati nell'esperienza

di chi, sul territorio, si è impegnato concretamente a contrastare la violenza sulle donne. La prima lezione, tenuta da Chiara Saraceno, ha toccato il tema "La violenza contro le donne: un indicatore drammatico della persistenza di disuguaglianze di genere".

***Al via il progetto PLOTINA: genere e scienza dall'Alma Mater all'Europa***

Si è tenuto all'Università di Bologna, il 24 febbraio 2016, il *kick-off meeting* di avvio del progetto PLOTINA – *Promoting Gender Balance and Inclusion in Research, Innovation and Training* finalizzato a sviluppare strumenti per promuovere l'avanzamento di carriera di ricercatrici e ricercatori, contribuendo a ridurre lo spreco di talenti, correggere le disuguaglianze di genere nei processi decisionali, integrare le variabili sesso/genere nei programmi e nei contenuti di ricerca per favorire l'eccellenza. Il progetto, coordinato dalla Prof.ssa Tullia Gallina Toschi del Dipartimento di Scienze e Tecnologie Agro-Alimentari, presidente del Comitato Unico di Garanzia e delegata del Rettore per il benessere lavorativo, vede l'Alma Mater nel ruolo di leader di un Consorzio internazionale focalizzato sull'equità di genere. L'obiettivo di PLOTINA è arrivare all'elaborazione, attuazione e valutazione di Piani per l'eguaglianza di genere costruiti su misura per ciascuna delle organizzazioni di ricerca coinvolte, utilizzando strategie innovative e sostenibili. Gli strumenti forniti da PLOTINA saranno resi disponibili su una piattaforma di progetto open-source, in modo che anche altre organizzazioni di ricerca e istituzioni di istruzione e formazione possano usufruire liberamente dei risultati realizzati. Il progetto, della durata di quattro anni, è l'unico a coordinamento italiano ad essere stato finanziato nel programma "*Science with and for Society*" del Programma Quadro europeo Horizon2020, e con la sua azione l'Ateneo contribuirà al raggiungimento degli obiettivi in materia di equità di genere di ERA (*European Research Area*), incrementando così la produttività e il valore sociale dell'innovazione. Il Consorzio PLOTINA rappresenta la diversità delle Organizzazioni di Ricerca (RPO) europee e dei loro contesti sociali e, oltre all'Università di Bologna, comprende: la University of Warwick (Regno Unito), la Mondragon Unibertsitatea (Spagna), l'Instituto Superior de Economia e Gestao (Portogallo), il Kemijski Institut (Slovenia), la Ozyegin Universitesi (Turchia), il Zentrum für Soziale Innovation GMBH (Austria), il Jump Forum (Belgio), il Centro Studi Progetto Donna e Diversity MGMT (Italia) e Elhuyar – Zubize SL (Spagna).

***Alma Orienta e Career day: la due giorni di orientamento UNIBO***

Alma Orienta e *Career day* rappresentano l'appuntamento, giunto alla sua ottava edizione, per favorire l'orientamento allo studio e al lavoro dell'Alma Mater. Esso rappresenta il più grande evento nazionale di orientamento universitario per numero di partecipanti complessivi (oltre 30.000) e superficie espositiva (oltre 25.000 mq). Le giornate dell'orientamento, che si rivolgono agli/alle studenti/esse delle classi quarte e quinte delle scuole superiori di tutta Italia, hanno permesso ai/alle giovani visitatori/trici di raccogliere informazioni, approfondire le opportunità formative offerte dalle 11 Scuole dell'Ateneo e dal Collegio Superiore e conoscere i servizi che l'Ateneo offre ai suoi studenti. Tra le novità dell'edizione appena conclusa c'è stato l'incontro, prima di accedere ai padiglioni, tra gli/le studenti/esse delle scuole superiori e quelli dell'Università di Bologna. Inoltre, durante le due giornate di presentazione, è stato predisposto un Info point TOLC, presso lo stand dei servizi e nei singoli stand di Scuola, dedicato alle modalità di accesso e Almagender con cui l'Alma Mater ha presentato le attività e le proposte per gli/le studenti/esse, per valorizzare la prospettiva di genere in Unibo.

***Appuntamento con Angela Davis: due incontri in UNIBO***

Angela Davis è stata la protagonista di due appuntamenti organizzati dall'Università di Bologna, a marzo 2016, per dialogare con gli/le studenti/esse dell'Università di Bologna sul rapporto tra la ricerca accademica e l'attivismo politico, tema affrontato con l'incontro, dal titolo "*Academic research and activism: a dialogue with graduate students*", introdotto dalla Direttrice della Scuola Superiore di Studi Umanistici Maria Patrizia Violi. Il secondo incontro, introdotto dal professor Raffaele Laudani del Dipartimento Storia Culture Civiltà, è stato dedicato alla presentazione di una della Lectio magistralis dal titolo "*The Meaning of White Supremacy Today*".

Angela Yvonne Davis (1944), cresciuta a Birmingham in Alabama dove ha vissuto in prima persona, nel corso degli anni cinquanta e sessanta, le violente tensioni razziali che attraversavano gli USA, è un'attivista per i diritti civili americana, un'attivista politica, filosofa e docente universitaria presso l'Università di California a Los Angeles (UCLA), la San Francisco State University e, dal 1991, presso l'Università di California a Santa Cruz (UC Santa Cruz) in cui ha insegnato nei dipartimenti di *History of consciousness e di Feminist Studies* e dove, dal 2008, è Distinguished Professor Emerita. Il suo primo libro, An Autobiography (1974), si pone come una testimonianza personale di valori universali e degli ideali collettivi che animano quegli anni. Negli studi successivi si è occupata principalmente dei meccanismi di oppressione connessi con i rapporti di genere, di razza e di classe e ha fondato, insieme a Hayden White, James Clifford, Donna Haraway, Fredric Jameson, Teresa de Lauretis e altri, il Dipartimento di History of Consciousness presso l'Università di Santa Cruz.

***Technologies and research competition. What does this have to do with gender equality?***

Evento tenuto presso la Scuola Superiore di Studi Umanistici, che ha riportato l'illustrazione delle storie di successo legate al progetto PLOTINA (*Promoting Gender Balance and Inclusion in Research, Innovation and Training* finanziato nell'ambito del programma di finanziamento europeo Horizon2020) e al *network* WiTEC (Women in Science Engineering and Technology), un network internazionale, a cui partecipa UNIBO, creato per promuovere e organizzare progetti e attività a supporto delle donne in scienza, ingegneria e tecnologia

(SET). Hanno relazionato all'evento: Tullia Gallina Toschi, Alessandra Bonoli, Elena Luppi.

***Mind the gap – Colmare il gender GAP nella scienza. Prospettive internazionali e azioni locali***
Evento creato da WiTEC e ISA in collaborazione con il progetto PLOTINA, il Centro studi sul Genere e l'Educazione del Dipartimento di scienze dell'educazione e il CUG dell'Università di Bologna, tenutosi presso l'Istituto di Studi Avanzati dell'Università di Bologna. Durante l'evento sono state presentate relazioni di Tullia Gallina Toschi e Benedetta Siboni sulle prime azioni del progetto PLOTINA e il Bilancio di genere di UNIBO e di Dina Guglielmi, Elena Luppi e Carlo Tomasetto che hanno illustrato i risultati del progetto "*Focus on gender equality in Unibo STEM Education*", progetto di ricerca-intervento per la promozione della parità di genere nella scienza.

## 4.4 UNA PRIMA LETTURA DEGLI INVESTIMENTI EFFETTUATI IN TERMINI ECONOMICO-FINANZIARI

Nel seguito si espone una prima possibile lettura delle risorse impiegate dall'Alma Mater nel 2016 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 prima lettura suscettibile di futuri approfondimenti e integrazioni derivanti anche dal confronto instaurato con la comunità scientifica.

| | |
|---|---|
| **Spese per interventi direttamente connessi alle pari opportunità** | |
| Budget assegnato al Comitato Unico di Garanzia | 15.000 |
| Premio per tesi di laurea magistrale e di master | 2.600 |
| **Spese per interventi indirettamente connessi alle pari opportunità** | |
| Contributo per l'iscrizione dei figli ai nidi di infanzia | 104.560,64 |
| Premio di natalità | 32.500,00 |

**Il budget del CUG**
Il *budget* assegnato al CUG è stato utilizzato per le seguenti attività:
– costi (mesi persona e stampe) per la realizzazione del 1° bilancio di genere dell'Università di Bologna;
– organizzazione del ciclo formativo "A prescindere dal genere: pari opportunità, *empowerment* e diversità", indirizzato a tutto il personale (personale TA e docente a tempo determinato ed indeterminato);
– erogazione di tre premi di studio rivolti a studenti/esse regolarmente iscritti/e all'Alma Mater Studiorum che hanno conseguito una laurea magistrale o un dottorato di ricerca nel corso dell'A.A. 2015/2016, presentando una tesi sui temi di interesse del CUG "Pari opportunità, benessere nel lavoro e contro le discriminazioni";
– partecipazione dei membri del CUG a iniziative e convegni di divulgazione e *networking* sui temi delle pari opportunità, la valorizzazione del benessere e contro le discriminazioni.
Il Comitato Unico di Garanzia ed il gruppo di lavoro allargato del progetto H2020 PLOTINA hanno potuto contare, per la realizzazione di alcune specifiche azioni positive (quali, ad esempio, la realizzazione del Piano di eguaglianza di genere), di un *budget* annuale medio di progetto fornito integralmente dalla Commissione Europea, di circa 116.500 euro, legato alle attività di progettazione, costruzione ed avanzamento di gruppi di lavoro, implementazione e presentazione a convegni dei risultati, e rendicontato, in larga misura, come mesi persona del personale coinvolto.

**Premio per tesi CSGE**
Il Centro Studi sul Genere e l'Educazione ha istituito nel 2015 un premio biennale per la migliore tesi di laurea magistrale e la migliore tesi di Master di I e II livello in Studi di Genere. Il bando, il primo in Italia con queste caratteristiche, era aperto agli studenti e alle studentesse di tutte le discipline (umanistiche, scientifiche, tecniche e sociali) che presentassero una tesi su argomenti che riguardavano prioritariamente tematiche di genere, nelle loro diverse possibili accezioni. Il Premio è stato finanziato da: Magnifico Rettore, Vicepresidenza della Scuola di Psicologia e Scienze della Formazione, Master GEMMA. Alla cerimonia di premiazione (svolta a marzo 2016) ha partecipato Michela Marzano (filosofa, saggista, scrittrice, docente presso l'Université Paris V). Le vincitrici di questa prima edizione hanno rispettivamente ricevuto i seguenti premi: prima classificata premio Miglior tesi Magistrale: 1.000 euro; seconda classificata premio Miglior tesi Magistrale: 900 euro; miglior tesi di Master di I o II livello: 700 euro.

**Contributo per l'iscrizione dei/lle figli/e ai nidi di infanzia**
È un contributo per la frequenza di nidi di infanzia, pubblici o privati in qualunque forma organizzati, richiedibile dal personale dell'Ateneo per un solo figlio/a, fiscalmente a carico e/o presente nello stato di famiglia.

I destinatari che possono richiedere tale contributo sono il personale Dirigente, TA e CEL con contratto a tempo indeterminato o determinato. Il contributo riconosciuto è previsto nel limite massimo di € 1.400, indipendentemente dal periodo di iscrizione al nido d'infanzia e dalla sua frequenza (tempo pieno o parziale).

**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 approvato nella seduta di contrattazione del 25/07/2012.
Il valore del premio di natalità 2016 si riferisce al personale che ha presentato domanda, i cui figli/e sono nati/e nel 2015. Il premio viene erogato a tutte le tre fasce ISEE previste per l'erogazione dei sussidi in base all'accordo sopra citato e comporta, per ciascun figlio/a dei richiedenti nato/a nel 2015, la corresponsione di un contributo di importo compreso tra 500,00 e 1.000,00 euro. Tale premio non è cumulabile con il sostegno per l'iscrizione dei/lle figli/e ai nidi d'infanzia.

# ALLEGATI

## 5.1 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 |
| D.R. | 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 |
| SSD | Settori Scientifici Disciplinari |
| STEM | Science, Technology, Engineering and Mathematics |
| UE | Unione Europea |
| VRA | Valutazione della Ricerca in Ateneo |
| WiTEC | Women in Science, Engineering and Technology |





## 5.2 TABELLE DI CORRISPONDENZA CON CLASSIFICAZIONI INTERNAZIONALI

**Tabella di corrispondenza tra SSD, Aree CUN e classificazione del Rapporto "She Figures"***

| SSD | Codice Area CUN | Area CUN | Classificazione Rapporto *"She figures"* |
|---|---|---|---|
| INF, MAT | 01 | Scienze matematiche e informatiche | 01 – Natural Sciences |
| FIS | 02 | Scienze fisiche | |
| CHIM | 03 | Scienze chimiche | |
| GEO | 04 | Scienze della terra | |
| BIO | 05 | Scienze biologiche | |
| MED | 06 | Scienze mediche | 03 – Medical Sciences |
| AGR, VET | 07 | Scienze agrarie e veterinarie | 04 – Agricultural sciences |
| ICAR | 08 | Ingegneria civile e Architettura | 02 – Engineering and Technology |
| ING-INF, ING-IND | 09 | Ingegneria industriale e dell'informazione | |
| L-ART, L-ANT, L-LIN, L-FIL-LET, L-OR | 10 | Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche | 06 – Humanities |
| M-PED, M-STO, M-FIL M-EDF, M-PSI, M-DEA, M-GRR | 11 | Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche | |
| IUS | 12 | Scienze giuridiche | 05 – Social Sciences |
| SECS-P (01-02-03-04-05-06-12), SECS-P (07-08-09-10-11-13), SECS-S | 13 | Scienze economiche e statistiche | |
| SPS | 14 | Scienze politiche e sociali | |

*EU – Directorate-General for Research and Innovation (2016), She Figures 2015. Gender in research and innovation. Statistics and indicators, European Commission, Brussels.

**Tabella di corrispondenza tra ruoli del Personale addetto alla ricerca e classificazione del Rapporto "She Figures"***

| Grado | Classificazione nazionale |
|---|---|
| A | Professore/essa ordinario/a |
| B | Professore/essa associato/a |
| C | Ricercatore/trice universitario/a |
| D | Assegnista di ricerca |

*EU – Directorate-General for Research and Innovation (2016), *She Figures 2015. Gender in research and innovation. Statistics and indicators,* European Commission, Brussels.

**Tabella di corrispondenza di Studenti/esse e Dottorandi/e di ricerca e classificazione utilizzata per le statistiche ISCED97****

| Classificazione ISCED97 livelli 5 e 6 | Classificazione nazionale |
|---|---|
| ISCED 5A | Studente/essa |
| ISCED 6 | Dottorando/a |

*UNESCO-UIS – UNITED NATIONS EDUCATIONAL, SCIENTIFIC AND CULTURAL ORGANIZATION (2006), I*nternational Standard Classification of Education* ISCED 1997, Montreal, Canada.





**Tabella di corrispondenza delle qualifiche del Personale TA nel contratto collettivo del comparto Università e la classificazione utilizzata per le statistiche ISCED97****

| Classificazione ISCED97 livelli 5 e 6 | Classificazione nazionale |
|---|---|
| Maintenance and Operations Personnel | Cat. B |
| School Level Administrative Personnel – Level I* | Cat. C |
| School Level Administrative Personnel – Level II* | Cat. D |
| School Level Administrative Personnel – Level III* | Cat. EP |
| School Level Management | Dirigente |

* UNESCO-UIS – UNITED NATIONS EDUCATIONAL, SCIENTIFIC AND CULTURAL ORGANIZATION (2006), *International Standard Classification of Education* ISCED 1997, Montreal, Canada.
** I livelli I, II, III, non presenti nella classificazione ISCED, sono stati aggiunti per distinguere le diverse categorie.

## 5.3 INDICE DELLE TABELLE E DELLE FIGURE


| | | |
|---|---|---|
| Tabella 1 | Distribuzione delle persone nell'Università di Bologna per genere* (2014-2016) | 28 |
| Tabella 2 | Numero di iscritti/e al primo anno dei Corsi di dottorato di ricerca* per area scientifica e genere | 38 |
| Tabella 3 | Composizione del Personale addetto alla Ricerca per ruolo e genere (confronto 2014-2016) | 41 |
| Tabella 4 | Composizione del Personale docente per genere, ruolo e Dipartimento | 46 |
| Tabella 5 | Personale docente per genere, ruolo e sede di incardinamento (2016) | 48 |
| Tabella 6 | Giorni di assenza* del personale docente (2016) | 52 |
| Tabella 7 | Numero di progetti FP7 e H2020 invitati alla negoziazione negli ultimi tre anni (2014-2016) per genere del/della Responsabile Scientifico/a*) | 55 |
| Tabella 8 | Responsabili di PRIN, Futuro in Ricerca, FARB e SIR per anno e genere (2012-2016) | 56 |
| Tabella 9 | Personale per ruolo e genere (confronto 2014-2016)* | 57 |
| Tabella 10 | Personale TA con contratto a tempo determinato per ruolo e genere (confronto 2014-2016) | 58 |
| Tabella 11 | Distribuzione del Personale TA per tipologia contrattuale e genere e (confronto 2014-2016) | 60 |
| Tabella 12 | Evoluzione dei congedi parentali facoltativi del personale Dirigente, TA, CEL per genere (confronto 2013-2016)* | 61 |
| Tabella 13 | Evoluzione dei congedi per malattia figlio/a del personale Dirigente, TA, CEL per genere (confronto 2013-2016)* | 61 |
| Tabella 14 | Giorni di assenza del personale Dirigente, TA, CEL per genere (2016)* | 62 |
| Tabella 15 | Composizione degli Organi in carica al 31/12/2016 per genere | 66 |
| Tabella 16 | Attività formative riferite a temi di genere erogate per Scuola e anno accademico (confronto A.A. 2014/15-2016/17) | 72 |
| | | |
| Figura 1 | Distribuzione % delle persone nell'Università di Bologna per genere (2016) | 27 |
| Figura 2 | Composizione % degli/delle immatricolati/e per Scuola e genere (A.A. 2016/17)* | 31 |
| Figura 3 | Quota % di abbandono degli studi da parte di studenti/esse* al primo anno per genere e Scuola (coorte immatricolati A.A. 2015/16) | 32 |
| Figura 4 | Studenti/esse in mobilità per 100 studenti/esse iscritti/e all'Alma Mater, per genere (confronto AA 2013/14-2015/16) | 33 |
| Figura 5 | Composizione % dei/delle Laureati/e e dei/delle Laureati/e in corso per Scuola e genere (2016) | 33 |
| Figura 6 | Composizione % dei /delle Laureati/e per genere e classe di voto di laurea (2016) | 34 |
| Figura 7 | Composizione % dei/delle Laureati/e dell'Alma Mater per ciclo, genere e condizione occupazionale (a uno, tre e cinque anni dalla laurea) | 36 |
| Figura 8 | Guadagno mensile netto dei/delle laureati/e dell'Università di Bologna per genere (a uno, tre e cinque anni dalla laurea), valori medi* | 37 |
| Figura 9 | Composizione % degli/delle Iscritti/e al primo anno dei Corsi di dottorato di ricerca* per genere e area scientifica | 39 |
| Figura 10 | Tasso di abbandono degli/delle studenti/esse iscritti/e ai Corsi di dottorato di ricerca per area scientifica e genere* | 40 |
| Figura 11 | Composizione % del Personale addetto alla Ricerca per ruolo e genere (confronto 2014-2016) | 42 |
| Figura 12 | Composizione % dei Docenti di I Fascia, II Fascia e Ricercatori per area CUN e genere (2016) | 43 |
| Figura 13 | Composizione % del Personale addetto alla Ricerca per ruolo, genere e classe di età (2016) | 44 |
| Figura 14 | Composizione % dei Professori /esse Emeriti/e per periodo di nomina e genere (confronto 1994-2016) | 44 |
| Figura 15 | Composizione % del Personale docente per ruolo, genere e regime di impegno (2016) | 45 |
| Figura 16 | Indice di *Glass Ceiling* (confronto 2014-2016) | 49 |
| Figura 17 | Composizione % di donne e uomini in una tipica carriera accademica nell'Università di Bologna – studenti/esse e personale docente – confronto 2011-2016 | 50 |
| Figura 18 | Composizione % di donne e uomini in una tipica carriera accademica nell'Università di Bologna nell'area STEM (*Science, Technology, Engineering, Mathematics*) – studenti/esse e personale docente – confronto 2011-2016 | 51 |
| Figura 19 | Giorni medi di assenza del personale docente e ricercatore (2016) | 53 |
| Figura 20 | Media annuale degli stipendi* dei docenti strutturati per ruolo e genere (2016) | 54 |
| Figura 21 | Composizione % per ruolo e genere* (confronto 2014-2016) | 58 |
| Figura 22 | Composizione % del Personale Dirigente, TA, CEL per genere e classe di età (2016) | 59 |
| Figura 23 | Composizione % del personale TA* per sede di servizio e genere (2016) | 59 |
| Figura 24 | Composizione % del personale TA per tipo di impegno e genere (confronto 2014-2016) | 60 |
| Figura 25 | Giorni medi di assenza del personale Dirigente, TA*, CEL per genere (2016) | 63 |
| Figura 26 | Persone formate per categoria contrattuale e genere (2016) | 64 |
| Figura 27 | Partecipazioni a iniziative formative* per Area contrattuale e genere | 64 |
| Figura 28 | Composizione % degli Organi in carica al 31/12/2016 per genere | 68 |
| Figura 29 | Composizione % dei vertici dei Dipartimenti, delle Scuole, dei Corsi di Studio e dei Corsi di Dottorato per genere (2016) | 69 |

LA SCUOLA DI
GUIDO RENI
PITTURA BOLOGNESE DEL 5
Vera Fortunati Pietrantonio
IL MUSEO NASCOSTO
GUIDO RENI · 1575-1642
PEPPER
Guido Reni

NOTE



NOTE

ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

**www.unibo.it**