



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

**I Bilanci di genere e azioni per le pari opportunità nelle
Università dell'Emilia Romagna**

Sala Guido Fanti, Regione Emilia Romagna

22 novembre 2019- ore 10.45 - 13.00

Azioni per le pari opportunità e Bilancio di Genere nell'Università di Bologna: una visione d'insieme

A cura di:

Benedetta Siboni, Tullia Gallina Toschi,

Rita Monticelli, Chiara Elefante

Università di Bologna

PIANI STRATEGICI 2016 -2018 e 2019-2021

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



PROGETTUALITA' E AZIONI STRATEGICHE

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



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



PLOTINA: consorzio, obiettivi e fasi

Coordinamento: Università di Bologna

Partenariato: 10 istituzioni, tra cui 6 RPO

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



Fasi e Tempi

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

✓ **Gender Audit Qualitativo:**

22 interviste + 6 *Focus group* (712 partecipanti)

✓ **Gender Audit Quantitativo:** 5 Key areas

fonte dati: DWH di Ateneo + questionari



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

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

4. Creazione di una piattaforma di risorse online

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

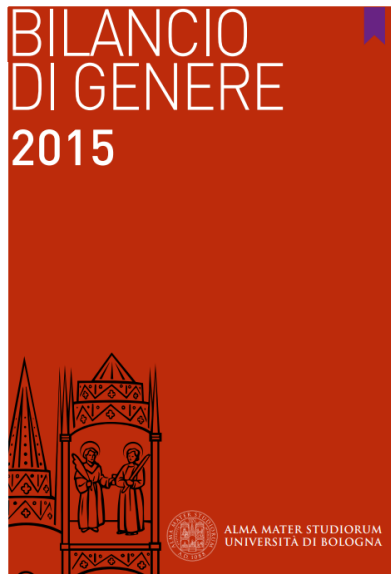
GEP: alcune misure realizzate



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

Bilancio di Genere Annuale

1^o



2^o



3^o



4^o



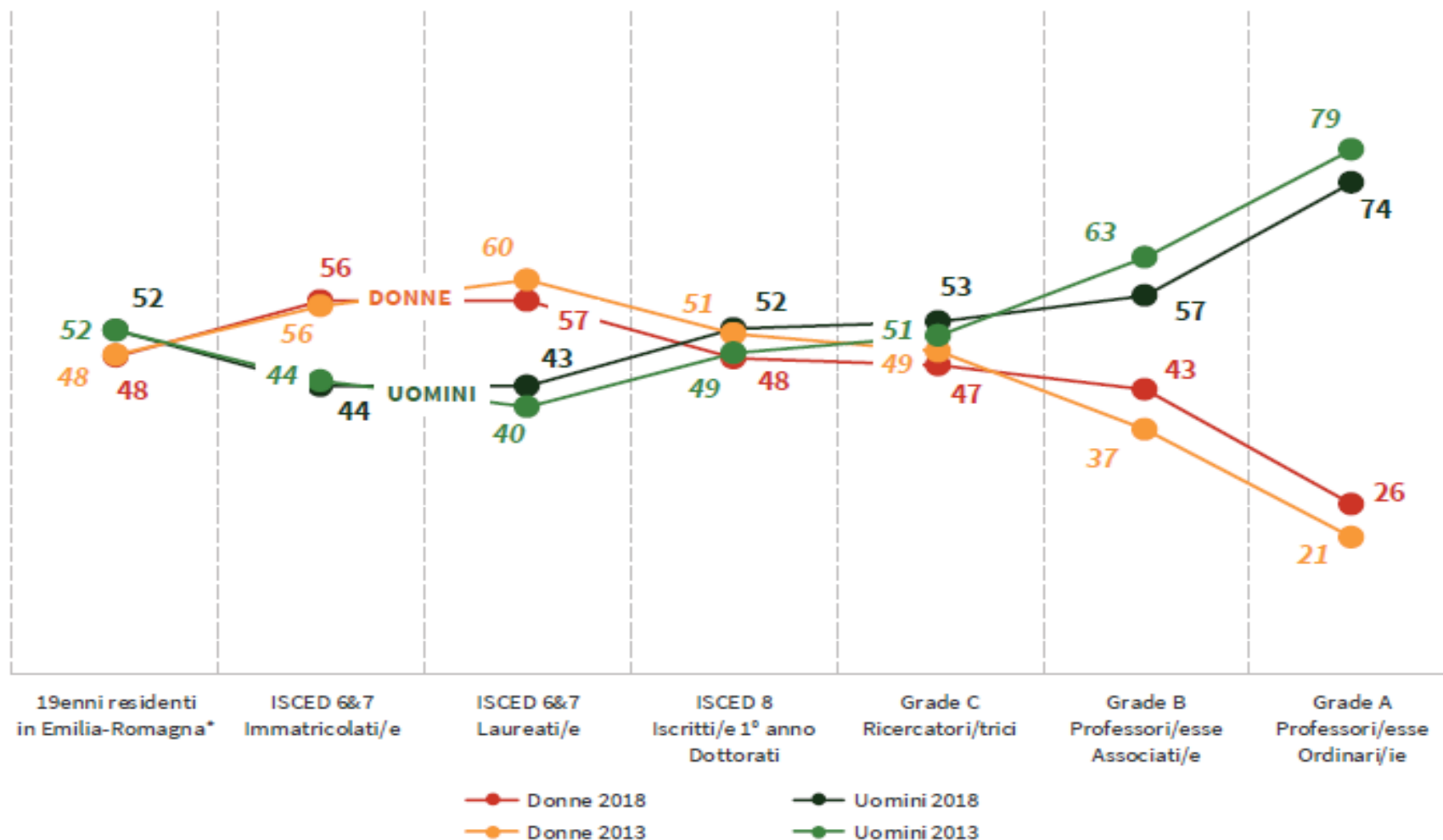
<https://www.unibo.it/it/ateneo/chi-siamo/bilancio-di-genere>



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

Bilancio di Genere 2018

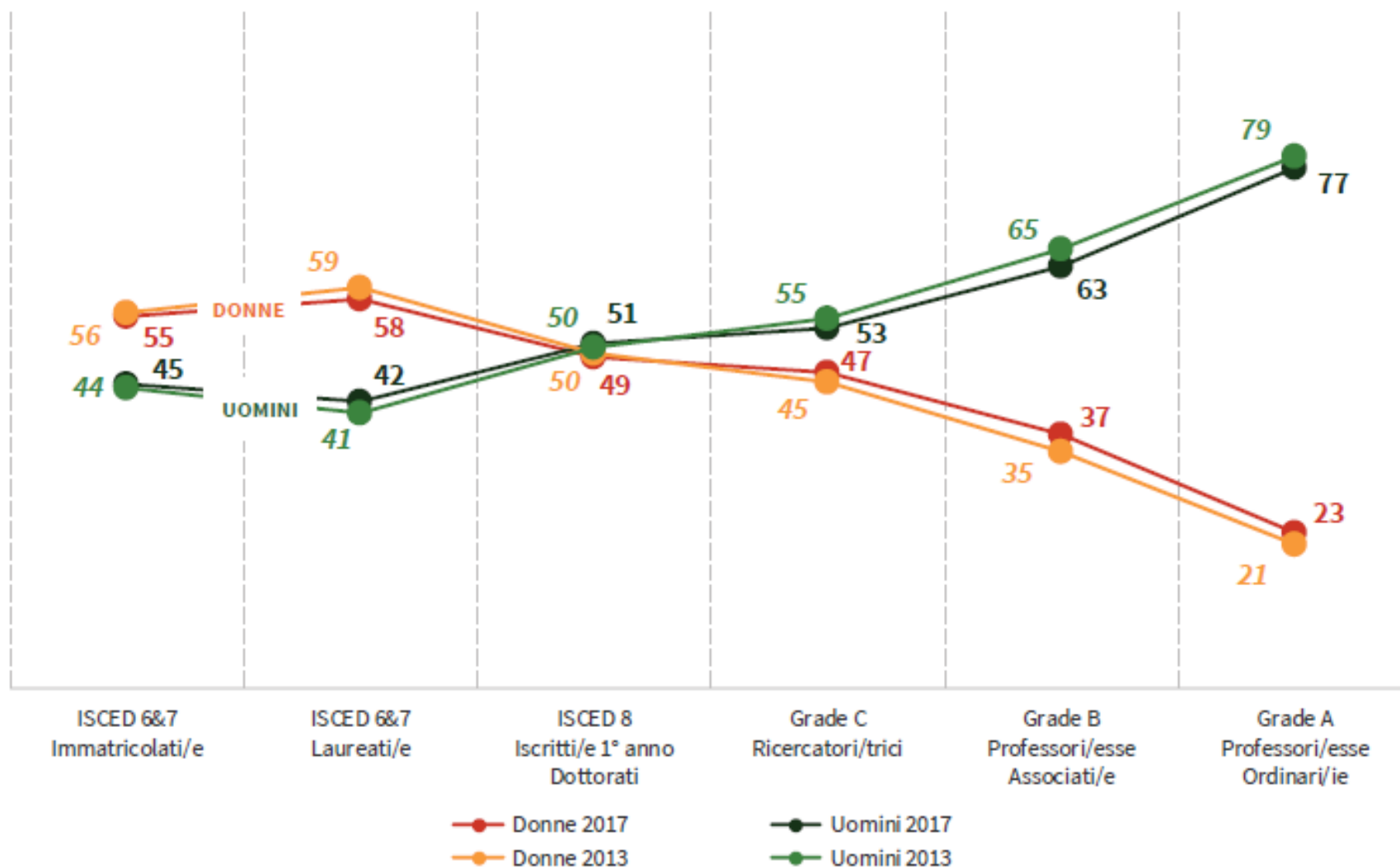
FIGURA 23 – COMPOSIZIONE % DI DONNE E UOMINI IN UNA TIPICA CARRIERA ACCADEMICA NELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA – STUDENTI/ESSE E PERSONALE DOCENTE – ANNI 2013 E 2018



* Si tratta della popolazione residente in Emilia-Romagna in età di 18 anni all'1/1/2013 e all'1/1/2018.

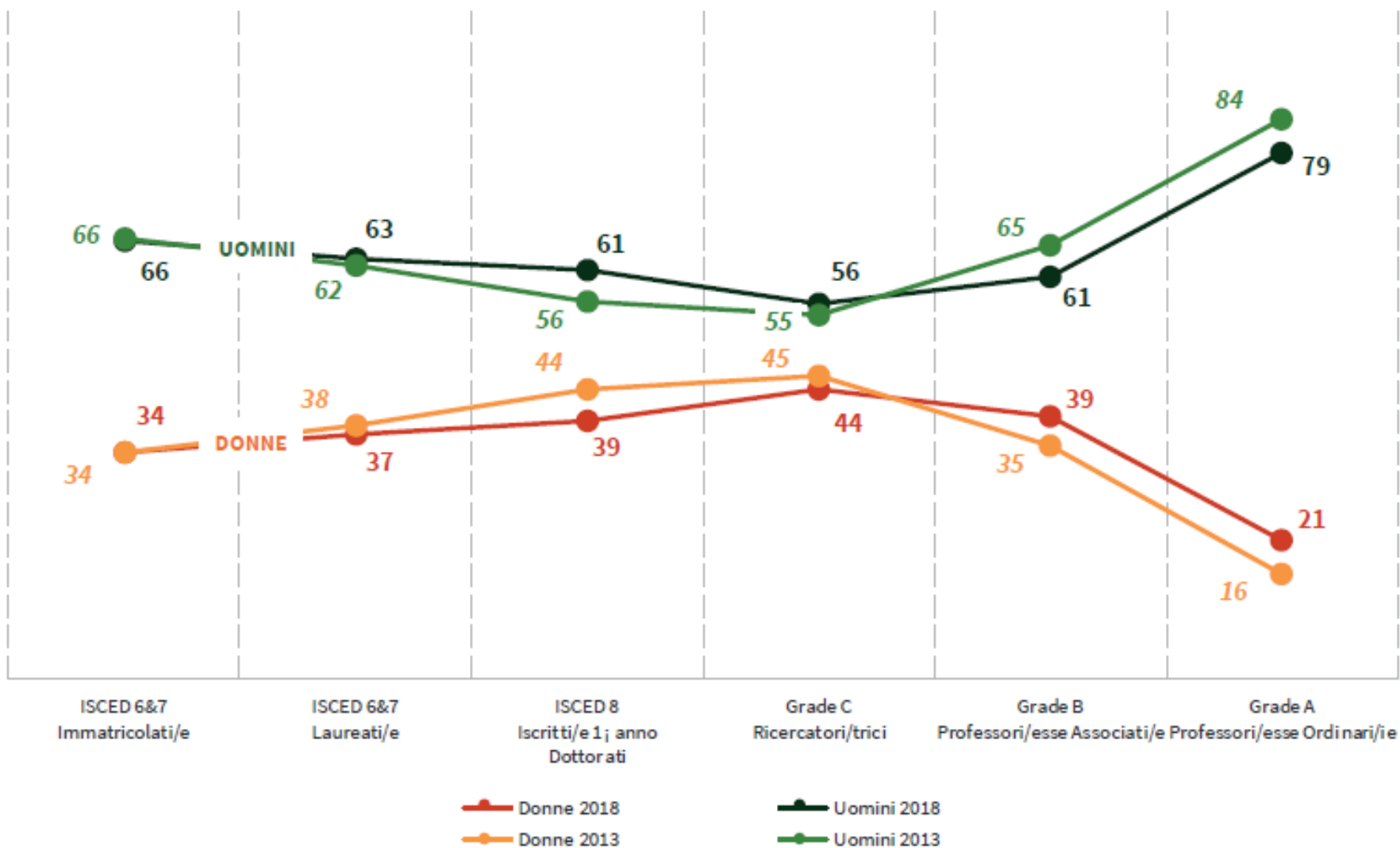
Bilancio di Genere 2018

FIGURA 24 – COMPOSIZIONE % DI DONNE E UOMINI IN UNA TIPICA CARRIERA ACCADEMICA NEL SISTEMA UNIVERSITARIO NAZIONALE – STUDENTI/ESSE E PERSONALE DOCENTE – ANNI 2013 E 2017



Bilancio di Genere 2018

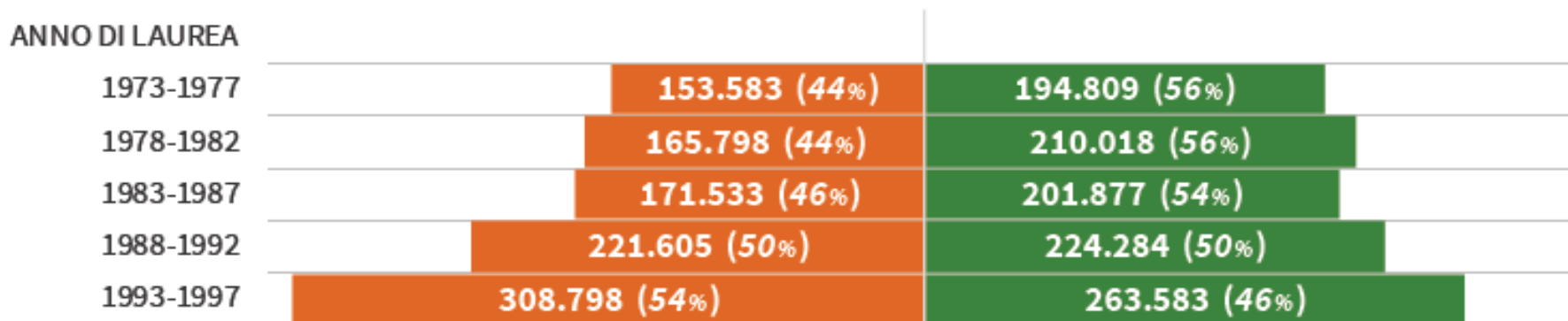
FIGURA 25 - COMPOSIZIONE % DI DONNE E UOMINI IN UNA TIPICA CARRIERA ACCADEMICA NELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA NELL'AREA STEM (SCIENCE, TECHNOLOGY, ENGINEERING, MATHEMATICS) - STUDENTI/ESSE E PERSONALE DOCENTE - ANNI 2013 E 2018



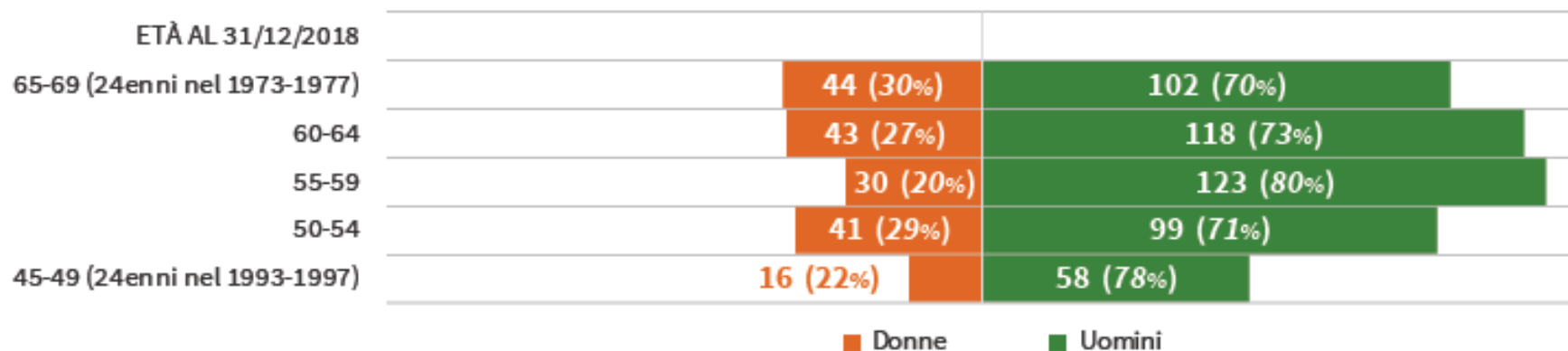
Bilancio di Genere 2018

**FIGURA 16 – LAUREATI/E NEL SISTEMA UNIVERSITARIO ITALIANO (ANNI 1973-1997)
E PROFESSORI/ESSE ORDINARI/E DELL'ATENEO DI BOLOGNA (45-69ENNI), PER GENERE**

LAUREATI/E NEL SISTEMA UNIVERSITARIO ITALIANO

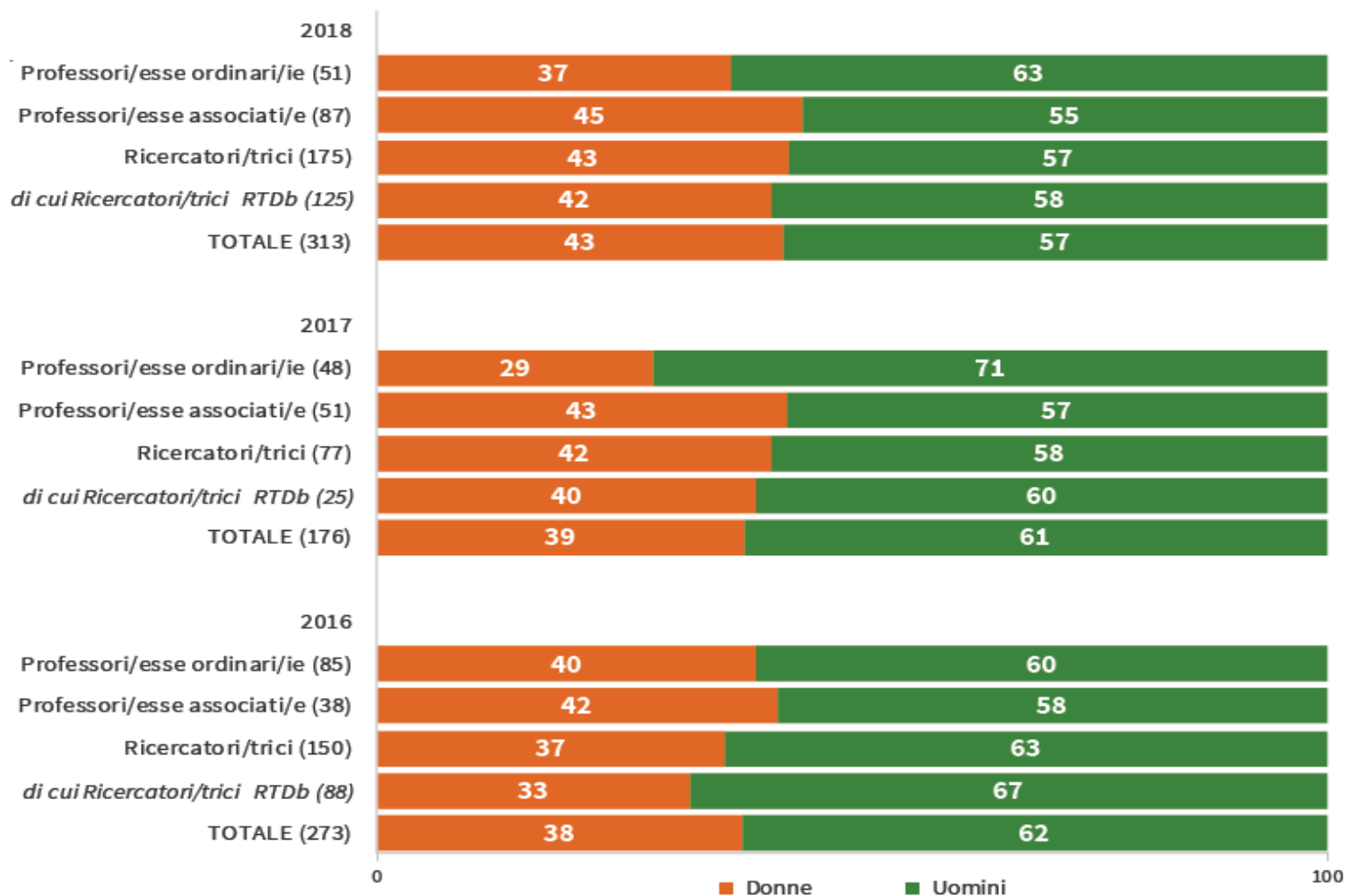


PROFESSORI/ESSE ORDINARI/E DELL'ATENEO DI BOLOGNA



Bilancio di Genere 2018

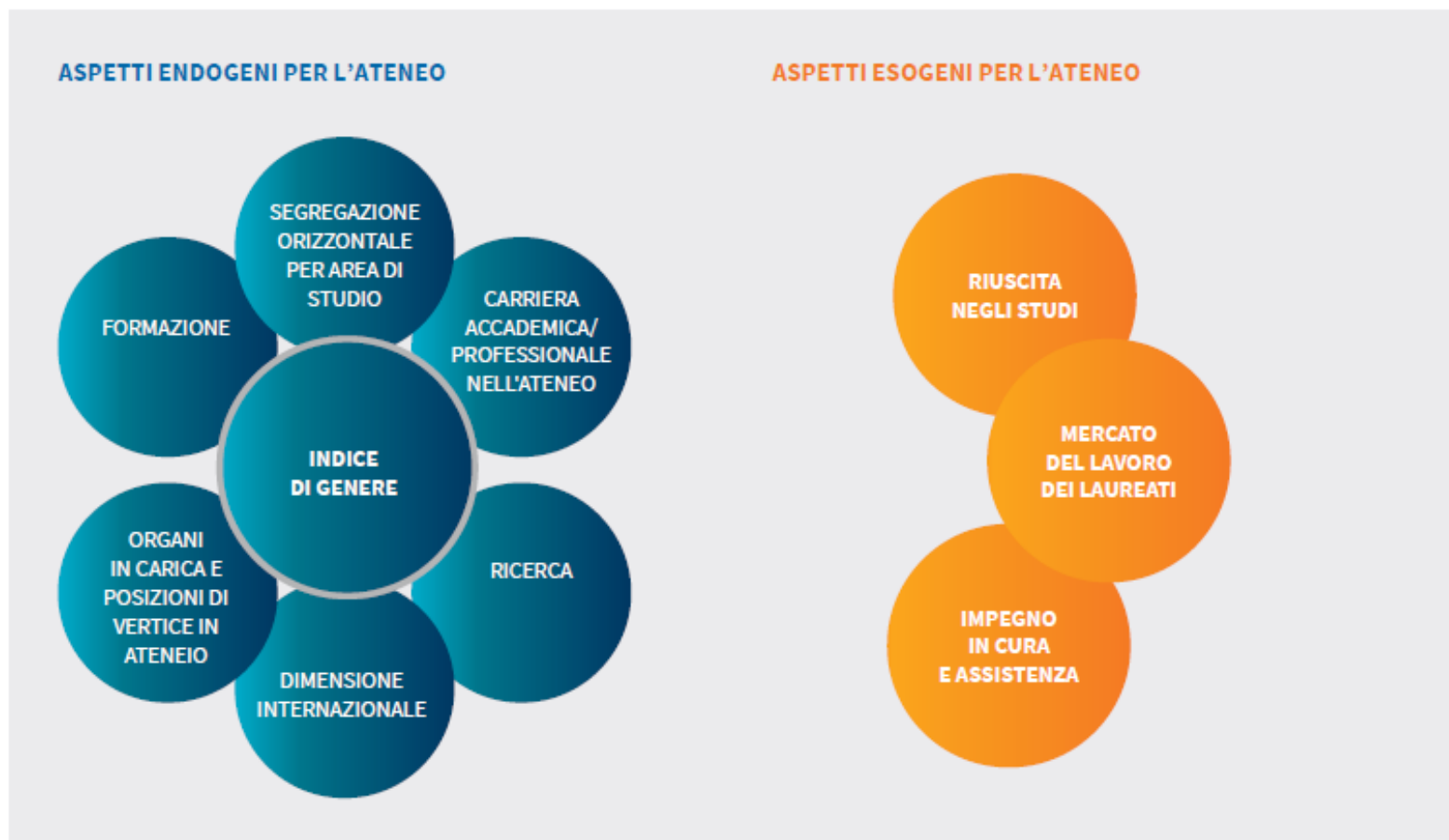
FIGURA 18 – COMPOSIZIONE % DEGLI INGRESSI* DEL PERSONALE DOCENTE PER RUOLO E GENERE (ANNI 2016-2018)



Bilancio di Genere 2018: l'indice di disuguaglianza di genere di UNIBO



FIGURA 34 – DOMINI PER L'ANALISI DELLA DISUGUAGLIANZA DI GENERE NELL'ATENEO DI BOLOGNA



Bilancio di Genere 2018: l'indice di diseguaglianza di genere di UNIBO



TABELLA 12 – DISUGUAGLIANZA DI GENERE NELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA: DOMINI E ASPETTI (2018)

DOMINIO Aspetto	Valori percentuali o medi		
	Donne	Uomini	Totale
ASPETTI ENDOGENI			
FORMAZIONE			
1. Accesso all'università (per 100 19enni Emilia-Romagna)	44,0	31,4	37,5
2. Abbandono degli studi al termine del 1° anno (%) ⬇	11,1	13,3	12,1
3. Prosecuzione degli studi dopo la laurea triennale	58,0	67,1	62,0
4. Accesso al dottorato (per 1.000 laureati LM/LMCU in Italia)	3,3	5,0	4,0
SEGREGAZIONE ORIZZONTALE PER AREA DI STUDIO			
5. Corsi di studio (%)	16,3	40,4	26,8
6. Dottorati (%)	42,1	60,9	51,9
7. Docenti (%)	37,8	44,2	41,6
CARRIERA ACCADEMICA/PROFESSIONALE NELL'ATENEO			
8. Professori Ordinari (%)	16,1	31,0	25,0
9. Dirigenti/EP (%) Ⓞ	5,7	7,5	6,3
RICERCA			
10. Responsabili di progetti di ricerca competitivi con incasso (%)	14,5	17,9	16,6
11. Entità dei finanziamenti dei progetti di ricerca competitivi (%) Ⓞ	44,7	52,9	50,0
12. Docenti con "buon numero" di pubblicazioni (%)	44,1	48,4	46,7
DIMENSIONE INTERNAZIONALE			
13. Studio all'estero – mobilità in uscita (%)	4,8	3,3	4,2
14. Docenti con pubblicazioni internazionali (%) Ⓞ	49,7	52,8	51,5
ORGANI IN CARICA E POSIZIONI DI VERTICE NELL'ATENEO			
15. Membri di Organi – studenti (per 10.000 iscritti)	1,9	8,2	4,7
16. Membri di Organi – docenti (%) Ⓞ	3,8	3,5	3,6
17. Presidenti di Scuole e Campus e Direttori di Dipartimento (%) Ⓞ	4,5	7,6	6,8
18. Membri di Organi – personale TA (per 1.000 dipendenti) Ⓞ	8,5	12,3	9,8

DOMINIO Aspetto	Valori percentuali o medi		
	Donne	Uomini	Totale
ASPETTI ESOGENI			
RIUSCITA NEGLI STUDI – corsi di studio			
19. Acquisizione dei crediti formativi (%)	75,8	69,8	73,1
20. Voto medio negli esami (%)	51,0	45,7	48,7
MERCATO DEL LAVORO DEI LAUREATI LM E LMCU – a 5 anni dalla laurea			
21. Occupazione (%)	85,4	88,6	86,7
22. Utilizzo delle competenze acquisite con la laurea (%)	48,5	53,2	50,4
23. Lavoro part-time (%) ⬇	21,8	8,3	16,1
24. Guadagno (oltre 1.500 € netti al mese) (%)	26,6	55,7	38,8
IMPEGNO IN CURA E ASSISTENZA – personale TA			
25. Giorni di assenza dal lavoro per cura e assistenza (medie) ⬇	2,7	1,1	2,1

⬇ Categoria con valenza negativa (indicativa di una situazione potenzialmente sfavorevole):
è avvantaggiato il genere con la percentuale (o media) più bassa.

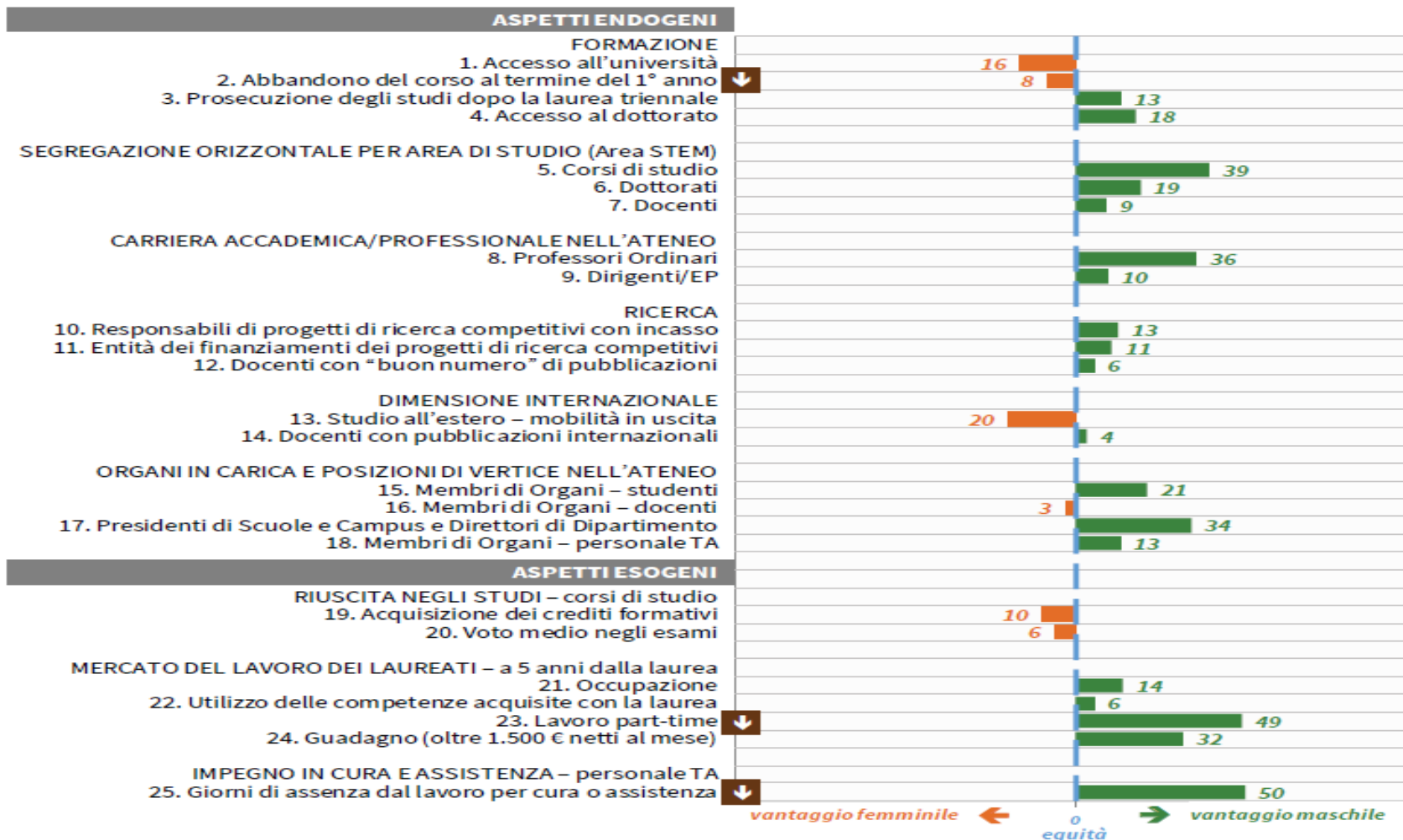
Ⓞ Disuguaglianza di genere statisticamente non significativa.



Bilancio di Genere 2018: l'indice di disuguaglianza di genere di UNIBO



FIGURA 35 – DISUGUAGLIANZA DI GENERE NELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA (2018):
% DELLA MASSIMA DISUGUAGLIANZA POSSIBILE



DISUGUAGLIANZA COMPLESSIVA DI GENERE

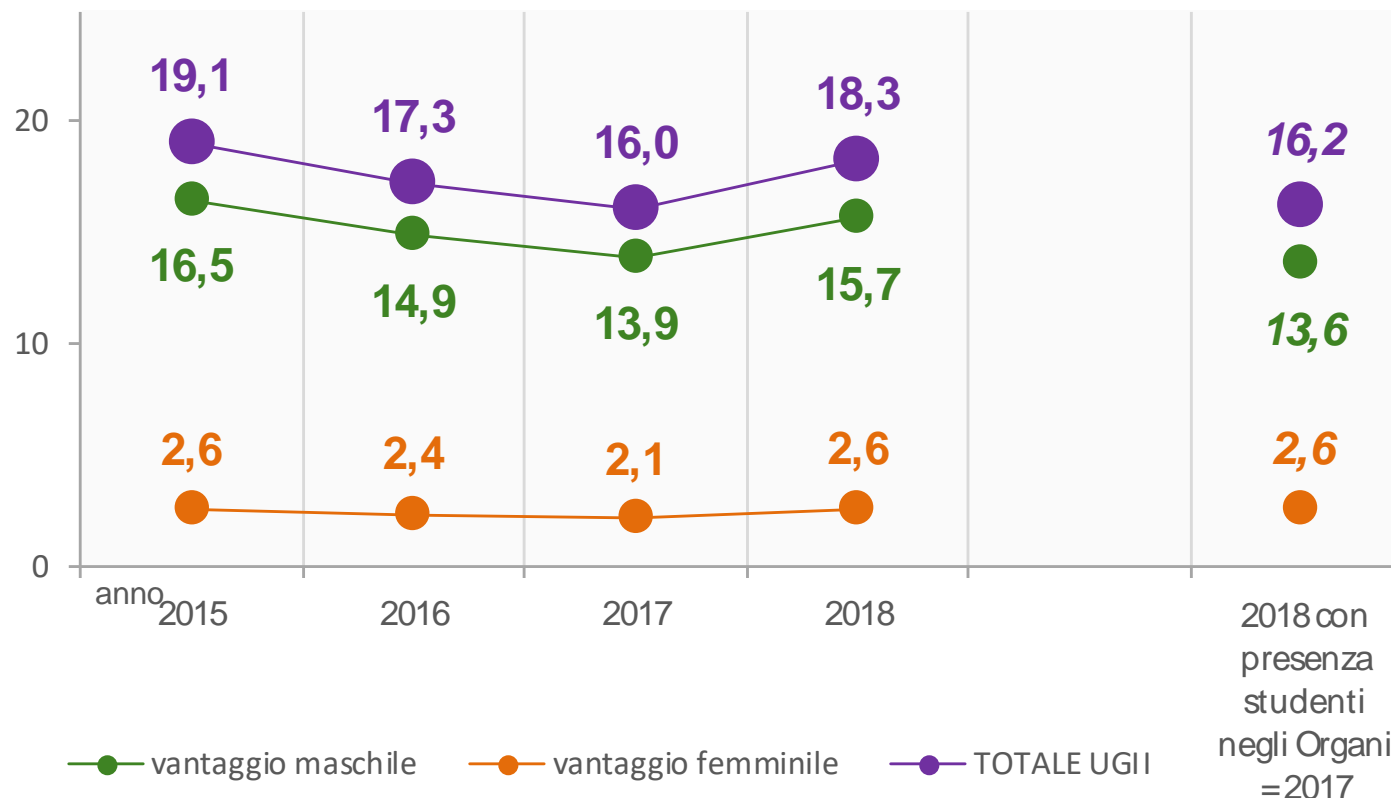
2,6 | 15,7

TOTALE
UGII
18,3

Bilancio di Genere 2018: l'indice di diseuguaglianza di genere di UNIBO



University Gender Inequality Index dell'Università di Bologna (UGII) - Serie temporale

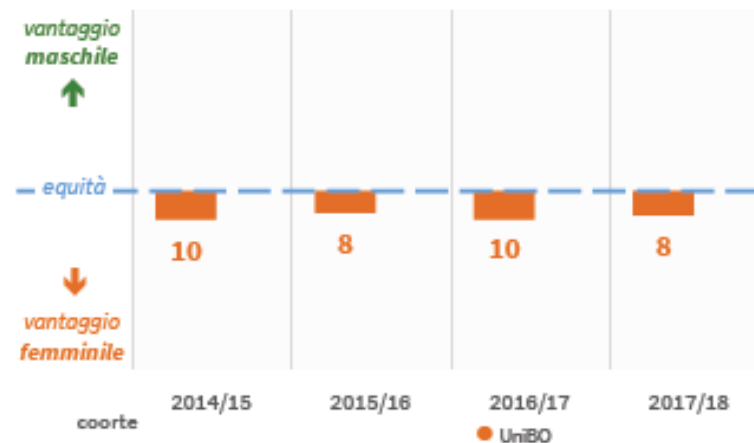
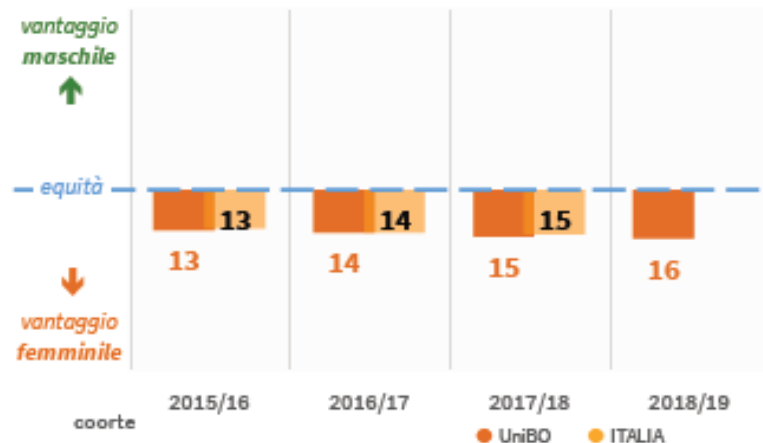


**FIGURA 36 – PERCENTUALE DELLA MASSIMA DISUGUAGLIANZA POSSIBILE:
SERIE TEMPORALE E CONFRONTO UNIVERSITÀ DI BOLOGNA/ITALIA PER ALCUNI ASPETTI**

FORMAZIONE

1. Accesso all'università

2. Abbandono del corso al termine del 1° anno



3. Prosecuzione degli studi dopo la laurea triennale

4. Accesso al dottorato

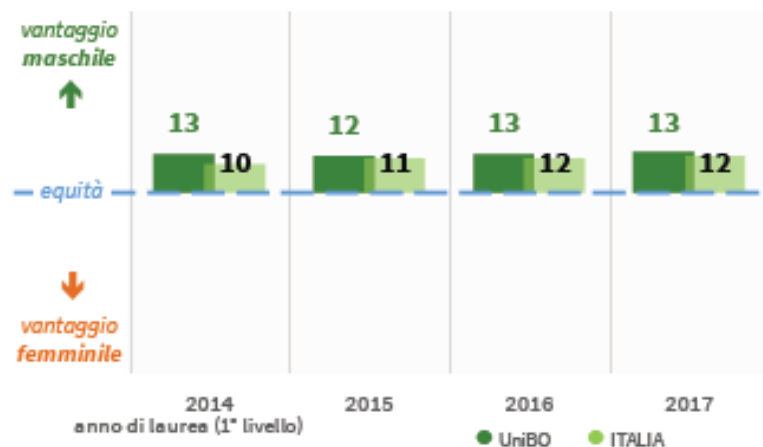
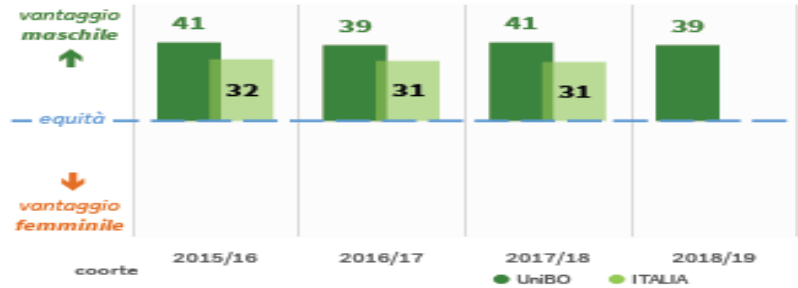


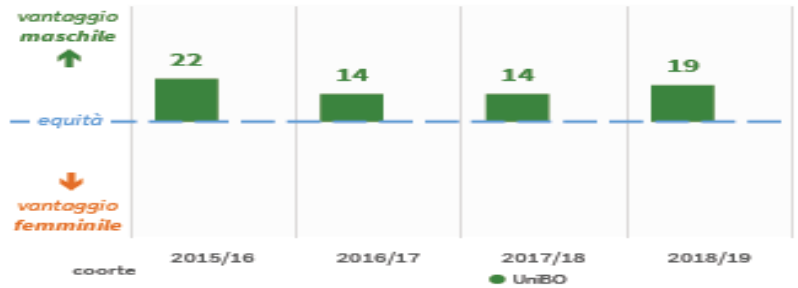
FIGURA 36 – PERCENTUALE DELLA MASSIMA DISUGUAGLIANZA POSSIBILE: SERIE TEMPORALE E CONFRONTO UNIVERSITÀ DI BOLOGNA/ITALIA PER ALCUNI ASPETTI

SEGREGAZIONE ORIZZONTALE PER AREA DI STUDIO (Area STEM)

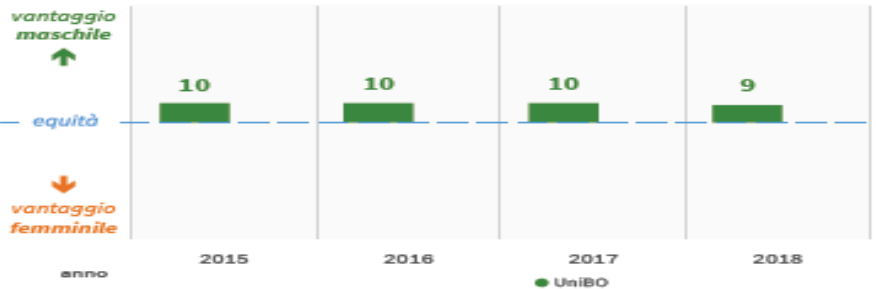
5. Corsi di studio



6. Dottorati

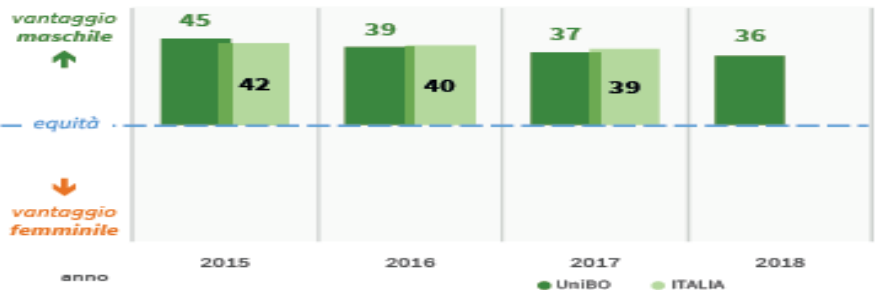


7. Docenti



CARRIERA ACCADEMICA/PROFESSIONALE NELL'ATENEO

8. Professori Ordinari



9. Dirigenti/EP





ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

Prof.ssa Tullia Gallina Toschi

Delegata del Rettore al Benessere
Lavorativo

Coordinatrice del Progetto PLOTINA

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

Prof.ssa Benedetta Siboni

Presidente del CUG

Dipartimento di Scienze aziendali
benedetta.siboni@unibo.it