

# BILANCIO DI GENERE

Executive Summary

2016



ALMA MATER STUDIORUM  
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA



## INTRODUZIONE

L'elaborazione del Bilancio di Genere nel settore pubblico è raccomandata dalla Direttiva del Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità n. 173 del 27/7/2007, nonché prevista nell'ambito del Ciclo della performance (D.Lgs. n. 150 del 27/10/2009). Inoltre, a gennaio 2017 è stata approvata dalla CRUI una mozione finalizzata a promuovere il Bilancio di Genere quale strumento per la parità di genere nell'Università.

L'Alma Mater Studiorum - Università di Bologna ha disposto la stesura del Bilancio di Genere, a partire dall'edizione 2015, come previsto dal Piano di Azioni Positive 2014-2017, attraverso una delibera del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro. In questa seconda edizione del documento è stata perseguita un'ottica di semplificazione dei dati esposti, sia in termini di visualizzazione grafica, sia di efficacia della complessiva rendicontazione. Il passo futuro sarà quello di semplificare sia la raccolta dei dati sia la comprensibilità di detti dati, trasformandoli possibilmente in un unico indicatore che sarà aggiornato in tempo reale.

Il complesso di analisi e di informazioni esposte nel documento risulta il prodotto di una riflessione che ha coinvolto tutti i membri del Comitato Scientifico e del Comitato Operativo sul Bilancio di Genere, costituiti all'interno dell'Alma Mater, e tiene conto di momenti di coinvolgimento che hanno interessato il personale, gli studenti e le studentesse. Più in generale, le tematiche esaminate prendono spunto dalle principali linee guida sulla parità di genere nella ricerca prodotte a livello nazionale e internazionale e dal confronto con gli atenei che si sono già cimentati nella stesura del Bilancio di Genere. 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.

**Bilancio di Genere - Executive Summary 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

**Editing e progetto grafico**

Alma Mater Studiorum - Università di Bologna  
SSRD-Settore Comunicazione - Ufficio comunicazione istituzionale

**Fotografie:**

© Unibolmmagine  
Alma Mater Studiorum - Università di Bologna 2017



## 1. REGOLAMENTAZIONE E ORGANI A TUTELA DELLE PARI OPPORTUNITÀ

### **COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI NEL LAVORO – 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 dedicati alla promozione del benessere lavorativo e opera in stretta collaborazione con la Consigliera di Fiducia.

### COMPOSITION

President	Tullia Gallina Toschi
Staff Representatives	Valentina Filippi, Valeria Guidoni, Angela Martino*, Chiara Sirk
University Representatives	Marco Balboni, Gabriele Greppi, Carlotta Pizzo

\* University of Modena and 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. Ha come referente ultimo il Rettore e opera in stretta collaborazione con la Prorettrice alle Risorse Umane, nonché con il CUG nelle situazioni di disagio psico-fisico correlato alle dinamiche lavorative. Il/la Consigliere/a favorisce azioni di prevenzione e di risoluzione e 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

La carica di Prorettrice alle Risorse Umane ha, tra le altre, funzioni legate alla promozione degli aspetti relativi al benessere lavorativo e alle politiche attive per la sua qualità, così come alle pari opportunità, e al sostegno di personale in situazioni di disagio. In virtù delle funzioni che le sono state delegate dal Rettore, la Prorettrice contribuisce altresì alla definizione della programmazione triennale sia del personale docente che del personale tecnico-amministrativo. L'incarico è ricoperto dalla Prof.ssa Chiara Elefante.

Il Rettore ha delegato le funzioni concernenti il benessere lavorativo alla Prof.ssa Tullia Gallina Toschi e quelle di promozione delle pari opportunità alla Dott.ssa Elena Luppi.





## 2. PIANO DELLE AZIONI POSITIVE E INIZIATIVE REALIZZATE

### PIANO DI AZIONI POSITIVE

Il Piano di Azioni Positive è un documento di programmazione 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. Il Piano di Azioni Positive 2014-2017 dell'Università di Bologna, elaborato dal CUG di Ateneo, colloca le azioni promosse in diversi ambiti di intervento

## 2. PIANO DELLE AZIONI POSITIVE E INIZIATIVE REALIZZATE

### 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 curriculari, destinato a tutto il personale dell'Ateneo, svoltosi in otto incontri.
- Pubblicazione degli atti del percorso formativo "Il mobbing: conoscere per prevenire", realizzato nel 2015.
- "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.
- Avvio, in dicembre 2016, 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. Costante e continuo monitoraggio e valorizzazione del sito istituzionale ([www.unibo.it/CUG](http://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 CUG o dell'Ateneo, oltre a iniziative di rilevanza nazionale.

#### 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.
- 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.
- 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).
- Collaborazione attiva con il progetto H2020 PLOTINA.
- Collaborazione attiva con il gruppo di ricerca interdisciplinare Integrated Research Team (IRT) di Ateneo dedicato alle questioni di genere e denominato Alma Gender IRT.
- Partecipazione a eventi e manifestazioni nazionali e internazionali.

#### 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.
- Proseguimento delle attività di coordinamento del progetto PLOTINA – Promoting gender balance and inclusion in research, innovation and training, che si svolgerà dal 2016 al 2020, il quale 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.
- 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 colleghi/e di 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.
- 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, anche, in via sperimentale, al personale docente e ricercatore.

#### Verifica della realizzazione delle azioni positive

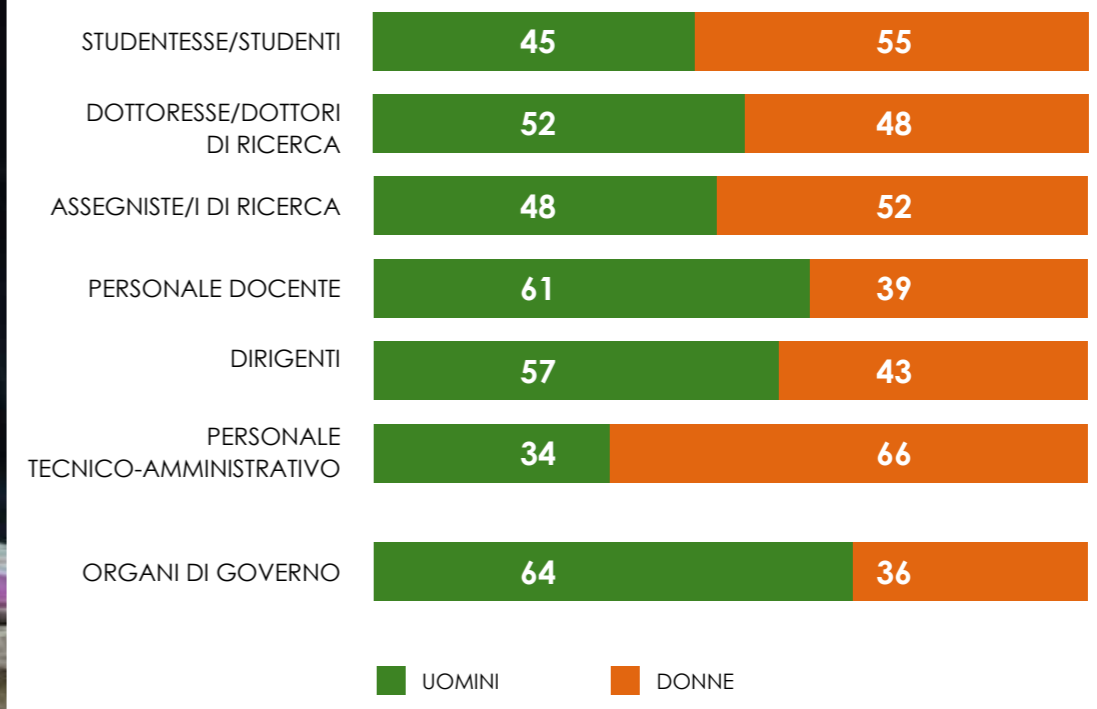
- Attività finalizzata a verificare se le richieste e osservazioni promosse dal CUG vengono accolte dall'Ateneo e correttamente applicate.





### 3. COMPOSIZIONE DI GENERE DELL'ALMA MATER

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



LE STUDENTESSE E GLI STUDENTI

Nell'A.A. 2016/17 tra gli immatricolati e le immatricolate la quota di donne risulta sempre prevalente: 54% nella laurea, 55% nella laurea magistrale, 66% nella laurea magistrale a ciclo unico.

Esaminando le scelte di immatricolazione per Scuola si nota l'operare del fenomeno della "segregazione orizzontale"<sup>1</sup>, infatti le donne rappresentano in media oltre l'80% della componente studentesca al primo anno nelle Scuole di Lingue e Letterature, Traduzione e Interpretazione, di Psicologia e di Scienze della Formazione e, viceversa, risultano poco più di un quarto nella laurea e nella laurea magistrale della Scuola di Ingegneria e Architettura.

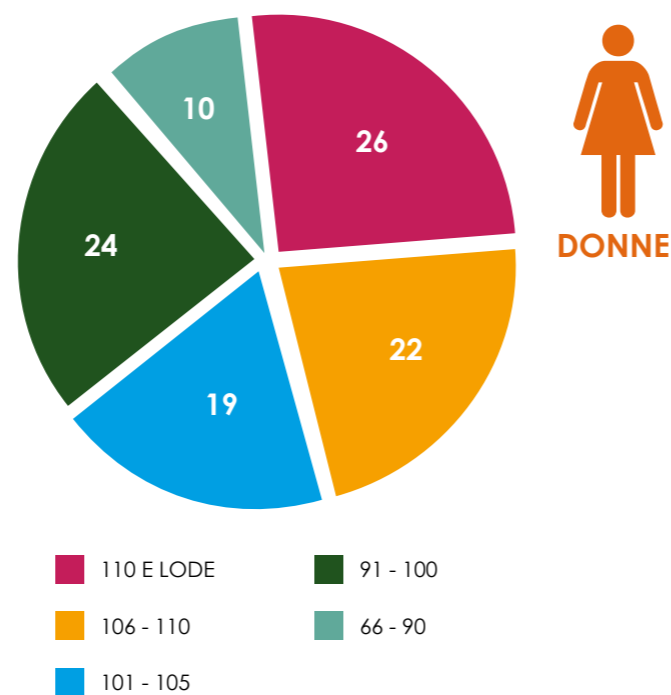
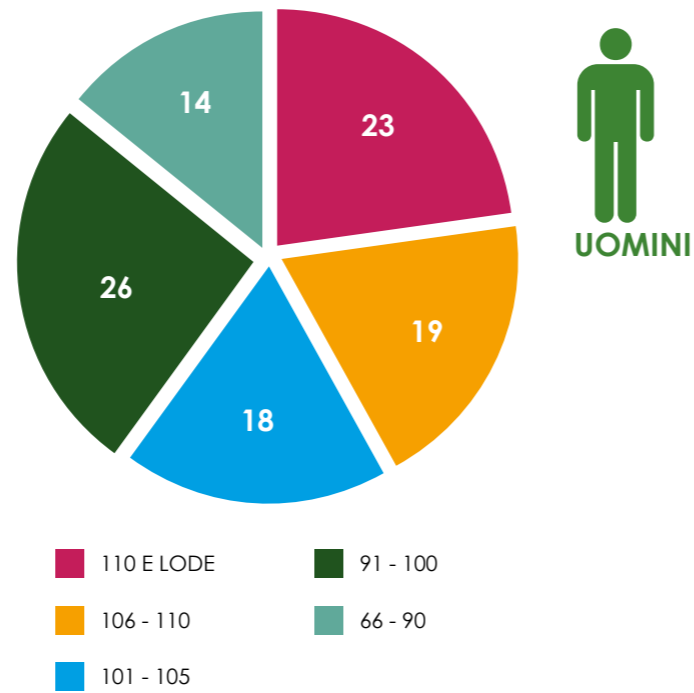
Analizzando per genere gli abbandoni al primo anno delle matricole dell'A.A. 2015/16 emerge che (ad eccezione della Scuola di Farmacia, Biotecnologie e Scienze motorie e nella Scuola di Scienze), gli uomini tendono ad abbandonare gli studi in percentuale maggiore rispetto alle donne, indipendentemente dalla prevalenza di genere degli immatricolati e delle immatricolate della Scuola.

Il fenomeno della "segregazione orizzontale" persiste anche nei Corsi di Dottorato di ricerca. Analizzando le scelte di iscrizione di uomini e donne al primo anno del XXXII ciclo dei Corsi di Dottorato di ricerca risulta che: il 66% degli studenti/esse iscritti/e nei Dottorati dell'area Ingegneria dell'Informazione, Industriale, Civile e Architettura è uomo; viceversa, il 62% di chi si iscrive ai Dottorati dell'area di Scienze Umanistiche e Artistiche è donna.

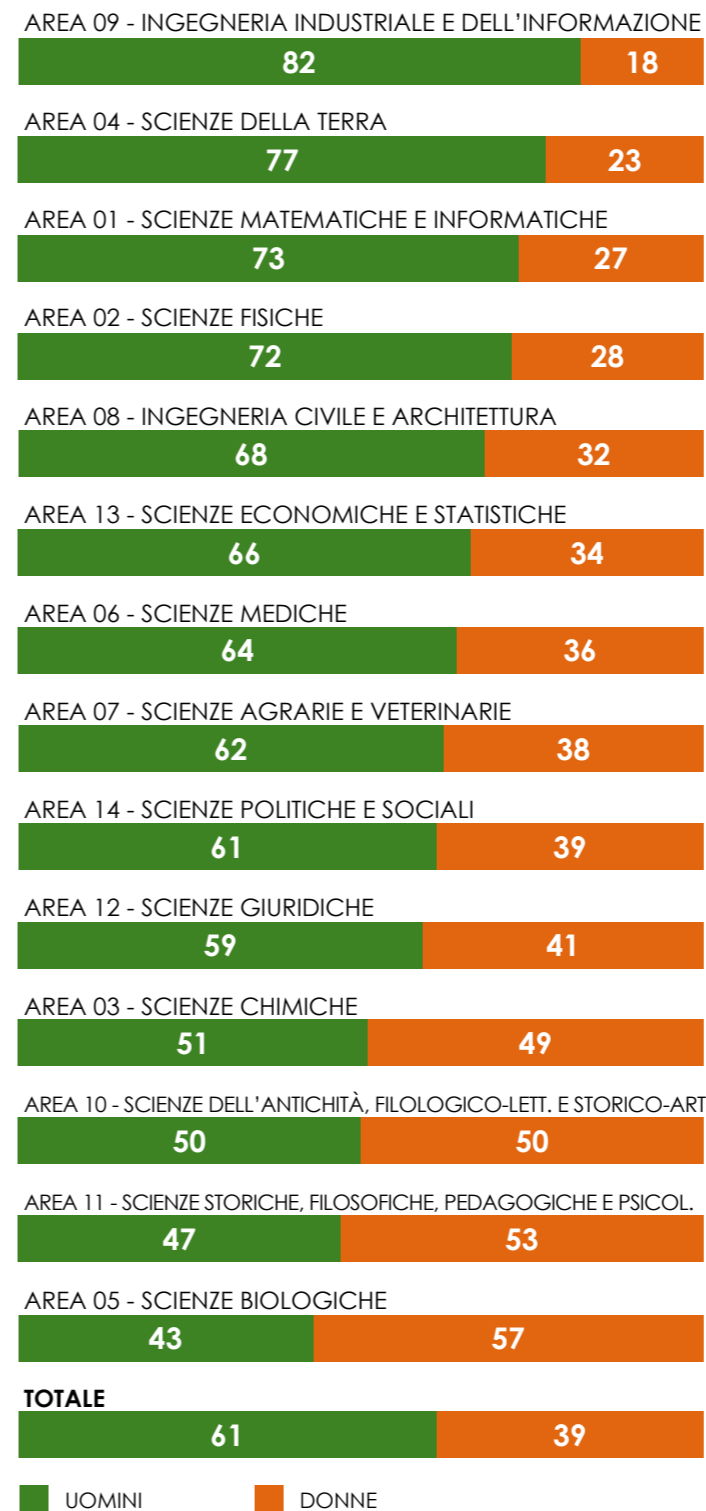
In termini di performance di laurea, le donne tendono a ottenere risultati superiori agli uomini. Tra tutti i laureati del 2016 il 58% è rappresentato da donne, mentre tra coloro che raggiungono la laurea in corso le donne costituiscono il 61%. Il 67% delle donne ottiene un voto di laurea superiore a 100/110 (il 26% la valutazione massima di 110 e lode), contro il 60% di uomini (il 23% la valutazione massima di 110 e lode).

1. Tale fenomeno, diffuso a livello internazionale, vede le donne preferire l'iscrizione in Scuole in cui prevalgono le discipline di area umanistica e sociale, mentre gli uomini preferire Scuole che presentano maggiormente discipline dell'area cosiddetta STEM - Science, Technology, Engineering and Mathematics.

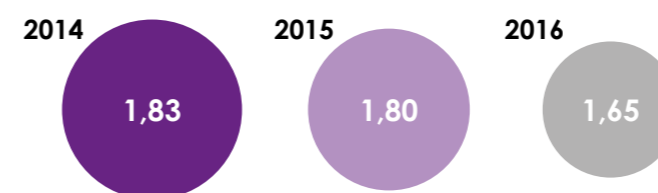
DISTRIBUZIONE DELLE/DEI LAUREATE/I PER GENERE E VOTO DI LAUREA (2016)



COMPOSIZIONE % DEI DOCENTI DI I FASCIA, II FASCIA E RICERCATORI PER AREA CUN E GENERE (2016)



INDICE DI GLASS CEILING (CONFRONTO 2014-2016)



IL PERSONALE DOCENTE

La distribuzione del personale addetto alla ricerca si mantiene pressoché costante nel triennio 2014-2016, evidenziando l'operare del fenomeno noto come "segregazione verticale"<sup>2</sup>. In particolare, osservando l'andamento di una tipica carriera accademica presso l'Alma Mater si può notare anche l'operare del fenomeno noto come leaky pipeline, che segnala una inversione di tendenza tra la posizione di studente e studentessa e laureato e laureata, in cui prevale la quota femminile (nel 2016 rispettivamente pari a 55% e 58%), quella di dottorando e dottoranda e dottore e dottoressa di ricerca, che evidenzia una situazione vicina alla parità di genere, e i ruoli strutturati di ricercatore e ricercatrice e docente di I e di II Fascia, che registrano viceversa la netta prevalenza della componente maschile (con la quota di donne rispettivamente decrescente e nel 2016 pari a 47%, 42% e 24%).

Nel 2016, l'indice di Glass Ceiling<sup>3</sup> per l'Ateneo assume il valore di 1,65, segnalando l'esistenza di barriere, spesso invisibili, che si oppongono alla progressione al livello massimo di carriera delle donne docenti. Queste barriere derivano dall'esistenza di stereotipi e da ragioni di origine storica, sociale e culturale. In particolare, la quota di donne nella componente docente e ricercatore risulta inferiore a un terzo in sole cinque aree CUN (9 - Ingegneria industriale e dell'Informazione; 4 - Scienze della terra; 1 - Scienze matematiche e informatiche; 2 - Scienze fisiche; 8 - Ingegneria Civile e Architettura).

L'esame del Personale docente per Dipartimento di afferenza, mostra l'operare congiunto di fenomeni di segregazione verticale e orizzontale. Sui 33 Dipartimenti che compongono l'Università di Bologna, nel 2016 il numero di docenti donne di I Fascia risulta superiore a quello degli uomini solo in cinque casi (quattro di area umanistica e uno di area sociale), mentre negli altri casi, la prevalenza del genere maschile è netta. Si evidenziano peraltro due casi di esclusiva presenza di uomini tra i professori ordinari (Dipartimento di Architettura e Dipartimento di Ingegneria Industriale).

2. Tale fenomeno, diffuso a livello internazionale, registra la progressiva riduzione della presenza femminile al salire della scala gerarchica.

3. L'indice di Glass Ceiling è determinato come il rapporto tra la quota di donne tra il personale docente e la quota di donne tra i docenti di I fascia. Un valore dell'indice pari ad uno segnala parità di genere nella probabilità di raggiungere il ruolo più elevato di carriera (I fascia); un valore superiore a uno mostra la presenza dell'effetto noto come "soffitto di vetro" (glass ceiling effect), che indica maggiore difficoltà per le donne nel raggiungere il ruolo più elevato di carriera; viceversa se l'indice assume un valore inferiore a 1. Cfr.: European Union - Directorate-General for Research and Innovation (2016), She Figures 2015, Brussels, pag. 137.



**PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO**

Amongst Technical and Administrative (TA) Staff and Foreign Language Instructors (CELs), women were constantly prevalent in the three-year period from 2014 to 2016. On average in 2016, women made up 65% of the TA staff and 77% of CELs.

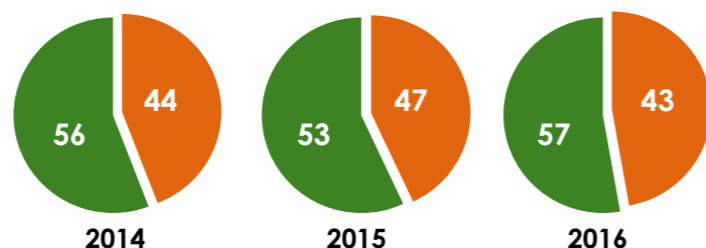
There are no significant gender distribution variations amongst TA staff at different qualification levels (B, C, D, EP), but the female share falls below the male share at the managerial level (where women make up 43% of the total). This pattern indicates the glass-ceiling effect amongst TA staff too, where women, despite their higher numerical presence on the lower echelons of the hierarchy, encounter obstacles (often linked to stereotypes and historical and cultural factors) that make it difficult for them to reach managerial positions.

An analysis of the different types of time off taken by TA staff members shows that women make greater use of leave for caring for dependants. In particular, maternity and paternity leave for TA staff continues to be an almost exclusively female prerogative.

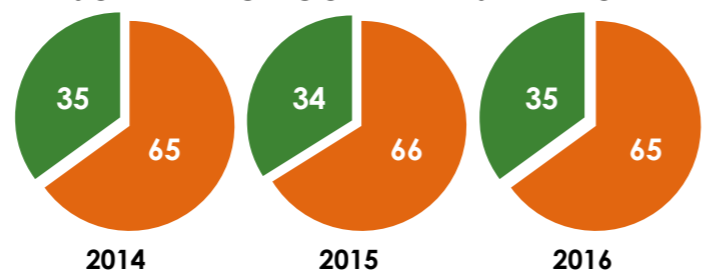
In 2016, 73% of women and 67% of men in service received training.

**COMPOSIZIONE % PER RUOLO E GENERE (CONFRONTO 2014-2016)**

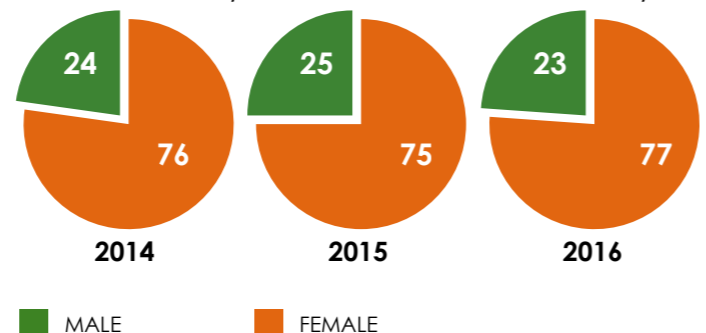
**DIRIGENTI**



**PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO**

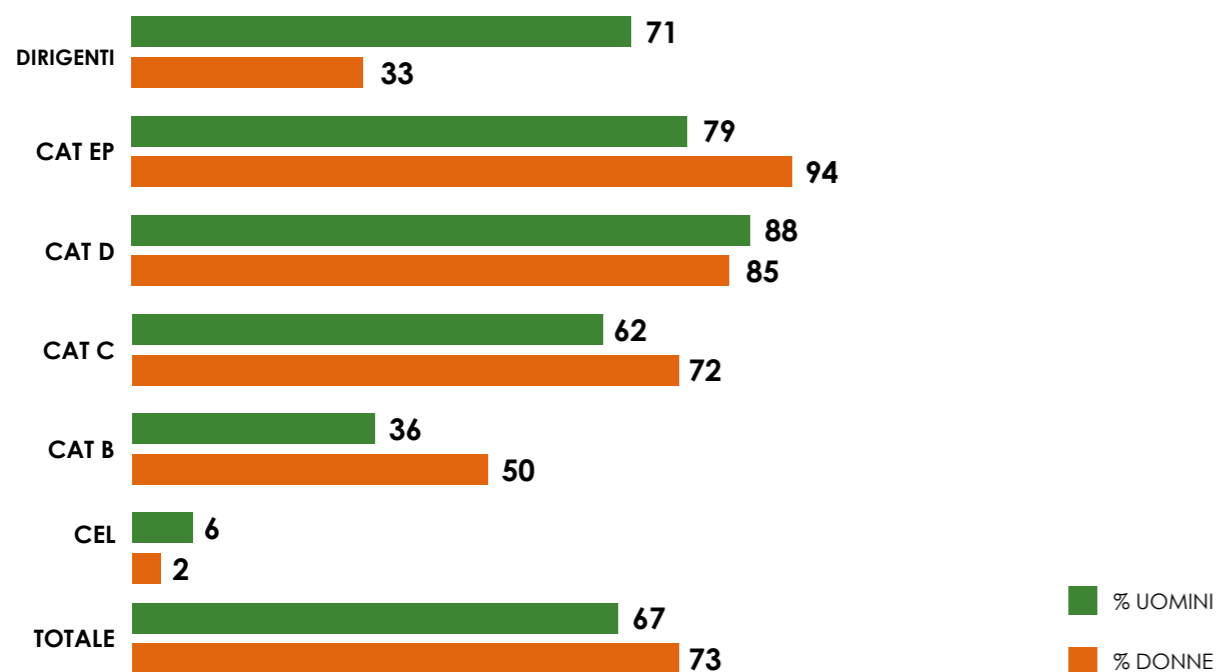


**COLABORATRICI/COLLABORATORI LINGUISTICHE/CI**

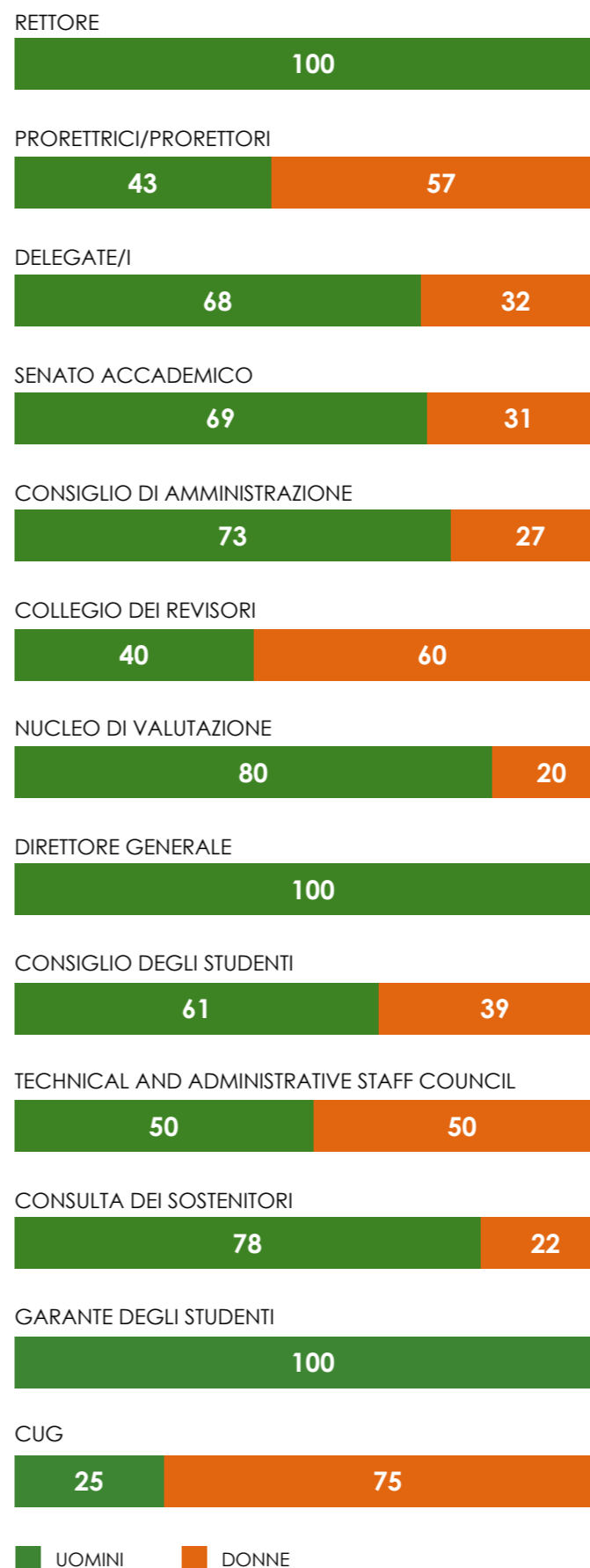


MALE FEMALE

**PERSONE FORMATE PER CATEGORIA CONTRATTUALE E GENERE (2016)**



**COMPOSIZIONE % PER GENERE DEGLI ORGANI IN CARICA AL TO 31/12/2016**



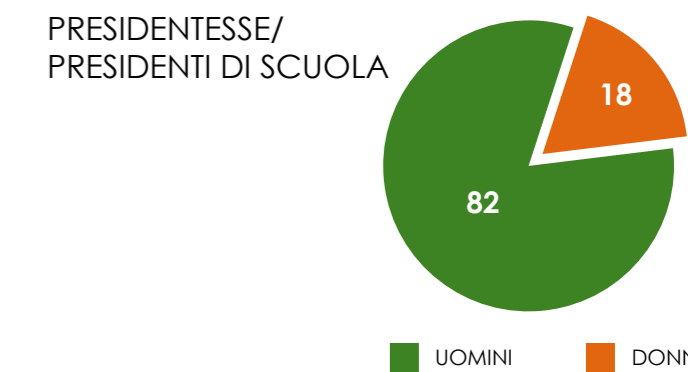
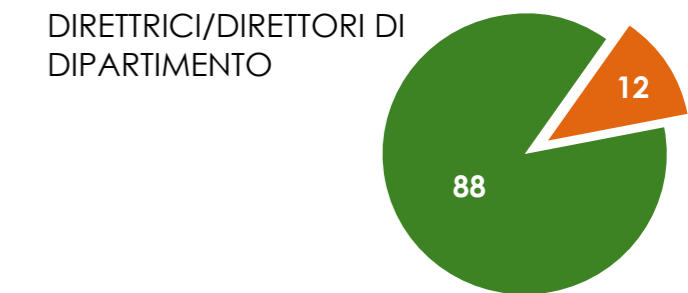
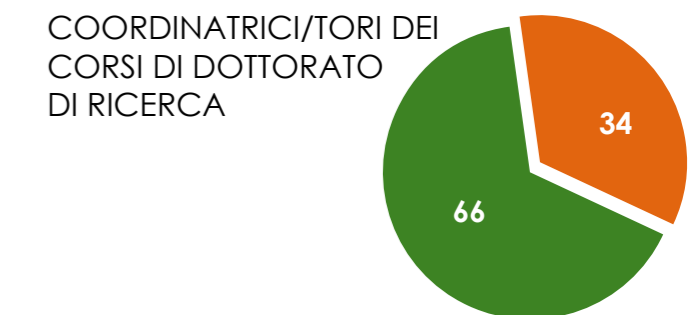
UOMINI DONNE

**GLI ORGANI DI ATENEO E LE POSIZIONI DI VERTICE NELLA RICERCA E NELLA DIDATTICA**

Gli uomini rappresentano il 63,51% del totale dei componenti degli Organi dell'Ateneo in carica al 31/12/2016 e la maggioranza o esclusività dei membri di 9 su 13 Organi. Gli organi monocratici sono sempre ricoperti da uomini ( Rettore, Direttore Generale, Garante degli Studenti/esse), mentre la presenza di donne nel Consiglio di Amministrazione e nel Senato Accademico è vicina ai pari a circa il 30%.

Alla fine del 2016 vi sono 4 donne tra i 33 Direttori e Direttrici di Dipartimento, mentre sono 2 le donne tra gli 11 Presidenti e Presi- dentesse delle Scuole. Tra coloro che ricoprono la posizione di Coordinatore di Corso di Studio la quota di donne risulta pari al 39%, mentre risulta pari al 34% di coloro che occupano la posizione di Coordinatore e di Dottorato di ricerca.

**GENDER DISTRIBUTION (%) OF DIRECTORS OF DEPARTMENTS AND DEANS OF THE SCHOOLS (2016)**



UOMINI DONNE



## 4. INVESTIMENTI EFFETTUATI PER LA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ



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

Nell'A.A. 2016/17 sono state erogate 47 attività formative che contengono nel loro titolo tematiche connesse al sesso/genere; esse risultano concentrate in Scuole a prevalente vocazione umanistica e sociale. Dall'A.A. 2006/07 è attivo, nel corso di Letterature moderne comparate e postcoloniali, il Curriculum di laurea magistrale "Women's and Gender Studies - Studi di Genere e delle Donne (GEMMA)", un programma d'eccellenza selezionato dalla Commissione Europea come il primo Erasmus Mundus Master's Degree in Europa sul tema Women's and Gender Studies.

Nel triennio 2014-2016 nell'Ateneo sono state presentate 10 tesi di dottorato e sono stati attivati 18 assegni di ricerca che presentano nel titolo tematiche legate al genere.

In occasione delle giornate dell'orientamento "Almaorienta 2016", organizzate dall'Alma Mater per gli studenti e le studentesse degli istituti superiori, è stato curato uno spazio rivolto a informare e sensibilizzare sulle tematiche di genere, attraverso materiali, testimonianze e indicazioni, svolgendo altresì azioni di orientamento in ottica di genere sui percorsi di studio che risultano più sbilanciati in Ateneo.

#### 4. INVESTIMENTI EFFETTUATI PER LA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ

##### INIZIATIVE TRASVERSALI

**Alma Gender Integrated Research Team**  
(Alma Gender IRT)

Istituito nel 2015, riunisce oltre 121 studiose e studiosi afferenti a 28 Dipartimenti dell'Ateneo. Attraverso le varie iniziative realizzate annualmente, persegue gli scopi di promozione della ricerca e della didattica sensibili alle questioni di genere e il sostegno alle pari opportunità all'interno della comunità di studio, ricerca e di lavoro dell'Università di Bologna.

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

Costituita nel 1992, si propone di promuovere i rapporti tra docenti appartenenti a Dipartimenti diversi, favorire lo scambio di idee e la collaborazione sia nella ricerca sia nella didattica, sostenere il raggiungimento dei giusti obiettivi da parte di coloro che diano prova di serietà, produttività scientifica e impegno didattico, di affrontare i problemi relativi all'organizzazione universitaria.

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

Attivo dal 2009 presso il Dipartimento di Scienze dell'Educazione, si dedica alla ricerca sul genere e all'educazione nell'ottica dei gender studies. Attraverso un approccio multi e interdisciplinare, promuove ricerca e formazione su ambiti quali: educazione di genere, superamento di stereotipi e discriminazioni, educazione contro la violenza di genere, processi identitari, rappresentazioni sociali e mediatiche delle differenze di genere, rapporto tra genere e migrazione.

**Centro di Studi Interdisciplinari sulla Mediazione e la Traduzione a opera di e per ragazze/i** (MeTRa)

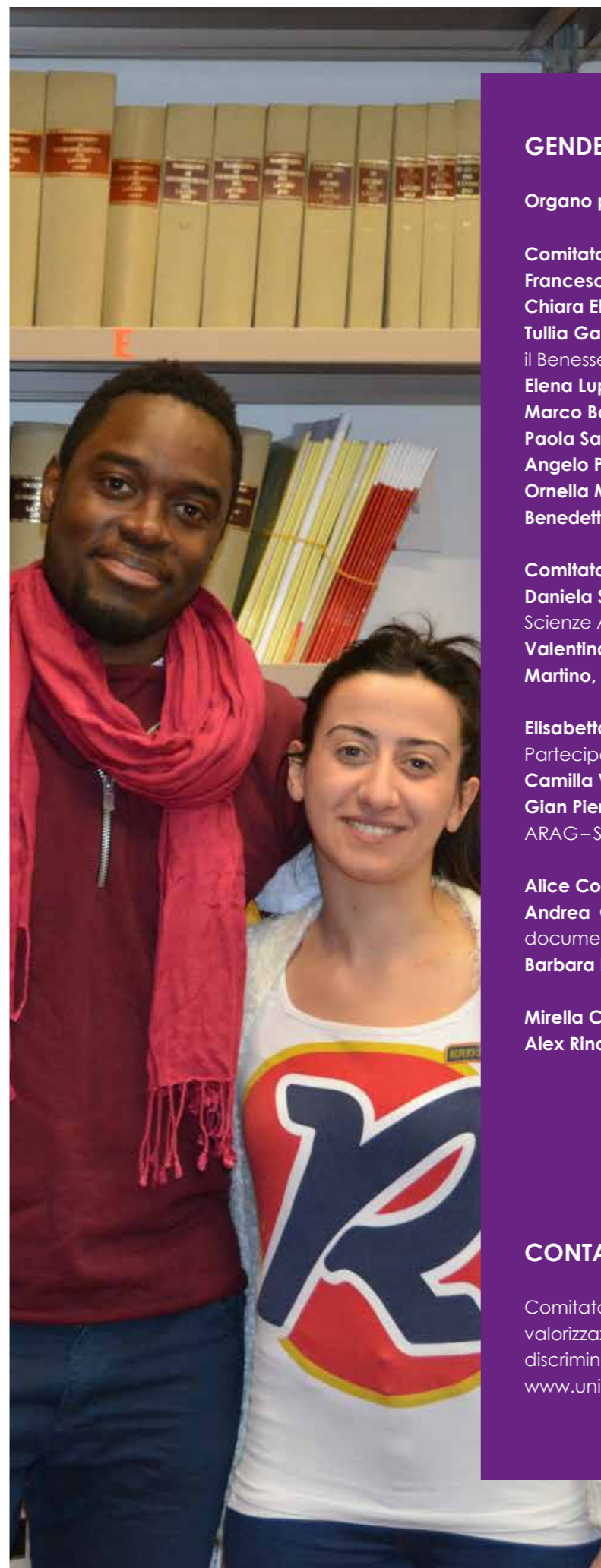
Fondato nel 2014 presso il Dipartimento di Interpretazione e Traduzione del Campus di Forlì, promuove ricerche che spaziano dalle problematiche linguistiche, pedagogiche e interculturali connesse alla traduzione di testi orientati a un pubblico di giovani lettrici e lettori, alla riflessione critica sul cosiddetto Child Language Brokering, la mediazione linguistica e culturale a opera di minori, figlie e figli di immigrati o appartenenti a minoranze etnico-linguistiche presenti in Emilia Romagna e in Italia, in un'ottica di genere.

#### LI 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 numerose iniziative pubbliche che hanno luogo nelle città in cui ha sede l'Ateneo, ma anche a livello nazionale ed internazionale, nonché attraverso la disseminazione di pubblicazioni e di ricerche che affrontano temi di genere. Tra le numerose iniziative organizzate dall'Ateneo o alle quali ha preso parte nel 2016, se ne segnalano alcune: 15 seminari sul tema "La violenza contro le donne. Un problema di civiltà"; 2 incontri con Angela Davis, simbolo internazionale della lotta per i diritti delle donne; una indagine sui media digitali "Aspettando media mutations: la TV delle donne"; una giornata dedicata alla scienziata italiana Rita Levi Montalcini, premio nobel 1986; "Human Right Nights": 3 giorni dedicati a diritti umani, migrazione, rifugiati e coraggio delle donne; "Nuvola Rosa on tour": iniziativa di formazione tecnico-scientifica gratuita per studentesse; festival "Gender Bender" per riflettere sul corpo e le sue rappresentazioni.

#### UNA PRIMA LETTURA DEGLI INVESTIMENTI EFFETTUATI INTERMINE ECONOMICO-FINANZIARI

Nel 2016, l'Alma Mater ha investito 17.600 euro per interventi direttamente connessi alla promozione delle pari opportunità, attraverso il budget assegnato al CUG e il premio per tesi di laurea magistrale assegnato dal CSGE, e ulteriori 137.060 euro per interventi indirettamente rivolti alle politiche per la parità di genere, finalizzati a sostenere servizi che culturalmente gravano maggiormente sulle donne, tramite il "Contributo per l'iscrizione dei figli ai nidi di infanzia", contributo monetario a cui può accedere il personale Dirigente, TA e CEL, e il "Premio di natalità", sussidio finanziario a cui può accedere il personale TA e CEL. Inoltre, il CUG e il gruppo di lavoro allargato del progetto Horizon 2020 PLOTINA hanno potuto contare, per le spese di realizzazione di azioni specifiche (come il Piano di Eguaglianza di Genere), di un budget fornito dalla Commissione Europea di circa 116.500 euro, rendicontato in larga parte come mesi-uomo del personale coinvolto



#### GENDER REPORT 2016

**Organo promotore:** CUG

##### Comitato scientifico:

**Francesco Ubertini**, Rettore  
**Chiara Elefante**, Prorettrice alle Risorse Umane  
**Tullia Gallina Toschi**, Presidentessa del CUG e Delegata per il Benessere Occupazionale  
**Elena Luppi**, Delegata alle Pari Opportunità  
**Marco Balboni**, componente del CUG  
**Paola Salomoni**, Prorettrice alle Tecnologie Digitali  
**Angelo Palella**, Delegato al Bilancio  
**Ornella Montanari**, Consigliera di Fiducia  
**Benedetta Siboni**, Responsabile del Progetto Bilancio di Genere

##### Comitato Operativo:

**Daniela Sangiorgi**, Assegnista di ricerca del Dipartimento di Scienze Aziendali  
**Valentina Filippi**, **Gabriele Greppi**, **Valeria Guidoni**, **Angela Martino**, **Carlotta Pizzo**, **Chiara Sirk**, Componenti del CUG

**Elisabetta De Toma**, Responsabile ARAG - Area Finanza e Partecipate  
**Camilla Valentini**, **Anna Rita D'Archi**, **Enrico Galli**, **Gian Piero Mignoli**, **Luca Ramazzotti**, **Anja Riceputi**  
ARAG - Settore Programmazione e Supporto alla Valutazione

**Alice Corradi**, Responsabile APOS - Area del Personale  
**Andrea Gabrielli**, **Anna Zurla**, Settore Sistemi informativi e documentali del personale  
**Barbara Neri**, APOS - Settore Formazione

**Mirella Cerato**, **Michela Versari**, **Vincenza Ferraro**,  
**Alex Rinaldi**, SSRD - Settore Comunicazione

#### CONTATTI E APPROFONDIMENTI

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro - CUG [cug@unibo.it](mailto:cug@unibo.it)  
[www.unibo.it/bilancioidigenere](http://www.unibo.it/bilancioidigenere)





ALMA MATER STUDIORUM  
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA