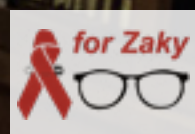




ALMA MATER STUDIORUM  
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

# BILANCIO DI GENERE | 2021



# INDICE



PRESENTAZIONE	4
INTRODUZIONE	8
NOTA METODOLOGICA	10
SEZIONE 1	
REGOLAMENTAZIONE E ORGANI A TUTELA DELLE PARI OPPORTUNITÀ	
1.1   NORMATIVA, STATUTO E CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO	14
1.2   ORGANI E FIGURE PREPOSTI ALLA TUTELA DELLE PARI OPPORTUNITÀ IN ATENEO	18
SEZIONE 2	
PIANO DELLE AZIONI POSITIVE E INIZIATIVE REALIZZATE	
2.1   IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE	20
2.2   LE ATTIVITÀ REALIZZATE NEL 2021	22
2.3   IL PIANO DI EGUAGLIANZA DI GENERE 2021-2024 DELL'ALMA MATER (PROGETTO PLOTINA)	28
SEZIONE 3	
COMPOSIZIONE DI GENERE DELL'ALMA MATER	
3.1   UNA VISIONE DI INSIEME	37
3.2   GLI STUDENTI E LE STUDENTESSE	40
3.3   IL PERSONALE DOCENTE	57
3.4   IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO	75
3.5   GLI ORGANI DI ATENEO E LE POSIZIONI DI VERTICE NELLA RICERCA E NELLA DIDATTICA	83
SEZIONE 4	
INVESTIMENTI EFFETTUATI PER LA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ	
4.1   L'INSERIMENTO DELLA VARIABILE SESSO/GENERE NELLA DIDATTICA E NELLA RICERCA	87
4.2   LE INIZIATIVE TRASVERSALI	94
4.3   GLI EVENTI PROMOSSI NEL TERRITORIO	100
4.4   UNA PRIMA LETTURA DEGLI INVESTIMENTI EFFETTUATI IN TERMINI ECONOMICO-FINANZIARI	104
SEZIONE 5	
POSIZIONAMENTO DELL'ATENEO IN TERMINI DI PARITÀ DI GENERE	
L'UNIVERSITY GENDER INEQUALITY INDEX DELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA (UGII)	
5.1   LA COSTRUZIONE DELL'INDICE UGII	107
5.2   PRINCIPALI RISULTATI	112
ALLEGATI	
ACRONIMI UTILIZZATI	120
TABELLE DI CORRISPONDENZA CON CLASSIFICAZIONI INTERNAZIONALI	122
INDICE DELLE TABELLE E DELLE FIGURE	124

# PRESENTAZIONE



È la prima volta che mi trovo a presentare il Bilancio di genere: un documento prezioso che ben conosco nelle sue precedenti edizioni, e che mi ha permesso di cogliere la complessità della nostra comunità accademica nelle differenze che la contraddistinguono e, soprattutto, nei divari che ancora l'attraversano, guidando la messa a punto, prima e dopo la mia elezione, di programmi, obiettivi e azioni capaci di concretizzare il progetto di un futuro equo per il nostro Ateneo, e per tutte le sue componenti.

Nelle vesti, perciò, soprattutto di lettore attento e coinvolto, che da questo documento trarrà ispirazione per le azioni immediate e future, voglio innanzitutto ringraziare la professoressa Benedetta Siboni, Presidente del CUG fino a novembre 2021, per aver egregiamente curato i bilanci degli anni passati, e insieme a lei tutte/i le/ gli altre/i rappresentanti di un Comitato il cui impegno per la promozione di politiche di pari opportunità, e per una effettiva riduzione delle disuguaglianze è stato – come dimostra questo bilancio, e le molte iniziative e azioni positive che illustra – concreto, determinato, efficace. Ci tengo inoltre a ringraziare i membri della precedente governance, in particolare la Prorettrice Chiara Elefante, la delegata alle pari opportunità Rita Monticelli, e la delegata al benessere lavorativo Tullia Gallina Toschi, che hanno lavorato affinché la riduzione delle iniquità e il rispetto per le diversità divenissero obiettivi centrali e portanti della missione dell'Alma Mater, ma anche della nostra stessa crescita comune. Il lavoro fin qui svolto ci ha portato a essere tra i primi atenei italiani a predisporre un Piano di uguaglianza di genere (GEP 2017-2020, nato dal progetto europeo Plotina) richiestoci dall'Unione Europea, e ancora tra i primi a implementare le azioni previste dal nuovo Piano 2021-2024, che trovate illustrate nel Bilancio del 2021, e che ci auguriamo producano impatti significativi, e misurabili, già a partire dai prossimi bilanci.

Sulla riduzione delle iniquità e sul potenziamento di politiche rispettose delle diversità continueremo a impegnarci insieme a tutte le rappresentanti e i rappresentanti del CUG da poco nominato, e alla sua Presidente, professoressa Martina Vincieri, che ringrazio per il lavoro e l'attenzione con cui – insieme ad ARAG e al Comitato scientifico – ha reso possibile la redazione di questo ultimo bilancio. E su questi temi continueremo a impegnarci insieme a tutta la governance, al Rettore al personale, professor Giorgio Bellettini, alla delegata al benessere lavorativo, professoressa Paola Villano, e alla professoressa Cristina Demaria, che ricopre una nuova delega di contrasto alle disuguaglianze e di lotta contro discriminazioni che riguardano il nostro genere, ma anche la nostra classe sociale e il nostro reddito, la nostra appartenenza culturale e il nostro credo religioso, la nostra

(dis)abilità, e tutte le variabili che fanno di ciascuno di noi un essere unico. L'istituzione di questa delega, e del gruppo di lavoro che l'accompagna, nasce dalla volontà di imprimere una direzione politica e di impegno comune e collettivo al tema dell'equità di genere, collocandola in un percorso più ampio capace di metterci nella condizione di ascoltare, valutare e soprattutto affrontare tutte le dimensioni che rendono il nostro stare insieme più inclusivo.

Su molte di queste dimensioni sono numerose le colleghe e i colleghi con cui dobbiamo continuare a confrontarci, e che da tempo coordinano corsi, centri e progetti di ricerca, organizzano iniziative e operano per rafforzare una cultura condivisa di genere e di rispetto per le diversità, costituendo un patrimonio che dobbiamo consolidare, espandere, e sempre più valorizzare e condividere. C'è però ancora molto da fare, per aumentare la consapevolezza di tutte e tutti – studentesse e studenti, personale tecnico amministrativo e docente, donne e soprattutto uomini – trasformandola in coscienza attiva capace di smontare pregiudizi, disposizioni e atteggiamenti che ancora non ci permettono di parlare di riduzione decisiva delle iniquità, in un paese, peraltro, che stando all'indice elaborato dall'*European Institute for Gender Equality* (EIGE) è collocato al 14° posto tra i 27 Paesi EU per uguaglianza di genere.

I dati del Bilancio di Genere 2021 mostrano, in ogni caso, timidi miglioramenti, non ancora sufficienti per poter affermare di star progredendo in maniera decisiva, ma sufficientemente incoraggianti per indicare che la strada intrapresa è quella giusta. Occorre perciò adottare un passo diverso per giungere a una decisiva riduzione dell'iniquità complessiva, a un differente bilanciamento di genere, a iniziare ad esempio dalle rappresentanze delle studentesse nei Consigli di Corso di Studio, di Dipartimento, e negli Organi d'Ateneo. Dobbiamo agire, di concerto con le scuole superiori, al momento dell'orientamento in entrata, perché la distribuzione degli studenti e delle studentesse iscritte per ambito e genere non si trovi sempre a confermare le tradizionali connotazioni dei percorsi di studio, con una maggiore presenza maschile nelle discipline tecnico-scientifiche (lauree STEM) e una prevalenza femminile nell'area umanistica. E dobbiamo dunque smontare le convinzioni che influiscono sulla scelta di percorsi formativi, e che hanno inevitabili ripercussioni sui percorsi professionali e sul gap economico che molte giovani donne si trovano a subire una volta occupate, più spesso precariamente, a parità, quando non superiorità, di merito e di competenze. A questo fenomeno di "segregazione orizzontale" nuovamente confermato dal Bilancio di genere 2021, si affianca un divario nella distribuzione del personale docente e ricercatore: al crescere del ruolo e in modo

proporzionale nei diversi settori, la presenza femminile tende a ridursi. Segno che anche la nostra università soffre, al pari di altre istituzioni, dei fenomeni della “segregazione verticale” e del “soffitto di cristallo”, oramai tristemente noti, che toccano in modo evidente il corpo docente e ricercatore e, in misura minore, il Personale Tecnico-Amministrativo (TA) e il Personale Lettore e Collaboratore Esperto Linguistico (CEL). Non siamo indenni nemmeno dall’effetto della cosiddetta “conduttura che perde” (*leaky pipeline*), per cui le percentuali di presenza femminile calano drasticamente ai diversi livelli del percorso, dalla laurea, passando per il dottorato e approdando poi ai profili delle docenti e dei docenti.

La nostra istituzione è dunque attraversata, come tutta la società circostante, da problemi e disuguaglianze tra donne e uomini dovuti certo ad aspetti *esogeni* (quali la riuscita di ciascuno negli studi, le caratteristiche del mercato del lavoro, il lavoro di cura che spetta, a monte, alle donne), ma soprattutto *endogeni*, che toccano i percorsi di formazione, gli organi in carica e le posizioni di vertice, la carriera accademica e professionale. E però, più di altre realtà, l’Alma Mater ha il compito di educare e di elaborare strumenti e sviluppare conoscenze critiche capaci di affrontare la sfida dell’inclusione come obiettivo della propria crescita e del proprio sviluppo. Ha inoltre il compito di assumersi la responsabilità delle ricadute che tale obiettivo, se efficacemente perseguito, può portare sul territorio, nella vita dei cittadini e delle cittadine, delle professioniste e dei professionisti che formiamo, nei rapporti che costruiamo con i nostri interlocutori, nella e per la sostenibilità del nostro futuro comune.

Un’ultima parola in memoria di Emma Pezemo, una nostra studentessa vittima di femmineicidio a inizio maggio del 2021. Il Bilancio 2021 ricorda la Laurea Magistrale in memoria che il nostro CDA le ha assegnato, e l’aula didattica che le è stata intitolata presso il Dipartimento di Sociologia e Diritto dell’Economia, dove studiava. Nei primi mesi del 2022 abbiamo organizzato ulteriori iniziative in suo ricordo, perché il caso di Emma, come ci dimostrano le statistiche nazionali, è parte di un ben più triste bilancio. Sono stati momenti di riflessione che ci hanno permesso di ricordare i principi che guidano la nostra comunità, impegnata nella didattica, nella ricerca e nella formazione, ma inserita in un contesto sociale ampio, complesso, e in divenire; aperta alle trasformazioni e alle sfide che il presente ci pone, prima fra tutte quella che il Bilancio di genere del 2021 continua a ricordarci, e cioè ridurre le disuguaglianze, combattere l’iniquità, e costruire un approccio integrato alla sostenibilità.

**Giovanni Molari**

Rettore

Alma Mater Studiorum – Università di Bologna



# INTRODUZIONE



La settima edizione del Bilancio di Genere dell'Università di Bologna incarna il recente dibattito e la crescente presa di consapevolezza sui fenomeni di segregazione, discriminazione di genere e sul loro impatto in ordine alla realizzazione delle pari opportunità, sia all'interno del nostro Ateneo che in ambito nazionale. I dati presentati permettono di mettere a fuoco i punti di forza e le criticità presenti nella nostra Istituzione facendo del Bilancio di Genere al contempo un documento strategico atto a stimolare riflessioni sulle possibili azioni positive da intraprendere e una mappa a partire dalla quale tracciare il cammino verso una piena realizzazione dell'uguaglianza di genere per le diverse componenti della comunità universitaria: studentesse e studenti, personale docente e tecnico amministrativo.

I risultati presentati in questa edizione, relativi all'anno 2021, evidenziano continuità rispetto alle tendenze già emerse nelle scorse edizioni: in linea con la tendenza nazionale il nostro Ateneo conferma una progressiva, seppur lenta, attenuazione della segregazione verticale del personale docente (ossia la probabilità di raggiungere posizioni apicali nella carriera), mentre permane una segregazione orizzontale (ossia la diversa concentrazione di studentesse, studenti e docenti in alcuni settori della conoscenza). L'*University Gender Inequality Index* dell'Università di Bologna mostra una riduzione complessiva della disuguaglianza di genere, con un valore pari al 15,7% della massima disparità possibile. Tale valore è in discesa rispetto al 2020 e rappresenta il più basso livello di disuguaglianza complessiva rilevato dal 2017, anno a partire dal quale viene calcolato l'indice. Il principale elemento di criticità riscontrabile accomuna il personale docente e quello tecnico amministrativo: le donne hanno maggiore probabilità di assentarsi per maternità, congedo parentale e malattia dei figli, dunque, il ruolo di caregivers è ancora prerogativa delle donne. Da questi dati si ricava la necessità di un dibattito articolato su come valorizzare l'impegno di cura affidato alle donne e su quali siano le strategie migliori per supportarne le traiettorie di carriera, giungendo al nodo cruciale del passaggio dalla presa di coscienza all'azione.

Questa edizione del Bilancio di Genere rappresenta inoltre il passaggio del testimone al nuovo CUG, che raccogliendo la preziosa eredità si propone di agire in continuità con quanto svolto fino ad ora, con l'obiettivo di accrescere sempre più la consapevolezza e l'attenzione verso le pari opportunità di carriera per la componente docente, tecnico amministrativa e studentesca. V'è, tuttavia, da rimarcare come si sia passati da una fase di diagnosi, in cui vi era la necessità di richiamare l'attenzione di tutta la comunità verso le manifestazioni della disuguaglianza di genere, ad una fase di cura in cui è necessario adoperarsi per incidere sulla realtà, divenendo promotori di un cambiamento profondo, trasversale e duraturo.

In chiusura, il nuovo CUG desidera rivolgere un profondo ringraziamento alla prof.ssa Benedetta Siboni e a tutte/i le/i componenti del CUG uscente per aver spianato il cammino ed aver istituzionalizzato questo preziosissimo esercizio, e rinnovare un sentito ringraziamento al Settore Programmazione e Supporto alla Valutazione dell'Ateneo, che con grande professionalità continua il lavoro di raccolta e analisi dei dati pubblicati nel Bilancio di Genere.

Nella speranza che la lettura di questo documento sia fonte di riflessione e cambiamento, il nostro ultimo ringraziamento è rivolto a tutte/i coloro che leggeranno.

I membri del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro (CUG)

# NOTA METODOLOGICA



Dal punto di vista regolamentare e/o prescrittivo, la redazione del Bilancio di Genere è raccomandata dalla Direttiva del Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità (Direttiva, 2007)<sup>1</sup> per la promozione di una cultura organizzativa delle amministrazioni pubbliche orientata alla valorizzazione del contributo di donne e uomini. L'obiettivo del Bilancio di Genere è quello di mettere in evidenza quanta parte e quali voci del bilancio di una amministrazione siano indirizzate alle donne, quanta parte agli uomini e quanta parte a entrambi. Inoltre, il Bilancio di Genere viene previsto all'interno del più ampio ciclo della *performance* delle amministrazioni pubbliche<sup>2</sup>. Infine, nel 2019 la Commissione sulle Tematiche di Genere della CRUI ha pubblicato le Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani<sup>3</sup>.

L'Alma Mater Studiorum – Università di Bologna realizza sin dal 2015 il Bilancio di Genere su proposta del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro – CUG allo scopo di contribuire alla parità di genere attraverso l'esame della distribuzione per sesso della componente studentesca, del personale docente e tecnico-amministrativo e della partecipazione agli Organi di Ateneo.

L'analisi mette in luce gli ambiti di disequilibrio, per consentire la formulazione di azioni programmatiche volte a rimuovere gli ostacoli che si frappongono alla realizzazione delle pari opportunità nell'ambito del lavoro e della formazione universitaria e permettere il costante monitoraggio degli effetti prodotti dalle politiche, misure e azioni positive adottate dall'Ateneo in tale direzione. Il Bilancio di Genere si raccorda con obiettivi dell'Agenda 2030 dell'ONU realizzati dall'Alma Mater attraverso la pubblicazione del Piano strategico e la redazione del *Report on U.N. Sustainable Developments Goals*, e si legge in sinergia con il Bilancio Sociale<sup>4</sup>.

I contenuti del presente Bilancio di Genere sono in linea con quelli degli esercizi precedenti per consentire la comparabilità delle *performance* dell'Ateneo nel tempo. Pertanto il documento si compone di 5 sezioni, in continuità con le edizioni precedenti. La prima sezione affronta i temi della regolamentazione e del ruolo degli organi a tutela delle pari opportunità. La seconda sezione offre una sintesi del Piano di Azioni Positive 2018-2021 formulato dal CUG. La terza sezione espone la composizione di genere dell'Alma Mater Università di Bologna. Nella quarta sezione vengono descritti gli investimenti finanziari effettuati dall'Ateneo per la promozione delle pari opportunità. Infine, la quinta sezione, illustra l'indice di genere UGII – *University Gender Inequality Index*, e ne espone i risultati in riferimento all'anno di rendicontazione.

I dati esposti nel presente Bilancio di Genere sono stati raccolti ed elaborati nel periodo marzo/maggio 2022. Le fonti dei dati quantitativi, derivano dalla banca dati alimentata dai sistemi gestionali dell'Alma Mater; le informazioni qualitative provengono dai documenti istituzionali (statuto, regolamenti, piano di azioni positive, relazione attività del CUG, ecc.) reperibili dal Portale dell'Università di Bologna. L'arco temporale di riferimento della rendicontazione è l'anno solare 2021. Il documento finale è stato presentato come allegato alla Relazione della performance 2021 dell'Ateneo, approvata nella seduta del CdA del 28 giugno 2022.



Il logo indicato a fianco contraddistingue gli aspetti presi in considerazione ai fini del calcolo dell'indice di disuguaglianza di genere dell'Ateneo – UGII (*University Gender Inequality Index*), trattato nella Sezione 5.

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. Gruppo CRUI per il Bilancio di Genere (2019, a cura di), *Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani* Fondazione CRUI.

4. Il Bilancio Sociale è consultabile al link.

COMPONENTI E POSIZIONE		RUOLO RICOPERTO NELL'ELABORAZIONE DEL BILANCIO DI GENERE*
<b>Organo Promotore</b>	CUG	Promotore
<b>Comitato Scientifico</b>	Giovanni Molari, Magnifico Rettore Cristina Demaria, Delegata Equità, Inclusione e Diversità Giorgio Bellettini, Prorettore al personale Martina Vincieri, Presidente del CUG Rebecca L. Orelli, Delegata al Bilancio e alla programmazione Natalia Montinari, Professoressa Associata Paolo Luciano Adalberto Manasse, Professore Ordinario Cristian Balducci, Professore Associato Sabrina Gigli, Professoressa Associata	Indirizzo e supervisione del progetto complessivo
<b>Comitato Operativo</b>	Sabrina Luccarini, Direttore Generale Fabio Cumella, Anna Rita D'Archi, Alessandra Leone, Gian Piero Mignoli, Luca Ramazzotti, Nicola Reale, Anja Riceputi, Camilla Valentini, SSRD – Settore Programmazione e Supporto alla Valutazione	Coordinamento della raccolta, analisi ed elaborazione dei dati, editing del documento
	Mirella Cerato, Vincenza Ferraro, Alex Rinaldi, Silvia Zaghetto, SSRD – Settore Comunicazione – Ufficio Graphic Design per la comunicazione	Progetto e realizzazione grafica
	Alice Corradi, Responsabile APOS – Area del Personale Anna Zurla, APOS – Settore Sistemi informativi e documentali del personale Elena Bacchetti, Sabrina Pogliani, APOS – Settore Sviluppo organizzativo e formazione Costanza Mandich, APOS – Settore Inserimento e Sviluppo Professionale	Supporto all'elaborazione di dati e testi

\* Per comunicazioni: [cug@unibo.it](mailto: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.

Il principio di non discriminazione, segnatamente sulla base del genere, è sancito in ambito internazionale anzitutto nella Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna (Nazioni Unite, 1979), ratificata dall'Italia nel 1985, ove si conviene l'adozione di tutte le misure adeguate per l'eliminazione delle discriminazioni e l'affermazione del principio di uguaglianza. In ambito europeo, oltre agli obblighi derivanti nei confronti dell'Italia dalla sua appartenenza al Consiglio d'Europa (rileva in particolare la Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali, il cui art. 14 enuncia il divieto di discriminazione in ragione, tra l'altro, del sesso), assumono importanza gli obblighi derivanti dall'appartenenza all'Unione Europea. Il Trattato sull'Unione Europea (Lisbona, 2009) afferma espressamente che l'Unione si fonda sui valori del rispetto della dignità umana e dell'uguaglianza (art. 2) e combatte l'esclusione sociale e le discriminazioni, perseguendo la parità tra donne e uomini (art. 3). 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 al Consiglio la competenza ad adottare provvedimenti per combattere le discriminazioni fondate, tra l'altro, sul sesso (art. 19). L'azione degli Stati membri è promossa in diversi settori e, in particolare, nella parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro ed il trattamento sul lavoro (art. 153). 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, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione", anche mediante l'adozione di "misure che prevedano

vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato" (art. 23). A tal riguardo, l'Unione ha adottato una serie di provvedimenti rivolti agli Stati membri tra i quali: la direttiva 79/7/CEE, del 19 dicembre 1978, che impone 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; la direttiva 2010/41/CE, del 7 luglio 2010, sull'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma e la direttiva 2019/1158/UE del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza, che abroga la direttiva 2010/18/UE dell'8 marzo 2010 e stabilisce prescrizioni minime volte a conseguire la parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro e il trattamento sul lavoro. In generale, tali provvedimenti 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" (cfr. l'art. 2, c. 1, lett. c, direttiva 2006/54/CE). 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 della Costituzione tutela in particolare la donna lavoratrice. Nell’attuazione di tale normativa multilivello, il legislatore italiano ha adottato un ampio spettro di misure, tra le quali sono particolarmente rilevanti quelle di seguito illustrate. Nel D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, è stabilito che le pubbliche amministrazioni garantiscono 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, c. 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, il “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, da ultimo modificato con la L. 5 novembre 2021, n. 162. Il D.Lgs. n. 198/2006 ha adottato disposizioni in materia di non discriminazione, uguaglianza e promozione delle pari opportunità, tra le quali è basilare la predisposizione, da parte delle pubbliche amministrazioni, di 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, 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 (Direttiva del 4 marzo 2011), adattabili alle esigenze delle diverse amministrazioni nell’esercizio della loro autonomia. Più recentemente la Direttiva n. 2/2019 contenente “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche” ha aggiornato gli indirizzi contenuti nella citata Direttiva del 4 marzo 2011.

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.

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 nello Statuto di Ateneo (D.R. 13 dicembre 2011, n. 1203, modificato e integrato con D.R. 28 giugno 2017, n. 739), nel Codice Etico e di Comportamento (D.R. 1° ottobre 2014, n. 1408) e nel Codice di comportamento per la prevenzione delle molestie morali e sessuali e il loro contrasto (D.R. 22 maggio 2020, n. 611).

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) e la Consulta del Personale Tecnico Amministrativo (art. 12.4). Lo Statuto prevede, 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, dal punto di vista etico, le relazioni interne ed esterne dell’Università. In quest’ottica, esso individua 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, definisce 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. Tali disposizioni si estendono, inoltre, nei confronti dei collaboratori degli enti esecutori di opere o fornitori di beni o servizi a favore dell’Ateneo, con le modalità approvate dal Consiglio di Amministrazione (art. 2.4).

Nel Codice di comportamento per la prevenzione delle molestie morali e sessuali e il loro contrasto è garantito il diritto delle/i lavoratrici/lavoratori e delle/gli studentesse/studenti a un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali basate sull’eguaglianza, sulla reciproca correttezza e sul rispetto reciproco. È altresì rimarcato l’obiettivo di prevenire e combattere i fenomeni di molestie morali, sessuali e ogni forma di violazione della dignità della persona.

Il Codice, che si applica a tutta la comunità universitaria così come individuata dall’art. 2 del Codice etico e di comportamento, precisa i doveri dei Responsabili di struttura, nonché i doveri di collaborazione delle/i componenti della comunità universitaria. Il/La Consigliere/a di Fiducia fornisce consulenza e assistenza ai/alle componenti della comunità universitaria oggetto di discriminazioni o molestie ed interviene per contribuire alla soluzione del caso.



## 1.2 ORGANI E FIGURE PREPOSTI 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 le altre figure e strutture preposte nell'Alma Mater per la tutela e promozione delle pari opportunità e del benessere di chi lavora. 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, allo scopo di 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 DEL CUG	MANDATO 2017/2021*	MANDATO 2021/2025***
<b>Presidente</b>	Benedetta Siboni	Martina Vincieri
<b>Rappresentanti del Personale</b>	Valeria Guidoni, Maria Cristina Notarsanto**, Paolo Olivieri, Anna Pramstrahler, Chiara Sirk	Componenti effettivi: Cinzia Castelluccio, Roberta De Falchi, Chiara Sirk; Componenti supplenti: Valentina Filippi, Valeria Guidoni, Jolanda Gigli.
<b>Rappresentanti dell'Ateneo</b>	Patrizia Manzo, Annachiara Rasi, Martina Vincieri, Francesco Saverio Violante	Componenti effettivi: Cristian Balducci (Vicepresidente), Mara Casale; Componenti supplenti: Paolo Manasse, Hilary Profeta, Natalia Montinari.

\*Nomina dei membri avvenuta con D.R. n. 1537/2017, Prot. n. 147118 del 22/11/2017 e D.R. 708/2018 del 14/05/2018, Prot. n. 69940.

\*\* Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia.

\*\*\* Nomina dei membri avvenuta con D.R. n. 2052/2021, Prot. n. 0305628 del 01/12/2021. Il Regolamento per la costituzione e il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità – CUG dell'Alma Mater Studiorum – Università di Bologna, emanato con Decreto Rettorale n. 1448/2021 del 29/09/2021, prevede la nomina di componenti supplenti nella stessa misura dei membri effettivi.

### CONSIGLIERA/E DI FIDUCIA

Il/La Consigliere/a di Fiducia, dopo l'entrata in vigore del Codice di comportamento per la prevenzione delle molestie morali e sessuali e il loro contrasto (emanato con D.R. n.611/2020 del 22/5/2020), è nominato/a dal Senato Accademico su proposta del Magnifico Rettore: è una figura *super partes* chiamata all'ascolto e al dialogo a sostegno dei/delle componenti della comunità universitaria 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. Pur non godendo di potestà di azione in giudizio, nell'ambito delle sue competenze opera con autonomia funzionale; favorisce inoltre azioni di prevenzione e risoluzione. Infine 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 della collaborazione di esperti. L'Amministrazione fornisce al/alla Consigliere/a di Fiducia tutte le informazioni utili riguardanti i casi sottoposti alla sua attenzione.

Coloro che si rivolgono alla Consigliera di Fiducia hanno diritto alla massima riservatezza.

Dal 23 novembre 2021, l'incarico è ricoperto dalla prof.ssa Fiorella Giusberti; dal primo gennaio 2019 al 31 ottobre 2021, è stato invece ricoperto dalla prof.ssa Carla Faralli.

Nel corso dei tre anni di incarico il/la Consigliere/a ha ricevuto più di cento persone: per metà personale TA e bibliotecario, per metà docenti, ricercatori e assegnisti. Le segnalazioni del personale TA e bibliotecario hanno riguardato prevalentemente l'organizzazione del lavoro e i rapporti con i responsabili; quelle del personale docente, ricercatore e assegnista i rapporti con i colleghi (per lo più di grado superiore) e dinamiche concorsuali. Dopo l'entrata in vigore del nuovo codice, ossia da maggio 2020, ha ricevuto anche una ventina di segnalazioni da studenti e studentesse.

Molto positiva è stata la collaborazione con il CUG, con la Prorettrice per le risorse umane, la prof.ssa Chiara Elefante e, dopo l'estensione delle funzioni alla componente studentesca, con la Prorettrice agli studenti, la prof.ssa Elena Trombini.

### PRORETTORE/TRICE ALLE RISORSE UMANE, DELEGATA/O AL BENESSERE LAVORATIVO, DELEGATA/O ALLE PARI OPPORTUNITÀ, DELEGATO/A ALL'EQUITÀ, INCLUSIONE E DIVERSITÀ

Le funzioni legate alla promozione degli aspetti relativi al benessere lavorativo e alle politiche attive per la sua qualità, così come quelle relative alle pari opportunità, sono state attribuite dal Magnifico Rettore alla Prorettrice alle Risorse Umane, la 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 stipendiali, 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;
- lo studio di modalità di lavoro che favoriscano la conciliazione vita privata-vita lavorativa.

Il Magnifico Rettore ha delegato le funzioni relative al benessere lavorativo alla Prof.ssa Tullia Gallina Toschi e le funzioni riferite alla promozione delle pari opportunità alla Prof.ssa Rita Monticelli.

Da novembre 2021, con le elezioni del prof. Giovanni Molari a Magnifico Rettore, tali funzioni sono state attribuite al nuovo Prorettore al Personale, prof. Giorgio Bellettini, in coordinamento con la delegata all'Equità, inclusione e diversità, prof.ssa Cristina Demaria, e alla delegata al Benessere lavorativo, prof.ssa Paola Villano. La delega alle pari opportunità è dunque confluita in quella dedicata all'equità, inclusione e diversità, nell'ottica di potenziare ed estendere i suoi campi d'azione verso sempre più efficaci politiche di inclusione sociale e di rispetto della diversità. In virtù delle funzioni a lui delegate, il Prorettore al Personale contribuisce inoltre 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.

## 2. PIANO DELLE AZIONI POSITIVE E INIZIATIVE REALIZZATE



### 2.1 IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE<sup>5</sup>

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, punta 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 2018-2021 dell'Università di Bologna, elaborato dal CUG ed approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'Alma Mater nella seduta del 29 maggio 2018, colloca le misure promosse nell'ambito di 3 macroaree, di seguito sintetizzate:

• **Attività di formazione, sensibilizzazione e comunicazione**, rivolte alla comunità Unibo e/o aperte al pubblico. Le misure riguardano sia azioni di formazione, sia azioni di comunicazione, attraverso la sezione del Portale di Ateneo dedicata al CUG e l'organizzazione di conferenze/seminari sui temi del benessere organizzativo, delle pari opportunità e contro le discriminazioni nel lavoro. Le attività di formazione rivolte al personale dell'Ateneo hanno ad oggetto temi come:

- *l'Empowerment*, finalizzato a valorizzare le persone per farle crescere sia come individui, sia come professioniste e professionisti realizzati nel proprio lavoro;
- il Cambiamento, le Relazioni e la Resilienza, per fornire strumenti utili ad affrontare le trasformazioni nel lavoro come una sfida e un'opportunità di crescita professionale, sviluppare capacità di adattamento ai nuovi contesti e promuovere uno stile di relazione con i colleghi e le colleghe che si conformi alla comunicazione non violenta e che promuova il benessere lavorativo;
- il Benessere lavorativo, per promuovere stili di vita e di alimentazione che favoriscano la salute nell'ambiente di lavoro; l'Inclusione lavorativa, volta a favorire la

partecipazione e valorizzare la ricchezza delle risorse over 50, dei rientri post-congedi prolungati e del personale con disabilità.

Tra le misure di sensibilizzazione è prevista l'istituzione di premi (di laurea, di dottorato, per iniziative di carattere culturale) riguardanti le funzioni trattate dal Comitato.

• **Misure rivolte alla promozione e tutela della garanzia delle pari opportunità e misure di *networking* interno ed esterno, come:**

- la raccolta e l'analisi di dati disaggregati per genere ai fini della realizzazione, divulgazione e aggiornamento annuale di un Bilancio di Genere dell'Alma Mater, nonché la formulazione di proposte di indici per la misurazione della situazione di equilibrio di genere nell'università, finalizzati ad incoraggiare un *benchmarking* nel tempo e tra atenei per la verifica della situazione di contesto e dei progressi effettuati in tema di pari opportunità;
- la collaborazione nell'attuazione delle misure contenute nel Piano di Eguaglianza di Genere dell'Ateneo, indirizzato a realizzare specifiche azioni di miglioramento in favore della parità di genere;
- la collaborazione con le altre figure e strutture che operano in Unibo per la promozione delle pari opportunità, al fine di realizzare azioni che promuovano la concreta adozione di un linguaggio che rispetti e non annulli le differenze di genere nelle comunicazioni istituzionali e nella modulistica dell'Ateneo.

Il CUG inoltre promuove l'attivazione di nuovi canali di confronto e sinergia con i CUG, i gruppi di lavoro e le altre istituzioni ed enti esterni, nazionali e internazionali, che operano sui temi legati alle pari opportunità.

• **Misure riguardanti la promozione del benessere lavorativo e la conciliazione lavoro-tempi di cura.**

Il CUG è promotore della pubblicazione di materiale divulgativo volto a favorire la conoscenza da parte del personale dell'Ateneo dei servizi esistenti e delle figure e strutture deputate alla promozione delle pari opportunità, del benessere lavorativo e alla conciliazione lavoro-tempi di cura. Il CUG è altresì promotore della sperimentazione di iniziative rivolte alla promozione di stili di vita e di alimentazione che favoriscano la salute del personale; promuove inoltre l'istituzione di un

<sup>5</sup> Visionabile in forma integrale alla pagina.

premio per la raccolta di idee progettuali finalizzate a valorizzare il benessere lavorativo in Ateneo. Il Comitato, inoltre, collabora con gli altri settori coinvolti nella realizzazione delle varie indagini che l'Ateneo intende rivolgere al personale. E ancora, promuove un raccordo con tutti gli interlocutori istituzionali interni ed esterni all'Alma Mater per creare una rete attiva sui temi del Comitato e si adopera per favorire il mantenimento e l'ulteriore implementazione in Ateneo di buone pratiche lavorative che permettano di promuovere la

conciliazione dei tempi di lavoro e di vita privata. Il telelavoro, le postazioni di lavoro satellitare e l'utilizzo delle tecnologie finalizzato a ridurre gli spostamenti tra le diverse sedi e i cinque Campus ne sono un esempio. Il CUG infine, sensibilizza sull'adozione di buone pratiche per una migliore organizzazione dei tempi delle attività lavorative, in armonia con le esigenze di bilanciamento vita-lavoro, come suggerimenti per la pianificazione degli orari delle riunioni e utilizzo delle e-mail fuori dall'orario di lavoro.

## 2.2 LE ATTIVITÀ REALIZZATE NEL 2021<sup>6</sup>

### Attività di formazione, sensibilizzazione e comunicazione

- Organizzazione di un ciclo di seminari formativi sul tema della Diversità erogati online tramite la piattaforma Microsoft Teams. Il ciclo si è rivolto a tutto il personale dell'Ateneo, anche non strutturato, di qualsiasi livello di inquadramento, con l'obiettivo di affrontare il tema della diversità e della valorizzazione delle peculiarità delle singole persone e dei gruppi di lavoro. La prospettiva è stata quella di favorire la piena partecipazione di tutte le componenti del gruppo di lavoro, in modo che le diversità/peculiarità e specificità di ciascuno, anziché costituire una barriera, potessero rappresentare una risorsa per armonizzare le performance organizzative e il benessere del gruppo e dei singoli. Il percorso è stato realizzato grazie alla collaborazione di personale docente afferente a diversi dipartimenti dell'Ateneo. I temi sviluppati nei seminari sono stati i seguenti: Verso una società inclusiva: introduzione al diversity management; La responsabilità delle parole: genere e dintorni; Le diversità nei contesti lavorativi: strategie per il benessere e la partecipazione.
- Organizzazione del seminario di sensibilizzazione sul tema della violenza contro le donne e del femminicidio, con un particolare approfondimento sul periodo della pandemia da COVID 19. L'incontro, intitolato "Crimini diseguali: storie di violenza maschile contro le donne prima e durante la pandemia", è stato organizzato in collaborazione con il Prorettorato alle Risorse Umane e la Delegata per le Pari Opportunità e si è svolto online tramite la Piattaforma Microsoft Teams. Il seminario, rivolto primariamente al personale e alla componente studentesca dell'Ateneo, è stato aperto anche a partecipanti esterni e rappresentanti di CUG di altre Amministrazioni che cooperano con l'Ateneo.
- Organizzazione del seminario intitolato "Presentazione delle azioni positive realizzate dal CUG nel mandato 2017/2021". L'evento, tenutosi in orario di lavoro per il personale dell'Ateneo e aperto a membri dei CUG di Amministrazioni che cooperano con l'Università di Bologna, ha rappresentato l'occasione per presentare al personale dell'Ateneo i membri neo-eletti del CUG (in carica per il mandato 2021-2025), illustrare le azioni positive realizzate dal precedente Comitato e riflettere sui loro risultati, facendo il punto sulle questioni ancora aperte. In questa logica è stata dedicata una sessione alla presentazione dei risultati dell'indagine stress lavoro correlato e alle sue prospettive future.
- Partecipazione alla Cerimonia di conferimento della Laurea alla Memoria della nostra studentessa Emma Elsie Michelle Pezemo, studentessa iscritta al Corso di Laurea in Sociologia e Servizio Sociale dell'Università di Bologna, vittima di un atroce femminicidio.
- Costante aggiornamento e sviluppo del proprio sito web istituzionale dove sono disponibili in open access gli atti di alcuni cicli formativi organizzati dal CUG in anni passati. È anche proseguita l'opera di costante aggiornamento delle restanti sezioni del sito web del Comitato quale mezzo attraverso cui diffondere numerose iniziative ed eventi realizzati direttamente o promossi da altre Strutture dell'Ateneo, oltre a iniziative di rilevanza nazionale.

6. Per la rendicontazione completa delle azioni positive realizzate e dei rispettivi indicatori si rinvia alla pagina

- Realizzazione, con la collaborazione di Area Rapporti Imprese Terza missione e Comunicazione – Settore Social Media, di due post-carosello divulgati sulla pagina LinkedIn dell'Ateneo, nell'ambito della linea della rassegna UniBOOST. Il primo post ha presentato le funzioni del CUG e le azioni positive realizzate nel 2020, mentre il secondo post ha divulgato i principali contenuti del Bilancio di Genere 2020 dell'Ateneo, mettendo in luce in particolare i fenomeni segregativi di genere.
- Finanziamento di un bando per 2 premi di studio per tesi di laurea magistrale (€ 1.000 per ogni premio), pubblicato in collaborazione con il Settore Diritto allo Studio dell'Area Biblioteche e Servizi allo Studio dell'Ateneo. Il bando era rivolto a coloro che avessero conseguito il titolo di Laurea magistrale nell'a.a. 2019/20 entro la durata normale del corso, presentando una tesi svolta su un argomento riguardante una o più delle tematiche di interesse del CUG.
- Finanziamento di un bando per 3 premi di studio per tesi di Dottorato di ricerca su argomenti riguardanti una o più delle tematiche di interesse del CUG di seguito riportate: sviluppo della cultura e delle buone pratiche delle pari opportunità, compresa l'introduzione delle variabili sesso e genere nell'ambito della ricerca scientifica o umanistica; valorizzazione del benessere lavorativo; proposta e valutazione di interventi e progetti di conciliazione vita-lavoro; molestie sessuali e contrasto alla violenza di genere; specifiche azioni volte a conoscere, prevenire e rimuovere le discriminazioni di qualsiasi natura, il disagio psicologico e il mobbing e le forme di violenza correlate. I premi erano riservati a dottori e dottoresse dell'Università di Bologna che avessero conseguito il titolo in uno dei seguenti a.a.: 2017/18, 2018/19, 2019/20. L'importo di ogni premio era di € 1.500.
- Finanziamento di una quota di iscrizione (100,00 €) per il personale TA per la partecipazione alla Scuola estiva della Società Italiana delle Storiche (SIS) dal titolo "Ambiente. Storie, conflitti, movimenti in una prospettiva di genere", svoltasi dal 25 al 28 agosto in modalità online.

### Misure rivolte alla promozione e tutela della garanzia delle pari opportunità e misure di networking interno ed esterno

- Promozione della realizzazione del Bilancio di Genere dell'Università di Bologna che riporta dati riferiti all'anno 2020 ed è pubblicato sul Portale dell'Ateneo. Il documento è inoltre disponibile in versione inglese, per promuoverne una maggiore diffusione internazionale. Il Bilancio di Genere 2020 presenta, per il quarto anno consecutivo, la determinazione dell'University Gender Inequality Index (UGII): un indice di genere innovativo ideato da un gruppo di lavoro multidisciplinare interno all'Alma Mater, che vuole esprimere attraverso un unico valore la distanza che si frappone tra la distribuzione di genere rilevata nell'Ateneo e la situazione di perfetta parità. L'indice fornisce inoltre indicazioni di policy, consentendo una lettura dei domini rilevanti che interessano l'attività universitaria dai quali individuare i punti di forza e le aree di debolezza su cui investire per migliorare il proprio posizionamento.
- Intervento, su invito del Rettore, alla riunione del Collegio dei Direttori di Dipartimento dell'Università di Bologna del 13 aprile al fine della presentazione delle azioni positive realizzate dal Comitato e della discussione dei principali fenomeni segregativi di genere riscontrati attraverso il Bilancio di Genere 2020.
- Intervento, su invito del Direttore del Dipartimento di Chimica dell'Università di Bologna, nella riunione della Giunta del Dipartimento al fine di confrontarsi sulle possibili azioni positive da adottare al fine di incoraggiare il riequilibrio di genere nella carriera accademica.
- Partecipazione ai lavori del Gruppo che, d'intesa con il Direttore Generale, l'Area del Personale e la Prorettrice per le Risorse umane, ha formulato la proposta di revisione del Regolamento di costituzione e funzionamento del CUG dell'Ateneo, in aderenza alle novità introdotte dalla Direttiva 2/2019. Il testo del Regolamento rivisto è pubblicato sul Portale di Ateneo.
- Promozione di incontri e scambi con la Consigliera di Fiducia, il Servizio di Prevenzione e Protezione, la Dirigente dell'Area del Personale, il Settore Sviluppo organizzativo e formazione e il Settore Inserimento e sviluppo professionale (Ufficio Inclusione e tutela lavorativa) dell'Area del Personale, la Prorettrice alle Risorse Umane, la Delegata del Rettore per il Benessere lavorativo, la Delegata del Rettore per le Pari Opportunità, e con numerosi/e docenti, ricercatori e ricercatrici, dirigenti e membri del personale TA, attivando altresì un nuovo canale di collaborazione con l'Osservatorio di ricerca sul Femminicidio del Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali dell'Ateneo. Lo scopo degli incontri è stato quello di avviare un'attività di networking fra varie figure e attori che sono preposti alla difesa e alla valorizzazione del benessere lavorativo, ed individuare iniziative da porre in atto in maniera sinergica.

- Avvio di collaborazioni con i corrispondenti Comitati presenti in altre Amministrazioni interessate per partecipare alle iniziative promosse a beneficio e nella direzione delle pari opportunità, della valorizzazione del benessere nel lavoro e contro le discriminazioni. Nel corso del 2021 si sono avuti rapporti collaborativi e di scambio di buone prassi con il Forum Nazionale dei CUG e la Conferenza degli Organismi di Parità delle Università italiane nonché con i CUG di: Provincia di Forlì-Cesena, AUSL di Bologna, AUSL di Bari, Istituto Ortopedico Rizzoli (IOR), Azienda Ospedaliera Universitaria Sant'Orsola, Università di Bergamo, Università di Sassari.
- Partecipazione su invito alle seguenti iniziative al fine di favorire uno scambio di buone prassi sulle azioni positive: Femtalk. Festival del dialogo femminista, organizzato dalla Casa delle Donne per non subire violenza Onlus – sezione di Ravenna, 6 marzo (evento patrocinato dal CUG di UNIBO); formazione del personale dell'AUSL di Bari, 29 giugno; presentazione del progetto IGEA "Innovation for Gender Equality in Academia" dell'Università degli Studi di Sassari, 28 luglio; intervista rilasciata nell'ambito del progetto PRIN "GeA – Gendering Academia", di cui è capofila l'Università di Torino, 14 settembre.
- Partecipazione agli incontri della "Commissione salute e sicurezza, anche in ottica di genere, età e disabilità" della Rete Nazionale dei CUG.
- Partecipazione in qualità di partner alla realizzazione del progetto "Restituiamo tempo alle famiglie: promozione della cultura della parità di genere e misure concrete volte al recupero di tempo per la genitorialità" di cui è Ente capofila la Provincia di Forlì-Cesena, finanziato nell'ambito del bando della Regione Emilia-Romagna per la presentazione di progetti volti a sostenere la presenza paritaria delle donne nella vita economica del territorio, favorendo l'accesso al lavoro, i percorsi di carriera e la promozione di progetti di welfare finalizzati al work-life balance e al miglioramento della qualità della vita delle persone.
- Partecipazione agli incontri e ai lavori del Gruppo sul Bilancio di genere costituito in seno al Gruppo Delegati/e sulle tematiche di genere – CRUI, che nel 2021 ha curato la ricognizione ed analisi dei bilanci di genere pubblicati dagli Atenei in aderenza alle Linee guida pubblicate dal Gruppo medesimo e i rapporti con il CINECA per definire delle modalità comuni per l'analisi dei dati finanziari degli Atenei in ottica di genere.
- Prosecuzione della collaborazione con la Rete Alma Gender di Ateneo e con la Casa delle Donne per non subire violenza Onlus di Bologna e attivazione di nuovi canali di confronto e di sinergia con i CUG di altri Atenei ed enti pubblici, allo scopo di promuovere iniziative legate alle funzioni di pertinenza del Comitato.
- Promozione, d'intesa con la Prorettrice per le Risorse umane e con la Delegata alle Pari opportunità, della stesura delle Linee guida per la promozione delle pari opportunità e dell'equilibrio di genere negli eventi e nella composizione di gruppi di lavoro e di comitati dell'Università di Bologna, approvate durante la seduta del CdA del 21 giugno. Le Linee guida sono pubblicate sul Portale di Ateneo.
- Partecipazione al gruppo di lavoro che ha elaborato la proposta di Piano di Eguaglianza di Genere/Gender Equality Plan di UNIBO 2021-2024. Il Gruppo era coordinato dalla Prorettrice per le risorse umane. Il Piano di eguaglianza di genere è stato approvato dal CdA di UNIBO nella seduta del 28 settembre, ed è pubblicato sul Portale dell'Ateneo.
- Partecipazione al Gruppo di lavoro che ha elaborato le Linee guida per la gestione delle carriere "alias" del personale docente, TA e della comunità studentesca dell'Ateneo. Il Gruppo di lavoro, coordinato dalla Prorettrice per le Risorse umane e dalla Delegata per le Pari opportunità, è stato approvato dal CdA dell'Ateneo durante la seduta del 28 settembre.

#### Misure riguardanti la promozione del benessere lavorativo e la conciliazione lavoro-tempi di cura

- Partecipazione agli incontri e lavori del Gruppo di lavoro per l'analisi degli aspetti attinenti alla tematica del rischio stress lavoro-correlato nell'ambito del contesto lavorativo dell'Ateneo, istituito sotto il presidio politico della Prorettrice alle Risorse Umane. Il Gruppo di lavoro, nel corso del 2021, ha curato la stesura del documento di valutazione dei rischi elaborato ai sensi del D.lgs. n. 81 del 2008, che ha lo scopo di rilevare indicatori di benessere e malessere organizzativo in generale, al cui interno è stato effettuato anche un focus volto ad indagare le condizioni particolari indotte dalla pandemia e individuare a cura dell'Amministrazione le azioni di miglioramento da realizzare in futuro.
- Conduzione di una sessione formativa all'interno della formazione che l'Ateneo organizza per il personale TA neo-assunto (24 giugno). Durante tale sessione, la Presidente del CUG, oltre a presentare le funzioni del Comitato e le azioni positive promosse nel corso del suo mandato, ha illustrato i contenuti della brochure curata dal CUG "La rete di servizi per le persone che lavorano all'Università di Bologna".
- Supporto, sostegno, aiuto e consiglio effettuati 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.
- Attività finalizzata a verificare se le richieste e osservazioni promosse dal CUG vengono accolte dall'Ateneo e correttamente applicate.



**“SCIENZE AL FEMMINILE”**

Il 16.10.2021 ha avuto luogo il workshop “Scienze al femminile”, organizzato nell’ambito del Piano Lauree Scientifiche, in cui si è discusso di scienza e tecnologia al femminile, affrontando la questione di genere tra scuola, università e mondo del lavoro. Il workshop ha visto la partecipazione come relatori di Chiara Elefante (Prorettrice per le risorse umane UNIBO), Roberto Ricci (Presidente INVALSI), Roberta Fulci (Redattrice e conduttrice di Radio3Scienza, Rai Radio 3), Ilenia Picardi (Ricercatrice dell’Università Federico II di Napoli), Chiara Amadori (Geologa, Associazione Pangea), Elisa Frontani (*Material and Process Specialist* presso Ducati Motor Holding), Laila Mainò (*Business Intelligence e Innovation Director di Bottega Veneta*). Le relazioni sono visibili sul canale YouTube del PLS Unibo. Anche la rassegna “Scienza al cinema 2021” ha dedicato due serate a figure di scienziate: una a Marie Curie e una alla matematica iraniana Maryam Mirzakhani (medaglia Fields per la Matematica nel 2014, unica donna vincitrice del premio).

**EMMA PEZEMO**

Nei primi di maggio 2021 la comunità universitaria è stata direttamente toccata dall’episodio di femminicidio che ha visto la morte, per mano del compagno, di una studentessa universitaria iscritta all’Università di Bologna, Emma Pezemo. Per ricordare la studentessa violentemente uccisa e straziata dal suo fidanzato, la comunità Unibo ha messo sin da subito in campo una forte empatia e diverse azioni per ricordare Emma. L’Alma Mater ha intitolato un’aula didattica presso il Dipartimento di Sociologia e Diritto dell’Economia in cui Emma studiava con l’intento di mantenere vivo il suo ricordo e la sua determinazione e passione per lo studio, ma anche perché sia traccia indelebile dell’impegno che il Dipartimento e l’intero Ateneo portano e porteranno avanti con sempre maggiore forza per una riflessione collettiva sulla lotta alla violenza di genere. Il CDA, inoltre, le ha conferito la laurea alla memoria. “Nel nome di Emma, tra le righe del suo diploma di laurea, scriviamo il nostro NO deciso all’ignoranza, perché l’Università è nata ed esiste proprio per superarla e perseguire la bellezza della coscienza e della conoscenza”, le parole del Rettore Ubertini.

**LE CODING GIRLS E IL LORO ANNO DI LAVORO PER LA PARITÀ DI GENERE**

A maggio si è svolto l’evento conclusivo della settima edizione del programma nazionale della Fondazione Mondo Digitale “Le ragazze che programmano il futuro”, progetto che sostiene la parità di genere nei settori della scienza e della tecnologia, congiuntamente alla partecipazione delle giovani donne al mercato del lavoro. Un’iniziativa realizzata anche grazie alla collaborazione della professoressa Rebecca Montanari e del Dipartimento di Informatica – Scienza e Ingegneria dell’Alma Mater.

Con oltre 900 ore di formazione, il progetto ha previsto allenamenti e competizioni di coding, webinar sulle professioni del futuro, sessioni di orientamento con 30 partner accademici e incontri con donne di successo in diversi campi, dal management alla ricerca, che hanno animato la campagna intergenerazionale “Il mio futuro? Dipende da me”.

In risposta all’emergenza sanitaria che ha inasprito le disuguaglianze e penalizzato il lavoro delle donne, le Coding Girls hanno accettato la sfida di lavorare sulle mission del Recovery Plan, dalla digitalizzazione alla transizione ecologica, per offrire un’interpretazione personalizzata, inclusiva e partecipata, della tecnologia a servizio della ripartenza del Paese. Un anno di lavoro intenso che ha portato alla realizzazione di oltre 400 progetti, anche con applicazioni di intelligenza artificiale e al coinvolgimento di 15.000 studenti di 100 scuole superiori in 62 città italiane.



### LA PANCHINA ROSSA CONTRO LA VIOLENZA SULLE DONNE DELL'ALMA MATER

In un momento in cui i femminicidi e le violenze contro le donne sono tristemente tema ormai troppo frequente nelle cronache dei quotidiani italiani, l'Alma Mater, in qualità di istituzione culturale per eccellenza e luogo di accoglienza per tante e tanti giovani studentesse e studenti, non può esimersi dal fornire un segnale di sensibilizzazione rivolto alle nuove generazioni. Tanti sono i contesti e le città in cui è già stata realizzata una panchina dipinta di rosso, simbolicamente occupata dalle numerosissime donne vittime di violenza e pensata per trasmetterne la memoria e restituire loro il posto che occupavano in città (al cinema, a scuola, in autobus), prima che un uomo decidesse di porre

fine alla loro vita. Quale simbolo e monito contro la violenza sulle donne, il CUG dell'Alma Mater, d'intesa con il Magnifico Rettore e con la Prorettrice per le Risorse Umane, ha curato la realizzazione di una panchina rossa che è collocata presso il Cortile del Pozzo di Palazzo Poggi, sede del Rettorato di Via Zamboni, 33. Allo scopo di trasmettere il senso di protezione e di attenzione verso le studentesse e gli studenti tutti, la panchina rossa è stata adottata anche nel Campus di Ravenna, d'intesa con la sua Presidente, il 25 novembre 2021. Posta nella Piazzetta degli Studenti in via Mariani 5, di fronte all'ingresso della Biblioteca centrale, è accompagnata da una targa artistica in mosaico frutto della sinergia tra Campus e Accademia di Belle Arti di Ravenna. La panchina assume il valore di monito contro i femminicidi e allo stesso tempo simboleggia la forza resiliente delle donne.



### 2.3 IL PIANO DI EGUALIANZA DI GENERE 2021-2024 DELL'ALMA MATER (PROGETTO PLOTINA)

Sulla base dell'esperienza del primo Piano di Eguaglianza di Genere (GEP – Gender Equality Plan 2017-2020), risultato di una delle azioni previste dal progetto PLOTINA "Promoting Gender Balance and Inclusion in Research, Innovation and Training", l'Ateneo di Bologna ha risposto al richiamo della Direzione Ricerca e Innovazione della Commissione Europea che ha previsto, nella cornice del programma Horizon Europe, la necessità di dotarsi di un GEP per tutte le istituzioni pubbliche che vogliono accedere a un finanziamento di ricerca europeo. Gli Organi d'Ateneo hanno dunque approvato, nell'ottobre del 2021, il *Gender Equality Plan 2021-2024*.

Si tratta di un documento programmatico che guarda ai prossimi tre anni, e anche oltre, mettendo in campo azioni e progetti che favoriscano la riduzione delle asimmetrie di genere e permettano al contempo la valorizzazione di tutte le diversità, legate, per esempio, alle variabili dell'età, della cultura, dell'abilità fisica, dell'orientamento sessuale e del plurilinguismo. Il processo che ha portato all'elaborazione del GEP è stato discusso anche all'interno di un gruppo di lavoro nominato dalla CRUI, di cui Bologna ha fatto attivamente parte, e ha visto poi, all'interno dell'Ateneo, il coinvolgimento dei vertici politici e amministrativi dell'istituzione, nonché di un gruppo di lavoro allargato con persone attive sulle tematiche di genere e sull'intersezionalità, con esperienze e conoscenze differenziate. La struttura del Piano rispetta le cinque aree minime indicate dalla Commissione e le declina in diversi obiettivi. La prima area riguarda l'equilibrio tra vita privata e vita lavorativa, la cultura dell'organizzazione e la lotta agli stereotipi; la seconda persegue l'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali; la terza mira all'uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera; la quarta punta all'integrazione della dimensione di genere e dell'intersezionalità nella ricerca, didattica e terza missione; la quinta area, infine, persegue il contrasto delle violenze di genere e delle molestie morali e sessuali. Le schede delle singole azioni precisano gli obiettivi, le azioni, le responsabilità, i destinatari diretti e indiretti, le risorse umane e finanziarie necessarie all'attuazione del piano, gli indicatori e i target per il suo monitoraggio nonché la programmazione temporale delle singole azioni.



## LE MISURE DEL PIANO DI EGUAGLIANZA DI GENERE DELL'ALMA MATER (PROGETTO PLOTINA)

Area Chiave	Obiettivi	Misure
<b>AREA 1- Equilibrio vita privata/vita lavorativa, cultura dell'organizzazione e lotta agli stereotipi</b>	1.1 Favorire la conciliazione e l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata	Pubblicazione di bandi semestrali per l'accesso a progetti di telelavoro. Estensione progressiva dello smart working ai contesti organizzativi, in funzione della formazione erogata e delle competenze acquisite.
		Diffusione di Linee Guida per il diritto alla disconnessione e una migliore pianificazione delle riunioni e delle attività lavorative.
		Analisi di fattibilità sulla concessione ai/alle neogenitori/trici del personale docente e ricercatore (1 per nucleo familiare e una sola volta per ogni figlio/a) di un semestre facoltativo libero dall'attività didattica al rientro dall'astensione obbligatoria e/o dal congedo parentale continuativo fruito per la sua intera durata.
	1.2 Sostegno al bilanciamento tra lavoro e genitorialità e/o attività di cura	Avvio di una misura per personale TA che preveda la sostituzione, attraverso tempi determinati, del personale assente per congedi parentali fruiti per la loro intera durata.
		Costruzione di un nuovo Polo per l'infanzia (sistema integrato e continuità educativa 0-6 anni) nella cittadella universitaria di Bologna per i/le figli/e del personale dell'Ateneo.
		Prosecuzione delle attività dell'Asilo nido "Arca di Noè" presso l'Area di Medicina Veterinaria di Ozzano dell'Emilia per i/le figli/e del personale dell'Ateneo e della comunità studentesca.
		Mantenimento del Baby Pit Stop d'Ateneo nella cittadella universitaria, di quelli UNICEF (BPS) nelle sedi museali e analisi di fattibilità per l'apertura di altri Baby Pit Stop presso i Campus della Romagna e altre eventuali strutture dell'Ateneo.
		Realizzazione presso ogni Campus della Romagna, e almeno in un punto della cittadella universitaria di Bologna, di uno spazio temporaneo kids friendly dove accogliere figli/e del personale in occasione di convegni o speciali eventi che esulino dall'attività lavorativa standard.
		Promozione in collaborazione con il Comune di reti cittadine che mappino i Baby Pit Stop e sviluppino una App di geolocalizzazione degli stessi.
		Adesione alla rete Unicef "Insieme per l'allattamento".
Organizzazione annuale di campi culturali estivi (a Bologna e nelle città del Multicampus) per figli e figlie del personale di Ateneo.		
Prosecuzione delle attività dello sportello gratuito di consulenza psicologica destinato al personale ed estensione dello stesso alla comunità studentesca per il supporto alla cura di figli/e, familiari anziani/e e/o con disabilità ("Avrò cura di te").		

1.3 Rafforzare all'interno dell'Ateneo una cultura condivisa delle pari opportunità e del valore dell'inclusione

Redazione annuale del Bilancio di genere dell'Ateneo, pubblicazione del documento in italiano e in inglese.

Adozione di un linguaggio istituzionale/amministrativo rispettoso della dimensione di genere attraverso:

- Organizzazione di eventi di formazione sulle modalità e strategie di applicazione delle Linee Guida per la visibilità del genere nella comunicazione istituzionale.
- Applicazione estensiva delle Linee Guida per la visibilità del genere nella comunicazione istituzionale.
- Adeguamento dei documenti istituzionali di Ateneo e delle Strutture e della modulistica di Ateneo alle Linee Guida per la visibilità del genere nella comunicazione istituzionale.

Diffusione e applicazione di Linee guida sulla carriera alias (assegnazione di un'identità provvisoria) per il personale docente e ricercatore, specializzandi/e assegniste/i, dottorandi/i, personale tecnico-amministrativo e CEL e per la comunità studentesca.

Rafforzamento del Servizio di Consultazione transculturale aperto alla comunità studentesca internazionale attraverso la costituzione di reti di collaborazione con Associazioni, ONG e Servizi del territorio attivi su tematiche di transculturalità e lotta alla marginalizzazione.

Realizzazione di video in italiano e in inglese (eventualmente sottotitolati), da diffondere anche attraverso i social, destinati alle comunità studentesche degli istituti di istruzione superiore italiani e internazionali e a tutti/e coloro che partecipano alle iniziative di orientamento volti ad abbattere l'influenza dei bias di genere nella scelta dei corsi universitari.

Creazione, all'interno dei canali e dei social network di Ateneo, di una Rubrica sulla "Libera Scelta" dei corsi universitari.

Progettazione di almeno una iniziativa annuale destinata a specializzandi/e, dottorandi/e, assegnisti/e, personale tecnico-amministrativo e CEL neoassunto che presenti testimonianze positive di leadership maschile e femminile che in ambito professionale hanno abbattuto stereotipi di genere o stanno lavorando per rendere gli ambienti professionali più inclusivi e capaci di valorizzare le diversità.

Progettazione, all'interno dell'iniziativa annuale dello Start-up day, di una sessione (workshop/seminario) sul tema dell'imprenditorialità femminile con il coinvolgimento, in qualità di coordinatrici dei lavori e relatrici, di laureate, ricercatrici e alumnæ Unibo impegnate in impresa.

**AREA 1-  
Equilibrio vita  
privata/vita  
lavorativa,  
cultura  
dell'organizzazione  
e lotta agli  
stereotipi**

1.4 Lotta agli stereotipi di genere, valorizzazione delle diversità e sostegno alle comunità meno rappresentate



<b>AREA 2 – Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali</b>	2.1 Modifica di Regolamenti e promozione di strutture e misure a supporto dell'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice di Ateneo	Proposta di modifica dei Regolamenti delle Strutture inserendo la previsione della necessità di garantire il bilanciamento di genere negli Organi collegiali, nelle Commissioni e negli organismi delle Strutture comunque denominati.
		Eventuale connessa modifica delle norme riguardanti l'individuazione dei/delle componenti di Organi/Organismi e Commissioni.
		Studio di fattibilità per la costituzione di un Centro di Ricerca Interdipartimentale sulle tematiche della parità di genere, della lotta agli stereotipi, del contrasto alla violenza di genere e alla violenza sull'identità di genere, per la valorizzazione delle diversità e dell'inclusione.
		Istituzione di tavoli congiunti di lavoro con le aziende sanitarie e con altri eventuali partner strategici dell'Ateneo (ad esempio CNR) per un confronto costante sul tema dell'uguaglianza di genere, della valorizzazione delle diversità e delle buone pratiche adottate.
	2.2 Promozione della parità di genere nell'organizzazione e svolgimento di eventi scientifici e divulgativi e nella loro diffusione e visibilità	Studio di fattibilità per l'istituzione di un Osservatorio d'Ateneo sulla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e il contrasto alla violenza per un confronto costante sui temi del Gender Equality Plan, per il monitoraggio dello stesso e per una collaborazione alla sua realizzazione.
		Diffusione e monitoraggio dell'applicazione delle Linee Guida per la promozione delle pari opportunità e dell'equilibrio di genere negli eventi e nella composizione di gruppi e comitati dell'Alma Mater Studiorum.
<b>AREA 3 – Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera</b>	3.1 Promuovere l'equilibrio di genere nelle commissioni valutatrici per il reclutamento del personale ricercatore, docente e tecnico-amministrativo e in quelle di selezione per i corsi di dottorato e per gli assegni di ricerca	Promuovere l'equilibrio di genere nelle Commissioni valutatrici per il reclutamento di personale docente e ricercatore, tecnico-amministrativo e CEL. Contrasto agli stereotipi di genere nelle valutazioni e selezioni attraverso: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Monitoraggio annuale da sottoporre al Consiglio d'Amministrazione del rispetto dell'articolo che disciplina la composizione delle Commissioni per la chiamata dei/delle Professori/resse di I e II fascia.</li> <li>• Monitoraggio annuale da sottoporre al Consiglio d'Amministrazione del rispetto dell'articolo che disciplina la composizione delle Commissioni per i Ricercatori/trici a tempo determinato.</li> <li>• Rendicontazione del rispetto dell'equilibrio di genere nelle commissioni di reclutamento del personale tecnico-amministrativo.</li> <li>• Inserimento della previsione della composizione equilibrata in termini di genere delle commissioni nel Regolamento in materia di corsi di dottorato di ricerca e nel Regolamento per gli assegni di ricerca.</li> <li>• Monitoraggio annuale da sottoporre al Consiglio d'Amministrazione dell'applicazione dei Regolamenti di dottorato e assegni di ricerca così come modificati.</li> <li>• Diffusione all'intera comunità e a tutti/e le componenti delle commissioni delle procedure concorsuali di Ateneo di video e materiale informativo indirizzati a contrastare gli stereotipi di genere nella valutazione.</li> </ul>

<b>AREA 4 – Integrazione delle dimensioni di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti; formazione e capacità di rapportarsi trasversalmente tra istituzioni</b>	3.2 Promozione di misure atte a supportare l'equilibrio di genere nel reclutamento	Raccolta sistematica presso l'Area del Personale di dati quantitativi disaggregati per genere sulle procedure concorsuali del personale docente e ricercatore, di dottorande/i e assegniste/i, specializzande/i, personale tecnico-amministrativo e CEL.
		Monitoraggio annuale, da sottoporre al Consiglio d'Amministrazione, dei dati di partecipazione rispetto alla variabile genere alle procedure concorsuali del personale docente e ricercatore, tecnico-amministrativo e CEL, dei dati di partecipazione alla selezione per le Scuole di Specializzazione, i corsi di dottorato e gli assegni di ricerca, dei dati sui/sulle vincitori/trici di procedure e selezioni e dei dati sulle chiamate dirette.
		Studio di fattibilità di un criterio che, nella fase di riparto dei punti organico ai Dipartimenti, premi le strutture che abbiano ridotto le asimmetrie di genere.
		Incentivazione delle chiamate dirette dall'estero se contribuiscono a riequilibrare la componente docente del Dipartimento in termini di genere (rendere ad esempio gratuita la seconda chiamata se contribuisce al riequilibrio).
	4.1 Integrazione della dimensione di genere nel processo di ricerca, di innovazione e valutazione	Inserire nella banca dati IRIS un campo dove il/la ricercatore/trice possa indicare se la dimensione di genere o la valorizzazione di altre diversità caratterizza la pubblicazione scientifica (come indicato ad esempio dalle parole chiave nei campi principali secondo la prassi di banche dati internazionalmente riconosciute).
		Monitorare, a valle dell'azione precedente, in fase di valutazione interna della ricerca d'Ateneo in tutte le aree disciplinari, il numero di pubblicazioni scientifiche per le quali l'autore/l'autrice ha dichiarato l'inclusione della variabile di genere e/o della diversità e fornire il dato aggregato per Dipartimento.
		Mappare, all'interno dell'anagrafe dei progetti, i progetti di ricerca competitivi finanziati e in essere presentati da ricercatori/trici Unibo in tutte le aree disciplinari che includano nei contenuti la dimensione di genere e/o diversità.
		Modifica del Regolamento che disciplina la Commissione di Valutazione della Ricerca di Ateneo (VRA) prevedendo che la composizione dei vari panel e della Commissione nella sua interezza rispetti, laddove possibile per le caratteristiche della comunità scientifica, il bilanciamento di genere.
		Nei processi di selezione relativi ai finanziamenti per la ricerca e la terza missione interni a Unibo prevedere che la composizione delle Commissioni per la valutazione delle candidature sia rispettosa, laddove possibile, per le caratteristiche della comunità scientifica, del bilanciamento di genere, prevedendo anche la presenza di esperti/e negli studi di genere e diversità laddove pertinente al tema del bando.
		Creazione, attraverso una call, di almeno due borse di studio all'anno per tesi di dottorato e di specialità che analizzino il valore culturale, sociale, economico e di innovazione rappresentato dall'introduzione delle variabili di genere e diversità in ambito sociale, nella ricerca e nei contesti professionali.
		Redazione e diffusione di materiale informativo relativo all'integrazione della dimensione sex/gender nei processi e nelle metodologie di ricerca.

**AREA 4 –  
Integrazione  
delle dimensioni  
di genere nella  
ricerca e nei  
programmi degli  
insegnamenti;  
formazione  
e capacità di  
rapportarsi  
trasversalmente  
tra istituzioni**

4.2 Sviluppare la proposta formativa per sviluppare conoscenze e competenze relative all'uguaglianza di genere, alle diversità, ai diritti della persona

Organizzazione di almeno un evento l'anno di formazione destinata a personale docente e ricercatore per ciascuna area disciplinare di elezione del Senato con formatori/trici sull'integrazione delle variabili sex/gender nei processi e nelle metodologie di ricerca.

Prevedere che nelle azioni e iniziative rivolte alla diffusione a mezzo stampa o mediatico delle ricerche e dei risultati raggiunti dall'Ateneo vengano proposte voci che testimonino il bilanciamento di genere, la valorizzazione delle diversità e l'attenzione dell'Ateneo su questi temi.

Monitoraggio della composizione equilibrata di genere nelle cabine di regia, gruppi di presidio e, laddove possibile, gruppi di ricerca che parteciperanno in forma di partenariato a programmi straordinari di finanziamento come il PNRR nazionale o l'iniziativa "Dipartimenti di eccellenza".

Studio di fattibilità per l'attivazione di corridoi universitari (UNICORE) o per l'attribuzione di riserve nella partecipazione a bandi internazionali per l'ammissione a corsi di studio e/o l'attribuzione di assegni/borse di studio in sinergia con le azioni e le politiche del network *Scholars At Risk*.

Attivazione annuale di almeno due (uno presso il Campus di Bologna e uno presso i Campus della Romagna) corsi di Diversity Management aperti alla comunità studentesca e programmati all'interno dell'offerta dei corsi trasversali a tutte le realtà formative.

Realizzazione di un corso di formazione/MOOC in modalità e-learning sull'uguaglianza di genere, diversità e inclusione, diritti della persona, lotta agli stereotipi, contrasto alla violenza per tutto il personale docente, ricercatore tecnico-amministrativo e CEL e per l'intera comunità studentesca (con relativo attestato di frequenza).

Previsione all'interno delle attività del Centro per l'Innovazione didattica di Ateneo di Laboratori per l'innovazione didattica che facilitino i/le docenti di tutte le aree all'inserimento di attività di sensibilizzazione alle diversità, all'uguaglianza di genere, ai diritti della persona e all'inclusione all'interno dei loro corsi.

Prosecuzione dell'attivazione del Master Gemma sugli studi di genere.

Studio di fattibilità di *Summer/Winter Schools* di Ateneo (interdipartimentali) o all'interno dell'Alleanza Una Europa sugli Studi di Genere, il *Diversity Management* e l'Inclusione sociale.

Studio di fattibilità di un minor all'interno dell'Alleanza Una Europa sugli Studi di Genere, il *Diversity Management* e l'Inclusione sociale.

5.1 Promuovere azioni di sensibilizzazione sulla tematica delle diverse forme della violenza di genere

**AREA 5 –  
Contrasto alla  
violenza di  
genere, comprese  
le molestie  
sessuali**

5.2 Promuovere azioni di contrasto alle molestie morali e sessuali

Studio di fattibilità di una *Summer/Winter School* (eventualmente anche a distanza) sulle diverse forme di violenza di genere che coinvolga trasversalmente l'area medica, l'area delle scienze umane e sociali, l'area tecnologica, l'area scientifica dell'Ateneo.

Studio di fattibilità per l'attivazione di uno specifico servizio di orientamento per il supporto psicologico antiviolenza, da realizzarsi in stretta sinergia con lo Sportello di Aiuto Psicologico rivolto alla comunità studentesca, con lo Sportello di ascolto psicologico lavorativo rivolto ai/alle dipendenti, e con il Servizio di consultazione transculturale dell'Ateneo.

Organizzazione, in collaborazione con i Centri antiviolenza, le case delle donne per non subire violenza e altri eventuali stakeholder del territorio, di almeno un seminario annuale volto alla sensibilizzazione sul tema della violenza di genere, dell'identità di genere, delle molestie e del loro contrasto rivolto all'intera comunità.

Realizzazione di un flyer/pieghevole con alcuni contenuti informativi sul tema della violenza e una lista di recapiti utili cui rivolgersi in caso di violenza subita o assistita; documentazione da pubblicare sul portale di Ateneo e sui social.

Mappatura delle azioni di terza missione sviluppate all'interno dell'Ateneo sul tema della lotta agli stereotipi, del contrasto alla violenza di genere, alla violenza legata all'identità di genere, e alle molestie morali e sessuali.

Promuovere l'implementazione di azioni di terza missione rivolte in particolare alle scuole, ai centri di aggregazione giovanile e a enti/istituzioni/associazioni sul tema della lotta agli stereotipi e del contrasto alle violenze di genere, alle violenze legate all'identità di genere e alle molestie morali e sessuali.

Studio di fattibilità, in collaborazione con l'Azienda Regionale per il Diritto agli Studi Superiori, con le Case delle donne per non subire violenza e con altre istituzioni e stakeholder, di una misura che preveda, nel rispetto di un accordo di riservatezza, un certo numero di posti all'interno degli studentati del Multi-campus con diritto di prelazione riservato a studentesse e studenti vittime di violenze di genere o di violenze legate all'identità di genere.

Monitoraggio annuale dell'applicazione del Codice di comportamento per la prevenzione delle molestie morali e sessuali e il loro contrasto da sottoporre al Senato Accademico.

## 3. COMPOSIZIONE DI GENERE DELL'ALMA MATER



### 3.1 UNA VISIONE DI INSIEME

Il numero complessivo degli/le studenti/esse e dei membri del Personale addetto alla ricerca<sup>7</sup> e del Personale Tecnico-Amministrativo (TA) dell'Università di Bologna ha superato le 100.000 unità, di cui 56.000 donne (Tab. 1 e Fig. 1). Distinguendo le singole popolazioni si rileva tuttora un'evidente prevalenza maschile fra i/le docenti (59%),

mentre le donne sono più numerose degli uomini nella popolazione studentesca (56%) e, in particolare, all'interno del Personale TA (compresi lettrici/lettori e collaboratrici/collaboratori linguistici – CEL), dove la presenza femminile raggiunge il 66% del totale.

**TABELLA 1 – DISTRIBUZIONE DELLE PERSONE PER GENERE – VALORI ASSOLUTI (2019-2021)\***

UGB	2021			2020			2019		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Studenti/esse iscritti/e**	49.808	38.739	88.547	48.085	37.874	85.959	46.953	37.467	84.420
<i>di cui immatricolati (L e LMCU)</i>	9.270	7.199	16.469	8.689	6.662	15.351	8.427	6.603	15.030
Dottorandi/e**	953	1.112	2.065	845	965	1.810	780	862	1.642
<i>di cui iscritti/e al 1° anno</i>	394	441	835	286	350	636	296	333	629
Iscritti/e Scuole di Specializzazione***	1.438	1.159	2.597	1.097	922	2.019	851	718	1.569
<i>di cui iscritti/e al 1° anno</i>	598	451	1.049	463	358	821	304	251	555
Assegnisti/e di ricerca	595	644	1.239	556	645	1.201	611	582	1.193
Personale Docente	1.230	1.772	3.002	1.163	1.691	2.854	1.124	1.678	2.802
Dirigenti	8	9	17	9	7	16	7	7	14
Personale TA (EP, D, C e B) e CEL****	1.974	1.019	2.993	1.932	998	2.930	1.961	992	2.953
<b>TOTALE</b>	<b>56.006</b>	<b>44.454</b>	<b>100.460</b>	<b>53.687</b>	<b>43.102</b>	<b>96.789</b>	<b>52.287</b>	<b>42.306</b>	<b>94.593</b>

\* Da qui in avanti si evidenziano le seguenti corrispondenze con le classificazioni internazionali dell'International Standard Classification of Education (ISCED 2011): Studenti/esse (ISCED 6&7) e Dottorandi/e di ricerca (ISCED 8); 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).

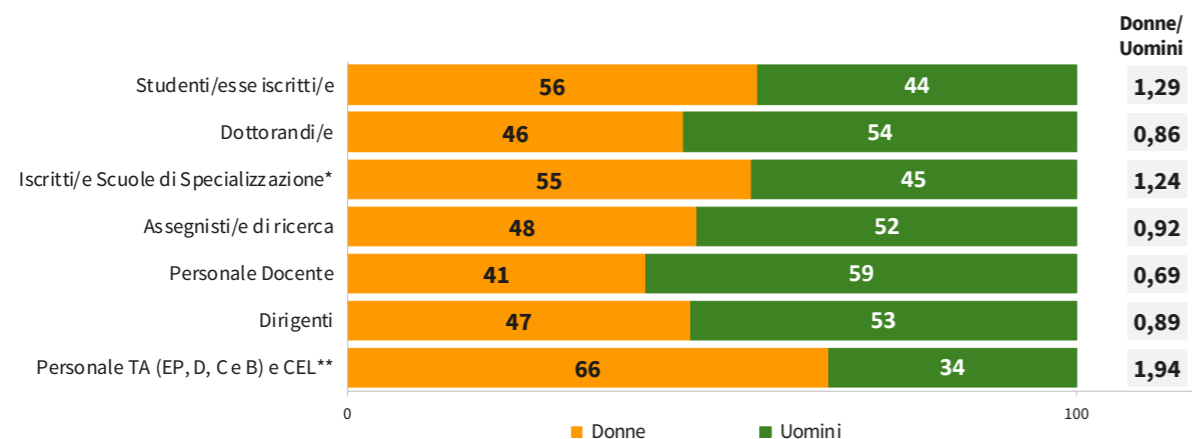
\*\* I valori si riferiscono rispettivamente agli a.a. 2021/22, 2020/21 e 2019/20.

\*\*\* I valori si riferiscono rispettivamente agli a.a. 2020/21, 2019/20 e 2018/19.

\*\*\*\* Compresi gli Operai agricoli (2 uomini nel 2021, 4 uomini nel 2020 e nel 2019).

7. 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 (2019), She Figures 2018, European Commission, Brussels.

FIGURA 1 - DISTRIBUZIONE DELLE PERSONE PER GENERE - COMPOSIZIONE PERCENTUALE (2021)

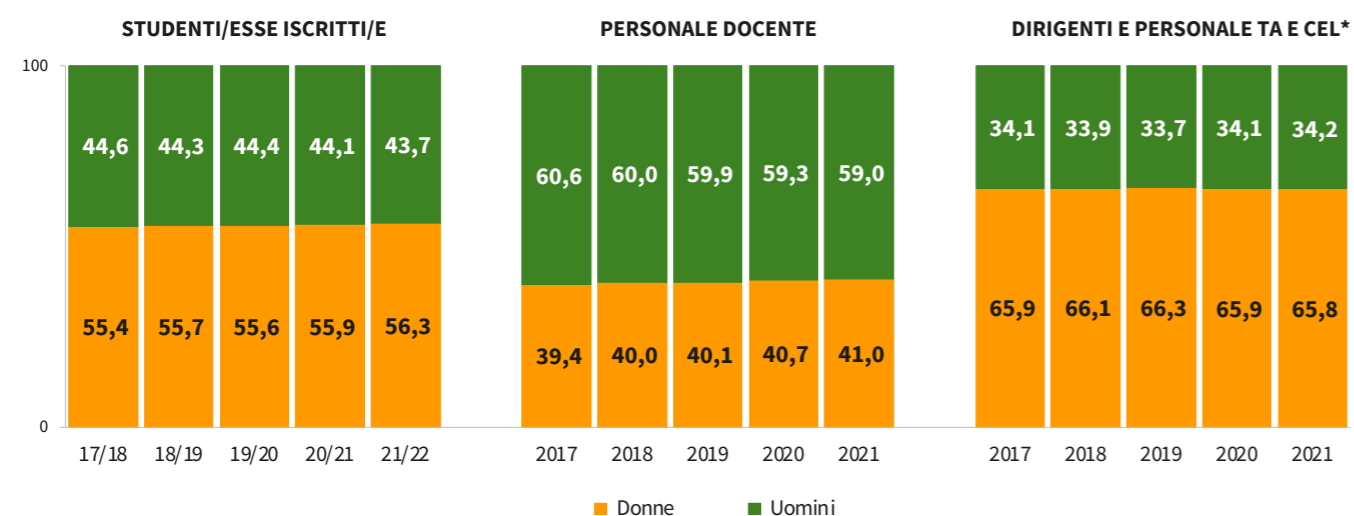


\* Valori riferiti all'a.a. 2020/21.

\*\* Compresi i 2 Operai agricoli.

Nell'arco degli ultimi anni non si sono verificate variazioni rilevanti; tuttavia si può osservare come la presenza femminile fra i docenti stia crescendo, anche se lentamente, in modo continuativo (Fig. 2).

FIGURA 2 - STUDENTI/ESSE ISCRITTI/E, PERSONALE DOCENTE E PERSONALE TA PER GENERE - COMPOSIZIONE PERCENTUALE (2017-2021)



\* Compresi gli Operai agricoli.



3.2 GLI STUDENTI E LE STUDENTESSE

La distribuzione degli studenti iscritti per Ambito e genere conferma le tradizionali connotazioni dei percorsi di studio, con una maggiore presenza maschile nelle discipline tecnico-scientifiche e una prevalenza femminile nell'area umanistica (Fig. 3). Tenendo conto della superiore presenza femminile complessiva fra gli/le iscritti/e (56%) si evidenziano infatti Ambiti a forte prevalenza femminile (Scienze dell'educazione e della formazione, Lingue e Letterature, Traduzione e Interpretazione, Sociologia e Psicologia), a moderata prevalenza femminile (Studi umanistici, Farmacia e biotecnologie, Giurisprudenza e Scienze politiche), a moderata prevalenza maschile (Scienze agro-alimentari e Scienze) e a forte prevalenza maschile (Ingegneria e Architettura - esclusi i due corsi a ciclo unico, cioè architettura e ingegneria edile-architettura, dove prevalgono le studentesse - e Scienze motorie).

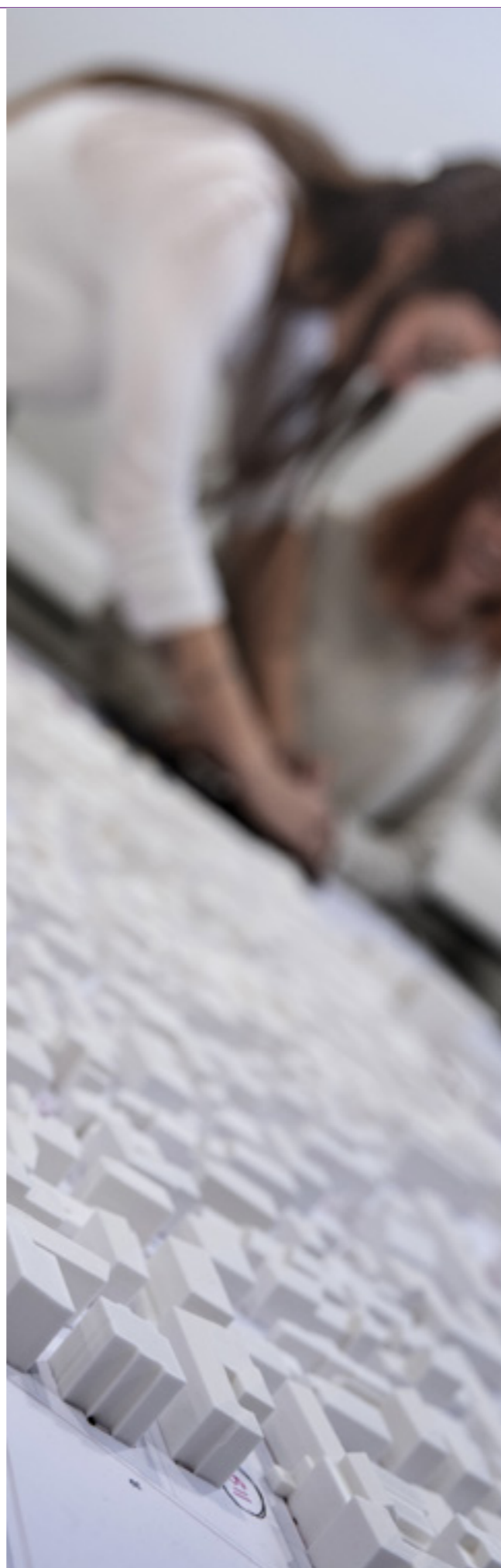
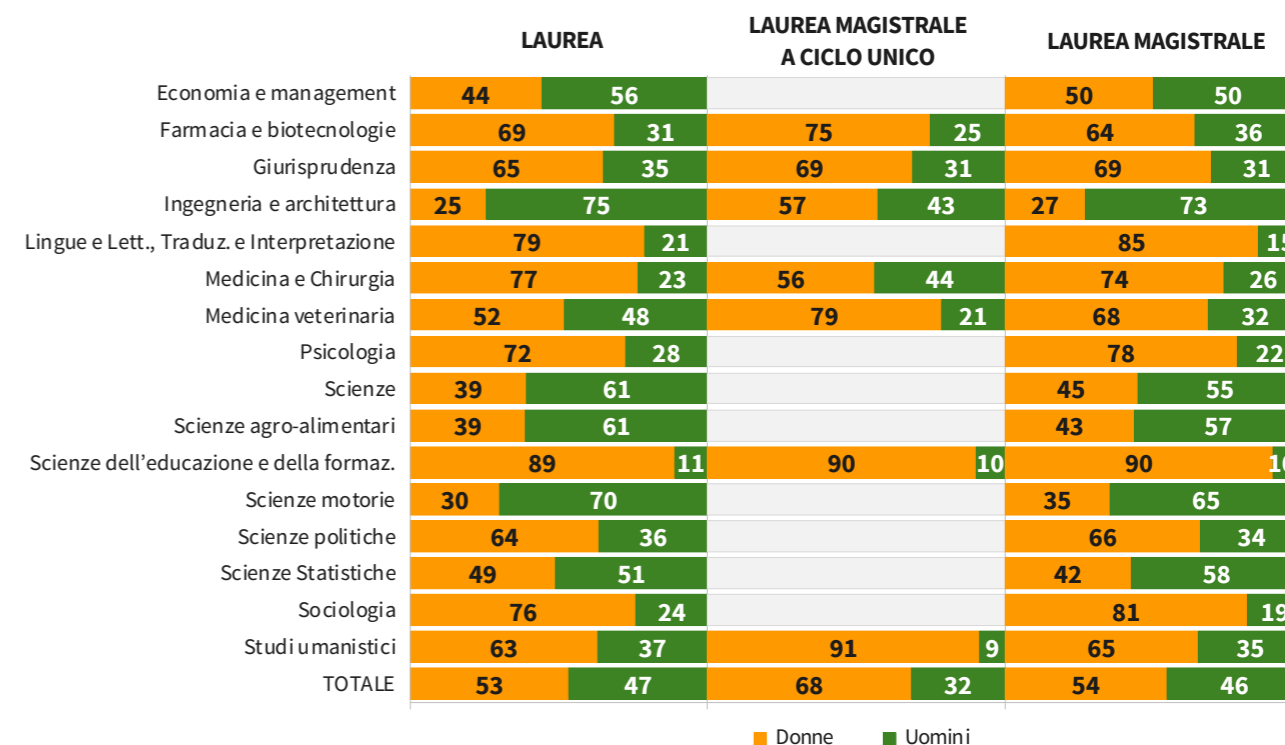


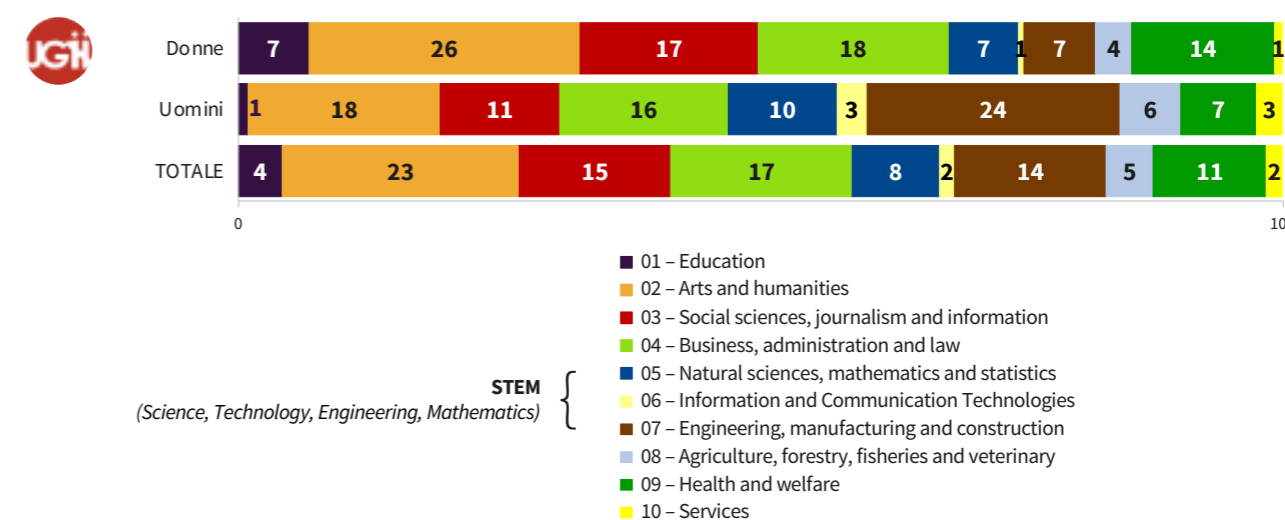
FIGURA 3 – ISCRITTI/E PER AMBITO, CICLO\* E GENERE – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (A.A. 2021/22)



\* Nel grafico non sono rappresentati gli/le iscritti/e ai corsi del vecchio ordinamento (pre DM 509/99) (667 studenti/esse).

La Fig. 4, riferita agli/le immatricolati/e nei corsi a primo ciclo e a ciclo unico e basata sulla classificazione ISCED, in modo da consentire confronti su scala internazionale, conferma la relazione fra genere e scelta del percorso di studio universitario.

FIGURA 4 – IMMATRICOLATI/E L E LMCU PER GENERE E CAMPO DI ISTRUZIONE ISCED – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (COORTE 2021/22)

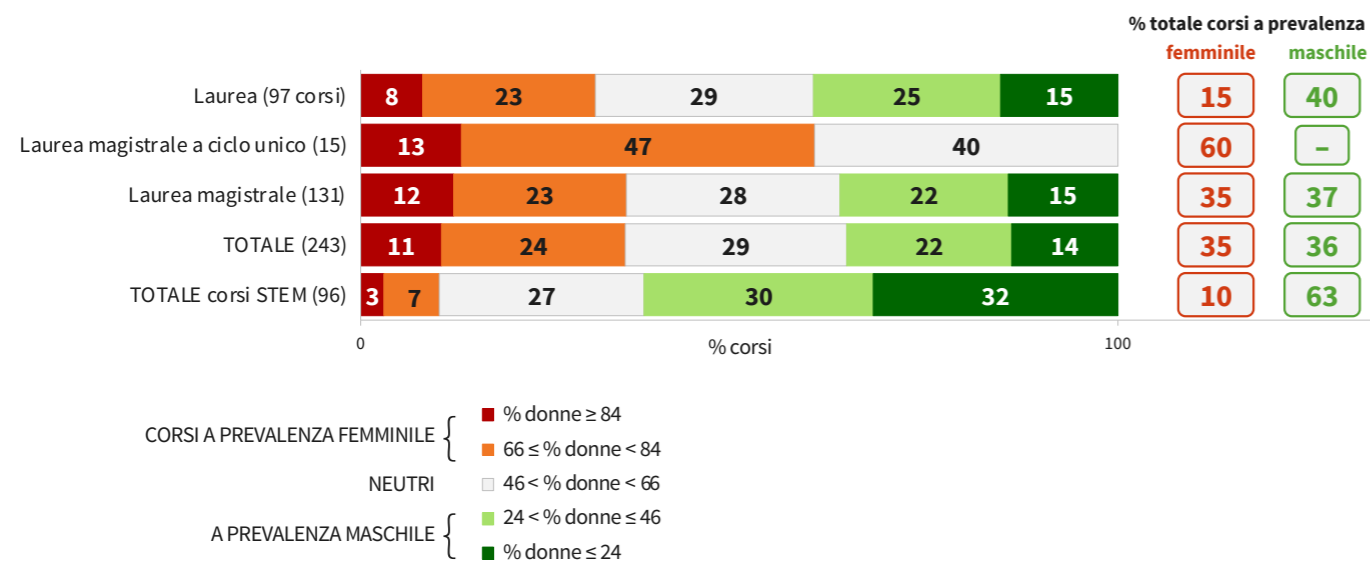


Nel classificare i corsi sulla base della segregazione di genere, già nel precedente Bilancio di Genere (2020) dell'Università di Bologna si è tenuto conto della prevalenza femminile complessiva fra gli/le iscritti/e e si è pertanto introdotto un criterio non simmetrico. Il metodo adottato nel presente Rapporto è rappresentato nel prospetto riportato di seguito. Sono considerati *neutri rispetto al genere* i corsi di studio in cui la percentuale femminile è il 56% del totale o è comunque compresa fra il 46% e il 66%, sono segregati a prevalenza *femminile* i corsi in cui le iscritte sono almeno il 66% del totale e segregati a prevalenza *maschile* quelli in cui non superano il 46%<sup>8</sup>.



Dalla classificazione ottenuta (Fig. 5) 71 corsi di studio su 243 (il 29%) risultano neutri rispetto al genere, 85 corsi (il 35%) sono segregati a prevalenza femminile e, all'opposto, 87 (il 36%) sono segregati a prevalenza maschile. Si osservi che un quarto dei percorsi di studio è fortemente segregato (l'11% a prevalenza femminile, il 14% maschile) e che nessuno dei corsi a ciclo unico è segregato a prevalenza maschile. Nelle discipline STEM (*Science, Technology, Engineering, Mathematics*, ossia le categorie ISCED 05, 06 e 07), i corsi segregati a prevalenza maschile sono il 63% del totale e solo il 10% sono segregati a prevalenza femminile.

FIGURA 5 – CORSI DI STUDIO SEGREGATI RISPETTO AL GENERE, PER CICLO\* – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (A.A. 2021/22)



\* Nel conteggio dei corsi, gli iscritti appartenenti ad ordinamenti diversi di uno stesso percorso di studio sono stati considerati come appartenenti ad un unico corso. Sono stati esclusi i corsi del vecchio ordinamento (pre DM 509/99), i corsi che non hanno ordinamenti post DM 270 e i corsi con meno di 10 iscritti/e nel 2021/22.

8. Si è stabilito di assumere come punto di equilibrio la percentuale delle studentesse nel sistema universitario nazionale nel quinquennio più recente (ora 2017/18 – 2021/22), approssimata a cifra intera. Le soglie che distinguono i corsi neutri dai corsi segregati e i corsi a forte segregazione dai corsi a moderata segregazione sono ottenute attraverso il calcolo degli *odds ratio*. Per esempio la soglia che identifica i corsi a forte segregazione femminile (84%), rispetto al valore di equilibrio (56%), corrisponde ad un *odds ratio* pari a 4, ottenuto dal rapporto fra 84%/16% e 56%/44%; simmetricamente, anche in questo caso adottando l'*odds ratio* 4, si ottiene la soglia per i corsi a forte segregazione maschile. Per ottenere le soglie (46% e 66%) che individuano i corsi neutri l'*odds ratio* di riferimento è 1,5. Le percentuali-soglia sono state approssimate a cifra intera.

Tutto ciò conferma pertanto anche nell'Alma Mater la disuguaglianza di genere per disciplina di studio, diffusa a livello sia nazionale (si veda anche il § 5.2) sia internazionale e riconducibile all'ambito delle cosiddette "segregazioni orizzontali"<sup>9</sup>.

Naturalmente la segregazione di genere relativa alle discipline di studio deriva da situazioni, aspettative, propensioni che maturano prima dell'ingresso all'università. A tal proposito sottolineiamo, in primo luogo, le differenze di genere riscontrabili fra gli/le immatricolati/e già nella scelta della scuola secondaria superiore (Fig. 7), con una netta sovrarappresentazione femminile negli indirizzi classici, linguistici e dell'istruzione magistrale e, all'opposto, maschile nei licei scientifici e negli istituti tecnici.

Offrono interessanti spunti di riflessione anche i risultati del programma PISA, l'indagine campionaria promossa dall'OCSE che misura con periodicità triennale le competenze degli studenti quindicenni dei Paesi aderenti all'organizzazione (Fig. 6). Per quanto riguarda i giovani italiani, nel 2018 le ragazze hanno ottenuto complessivamente risultati migliori rispetto ai maschi nel campo della lettura, peggiori in matematica e sostanzialmente equivalenti in scienze. Nel complesso dei Paesi OCSE le differenze di genere sono risultate a favore delle femmine nel campo della lettura (30 punti) e delle scienze (2 punti) e a favore dei maschi – ma per soli 5 punti – in matematica<sup>10</sup>.

FIGURA 6 – PUNTEGGI RIPORTATI DAGLI STUDENTI ITALIANI DI 15 ANNI IN LETTURA, MATEMATICA E SCIENZE, PER GENERE – VALORI MEDI (INDAGINE OCSE-PISA 2018)

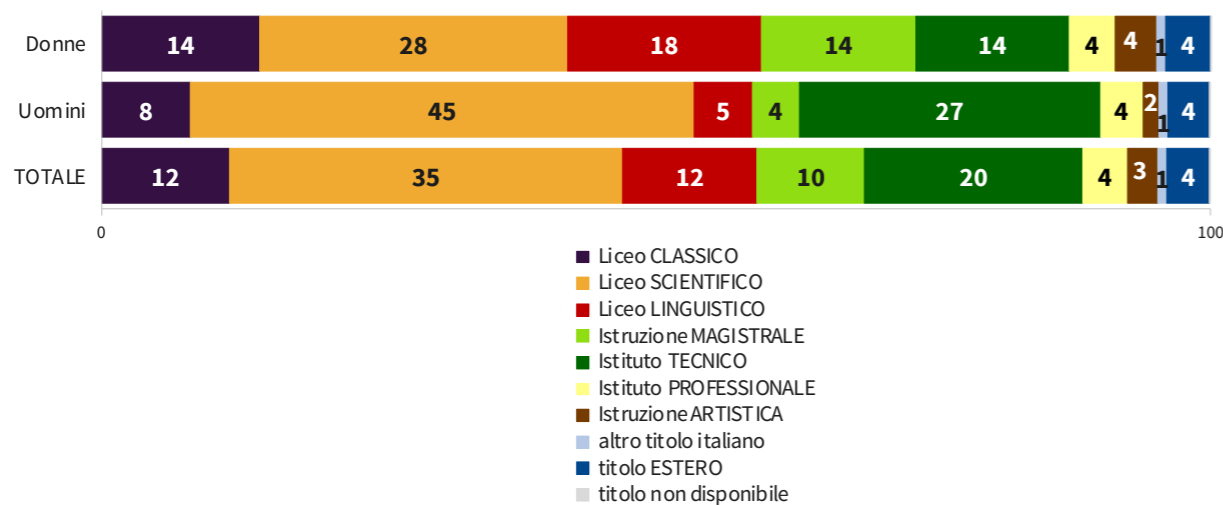


Fonte: Indagine OCSE PISA 2018.

9. La segregazione orizzontale si riferisce alla diversa concentrazione di donne e uomini in diversi settori (segregazione settoriale) e occupazioni (segregazione professionale). Cfr. *EU – Directorate-General for Research and Innovation (2019), She Figures 2018*, European Commission, Brussels.

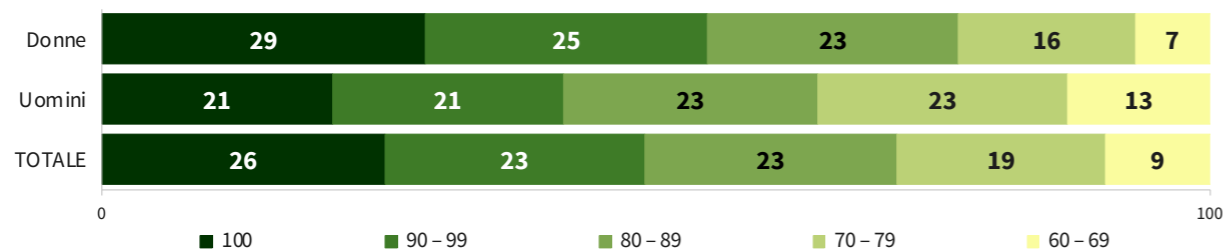
10. "Le disparità di genere nei risultati sono fonte di notevole preoccupazione, in quanto possono avere conseguenze a lungo termine per il futuro personale e professionale delle ragazze. [...] Negli ultimi decenni molti paesi hanno compiuto progressi significativi nel ridurre, e persino nel colmare, il divario di genere nei risultati scolastici. Tali disparità non sembrano quindi essere né connaturate né inevitabili e per questo motivo può essere interessante considerare i risultati dei nostri studenti e studentesse in un contesto internazionale e confrontarli con quelli di paesi che stanno ottenendo risultati positivi in termini di equità di genere nell'efficacia dell'istruzione scientifica. Questa operazione può infatti aiutare a determinare le condizioni e le pratiche che permettono sia ai ragazzi che alle ragazze di realizzare il loro potenziale" (OCSE PISA 2018 – *I risultati degli studenti italiani in lettura, matematica e scienze – Rapporto nazionale*, 2019, consultabile all'indirizzo).

**FIGURA 7 – IMMATRICOLATI/E L E LMCU PER DIPLOMA SECONDARIO SUPERIORE – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (COORTE 2021/22)**



Per quanto riguarda i voti di diploma secondario superiore, le immatricolate 2021/22 hanno complessivamente migliori risultati rispetto agli immatricolati (Fig. 8).

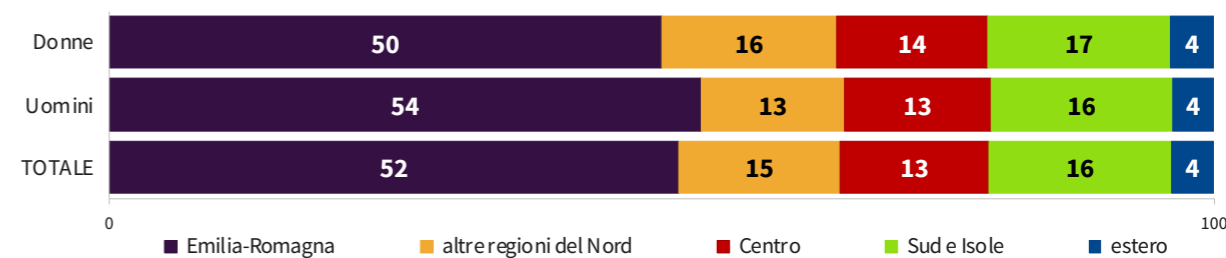
**FIGURA 8 – IMMATRICOLATI/E L E LMCU PER VOTO DI DIPLOMA SECONDARIO SUPERIORE\* – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (COORTE 2021/22 – DIPLOMI SUPERIORI CONSEGUITI IN ITALIA)**



\* Esclusi 12 casi in cui il voto di diploma secondario superiore non è disponibile.

Il 48% degli/le studenti/esse che hanno compiuto il loro ingresso nell'Ateneo nel 2021/22 proviene da regioni diverse dall'Emilia-Romagna o dall'estero (Fig. 9); questa percentuale è superiore per le femmine (50% contro 46%).

**FIGURA 9 – IMMATRICOLATI/E L E LMCU PER PROVENIENZA GEOGRAFICA – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (COORTE 2021/22)\***

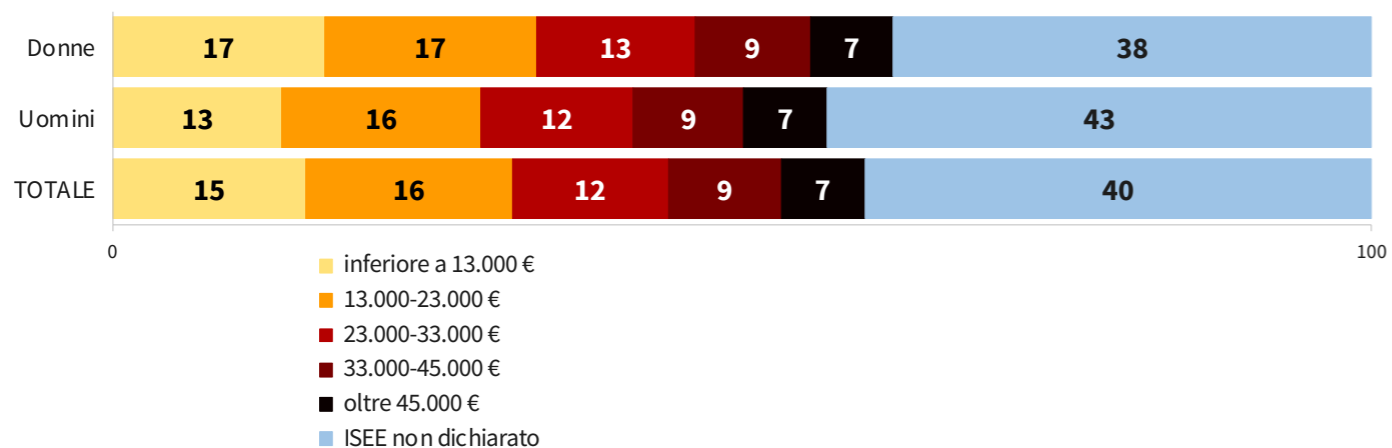


\* Per rappresentare la provenienza geografica si adotta l'area geografica di conseguimento del diploma secondario superiore, preferibile rispetto all'area di residenza – che porterebbe a collocare nella categoria "Emilia-Romagna" gli/le studenti/esse provenienti da altre regioni o dall'estero che hanno effettuato un trasferimento di residenza verso la sede degli studi universitari.



Si rilevano differenze di genere anche per quanto riguarda la fascia di reddito ISEE (Fig. 10). Infatti la percentuale delle immatricolate 2021/22 della classe ISEE più bassa (meno di 13.000€) supera di 4 punti (17% contro 13%) il valore riscontrato per gli uomini. Si noti, in ogni caso, che 40 immatricolati/e su 100 non presentano la dichiarazione ISEE.

FIGURA 10 - IMMATRICOLATI/E L E LMCU PER CLASSE ISEE - COMPOSIZIONE PERCENTUALE (COORTE 2021/22)

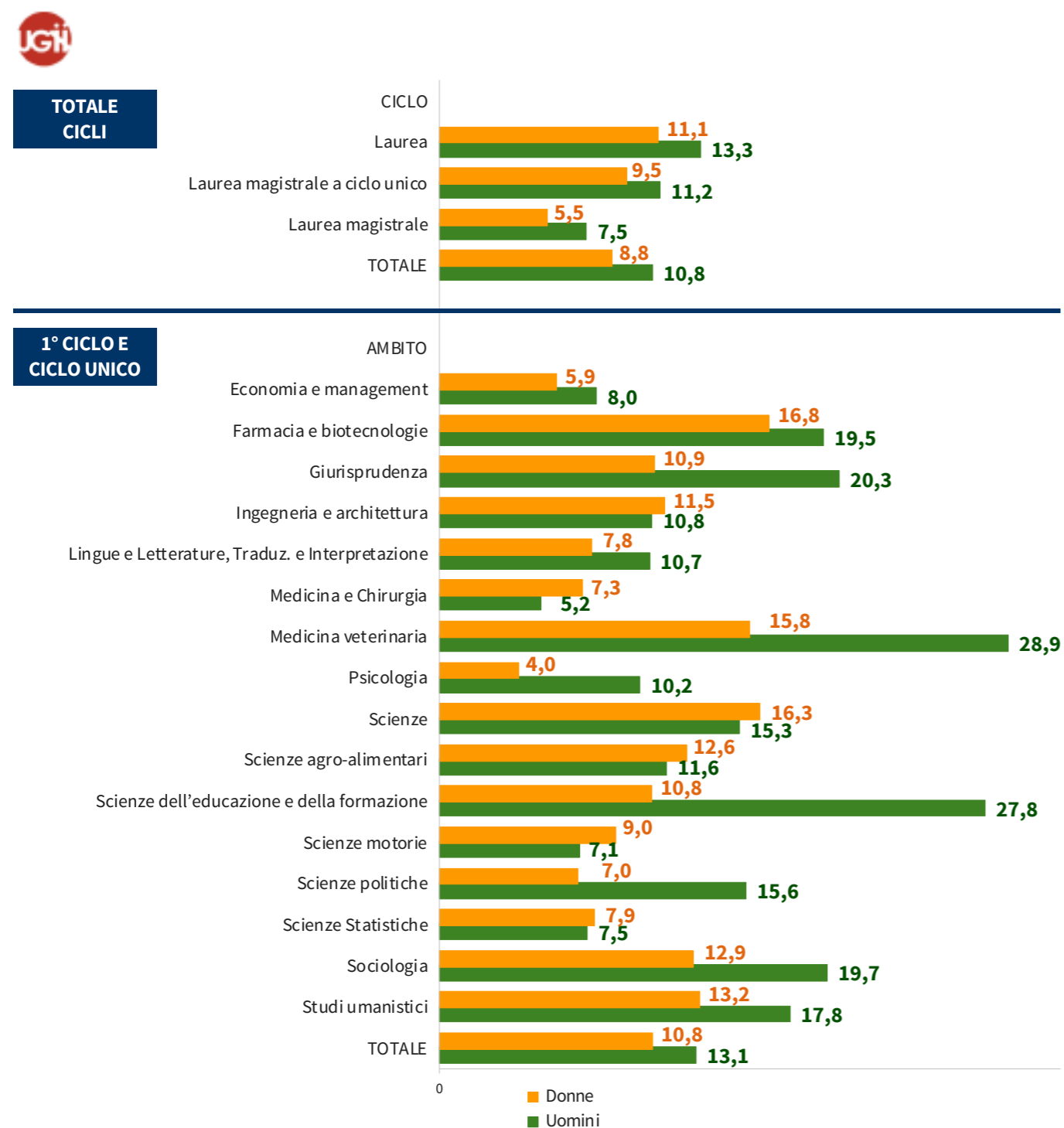




Per quanto riguarda l'abbandono degli studi universitari si sono presi in considerazione i casi in cui, entro il termine del primo anno di corso, gli/le immatricolati/e (lauree di primo ciclo, ciclo unico e, in questo caso, anche magistrali) non hanno perfezionato l'iscrizione per l'anno accademico successivo a quello di immatricolazione. Non sono considerati abbandoni i passaggi di corso (all'interno dell'Ateneo) o i trasferimenti (verso un altro Ateneo).

L'abbandono è più frequente nei corsi di primo ciclo e ciclo unico che nel secondo ciclo (Fig. 11). In generale tendono ad abbandonare maggiormente gli uomini (10,8% contro 8,8%). Nei corsi di primo ciclo e ciclo unico l'abbandono è più alto per gli uomini che per le donne in 11 Ambiti su 17. Si tenga presente, in ogni caso, che a Medicina veterinaria e a Scienze dell'educazione e della formazione, dove l'abbandono maschile sfiora il 30%, il numero assoluto degli immatricolati maschi è piuttosto contenuto (rispettivamente 38 e 72).

**FIGURA 11 - IMMATRICOLATI/E CHE HANNO ABBANDONATO GLI STUDI ENTRO IL TERMINE DEL 1° ANNO, PER CICLO, AMBITO E GENERE - VALORI PER 100 IMMATRICOLATI (COORTE 2020/21)**



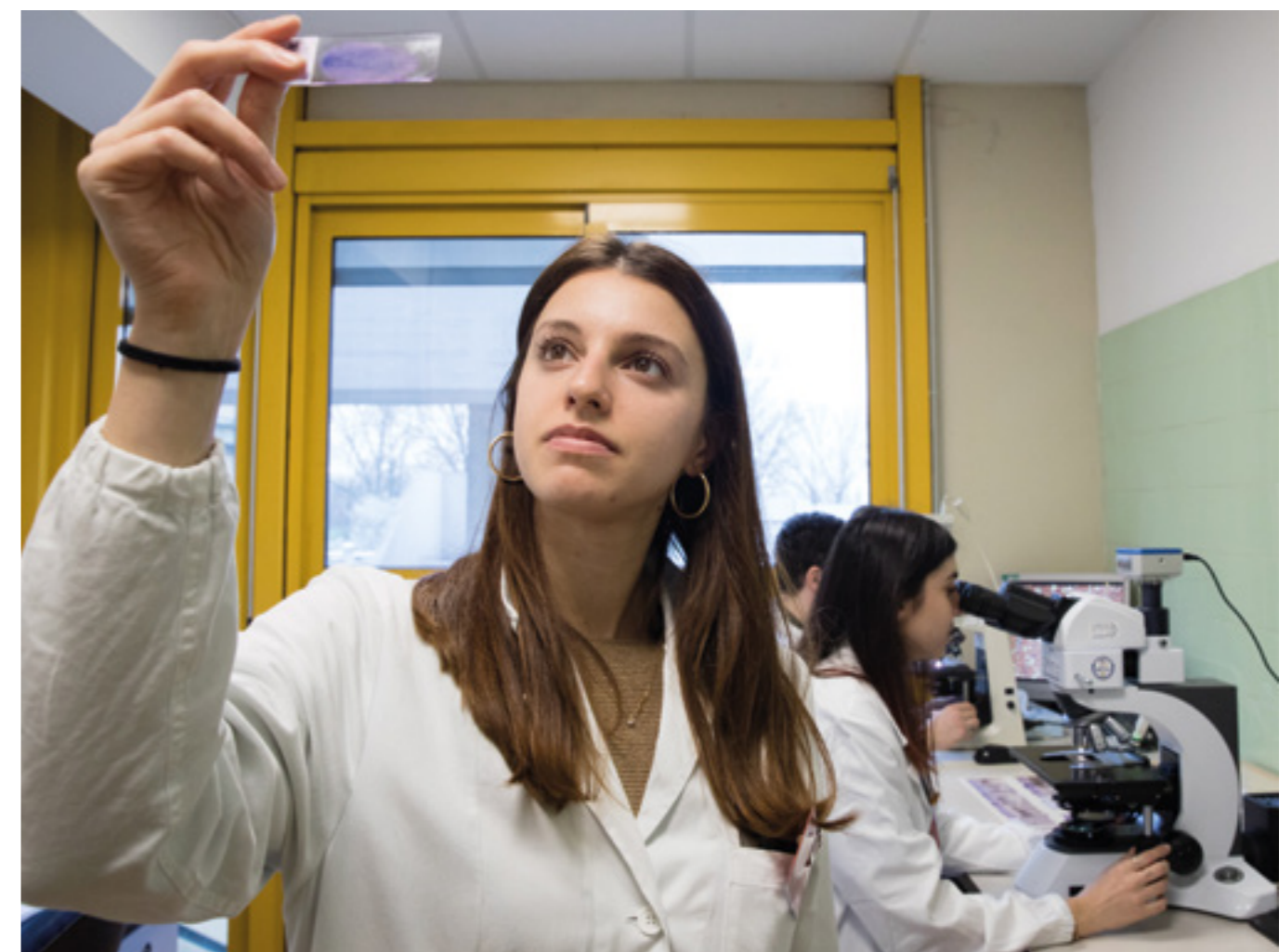
Si conferma la maggiore partecipazione femminile ai programmi di mobilità internazionale per studio. Infatti, nel 2020/21 hanno preso parte a programmi di scambio internazionale il 2,8% delle studentesse dei tre cicli contro il 2,0% degli iscritti maschi (Fig. 12); in termini assoluti si tratta di 1.328 donne e 753 uomini.

**FIGURA 12 - STUDENTI/ESSE IN MOBILITÀ PER GENERE - VALORI PER 100 ISCRITTI/E (A.A. 2020/21)**



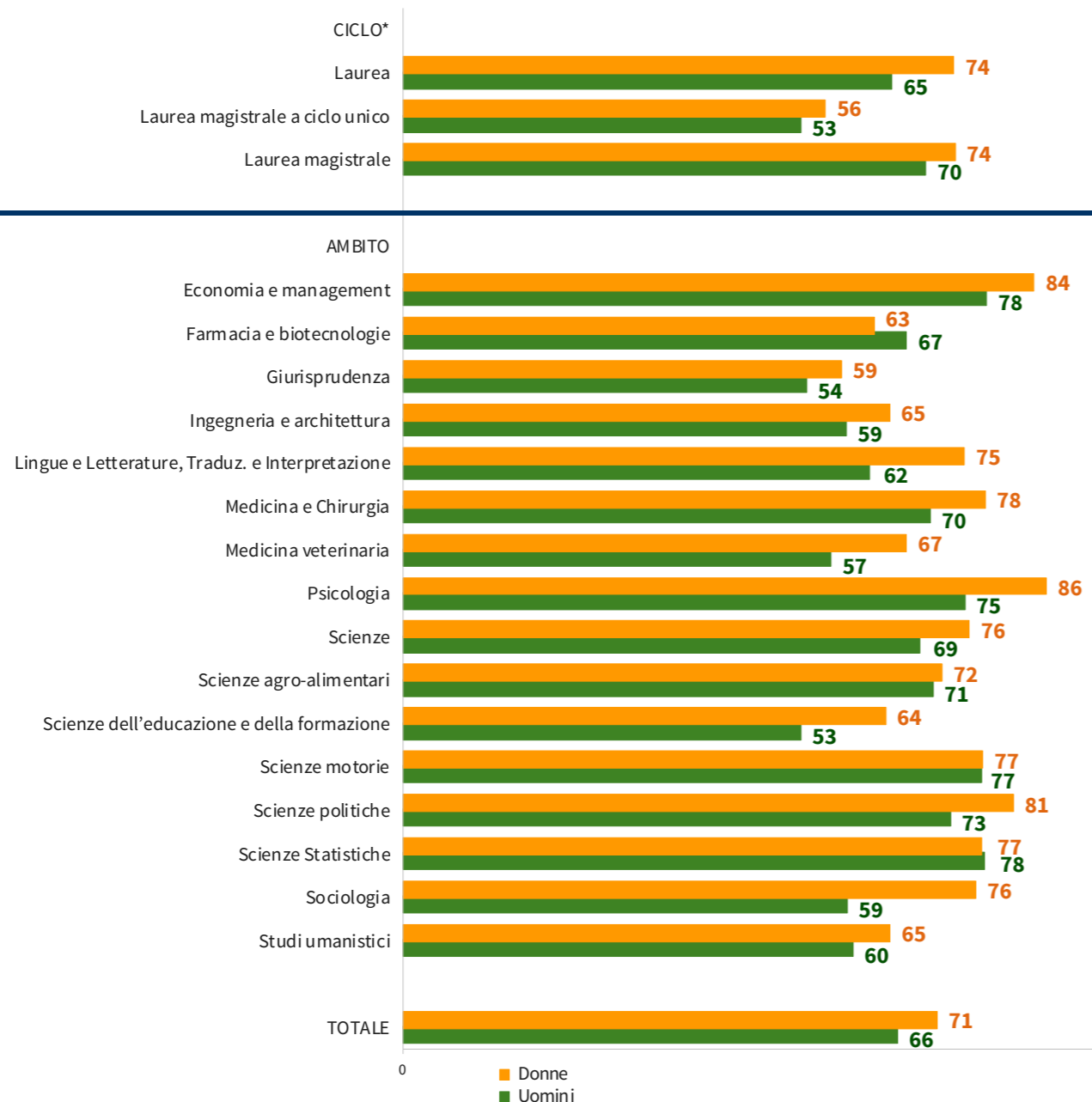
La riuscita negli studi universitari può essere scomposta nelle due componenti "regolarità" e "votazioni". Per quanto riguarda la regolarità negli studi si osserva che le studentesse che si sono immatricolate nel 2020/21 e l'anno accademico successivo risultano ancora iscritte allo stesso corso di studio hanno acquisito in media 46,0 crediti formativi universitari (CFU), ossia oltre 3 crediti in più rispetto agli immatricolati di genere maschile (Fig. 13).

**FIGURA 13 - CREDITI FORMATIVI ACQUISITI NEL CORSO DEL 1° ANNO - VALORI MEDI (IMMATRICOLATI/E L E LMCU 2020/21 ANCORA NEL CORSO NEL 2021/22)**



Non sorprende, pertanto, la maggiore regolarità da parte delle studentesse anche al momento della laurea. Infatti (Fig. 14) i/le laureati/e nel 2021 che sono riusciti/e a conseguire la laurea in corso sono il 71% fra le donne e il 66% fra gli uomini e la percentuale è più elevata per le donne in tutti e tre i cicli di studio, compreso il ciclo unico – dove, poiché i corsi hanno una durata di 5 o 6 anni, la percentuale dei/le laureati/e regolari è comprensibilmente inferiore rispetto a quanto rilevato nel primo e nel secondo ciclo. Solo in due Ambiti – Farmacia e biotecnologie e Scienze statistiche – la percentuale di laureati/e in corso risulta più alta per gli uomini.

FIGURA 14 – LAUREATI/E IN CORSO PER CICLO, AMBITO E GENERE – VALORI PER 100 LAUREATI/E (2021)



\* La barra relativa al ciclo "vecchio ordinamento" (pre DM 509/99), che raccoglie complessivamente 59 laureati (tutti ovviamente fuori corso), non è rappresentata nel grafico.

La tendenza ad una migliore riuscita negli studi da parte delle studentesse si manifesta anche sul fronte delle votazioni (Fig. 15). Tra le immatricolate nel 2020/21 a corsi di primo ciclo e ciclo unico ancora iscritte al corso di laurea di accesso l'anno accademico successivo, il 52% ha ottenuto "voti alti" nelle prove d'esame del primo anno, cioè si colloca nella prima metà della graduatoria per voto medio all'interno del rispettivo corso di laurea; tra i maschi, la percentuale degli immatricolati con "voti alti" si riduce al 46%<sup>11</sup>.

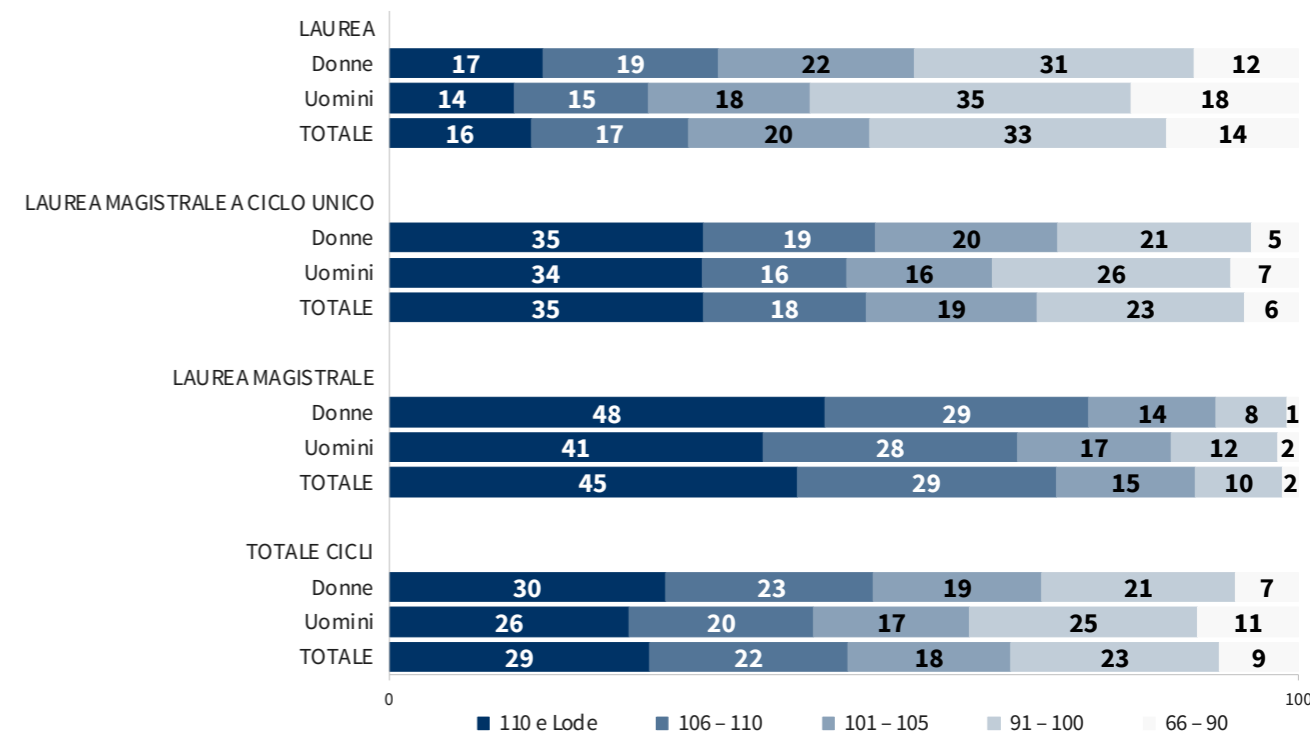
FIGURA 15 – IMMATICOLATI/E L E LMCU CON "VOTI ALTI" D'ESAME\* – VALORI PER 100 IMMATICOLATI/E (IMMATICOLATI/E L E LMCU 2020/21 ANCORA NEL CORSO NEL 2021/22)



\* Si prendono in considerazione gli/le immatricolati/e L e LMCU 2020/21 che nel 2021/22 risultano ancora iscritti/e al corso di immatricolazione avendo sostenuto esami; tra questi/e, gli/le immatricolati/e con "voti alti" sono coloro che, per quanto riguarda gli esami sostenuti entro il 31/10/2021, hanno una media dei voti strettamente superiore alla mediana dei voti medi d'esame del rispettivo corso di studio.

Le migliori votazioni da parte delle studentesse sono documentabili anche in termini di voto di laurea (Fig. 16). Il 53% delle laureate nel 2021 ha concluso il corso di studio con un voto di laurea superiore a 105/110 e in particolare il 30% ha ottenuto la valutazione massima di 110 e lode, mentre fra gli uomini i laureati oltre 105 sono il 47% e quelli con 110 e lode il 26%. Le differenze di genere sono più evidenti nel primo ciclo che nel ciclo unico e nel ciclo magistrale biennale. Il confronto fra laureati e laureate in relazione al voto di laurea realizzato congiuntamente per Ambito e ciclo di studi mostra che il vantaggio femminile si verifica nella gran parte dei casi.

FIGURA 16 – LAUREATI/E PER CICLO, GENERE E VOTO DI LAUREA – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (2021)



\* Le barre relative al ciclo "vecchio ordinamento" (pre DM 509/99), che raccoglie complessivamente 59 laureati, non sono rappresentate nel grafico.

11. Per il collettivo degli immatricolati L e LMCU 2020/21 che nel 2021/22 risultano ancora iscritti/e al proprio corso di immatricolazione sono stati studiati modelli statistici multidimensionali (regressione lineare multipla) per l'analisi dell'acquisizione di CFU e dei voti medi d'esame nel primo anno di corso. Dall'analisi è emerso che, a parità di diploma secondario superiore e voto di diploma (nonché di area geografica di provenienza e di Ambito del corso di studi), lo scarto fra studentesse e studenti in termini di CFU medi si riduce da 3,4 a 0,7 punti e, per quanto riguarda i voti negli esami, si annulla del tutto. Ciò conferma il fatto che le differenze fra donne e uomini nella riuscita negli studi universitari hanno un'origine che precede l'ingresso all'università.

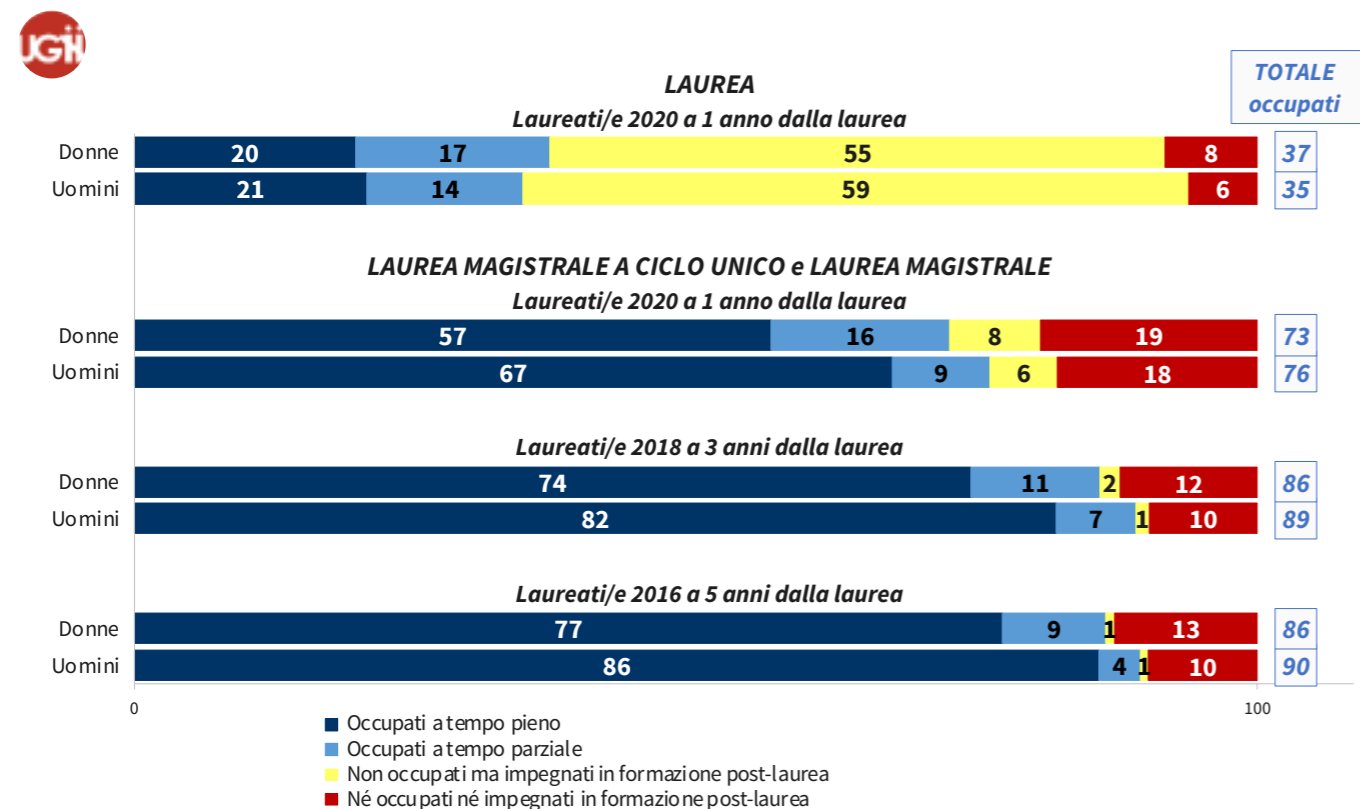
Riepilogando il confronto fra studenti e studentesse per quanto riguarda il percorso preuniversitario e universitario si può concludere che le studentesse tendono a manifestare, complessivamente, un maggiore investimento nella formazione. Hanno infatti migliori voti di diploma secondario superiore (Fig. 8), una maggiore disponibilità alla migrazione per ragioni di studio (Fig. 9), provengono più frequentemente da famiglie appartenenti alla fascia di reddito più bassa (Fig. 10), accedono in numero maggiore all'università - 56% - (Fig. 1) benché rappresentino meno della metà (il 48%) della popolazione potenziale (i 19enni), abbandonano gli studi meno frequentemente (Fig. 11), acquisiscono più crediti formativi (Fig. 13), si laureano in corso più frequentemente (Fig. 14) e ottengono migliori votazioni sia negli esami (Fig. 15) sia alla laurea (Fig. 16). Alla luce di tutto ciò, l'analisi del percorso formativo e occupazionale post-laurea per genere porta ad alcuni risultati sorprendenti. Innanzitutto, una volta conseguita la laurea triennale, sono gli uomini a proseguire gli studi nel biennio magistrale con maggiore frequenza, anche se lo scarto - 5 punti percentuali - si è ridotto rispetto agli anni precedenti (Fig. 17). Passando meno frequentemente al percorso magistrale, le laureate di primo ciclo risultano occupate in misura superiore rispetto agli uomini (37% contro 35%), ma la differenza di genere è dovuta alle attività part-time (Fig. 18).

**FIGURA 17 - LAUREATI/E DI 1° CICLO ISCRITTI/E AD UN CORSO DI LAUREA MAGISTRALE A 1 ANNO DALLA LAUREA - VALORI PER 100 LAUREATI/E DI 1° CICLO (LAUREATI/E NEL 2020 INTERVISTATI/E NEL 2021)**



Fonte: AlmaLaurea - Indagine 2021 sulla Condizione occupazionale dei laureati.

**FIGURA 18 - LAUREATI/E PER CICLO, GENERE E CONDIZIONE OCCUPAZIONALE A 1, 3 E 5 ANNI DALLA LAUREA\* - COMPOSIZIONE PERCENTUALE (LAUREATI/E NEL 2020, 2018 E 2016 INTERVISTATI/E NEL 2021)**

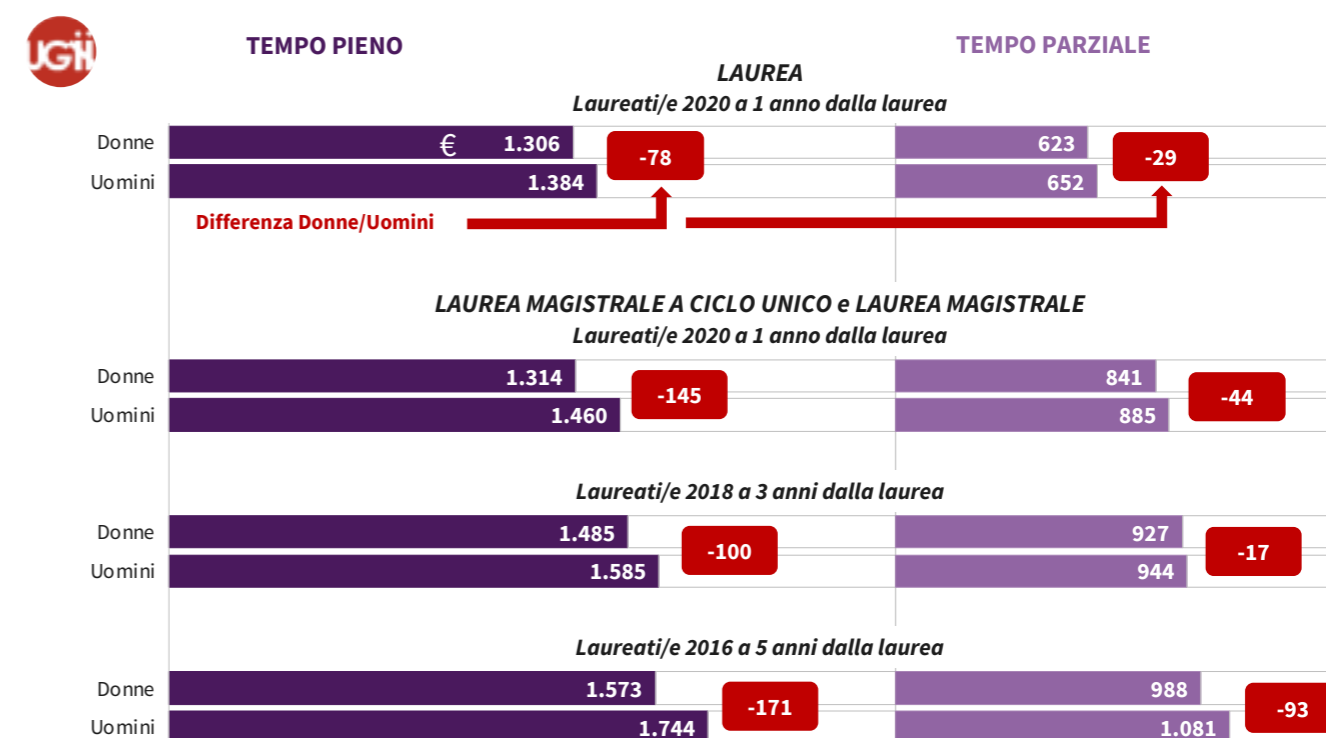


\* Per i/le laureati/e di 1° ciclo la rilevazione avviene solo a 1 anno dalla laurea.  
Fonte: AlmaLaurea - Indagine 2021 sulla Condizione occupazionale dei laureati.

Passando ai laureati e alle laureate magistrali e magistrali a ciclo unico si può rilevare che la percentuale degli/le occupati/e, cioè coloro che lavorano oppure svolgono un'attività di formazione retribuita, è - prevedibilmente - crescente all'aumentare della distanza temporale dalla laurea (uno, tre o cinque anni) ed è sempre superiore per gli uomini. La differenza di genere è ancora più evidente se si prendono in considerazione solo le attività a tempo pieno, poiché la quota dei/le laureati/e occupati part-time si conferma superiore per le donne. Si osservi anche che - sia a uno, sia a tre, sia a cinque anni dal conseguimento del titolo - la percentuale dei/le laureati/e né occupati/e né in formazione è più elevata per le donne.

In termini di retribuzione media si manifesta un gap di genere, sempre a svantaggio delle donne, sia per le attività a tempo pieno, sia per il part-time. Il divario di genere, più elevato per le occupazioni a tempo pieno, supera i 170€ netti mensili a 5 anni dalla laurea per i/le laureati/e di secondo livello occupati/e a tempo pieno (Fig. 19).

**FIGURA 19 - RETRIBUZIONE MENSILE NETTA DEI/DELLE LAUREATI/E OCCUPATI/E PER GENERE A 1, 3 E 5 ANNI DALLA LAUREA - VALORI MEDI (LAUREATI/E NEL 2020, 2018 E 2016 INTERVISTATI/E NEL 2021)\***



\* Per i/le laureati/e di 1° ciclo la rilevazione avviene solo a 1 anno dalla laurea.  
La domanda "Quale retribuzione mensile netta percepisce dal suo attuale lavoro" o "[...] dalla sua attuale attività?" viene sottoposta a tutti i laureati occupati, indipendentemente dalla tipologia contrattuale (lavoro subordinato con contratto a tempo indeterminato o a tempo determinato, contratto formativo, collaborazione coordinata e continuativa, assegno di ricerca, lavoro autonomo, lavoro senza contratto).  
Fonte: AlmaLaurea - Indagine 2021 sulla Condizione occupazionale dei laureati.

Il confronto fra laureate e laureati magistrali e magistrali a ciclo unico per retribuzione a parità di Ambito degli studi, regime (tempo pieno o parziale), settore di lavoro, ramo, contratto e professione, realizzato nel caso degli/le occupati/e a 5 anni dal titolo, consente di approfondire il fenomeno (Tab. 2). Complessivamente lo scarto ammonta in media a 206 euro al mese a svantaggio delle donne. Le laureate risultano mediamente penalizzate per tutti i regimi, i settori, i rami, i tipi di contratto e le categorie professionali; solo per le attività del settore non profit o di formazione retribuita la differenza è inferiore ai 60 euro mensili.

**TABELLA 2 – RETRIBUZIONE MENSILE NETTA DEI/DELLE LAUREATI/E OCCUPATI/E PER AMBITO DEL CORSO, REGIME DI ATTIVITÀ, SETTORE, RAMO, CONTRATTO, PROFESSIONE E GENERE A 5 ANNI DALLA LAUREA – VALORI MEDI (LAUREATI/E MAGISTRALI A CICLO UNICO E MAGISTRALI NEL 2016 INTERVISTATI/E NEL 2021)**

	N		% di colonna		Retribuzione (€, medie)		
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Diff. Donne/ Uomini
<b>TOTALE</b>	<b>2.233</b>	<b>1.747</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>1.511</b>	<b>1.717</b>	<b>-206</b>
<b>AMBITO DEL CORSO</b>							
Economia e management	186	181	8	10	1.632	1.831	-199
Farmacia e biotecnologie	158	62	7	4	1.550	1.782	-232
Giurisprudenza	235	174	11	10	1.488	1.683	-195
Ingegneria e architettura	257	523	12	30	1.696	1.845	-149
Lingue e Letterature, Traduzione e Interpretazione	146	25	7	1	1.401	1.586	-185
Medicina e Chirurgia	138	99	6	6	1.729	1.903	-174
Medicina veterinaria	83	39	4	2	1.605	1.829	-224
Psicologia	142	37	6	2	1.319	1.532	-212
Scienze	105	156	5	9	1.589	1.623	-34
Scienze agro-alimentari	21	35	1	2	1.449	1.565	-116
Scienze dell'educazione e della formazione	130	13	6	1	1.295	1.549	-253
Scienze motorie	30	43	1	2	1.296	1.411	-116
Scienze politiche	148	97	7	6	1.623	1.635	-11
Scienze Statistiche	41	43	2	2	1.781	1.769	12
Sociologia	60	20	3	1	1.458	1.619	-161
Studi umanistici	353	200	16	11	1.331	1.440	-109
<b>REGIME</b>							
Occupati a tempo pieno	1.997	1.676	89	96	1.573	1.744	-171
Occupati a tempo parziale	236	71	11	4	988	1.081	-93
<b>SETTORE</b>							
Pubblico	706	440	32	25	1.509	1.619	-111
Privato	1.372	1.262	61	72	1.540	1.767	-226
Non profit o terzo settore	153	45	7	3	1.274	1.324	-50
<b>RAMO</b>							
Agricoltura	17	37	1	2	1.396	1.636	-240
Industria	356	474	16	27	1.708	1.820	-112
Istruzione e ricerca	495	296	22	17	1.340	1.455	-115
Altri servizi	1.357	937	61	54	1.522	1.752	-229
<b>CONTRATTO</b>							
Autonomo	335	270	15	15	1.495	1.827	-332
Tempo indeterminato	1.105	964	49	55	1.590	1.785	-195

	N		% di colonna		Retribuzione (€, medie)		
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Diff. Donne/ Uomini
Contratti formativi	43	23	2	1	1.381	1.517	-135
Non standard	429	250	19	14	1.423	1.522	-99
Assegno di ricerca	43	43	2	2	1.465	1.631	-167
Parasubordinato	43	21	2	1	1.483	1.643	-161
Altro autonomo	35	28	2	2	966	1.539	-573
Formazione retribuita	180	143	8	8	1.456	1.513	-57
Senza contratto	15	3	1	0	1.070	1.876	-805
<b>PROFESSIONE</b>							
Legislatori, imprenditori e alta dirigenza	30	58	1	3	1.657	1.993	-336
Prof. intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	1.269	1.010	57	58	1.541	1.788	-247
Professioni tecniche	327	253	15	14	1.495	1.614	-119
Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	314	200	14	11	1.425	1.554	-128
Formazione retribuita	180	143	8	8	1.456	1.513	-57
Altre professioni	61	43	3	2	1.268	1.546	-278

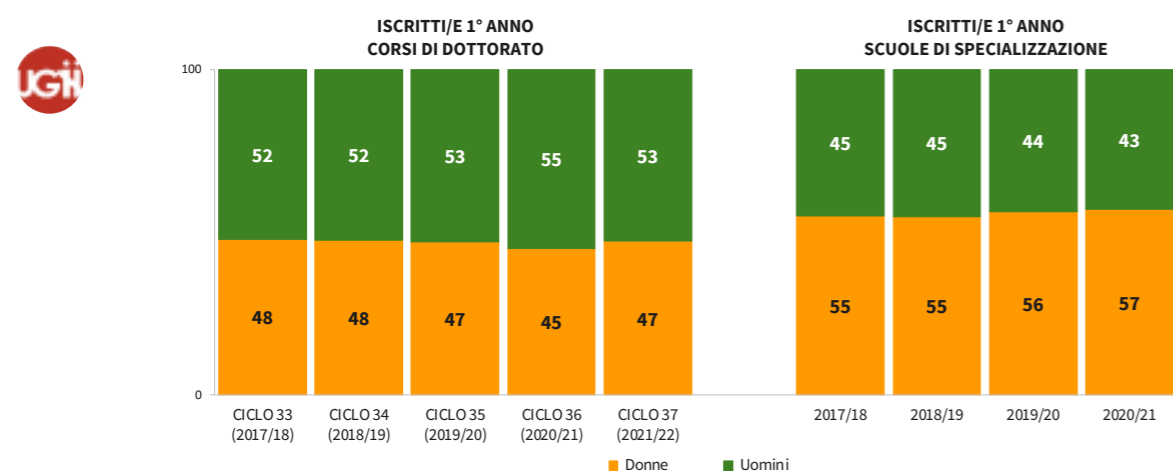
\* Per il dettaglio delle classificazioni per contratto e professione è possibile selezionare un qualsiasi collettivo di laureati sul sito di AlmaLaurea e consultare le note sulla scheda del collettivo.

Fonte: AlmaLaurea – Indagine 2021 sulla Condizione occupazionale dei laureati.



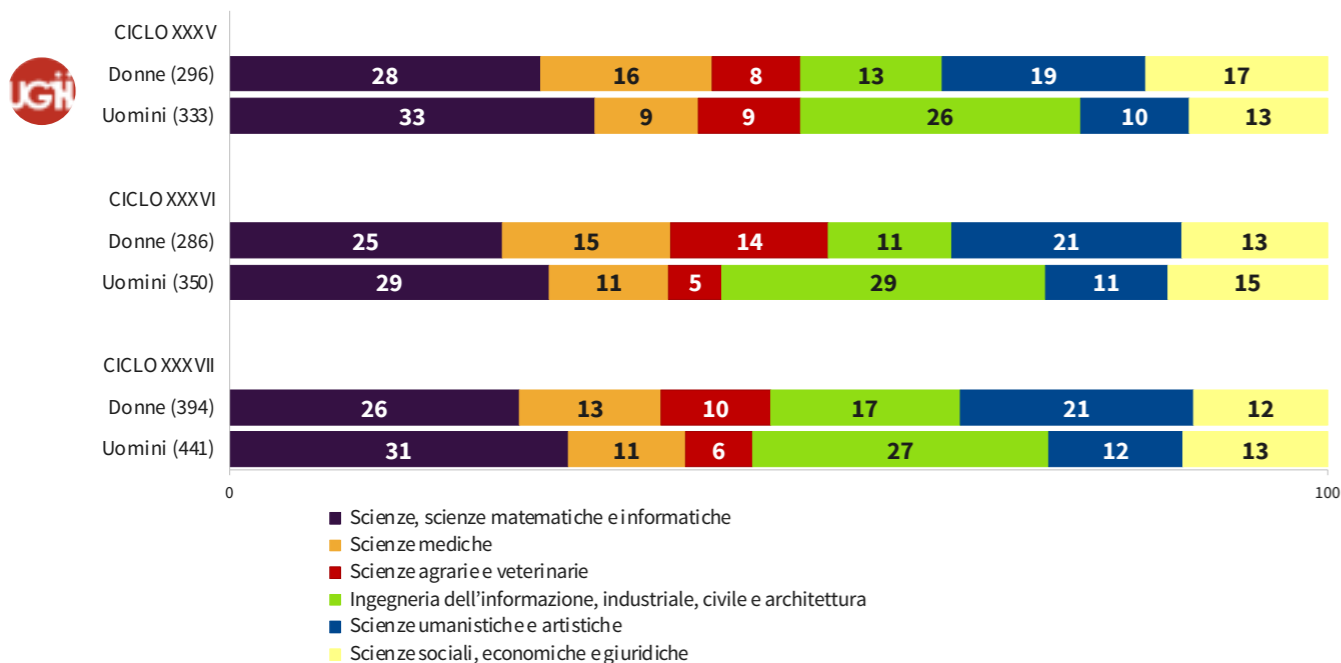
Prendendo in esame gli/le studenti/esse che intraprendono la carriera di ricerca scientifica tramite l'iscrizione ad un corso di Dottorato di ricerca (Fig. 20) si osserva innanzitutto che le donne sono in minoranza (47%), mentre la popolazione potenziale degli ingressi – i/le laureati/e magistrali e magistrali a ciclo unico – è a prevalenza femminile (nel sistema universitario italiano complessivo, tra il 2016 e il 2020 le donne si sono sempre mantenute tra il 57% e il 58% del totale). Ciò significa che l'accesso al Dottorato avviene con una forma di segregazione verticale di genere. Da questo punto di vista l'ingresso alle Scuole di Specializzazione è invece sostanzialmente equo, in quanto fra i/le iscritti/e al primo anno le donne sono il 57% (2020/21).

FIGURA 20 – ISCRITTI/E AL 1° ANNO DEI CORSI DI DOTTORATO DI RICERCA (CICLI XXXIII-XXXVII) E AL 1° ANNO DELLE SCUOLE DI SPECIALIZZAZIONE (A. A. 2017/18 – 2020/21), PER GENERE – COMPOSIZIONE PERCENTUALE



Nell'accesso ai corsi di Dottorato si manifesta anche il fenomeno della segregazione orizzontale per area di studio, con una sovrarappresentazione degli uomini nell'area dell'ingegneria dell'informazione, industriale, civile e architettura e delle donne nell'area delle scienze umanistiche e artistiche (Fig. 21). È opportuno sottolineare, tuttavia, che nel Dottorato le differenze di genere sono meno evidenti rispetto allo squilibrio che si verifica nella scelta del corso di laurea, come si deduce anche dalle Figg. 53.5 e 53.6 (§ 5.2).

FIGURA 21 – ISCRITTI/E AL 1° ANNO DEI CORSI DI DOTTORATO DI RICERCA PER GENERE E AREA SCIENTIFICA – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (CICLI XXXV-XXXVII\*)



\* L'iscrizione al primo anno è avvenuta nell'a.a. 2019/20 per il Ciclo XXXV, nell'a.a. 2020/21 per il Ciclo XXXVI e nell'a.a. 2021/22 per il Ciclo XXXVII. Nel grafico, tra parentesi, è riportato il numero assoluto dei casi.

### 3.3 IL PERSONALE DOCENTE

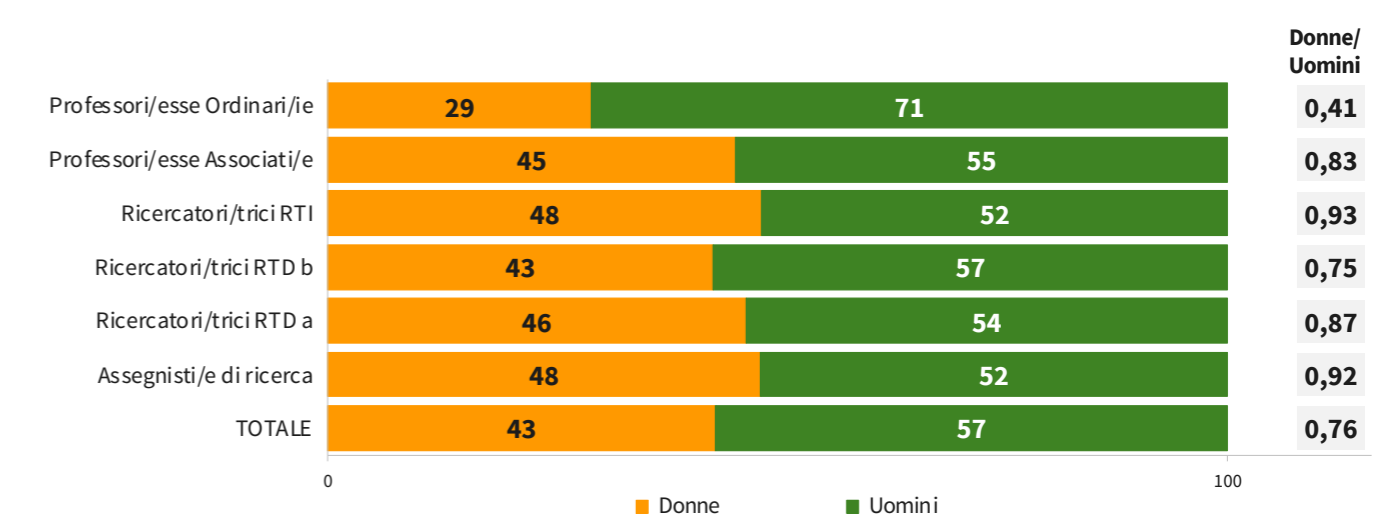
L'analisi della distribuzione del Personale addetto alla ricerca (Tab. 3 e Figg. 22 e 23) mette in evidenza come la presenza femminile tenda a ridursi al crescere del ruolo. Infatti nelle posizioni "iniziali" – Assegnisti e Assegniste di ricerca, Ricercatori e Ricercatrici – il rapporto fra i generi è piuttosto equilibrato, mentre fra le Professoressse e i Professori Ordinari la presenza femminile assume la dimensione minima (29%). Ciò riflette l'operare, anche nell'Università di Bologna, del fenomeno della "segregazione verticale" e del "soffitto di cristallo"<sup>12</sup>.

TABELLA 3 – PERSONALE ADDETTO ALLA RICERCA PER RUOLO\* E GENERE – VALORI ASSOLUTI (2019-2021)

UGI	2021			2020			2019		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Professori/esse Ordinari/ie	242	585	827	221	552	773	196	537	733
Professori/esse Associati/e	612	739	1.351	550	698	1.248	508	676	1.184
Ricercatori/trici RTI	122	131	253	173	163	336	238	231	469
Ricercatori/trici RTD b	131	175	306	117	161	278	116	159	275
Ricercatori/trici RTD a	123	142	265	102	117	219	66	75	141
Assegnisti/e di ricerca	595	644	1.239	556	645	1.201	611	582	1.193
<b>TOTALE</b>	<b>1.825</b>	<b>2.416</b>	<b>4.241</b>	<b>1.719</b>	<b>2.336</b>	<b>4.055</b>	<b>1.735</b>	<b>2.260</b>	<b>3.995</b>

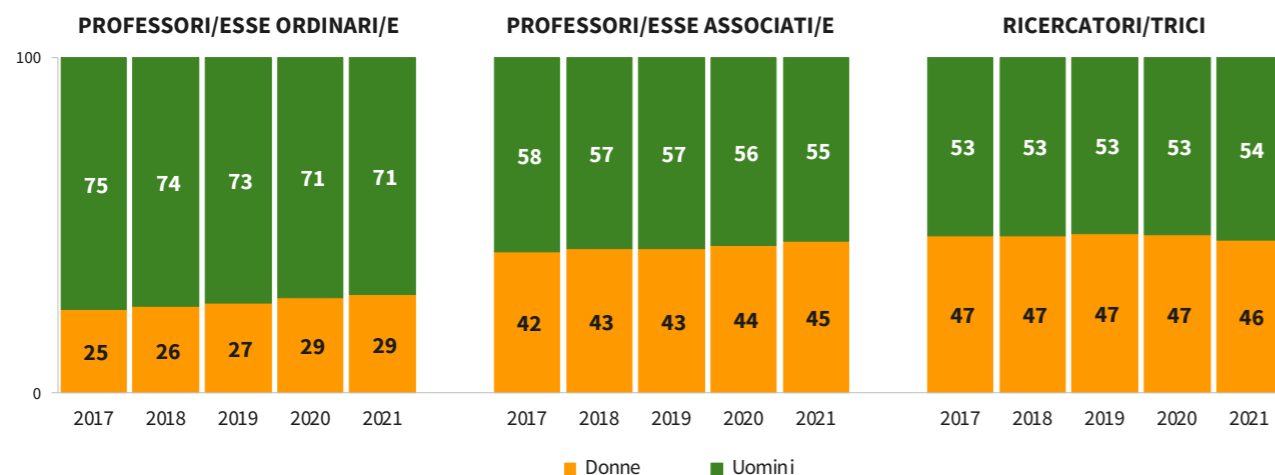
\* La categoria "Ricercatori/trici" comprende i/le Ricercatori/trici a tempo indeterminato (RTI), a tempo determinato con contratto di tipo A o junior (RTD a) e a tempo determinato di tipo B o senior (RTD b).

FIGURA 22 – PERSONALE ADDETTO ALLA RICERCA PER RUOLO E GENERE – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (2021)



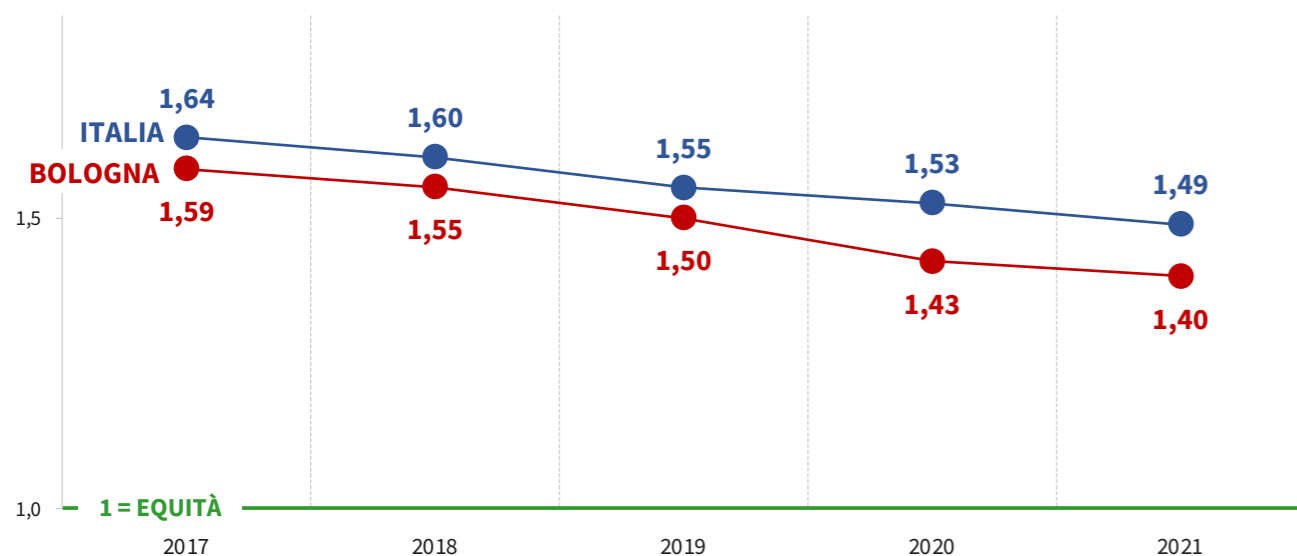
12. La segregazione verticale è il fenomeno per cui le donne sono presenti prevalentemente nei ruoli più bassi della scala gerarchica con una progressiva riduzione in termini percentuali via via che la scala gerarchica aumenta, mentre il soffitto di cristallo si riferisce alle barriere "invisibili" esistenti per le donne nel raggiungere il livello più elevato della carriera. Cfr. EU – Directorate-General for Research and Innovation (2019), *She Figures 2018*, European Commission, Brussels.

FIGURA 23 – PERSONALE DOCENTE PER RUOLO E GENERE – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (2017-2021)



L'indice di *Glass Ceiling*, che confronta la percentuale di donne nel Personale Docente complessivo con la percentuale di donne fra i/le Professori/esse della fascia più elevata<sup>13</sup>, fornisce una misura sintetica del grado di segregazione verticale (Fig. 24). L'indice mostra che questa disuguaglianza di genere nell'Ateneo di Bologna si manifesta tuttora, ma è in atto una riduzione, testimoniata dal fatto che il valore è passato da 1,59 nel 2017 a 1,40 nel 2021, continuando ad avvicinarsi a 1, ossia alla situazione di equità di genere. La segregazione verticale si è ridotta anche nell'intero sistema universitario italiano, ma con un ritmo più lento (dal 2017 al 2021 l'indice su scala nazionale è passato da 1,64 a 1,49).

FIGURA 24 – INDICE DI GLASS CEILING – CONFRONTO UNIVERSITÀ DI BOLOGNA/ITALIA (2017-2021)



Fonte per i dati nazionali: MIUR, Cerca università.

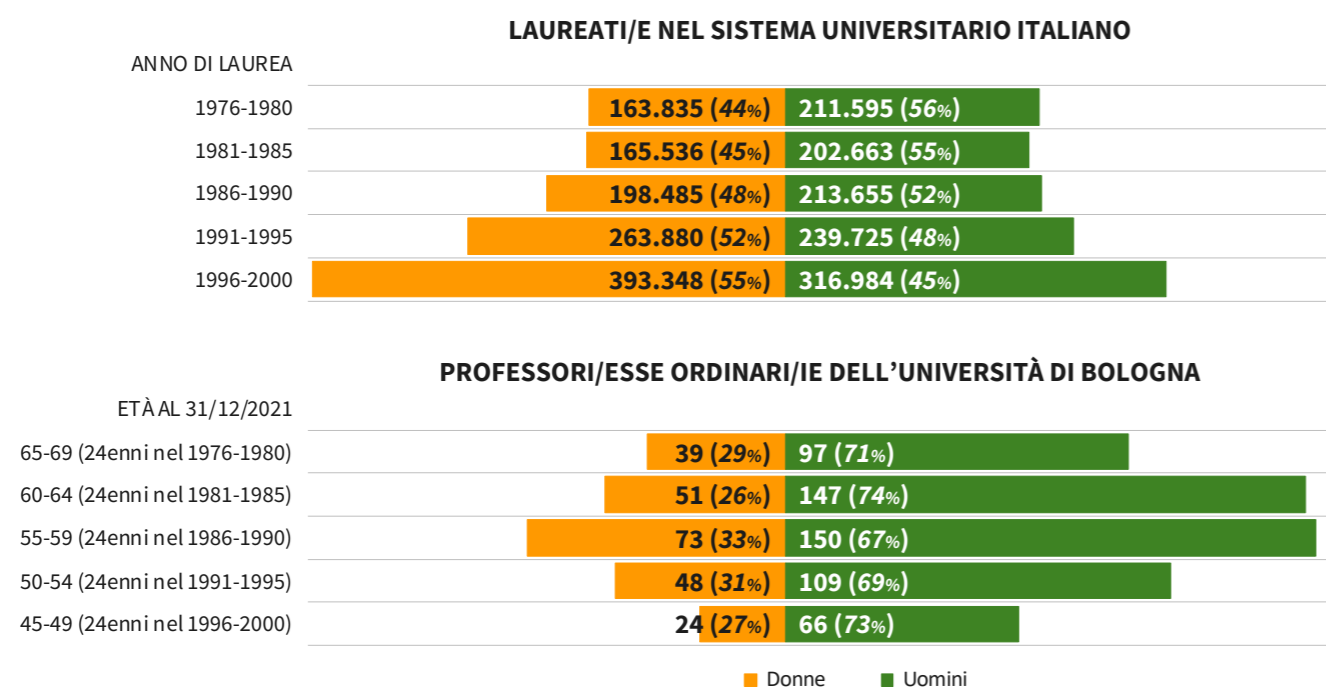
13. L'indice di *Glass Ceiling* è definito come rapporto tra la quota di donne nel Personale Docente (grado A, grado B e grado C) e la quota delle donne nel ruolo dei/delle Professori/esse Ordinari/e (grado A). Il valore di questo indice può variare da 0 a infinito. Un valore dell'indice uguale a 1 segnala 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 tra il Personale Docente; un valore dell'indice superiore all'unità mostra invece la presenza dell'effetto noto come "soffitto di cristallo" (*glass ceiling effect*), che vede le donne meno rappresentate nelle posizioni di vertice (grado A) rispetto alla loro presenza nell'ambito del Personale Docente complessivo. Maggiore è il valore assunto sopra all'unità dall'indice di *Glass Ceiling* più forte è l'effetto del soffitto di cristallo e più difficoltoso è per le donne raggiungere il ruolo di vertice nella carriera accademica. Cfr EU – Directorate-General for Research and Innovation (2019), *She Figures 2018*, European Commission, Brussels, p. 125.



La maggiore equità – rispetto al passato – per quanto riguarda la possibilità di raggiungere il grado di Ordinario/ia all'interno dell'Ateneo di Bologna è confermata dal fatto che la percentuale dei/le Professori/esse Associati/e del 2017 che sono riusciti a diventare Ordinari/ie nell'Ateneo entro il 2021 è simile nei due generi: 23% per gli uomini (141 su 613), 21% per le donne (92 su 443).

Si potrebbe supporre che la sovrarappresentazione maschile fra i/le Professori/esse Ordinari/ie rispecchi semplicemente il rapporto di genere che si manifestava già fra le coorti di laureati/e di provenienza dei/delle docenti. In altre parole, l'attuale disuguaglianza risulterebbe da una differente partecipazione di uomini e donne alla formazione universitaria negli ultimi tre decenni del secolo scorso. I dati smentiscono tuttavia questa ipotesi (Fig. 25): infatti la presenza femminile tra i laureati negli anni 1976-2000, popolazione da cui proviene gran parte degli/le attuali docenti Ordinari/ie, è assai superiore alla quota di donne fra gli/le Ordinari/ie. Ad esempio, fra i/le laureati/e nel quinquennio 1991-1995 le donne sono il 52%, ma fra gli/le Ordinari/ie 50-54enni, che sostanzialmente provengono da quella popolazione di laureati, sono solo il 31%. Tutto ciò conferma la presenza di un "soffitto di cristallo" che si manifesta dopo il conseguimento della laurea a svantaggio delle donne.

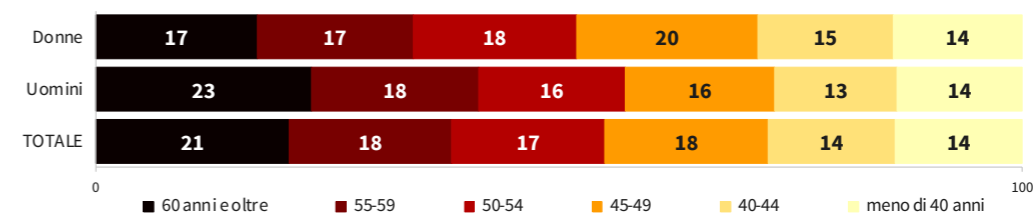
**FIGURA 25 – LAUREATI/E NEL SISTEMA UNIVERSITARIO ITALIANO (1976-2000) E PROFESSORI/ESSE ORDINARI/IE DELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA 45-69ENNI (2021), PER GENERE – VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI**



Fonte per i/le laureati/e: Istat – Rilevazione sulle Università (anni 1943-1997); Miur – Rilevazione sulle Università, anni 1998-2000.

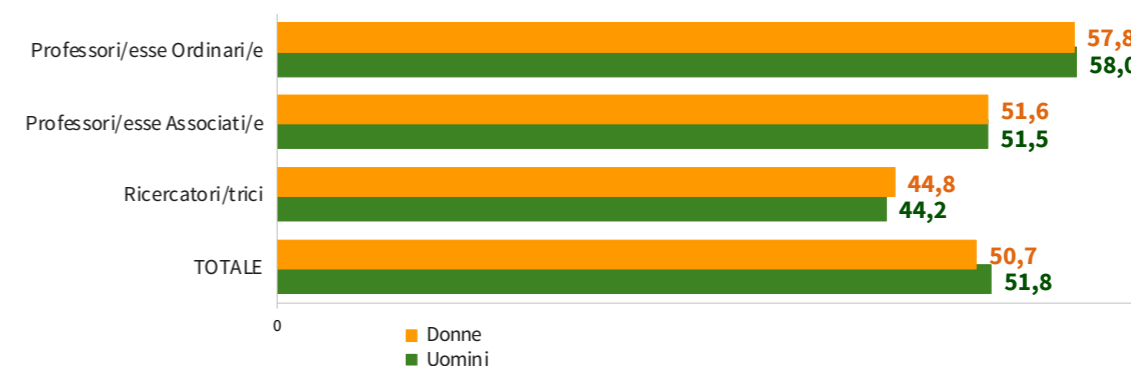
Le Fig. 26-28 approfondiscono l'analisi della relazione fra genere e ruolo del Personale Docente introducendo la variabile "età". Si noti (Fig. 27) che a parità di ruolo la differenza fra donne e uomini in termini di età media è poco rilevante, mentre nella popolazione complessiva gli uomini hanno 1,1 anni in più: questo apparente paradosso è dovuto alla maggiore diffusione dei ruoli di Ordinario/ia nella popolazione maschile. Ma l'aspetto più interessante è la relazione fra genere ed età – da un lato – e la diffusione del ruolo di Ordinario/ia – dall'altro (Fig. 28). Naturalmente sia per le donne sia per gli uomini la percentuale di docenti Ordinari/ie cresce al crescere dell'età; nello stesso tempo, benché la segregazione verticale si stia riducendo, la disuguaglianza per ruolo si manifesta tuttora in modo evidente anche per i/le docenti delle classi più giovani. Basti osservare che la percentuale degli/le Ordinari/ie è il 22% per le donne – contro il 39% per gli uomini – nella fascia del Personale Docente 50-54enne e il 10% contro il 23% tra i/le 45-49enni. Nella popolazione docente complessiva hanno il ruolo di Ordinario/ia il 20% delle donne e il 33% degli uomini.

**FIGURA 26 – PERSONALE DOCENTE PER GENERE ED ETÀ\* – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (2021)**



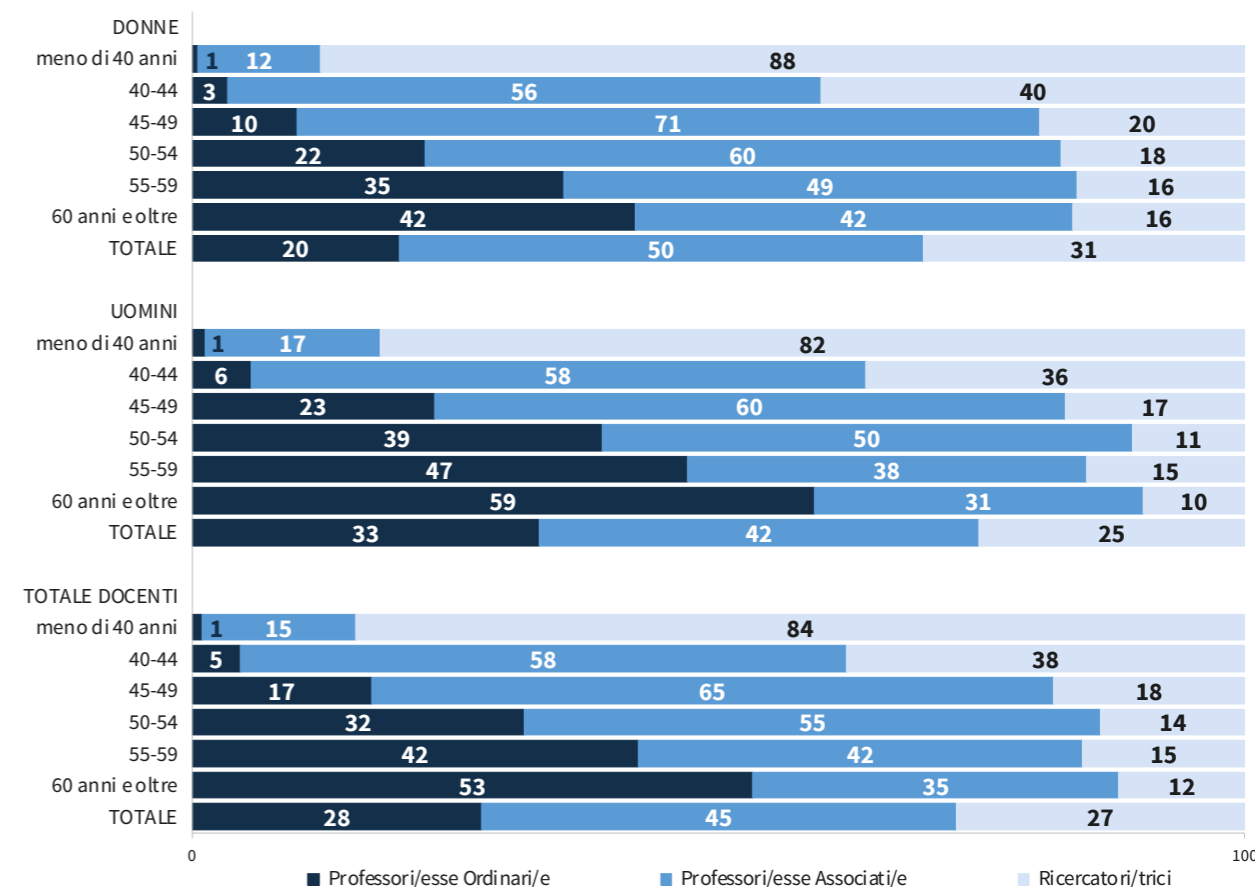
\* L'età è espressa in anni compiuti al 31/12/2021.

**FIGURA 27 – ETÀ MEDIA\* DEL PERSONALE DOCENTE PER RUOLO E GENERE (2021)**



\* L'età è al 31/12/2021 e il calcolo del valore medio tiene conto anche dei mesi e dei giorni trascorsi dopo l'ultimo compleanno.

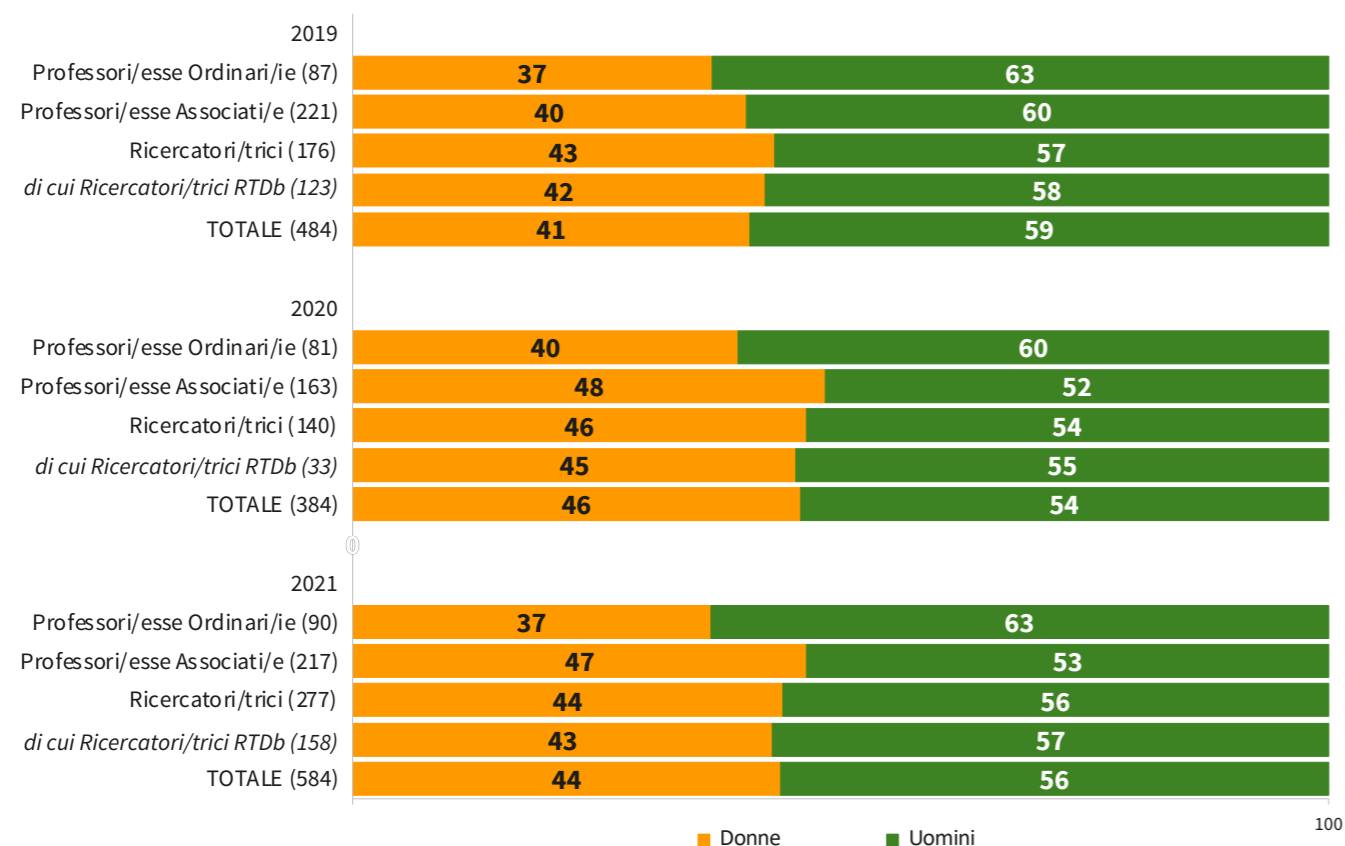
**FIGURA 28 – PERSONALE DOCENTE PER GENERE, ETÀ\* E RUOLO – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (2021)**



\* L'età è espressa in anni compiuti al 31/12/2021.

L'analisi dei nuovi ingressi di Personale docente, frutto di entrate dall'esterno e di scorrimenti di Personale interno per progressione di carriera, conferma che la segregazione verticale di genere si è attenuata ma non annullata (Fig. 29). Limitatamente agli ingressi, infatti, la sottorappresentazione femminile fra i/le docenti Ordinari/ie è meno evidente che a livello complessivo ma non del tutto assente.

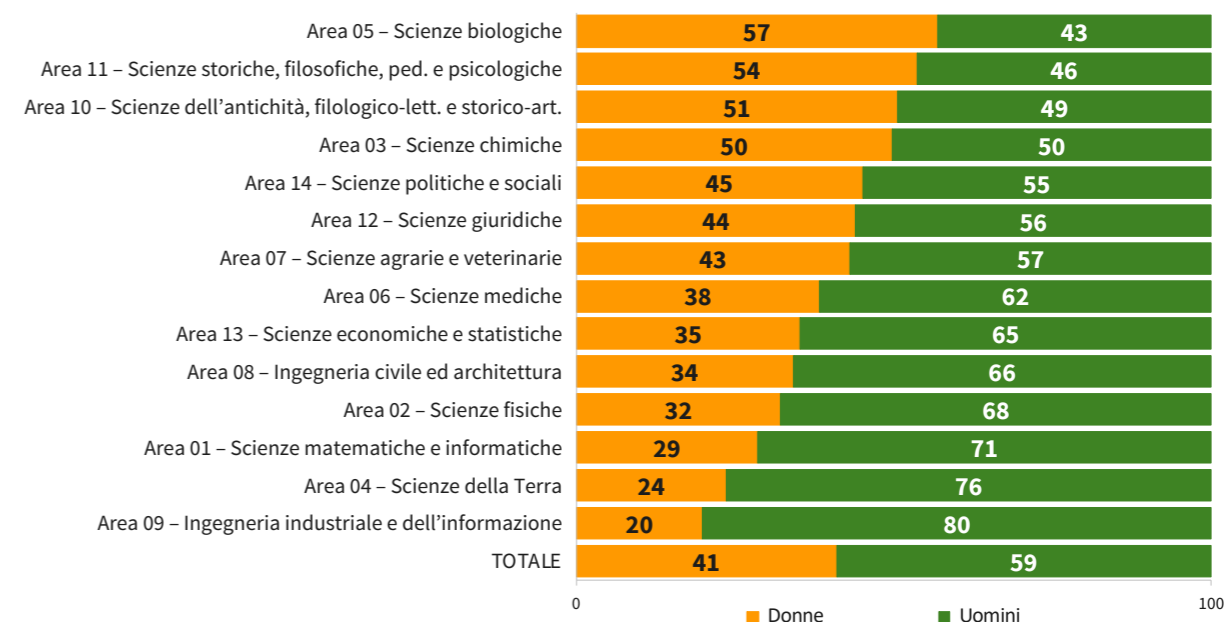
**FIGURA 29 - INGRESSI\* DEL PERSONALE DOCENTE PER RUOLO E GENERE - COMPOSIZIONE PERCENTUALE (2019-2021)**



\* Gli ingressi comprendono sia le entrate di Personale dall'esterno sia gli scorrimenti di Personale interno per progressione di carriera. Tra parentesi è riportato il numero assoluto dei casi.

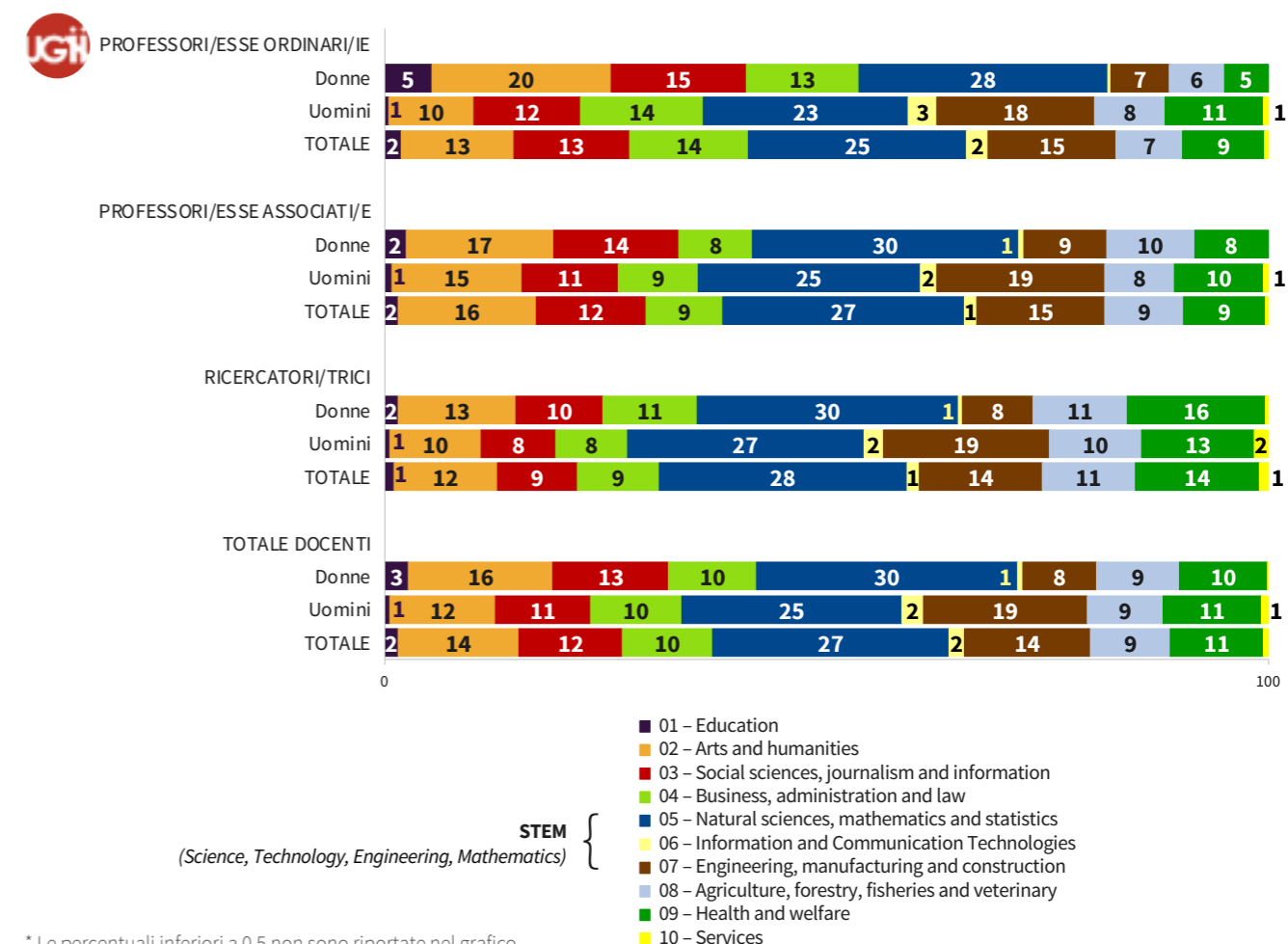
La distribuzione del Personale docente e ricercatore nelle diverse Aree CUN secondo il genere (Fig. 30) mostra una netta prevalenza maschile nell'Area 09 (Ingegneria industriale e dell'informazione), 04 (Scienze della Terra) e 01 (Scienze matematiche e informatiche): qui gli uomini sono oltre il 70% del totale. All'opposto, nell'Area 05 (Scienze biologiche), 11 (Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche) e 10 (Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico artistiche) sono più numerose le donne, ma anche l'Area 03 (Scienze chimiche) ha in qualche modo una connotazione femminile, dal momento che in questa area le donne sono in parità e quindi risultano nettamente più presenti rispetto a quanto riscontrato per il Personale docente complessivo (41%). Il fenomeno della segregazione orizzontale per settore disciplinare riguarda pertanto anche i/le docenti universitari/ie, anche se in questo caso il grado di disuguaglianza di genere è meno evidente che fra gli/le immatricolati/e ai corsi di studio, come si può desumere anche dalle Figg. 53.5 e 53.7 (§ 5.2).

**FIGURA 30 - PERSONALE DOCENTE PER AREA CUN E GENERE - COMPOSIZIONE PERCENTUALE (2021)**



Se, anziché adottare le categorie CUN, si fa riferimento alla classificazione ISCED - che consente confronti su scala internazionale - si giunge a conclusioni del tutto analoghe (Fig. 31). La tendenza ad una sovrarappresentazione delle docenti nei campi "Education", "Arts and humanities" e "Social sciences, journalism and information" e dei docenti uomini in "Engineering, manufacturing and construction" e "Information and Communication Technologies" è chiaramente riconoscibile, ma meno evidente rispetto allo squilibrio che si verifica fra gli/le immatricolati/e (Fig. 4). Inoltre la segregazione orizzontale per area di studio è netta fra i/le Professori/esse Ordinari/ie, meno marcata fra gli/le Associati/e soprattutto fra i/le Ricercatori/trici.

**FIGURA 31 - PERSONALE DOCENTE PER RUOLO, GENERE E CAMPO DI ISTRUZIONE ISCED - COMPOSIZIONE PERCENTUALE (2021)**



\* Le percentuali inferiori a 0,5 non sono riportate nel grafico.



Comparando l'Ateneo di Bologna e il sistema universitario nazionale (Tab. 4 e Fig. 32) ci si propone di stabilire se le disuguaglianze di genere riscontrate nell'Ateneo di Bologna – sia la segregazione verticale, per ruolo, sia la segregazione orizzontale, per settore disciplinare – si manifestino in misura analoga anche nel complesso degli Atenei italiani. Nei quattro grafici, i punti collocati al di sotto della linea diagonale corrispondono alle Aree CUN in cui la percentuale di docenti donne nell'Ateneo di Bologna supera la percentuale nazionale e, simmetricamente, i punti al di sopra rappresentano le Aree in cui la presenza femminile è più alta nel contesto italiano che a Bologna. La segregazione verticale è riconoscibile dal fatto che, al crescere del ruolo accademico, la nuvola dei punti tende a spostarsi verso sinistra e verso il basso, avvicinandosi all'intersezione dei due assi cartesiani; la segregazione orizzontale è invece documentata dalla dispersione dei 14 punti all'interno di ciascun quadrante.

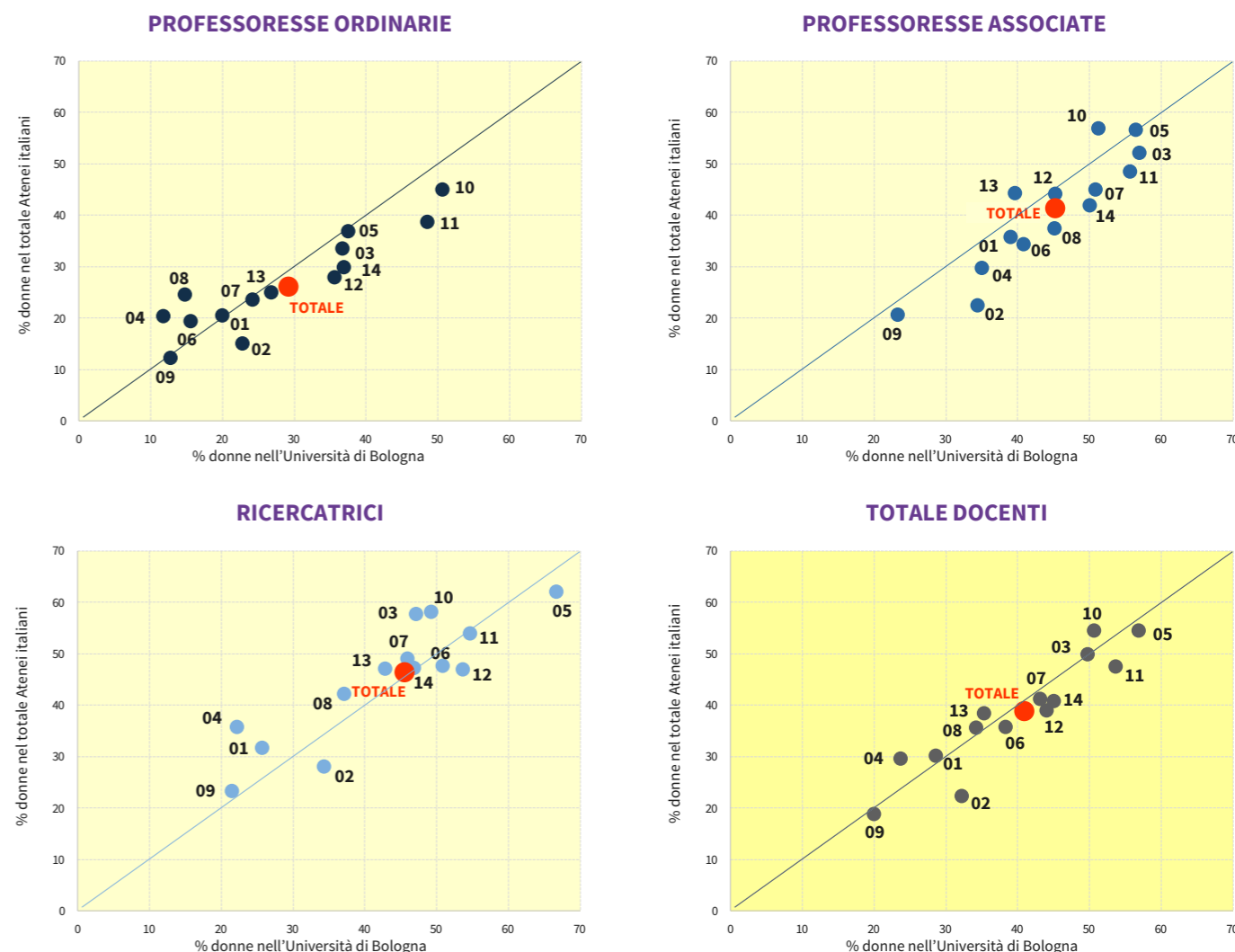
Si può concludere che, poiché in generale i punti-Area si collocano vicino alla diagonale del quadrante, le situazioni riscontrate per l'Ateneo di Bologna rispecchiano in buona misura lo scenario nazionale. Tuttavia si individuano facilmente alcune interessanti eccezioni, come i casi dell'Area 02 – Scienze fisiche, dove a Bologna la presenza femminile è nettamente superiore rispetto al dato nazionale per tutti e tre i ruoli, e delle Aree 04 – Scienze della Terra e 08 – Ingegneria civile e architettura, dove – per le Ordinarie e le Ricercatrici – si verifica la situazione opposta.

**TABELLA 4 – DOCENTI DONNE PER AREA CUN E RUOLO – VALORI PER 100 DOCENTI – CONFRONTO UNIVERSITÀ DI BOLOGNA/ITALIA (2021)**

AREA CUN	Professoresse Ordinarie		Professoresse Associate		Ricercatrici		TOTALE	
	UniBO	Italia	UniBO	Italia	UniBO	Italia	UniBO	Italia
Area 01 – Scienze matematiche e informatiche	20,0	20,5	39,0	35,8	25,7	31,8	28,6	30,2
Area 02 – Scienze fisiche	22,7	15,0	34,4	22,5	34,3	28,0	32,2	22,3
Area 03 – Scienze chimiche	36,7	33,5	57,0	52,1	47,2	57,7	49,8	49,9
Area 04 – Scienze della Terra	11,8	20,3	35,0	29,8	22,2	35,8	23,6	29,6
Area 05 – Scienze biologiche	37,5	36,9	56,4	56,7	66,7	62,1	56,9	54,6
Area 06 – Scienze mediche	15,6	19,4	40,8	34,4	50,9	47,7	38,4	35,8
Area 07 – Scienze agrarie e veterinarie	24,2	23,6	50,8	45,0	46,0	49,1	43,1	41,3
Area 08 – Ingegneria civile e architettura	14,7	24,5	45,1	37,5	37,1	42,2	34,2	35,6
Area 09 – Ingegneria industriale e dell'informazione	12,8	12,3	23,3	20,6	21,5	23,3	19,9	18,9
Area 10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	50,6	45,0	51,3	57,0	49,2	58,2	50,7	54,5
Area 11 – Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	48,6	38,7	55,6	48,5	54,7	53,9	53,7	47,6
Area 12 – Scienze giuridiche	35,6	27,9	45,2	44,2	53,7	46,9	44,0	39,0
Area 13 – Scienze economiche e statistiche	26,8	25,0	39,7	44,3	42,9	47,1	35,3	38,4
Area 14 – Scienze politiche e sociali	37,0	29,9	50,0	42,0	46,9	47,3	45,1	40,8
<b>TOTALE</b>	<b>29,3</b>	<b>26,0</b>	<b>45,3</b>	<b>41,3</b>	<b>45,6</b>	<b>46,3</b>	<b>41,0</b>	<b>38,8</b>

Fonte per i dati nazionali: MIUR, *Cerca università*.

**FIGURA 32 – DOCENTI DONNE PER RUOLO E AREA CUN\* – VALORI PER 100 DOCENTI – CONFRONTO UNIVERSITÀ DI BOLOGNA/ITALIA (2021)**



**\* AREE CUN**

- 01 – Scienze matematiche e informatiche
- 02 – Scienze fisiche
- 03 – Scienze chimiche
- 04 – Scienze della Terra
- 05 – Scienze biologiche
- 06 – Scienze mediche
- 07 – Scienze agrarie e veterinarie

- 08 – Ingegneria civile e architettura
- 09 – Ingegneria industriale e dell'informazione
- 10 – Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche
- 11 – Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche
- 12 – Scienze giuridiche
- 13 – Scienze economiche e statistiche
- 14 – Scienze politiche e sociali

Fonte per i dati nazionali: MIUR, *Cerca università*.

Anche la distribuzione del Personale docente secondo ruolo e Dipartimento di afferenza mostra l'operare congiunto dei fenomeni di segregazione verticale e orizzontale (Tab. 5). Nel 2021, il numero di Professoressa Ordinarie risulta superiore a quello dei Professori Ordinari uomini solo in 6 Dipartimenti sui 32 complessivi (Interpretazione e Traduzione; Lingue, Letterature e Culture Moderne; Psicologia; Scienze dell'Educazione; Scienze Statistiche; Storia Culture Civiltà). Nei restanti 26 prevalgono gli Ordinari uomini, molto spesso in misura netta (in 19 Dipartimenti gli uomini sono più del doppio delle donne). Nel complesso del Personale docente di tutti e tre i ruoli le donne sono più numerose degli uomini solamente in 8 Dipartimenti dell'Ateneo (mentre si ha parità a Storia Culture Civiltà).

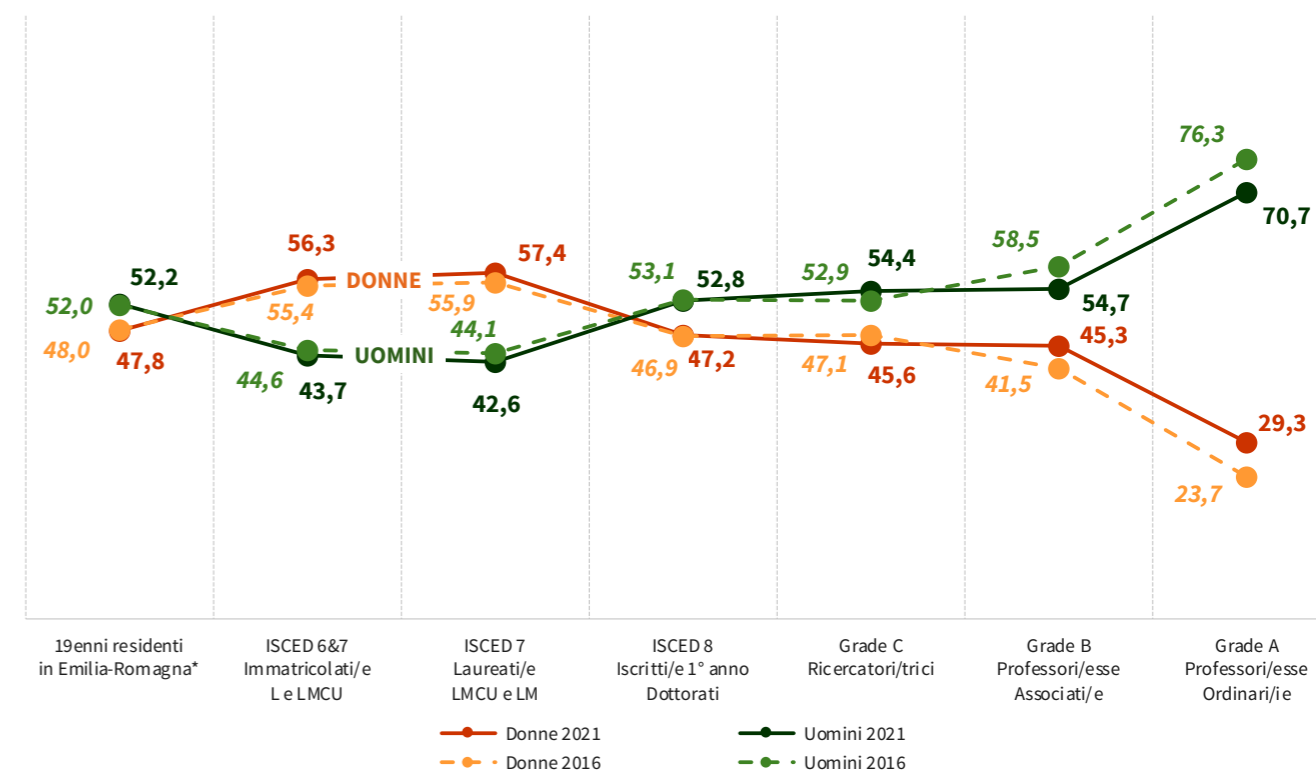
TABELLA 5 - PERSONALE DOCENTE PER DIPARTIMENTO, RUOLO E GENERE - VALORI ASSOLUTI (2021)

Dipartimento	Professori/esse Ordinari/ie		Professori/esse Associati/e		Ricercatori/trici		TOTALE	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Architettura - DA	4	13	9	14	9	6	22	33
Arti - DAR	8	14	18	31	6	5	32	50
Beni Culturali - DBC	7	12	10	10	6	8	23	30
Chimica "G. Ciamician" - CHIM	9	15	25	14	9	11	43	40
Chimica Industriale "Toso Montanari" - CHIMIND	3	11	17	19	6	10	26	40
Farmacia e Biotecnologie - FABIT	6	15	33	24	28	14	67	53
Filologia Classica e Italianistica - FICLIT	9	13	13	23	6	11	28	47
Filosofia e Comunicazione - FILCOM	5	7	9	14	6	9	20	30
Fisica e Astronomia "A. Righi" - DIFA	6	20	23	45	12	26	41	91
Informatica - Scienza e Ingegneria - DISI	5	32	7	26	3	18	15	76
Ing. Civile, Chimica, Ambientale e dei Materiali - DICAM	4	21	24	30	10	25	38	76
Ing. dell'En. Elettrica e dell'Inform. "G. Marconi" - DEI	3	28	11	49	4	22	18	99
Ingegneria Industriale - DIN	1	29	9	35	5	22	15	86
Interpretazione e Traduzione - DIT	8	6	20	6	7	6	35	18
Lingue, Letterature e Culture Moderne - LILEC	10	4	25	13	6	3	41	20
Matematica - MAT	12	26	15	20	6	16	33	62
Medicina Specialistica, Diagnostica e Sperim. - DIMES	6	28	29	25	31	21	66	74
Psicologia "R. Canestrari" - PSI	9	6	24	14	9	6	42	26
Scienze Aziendali - DISA	6	28	16	24	13	12	35	64
Scienze Biologiche, Geologiche e Ambientali - BIGEA	4	16	14	22	14	12	32	50
Scienze Biomediche e Neuromotorie - DIBINEM	11	16	32	27	21	35	64	78
Scienze dell'Educazione "G. M. Bertin" - EDU	15	5	24	10	13	6	52	21
Scienze e Tecnologie Agro-Alimentari - DISTAL	8	29	29	38	22	35	59	102
Scienze Economiche - DSE	8	37	9	27	6	9	23	73
Scienze Giuridiche - DSG	20	41	26	31	22	17	68	89
Scienze Mediche e Chirurgiche - DIMEC	3	28	18	35	24	24	45	87
Scienze Mediche Veterinarie - DIMEVET	6	18	35	24	19	13	60	55
Scienze per la Qualità della Vita - QUVI	3	8	5	11	11	5	19	24
Scienze Politiche e Sociali - SPS	11	21	26	24	6	9	43	54

Dipartimento	Professori/esse Ordinari/ie		Professori/esse Associati/e		Ricercatori/trici		TOTALE	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Scienze Statistiche "P. Fortunati" - STAT	15	14	22	18	8	10	45	42
Sociologia e Diritto dell'Economia - SDE	6	14	10	13	14	5	30	32
Storia Culture Civiltà - DISCI	11	10	25	23	14	17	50	50
<b>TOTALE</b>	<b>242</b>	<b>585</b>	<b>612</b>	<b>739</b>	<b>376</b>	<b>448</b>	<b>1.230</b>	<b>1.772</b>

Osservando la composizione per genere lungo il percorso della carriera accademica (Fig. 33) a partire dalla posizione di studente/essa, passando per il Dottorato di ricerca fino all'incardinamento (Ricercatore/trice, Professore/essa Associato/a, Professore/essa Ordinario/a), si riconosce facilmente l'effetto della cosiddetta *leaky pipeline* ("conduttura che perde"). Infatti, con riferimento al 2021, le donne rappresentano il 47,8% della popolazione 19enne (ossia i/le potenziali immatricolati/e), salgono al 56,3% fra gli/le immatricolati/e dell'Ateneo e al 57,4% fra i/le laureati/e magistrali e magistrali a ciclo unico, a testimonianza del loro maggiore investimento nella formazione<sup>14</sup>. A questo punto, fra gli/le iscritti/e al primo anno dei corsi di Dottorato la presenza femminile si riduce di 10 punti percentuali, scendendo al 47,2%. Fra i/le Ricercatori/trici e i/le Professori/esse Associati/e le donne sono poco più del 45%, mentre fra gli/le Ordinari/ie si limitano al 29,3% (quest'ultima percentuale risulta comunque superiore di quasi 6 punti rispetto al 2016). Su scala nazionale (Fig. 34) i risultati sono analoghi, così come a livello europeo, dove - in riferimento al 2016 (ultimo aggiornamento disponibile<sup>15</sup>) - la quota femminile risulta il 55% tra gli/le studenti/esse, il 59% tra i/le laureati/e, il 48% tra i/le Dottorandi/e di ricerca e tra i/le Dottori/esse di ricerca, il 46% tra i/le Ricercatori/trici, il 40% tra gli Associati e il 24% tra gli/le Ordinari/ie.

FIGURA 33 - DISTRIBUZIONE PER GENERE IN UNA TIPICA CARRIERA ACCADEMICA NELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA - STUDENTI/ESSE E PERSONALE DOCENTE - COMPOSIZIONE PERCENTUALE - 2016 E 2021

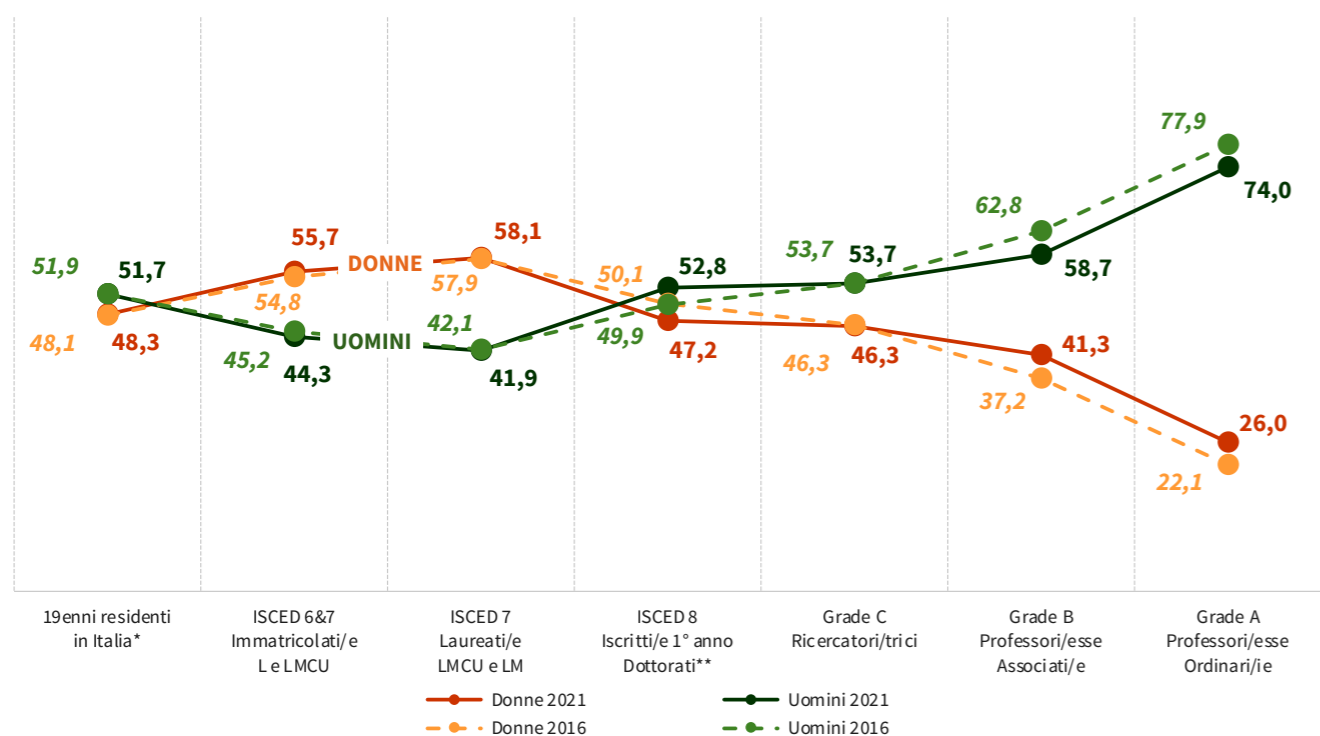


Popolazione residente in Emilia-Romagna 18enne all'1/1/2016 e all'1/1/2021.

14. Nelle Figg. 33-35 si è preferito fare riferimento ai/le laureati/e di 2° livello (magistrali a ciclo unico e magistrali) anziché al totale laureati/e in quanto i primi rappresentano la popolazione potenziale in grado di accedere ai corsi di dottorato e quindi alla carriera di docente universitario/a. Nel complesso dei/le laureati/e 2021 la percentuale femminile risulta il 57,1%.

15. Cfr EU - Directorate-General for Research and Innovation (2019), *She Figures 2018*, European Commission, Brussels, p. 116.

**FIGURA 34 - DISTRIBUZIONE PER GENERE IN UNA TIPICA CARRIERA ACCADEMICA NEL SISTEMA UNIVERSITARIO NAZIONALE - STUDENTI/ESSE E PERSONALE DOCENTE - COMPOSIZIONE PERCENTUALE - 2016 E 2021**



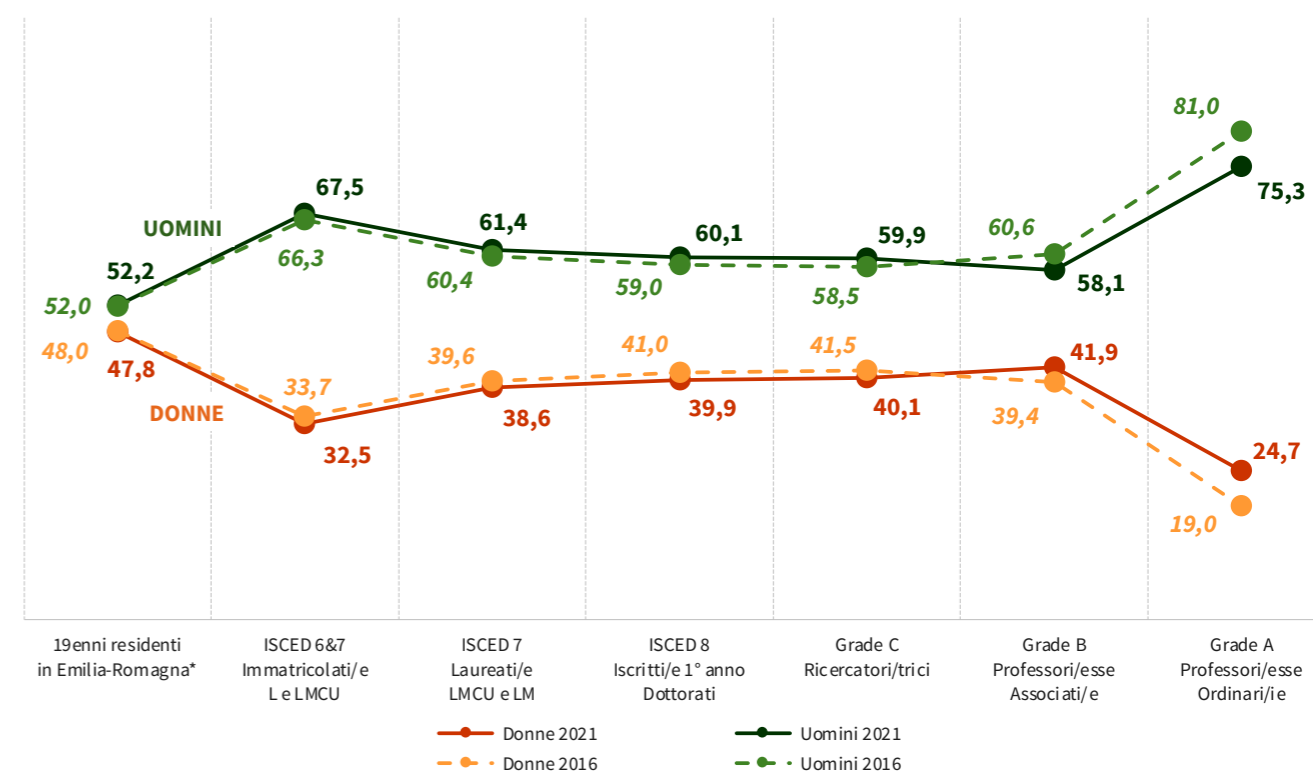
Popolazione residente in Italia 18enne all'1/1/2016 e all'1/1/2021.

Per gli/le iscritti/e al 1° anno nei dottorati anziché il dato 2021, non ancora disponibile, si riporta il dato 2020.



L'analisi delle carriere accademiche circoscritta alle discipline STEM (*Science, Technology, Engineering, Mathematics*) conferma il manifestarsi della *leaky pipeline* (Fig. 35), ma con alcune differenze rispetto al caso generale. Innanzitutto, prima della segregazione verticale interviene la segregazione orizzontale per area di studio, per effetto della quale fra gli/le immatricolati/e nel 2021/22 le donne sono solo il 32,5% del totale anziché il 56,3% rilevato per il complesso delle discipline. Poi, anche in conseguenza della buona riuscita negli studi e dei fattori motivazionali, la percentuale femminile raggiunge il 38,6% fra i/le laureati/e di 2° livello e il 39,9% all'accesso ai Dottorati. La quota femminile è sostanzialmente la stessa fra i/le Ricercatori/trici (40,1%), passa al 41,9% fra i/le Professori/esse Associati/e, per poi ridursi nettamente - al 24,7% - per effetto della segregazione verticale.

**FIGURA 35 - DISTRIBUZIONE PER GENERE IN UNA TIPICA CARRIERA ACCADEMICA NELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA NELL'AREA STEM (SCIENCE, TECHNOLOGY, ENGINEERING, MATHEMATICS) - STUDENTI/ESSE E PERSONALE DOCENTE - COMPOSIZIONE PERCENTUALE - 2016 E 2021**

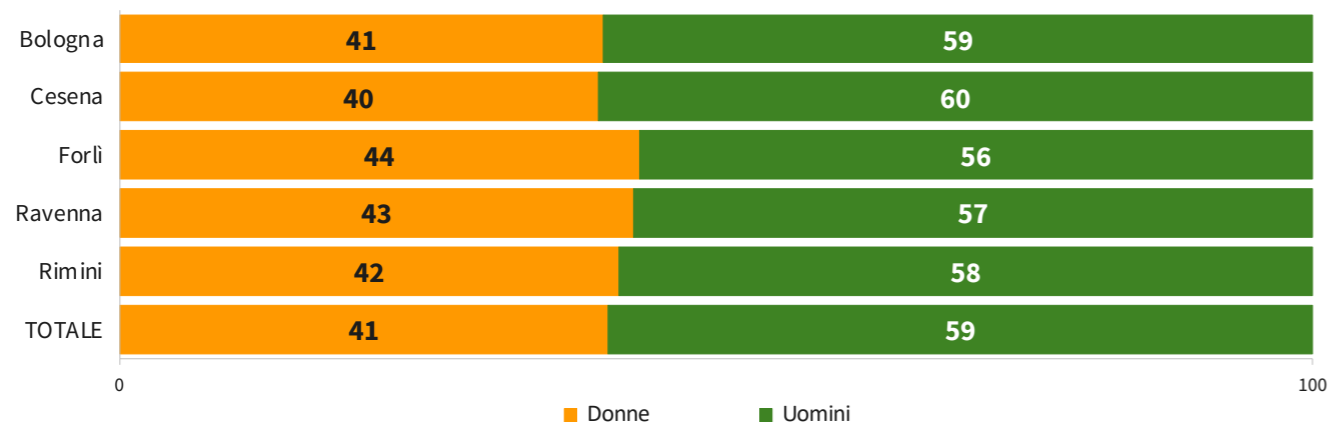


Popolazione residente in Emilia-Romagna 18enne all'1/1/2016 e all'1/1/2021.

Osservare, nelle "forbici" delle carriere accademiche (Figg. 33-35), in quali tappe del percorso e in quali aree di studio avviene la progressiva riduzione della componente femminile - in altre parole, per usare la chiara espressione metaforica, individuare le "perdite della conduttura" (*leaky pipeline*) - aiuta a chiarire i processi di segregazione verticale e orizzontale tuttora attivi nel sistema universitario italiano, a ipotizzarne le cause, a cercare soluzioni. Indubbiamente queste segregazioni si concretizzano anche attraverso le scelte di vita personali e familiari caratteristiche delle età in cui evolve la carriera accademica, ancora condizionate da stereotipi di genere.

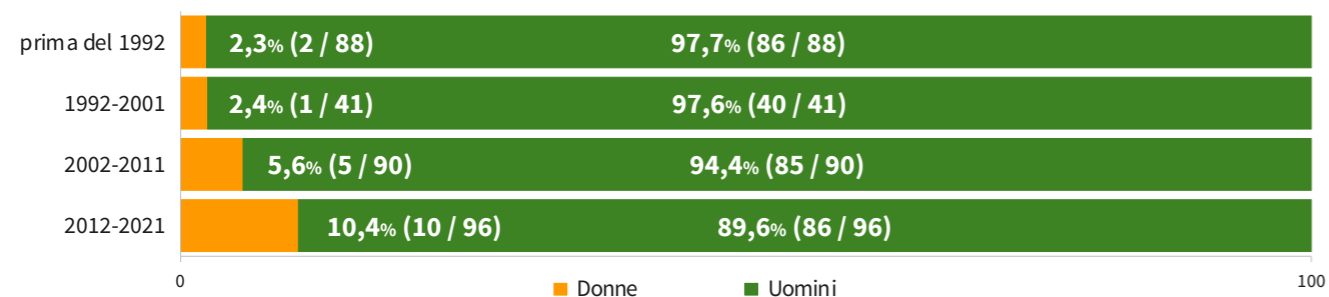
In relazione alla sede di incardinamento si rileva che la componente docente maschile prevale in tutti e cinque i Campus dell'Ateneo, con percentuali comprese fra il 56% e il 60% (Fig. 36).

**FIGURA 36 – PERSONALE DOCENTE PER SEDE DI INCARDINAMENTO E GENERE – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (2021)**



Un altro interessante confronto in termini di genere riguarda la figura del/lla Professore/essa Emerito/a<sup>16</sup>. Poiché la normativa prevede che per poter accedere al riconoscimento dell'Emeritato occorra avere alle spalle almeno 20 anni di Ordinariato, è naturale che la presenza femminile in questa figura sconti i fenomeni di segregazione di genere che si sono manifestati, certamente con maggiore evidenza rispetto ad oggi, nei decenni scorsi; per questa ragione la disuguaglianza di genere riguardante l'Emeritato è ancora particolarmente evidente. A conferma di ciò si evidenzia che fra i/le Professori/esse Emeriti/e nominati/e prima del 2002 la percentuale di donne è inferiore al 3%, sale al 5,6% per gli anni 2002-2011 e supera il 10% per il decennio successivo (Fig. 37).

**FIGURA 37 – PROFESSORI/ESSE EMERITI/E PER PERIODO DI NOMINA E GENERE – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (1933-2021)**

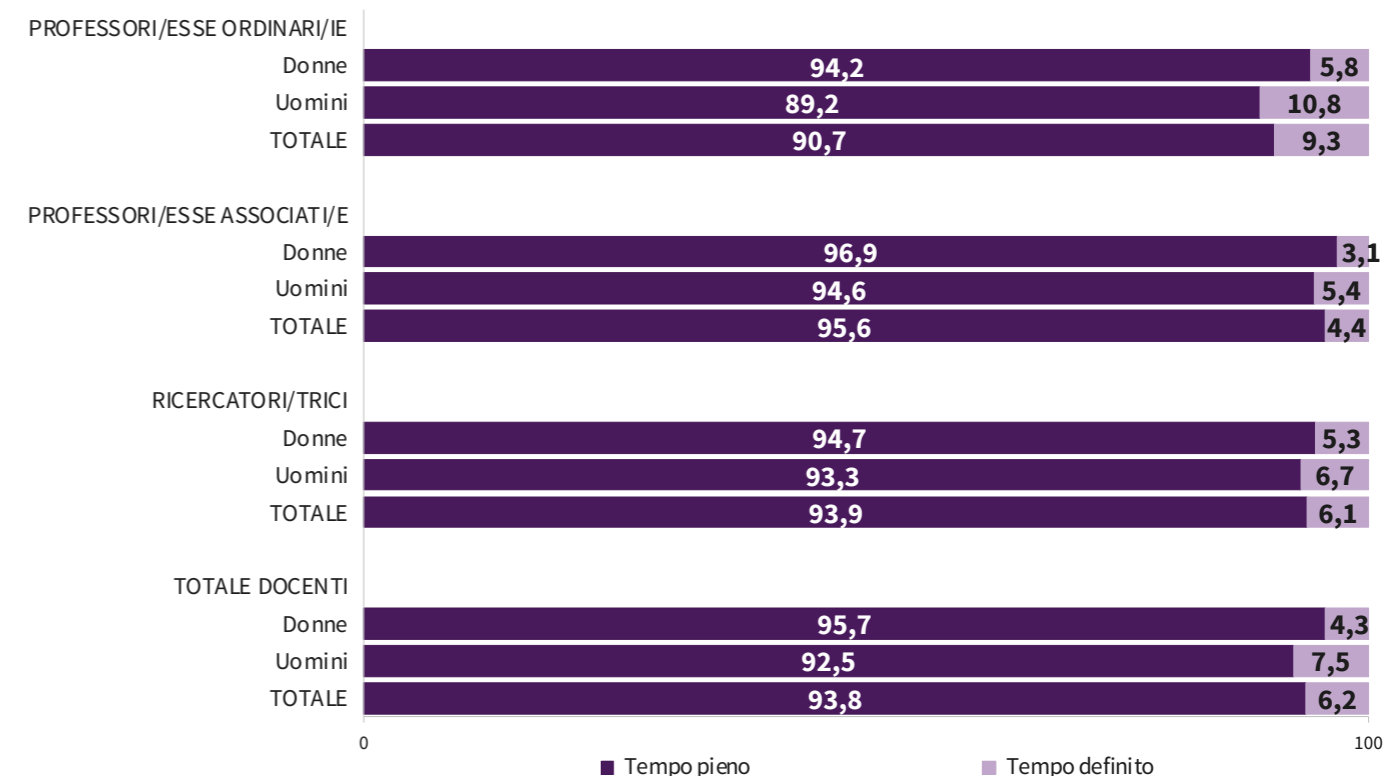


Tra parentesi è riportato il numero assoluto dei casi.

16. Si tratta di una figura accademica che si riscontra, seppur con alcune differenze, nella generalità delle università mondiali 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/lla Professore/essa Emerito/a è disciplinata dal Regio Decreto 31/08/1933 n. 1592. Al/lla Professore/essa Emerito/a sono frequentemente riconosciuti il diritto al proseguimento facoltativo della collaborazione alle attività universitarie e la possibilità di usufruire dei servizi dei Dipartimenti e dell'Ateneo.

Passando ad osservare la distribuzione del Personale docente in termini di regime di impegno si nota che nel 2021 la grande maggioranza dei docenti di ogni ruolo, sia uomini sia donne, ha compiuto la scelta del tempo pieno. Tuttavia l'opzione del tempo definito è più frequente per i docenti uomini, in particolare per gli Ordinari (Fig. 38). Occorre considerare che la scelta del tempo definito è legata anche all'opportunità di esercitare una seconda attività libero-professionale in termini autonomi, ricoprendo incarichi esterni altrimenti incompatibili con l'attività accademica.

**FIGURA 38 – PERSONALE DOCENTE PER RUOLO, GENERE E REGIME DI IMPEGNO – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (2021)**



I congedi per le assenze del Personale docente sono legati al ruolo e al genere (Tab. 6 e Fig. 39). Si osservi in particolare che le assenze per maternità/paternità, congedo parentale e malattia figli rimangono appannaggio quasi esclusivo delle donne, in modo particolare – anche per ragioni anagrafiche – delle ricercatrici, con 8 giornate di assenza pro capite nel 2021.

**TABELLA 6 – GIORNI DI ASSENZA\* DEL PERSONALE DOCENTE PER RUOLO E GENERE – VALORI ASSOLUTI (2021)**

	Professori/esse Ordinari/e		Professori/esse Associati/e		Ricercatori/trici	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
<b>Numero dei docenti</b>	<b>242</b>	<b>585</b>	<b>612</b>	<b>739</b>	<b>376</b>	<b>448</b>
<b>ASSENZE RETRIBUITE</b>	<b>483</b>	<b>1.461</b>	<b>1.283</b>	<b>899</b>	<b>3.651</b>	<b>366</b>
per malattia	160	981	447	584	434	305
<i>di cui COVID</i>	–	34	94	75	28	45
per Legge 104 per assistenza ai familiari**	62	33	8	–	29	22
per maternità, paternità, congedo parentale, malattia figli***	–	4	586	25	3.026	39
altri permessi e assenze retribuite	261	443	242	290	162	–
<b>ASSENZE NON RETRIBUITE****</b>	<b>1.764</b>	<b>3.868</b>	<b>1.309</b>	<b>2.163</b>	<b>3.522</b>	<b>1.953</b>
<b>TOTALE</b>	<b>2.247</b>	<b>5.329</b>	<b>2.592</b>	<b>3.062</b>	<b>7.173</b>	<b>2.319</b>

Fonte: Database 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 facoltativo retribuito (sia madre che padre); riposi e permessi per i figli con handicap grave; riduzione oraria per l'allattamento (ricondata a giorni); malattia figli retribuita al 100% o al 30%.

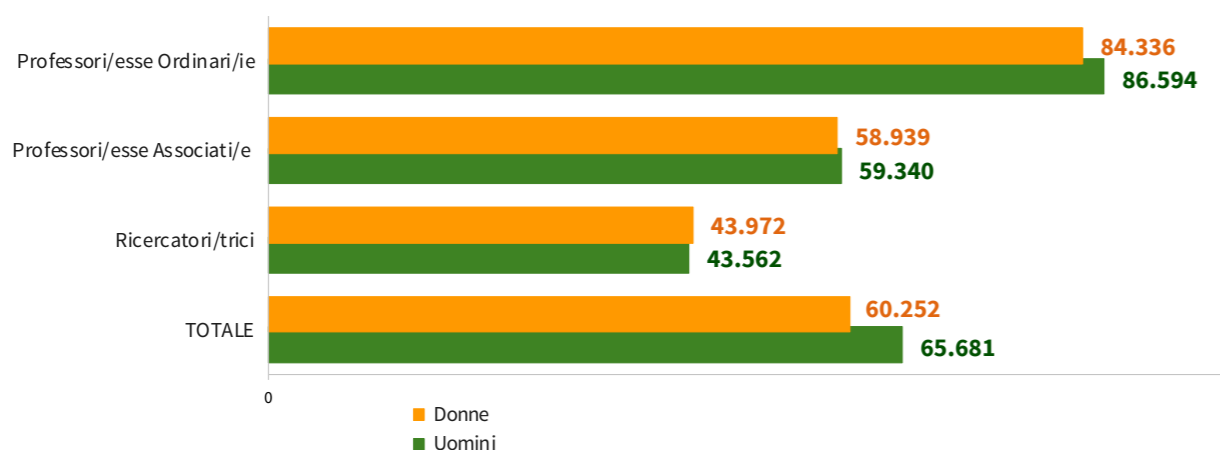
\*\*\*\* Sono comprese le seguenti voci: assenze per malattia dei figli/ie non retribuite; congedi parentali non retribuiti.

**FIGURA 39 – GIORNI DI ASSENZA DEL PERSONALE DOCENTE PER RUOLO E GENERE – VALORI PRO CAPITE (2021)**



L'analisi degli stipendi lordi distinta per genere (Fig. 40) mostra un *gender pay gap* medio di poco più di 5.000€ all'anno a svantaggio delle donne, sostanzialmente imputabile alla minore presenza femminile fra gli/le Ordinari/ie. A parità di fascia, infatti, le differenze fra docenti donne e uomini – legate all'anzianità nel ruolo – sono mediamente ridotte.

**FIGURA 40 – STIPENDIO LORDO ANNUALE\* DEL PERSONALE DOCENTE PER RUOLO E GENERE – VALORI MEDI (2021)**



\* Lo stipendio lordo annuale 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.

In riferimento ai/le docenti che ricoprono un ruolo di responsabilità scientifica di progetti finanziati su programmi di finanziamento nazionali (PRIN) si nota una netta prevalenza degli uomini per il periodo considerato (2015-2021), che risultano sempre più dei due terzi del totale (Tab. 7). Per il più recente bando per il quale è disponibile l'esito dei finanziamenti (2021), l'Ateneo di Bologna è risultato presente con 62 progetti finanziati, 42 dei quali con responsabile locale di genere maschile.

**TABELLA 7 – RESPONSABILI DEI PROGETTI PRIN, PER GENERE – VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI (2015, 2017 E 2021)**

	Anno di approvazione								
	2021 (bando 2020) – PRIN			2017 – PRIN			2015 – PRIN		
	Donne	Uomini	N. Progetti	Donne	Uomini	N. Progetti	Donne	Uomini	N. Progetti
Coordinatori/trici Nazionali UNIBO/ Principal Investigator per SIR	18%	82%	22	18%	83%	40	28%	72%	25
Responsabili locali UNIBO*	32%	68%	62	30%	70%	135	31%	69%	72

\* Rappresentano l'insieme dei responsabili locali e dei coordinatori nazionali.

### 3.4 IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

A differenza del Personale Docente, che rimane a maggioranza maschile, all'interno del Personale Tecnico-Amministrativo (TA) e del Personale Lettore e Collaboratore Esperto Linguistico (CEL) prevale il genere femminile, con una percentuale – nel 2021 – del 66% nel Personale TA e dell'82% tra i CEL (Tab. 8 e Fig. 41). A partire dalla categoria C, dove le donne sono il 67% del totale, al crescere del livello professionale la presenza femminile tende a ridursi, fino al livello più elevato della scala gerarchica (i/le Dirigenti), nel quale le donne sono 8 su 17, ossia il 47%. Pertanto anche in questa popolazione è operativo il fenomeno della segregazione verticale di genere, benché meno evidente di quanto riscontrato per i docenti. Per quanto riguarda invece i/le titolari di indennità, poiché la percentuale di donne fra i/le titolari (65%) riproduce sostanzialmente la presenza femminile complessiva all'interno del Personale TA, si può concludere che all'interno dell'Ateneo non si manifestano iniquità di genere.

Nel corso del triennio 2019-2021 la distribuzione per genere sopra indicata ha subito variazioni di lieve entità.

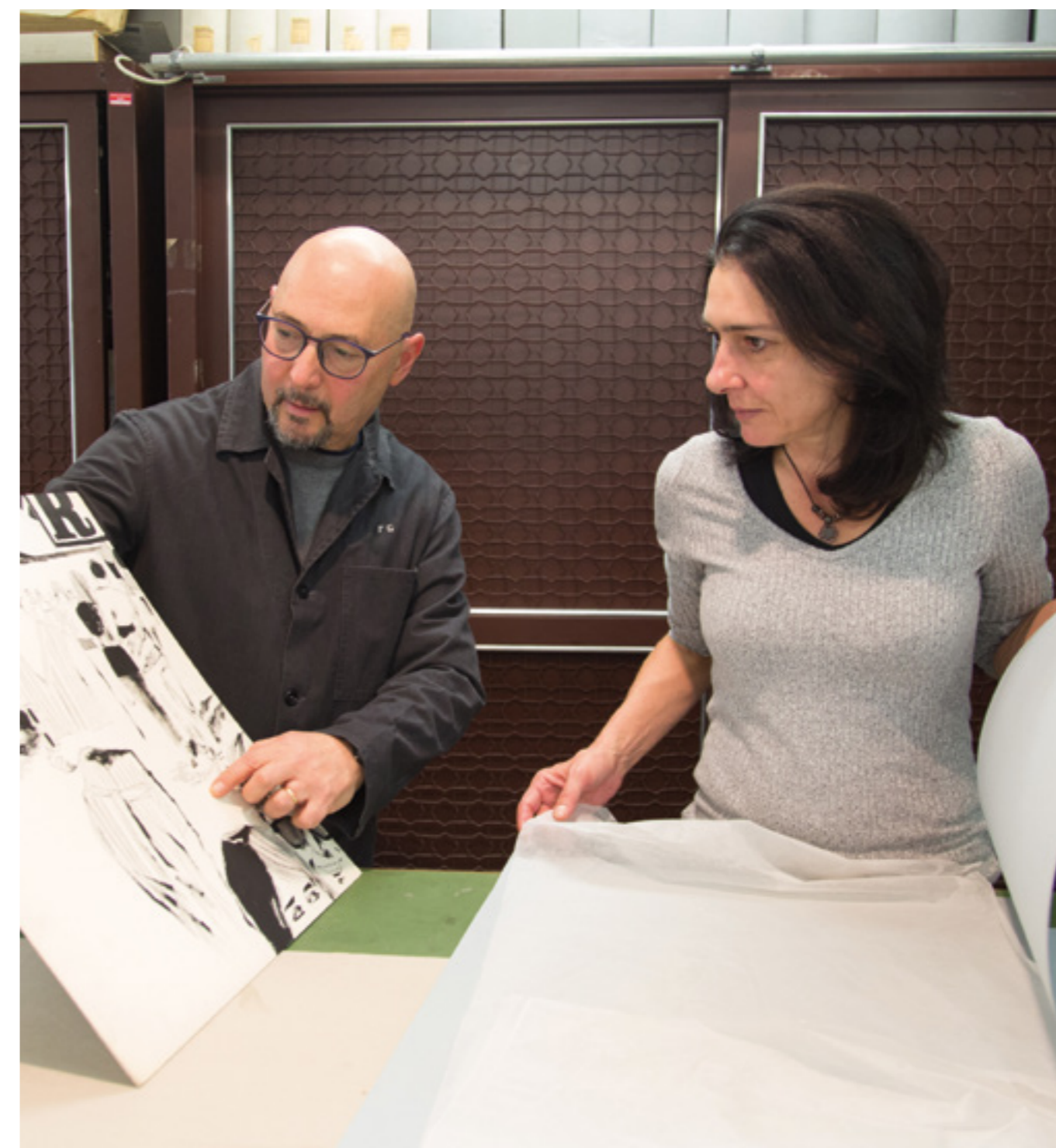


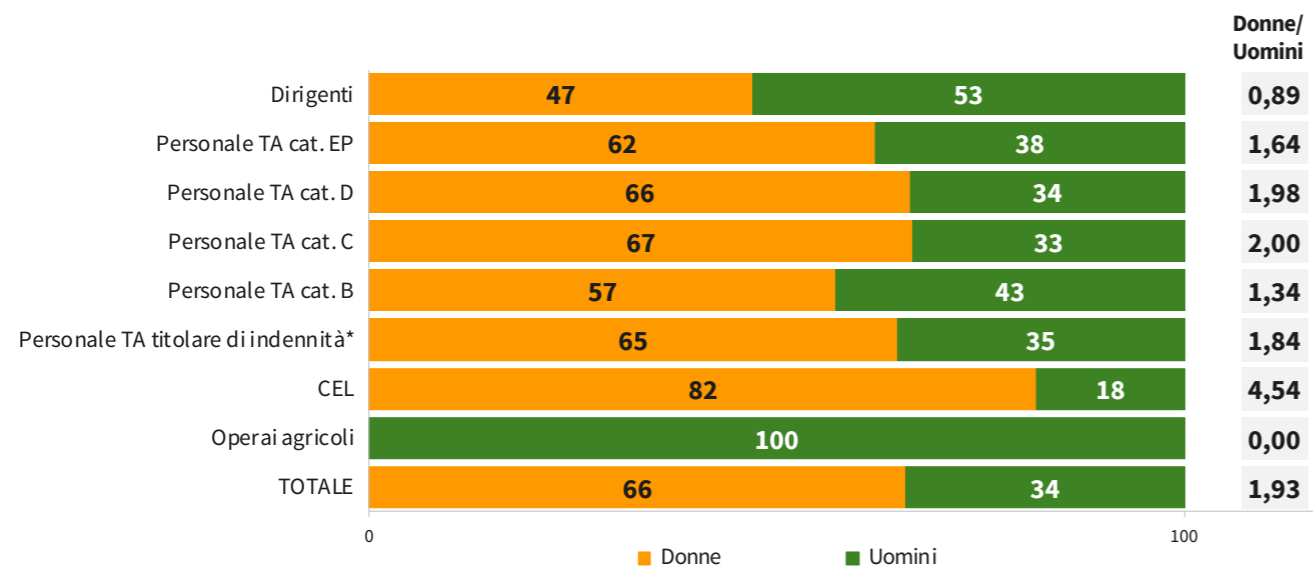
TABELLA 8 – PERSONALE DIRIGENTE, TA\* E CEL PER CATEGORIA E GENERE – VALORI ASSOLUTI (2019-2021)

	2021			2020			2019		
	Donne	Uomini	TOTALE	Donne	Uomini	TOTALE	Donne	Uomini	TOTALE
Dirigenti	8	9	17	9	7	16	7	7	14
Personale TA (cat. EP, D, C, B), di cui:	1.915	1.004	2.919	1.877	980	2.857	1.904	974	2.878
<i>cat. EP</i>	105	64	169	100	68	168	105	67	172
<i>cat. D</i>	740	374	1.114	649	323	972	647	323	970
<i>cat. C</i>	940	469	1.409	977	473	1.450	983	465	1.448
<i>cat. B</i>	130	97	227	151	116	267	169	119	288
<i>a tempo determinato</i>	67	24	91	62	29	91	57	26	83
<i>titolari di indennità**</i>	184	100	284	178	101	279	180	107	287
CEL	59	13	72	55	14	69	57	14	71
Operai agricoli	-	2	2	-	4	4	-	4	4
<b>TOTALE</b>	<b>1.982</b>	<b>1.028</b>	<b>3.010</b>	<b>1.941</b>	<b>1.005</b>	<b>2.946</b>	<b>1.968</b>	<b>999</b>	<b>2.967</b>

\* Il Personale TA delle cat. EP, D, C e B comprende contratti a tempo indeterminato e determinato. Nel 2021 i 91 contratti a tempo determinato coinvolgono solo le cat. D e C.

\*\* Si tratta del Personale TA con incarico ex art. 75 e art. 91 comma 3 del CCNL 16.10.2008 (vigente).

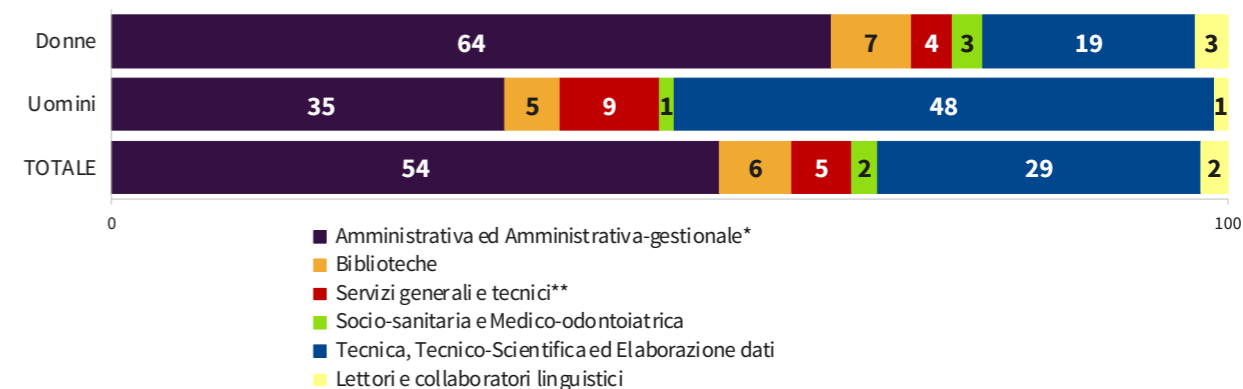
FIGURA 41 – PERSONALE DIRIGENTE, TA E CEL PER CATEGORIA E GENERE – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (2021)



\* Si tratta del Personale TA con incarico ex art. 75 e art. 91 comma 3 del CCNL 16.10.2008 (vigente).

Anche all'interno del Personale TA e CEL è attiva una segregazione di genere di natura orizzontale. Infatti il 64% delle donne – e solo il 35% degli uomini – lavorano nell'area amministrativa e amministrativa-gestionale, mentre l'area funzionale più frequente per il Personale maschile (48% dei casi) è l'area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati, nella quale sono occupate solo il 19% delle dipendenti (Fig. 42).

FIGURA 42 – PERSONALE DIRIGENTE, TA E CEL PER GENERE E AREA FUNZIONALE D'IMPIEGO – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (2021)

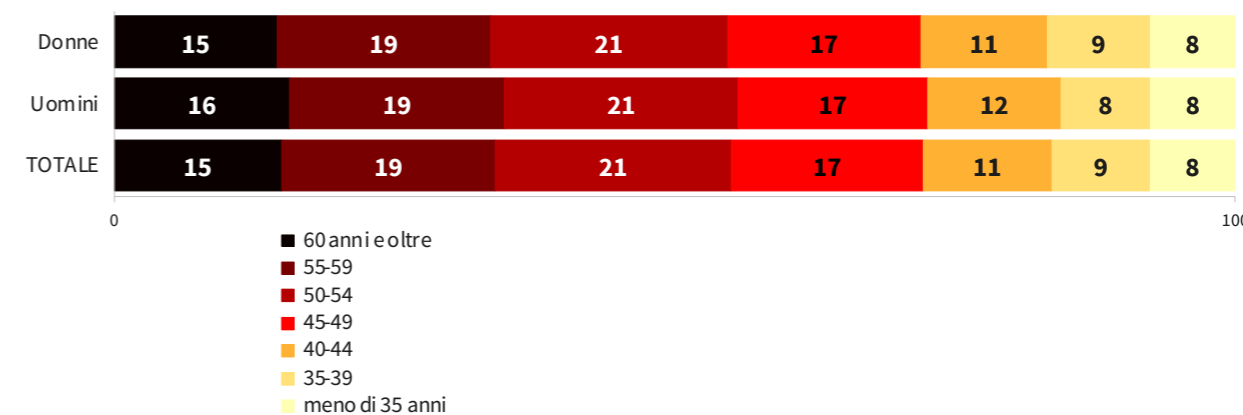


\* Compresi/e i/le 17 Dirigenti.

\*\* Compresi i 2 Operai agricoli.

Non si rilevano differenze evidenti di genere in termini di età. Infatti le due distribuzioni per fascia di età sono simili e, sia fra le donne sia fra gli uomini, il 57% del Personale ha un'età compresa fra i 45 e i 59 anni (Fig. 43). Anche a parità di categoria le differenze sono limitate (Fig. 44), tranne che per la categoria B e per il Personale CEL, ma in questo caso le numerosità sono piuttosto contenute.

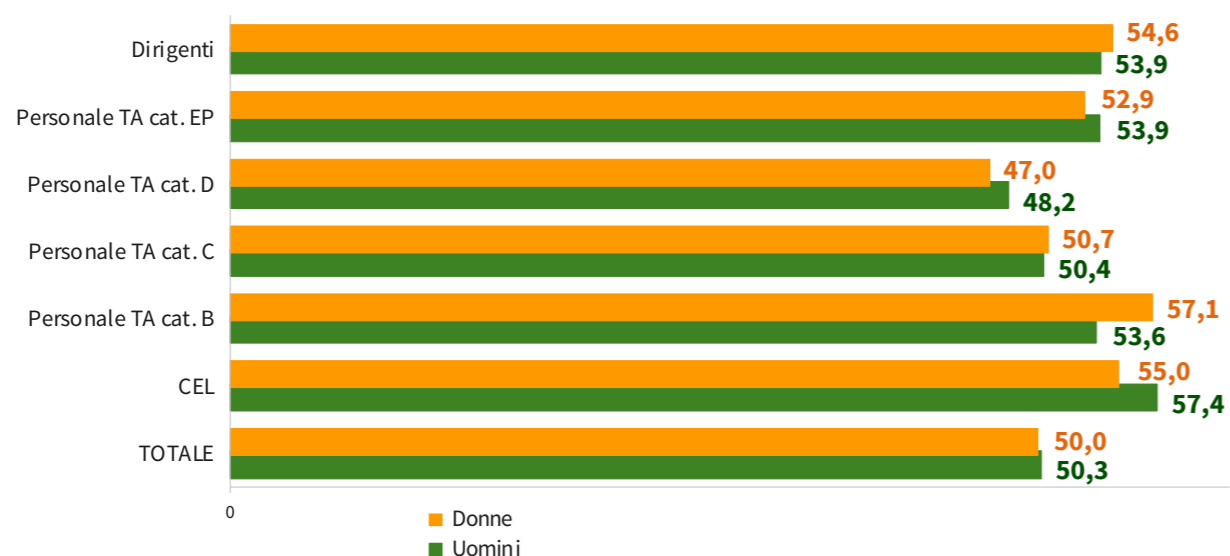
FIGURA 43 – PERSONALE DIRIGENTE, TA\* E CEL PER GENERE ED ETÀ\*\* – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (2021)



\* Compresi i 2 Operai agricoli.

\*\* L'età è in anni compiuti al 31/12/2021.

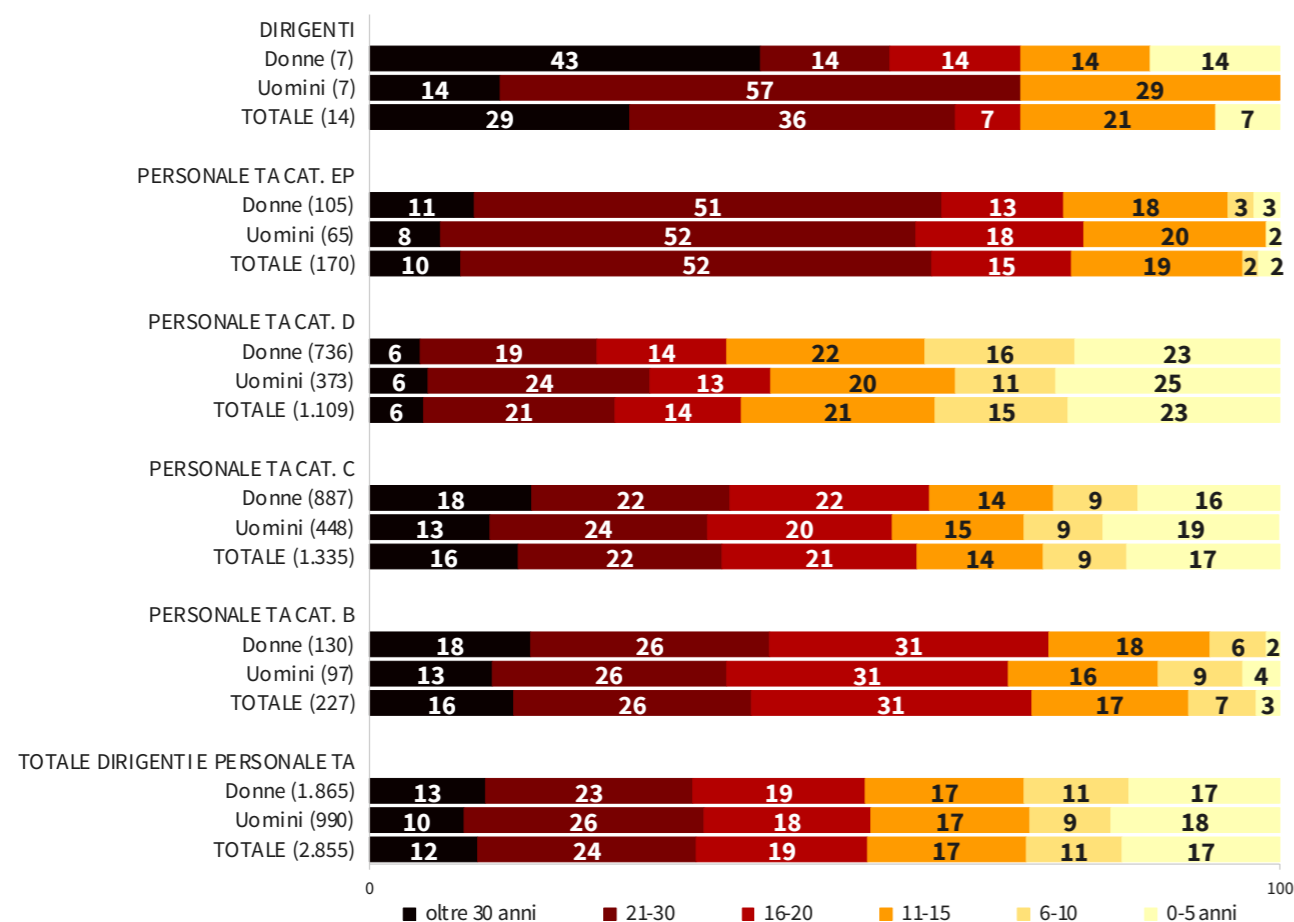
FIGURA 44 - ETÀ MEDIA\* DEL PERSONALE DIRIGENTE, TA E CEL PER CATEGORIA E GENERE (2021)



\*L'età è al 31/12/2021 e il calcolo del valore medio tiene conto anche dei mesi e dei giorni trascorsi dopo l'ultimo compleanno. L'elaborazione comprende i 2 Operai agricoli ma la barra corrispondente non è rappresentata nel grafico.

In modo analogo non si manifestano differenze rilevanti di genere nemmeno per quanto riguarda l'anzianità di servizio (Fig. 45). Prevedibilmente, sia per le donne sia per gli uomini i dipendenti nelle posizioni più elevate tendono ad avere anzianità di servizio più lunghe: più della metà dei Dirigenti e del Personale di categoria EP è in servizio da oltre 20 anni.

FIGURA 45 - PERSONALE DIRIGENTE E TA\* PER CATEGORIA, GENERE E ANZIANITÀ DI SERVIZIO\*\* COMPOSIZIONE PERCENTUALE (2021)

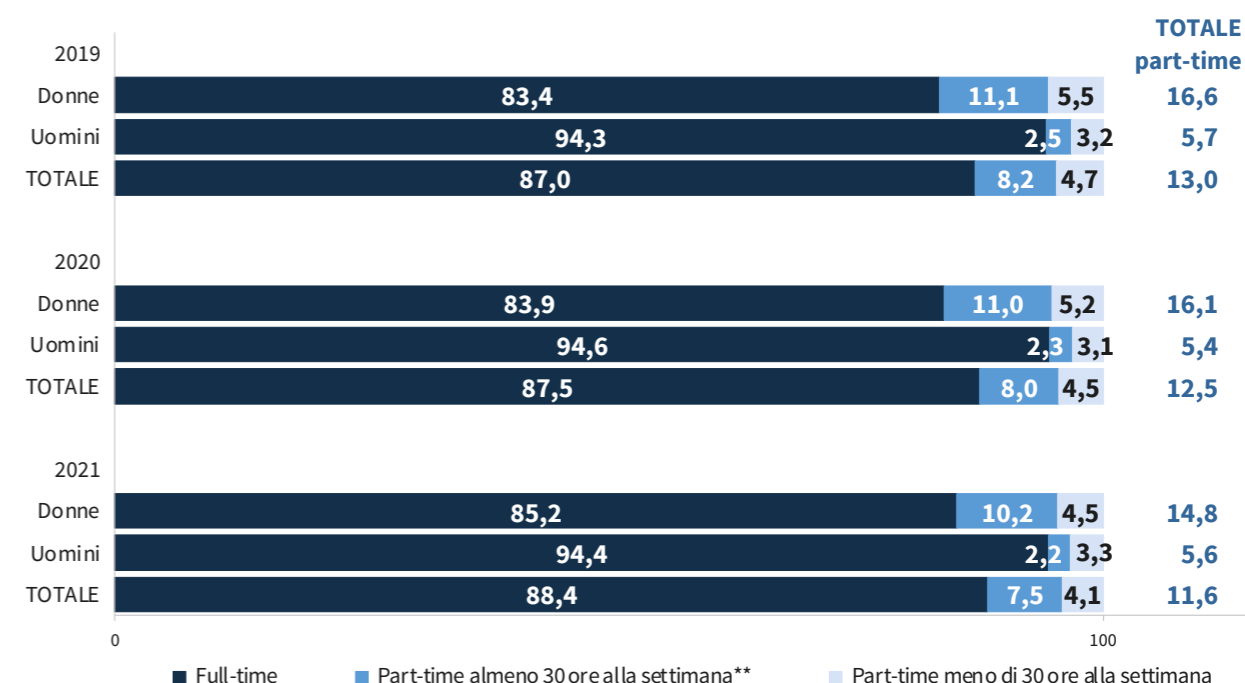


\* Sono esclusi (oltre ai CEL) il Personale a tempo determinato e gli Operai agricoli.

\*\* Si tratta del numero intero di anni di servizio indipendentemente dalla categoria di appartenenza.

L'esame della distribuzione del Personale TA e CEL (a tempo determinato e indeterminato) per regime di impegno evidenzia che nel triennio 2019-2021 la quota di Personale a tempo parziale è minoritaria e in lieve diminuzione (Fig. 46). La percentuale dei contratti part-time nel personale femminile è comunque quasi il triplo del valore maschile.

FIGURA 46 - PERSONALE DIRIGENTE, TA\* E CEL PER GENERE E TIPO DI IMPEGNO - COMPOSIZIONE PERCENTUALE (2019-2021)



\* Esclusi i 2 Operai agricoli.

\*\* Più esattamente si intende il Personale con *part-time* non inferiore all'83,3%.



Le Tab. 9 e 10 e mostrano l'evoluzione dei congedi parentali facoltativi e dei congedi per malattia figli del Personale Dirigente, TA e CEL per genere. Per una corretta interpretazione dei dati, nel confrontare donne e uomini in base al numero delle giornate di congedo e dei dipendenti fruitori occorre tenere conto del fatto che il Personale Tecnico-Amministrativo è composto per i due terzi da donne. In ogni caso è evidente che in generale il Personale femminile fruisce dei congedi parentali facoltativi e per malattia dei figli con una frequenza nettamente superiore rispetto ai dipendenti uomini.

**TABELLA 9 – CONGEDI PARENTALI FACOLTATIVI DEL PERSONALE DIRIGENTE, TA E CEL PER GENERE – VALORI ASSOLUTI (2019-2021)\***

	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.
2019	1.109	68	185	21	2.574	118	154	15	673	71	61	9
2020	779	57	172	15	1.139	84	71	9	215	41	29	7
2021	892	62	144	14	1.700	88	154	7	302	47	107	7

\* Esclusi i 2 Operai agricoli. Fonte: Database del Personale di Ateneo.

**TABELLA 10 – CONGEDI PER MALATTIA FIGLI DEL PERSONALE DIRIGENTE, TA E CEL PER GENERE – VALORI ASSOLUTI (2019-2021)\***

	Congedo malattia figli/e retribuito al 100%				Congedo malattia figli/e non retribuito			
	Donne		Uomini		Donne		Uomini	
	Nr. gg	Nr. dip.	Nr. gg	Nr. dip.	Nr. gg	Nr. dip.	Nr. gg	Nr. dip.
2019	908	89	297	33	49	24	4	2
2020	523	71	93	18	12	7	8	4
2021	766	78	70	14	10	6	1	1

\* Esclusi i 2 Operai agricoli. Fonte: Database del Personale di Ateneo.

**TABELLA 11 – CONGEDI COVID DEL PERSONALE DIRIGENTE, TA E CEL PER GENERE – VALORI ASSOLUTI (2020-2021)\***

	Congedo Covid 100%				Congedo Covid 50%				Congedo Covid 0%			
	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.
2020	2	13	1	5	2.218	161	270	19	73	6	-	-
2021	3	7	-	2	190	46	24	7	-	-	-	-

\* Esclusi i 2 Operai agricoli. Fonte: Database del Personale di Ateneo.

L'analisi delle assenze in funzione delle diverse cause (Tab. 12 e Fig. 47) conferma il maggiore impegno femminile nelle attività di cura e assistenza. Infatti le differenze fra donne e uomini in termini di giornate pro capite riguardano non solo le assenze retribuite per maternità, paternità, congedo parentale e malattia dei figli, su cui sono particolarmente marcate, ma anche l'attività di assistenza ai familiari in base alla Legge 104.

**TABELLA 12 – GIORNI DI ASSENZA DEL PERSONALE DIRIGENTE, TA E CEL PER GENERE – VALORI ASSOLUTI (2021)\***

	Donne	Uomini
<b>UGI</b>		
<b>Numerosità del Personale</b>	<b>1.982</b>	<b>1.026</b>
<b>ASSENZE RETRIBUITE</b>	<b>34.378</b>	<b>10.317</b>
per malattia	14.213	4.942
<i>di cui COVID</i>	1.255	594
per Legge 104 per assistenza ai familiari**	3.960	1.471
per Legge 104 per assistenza a se stessi**	1.024	384
per maternità, paternità, congedo parentale, malattia figli***	7.615	392
altri permessi e assenze retribuite	7.566	3.127
<b>ASSENZE NON RETRIBUITE****</b>	<b>3.562</b>	<b>2.652</b>
<b>TOTALE</b>	<b>37.940</b>	<b>12.968</b>

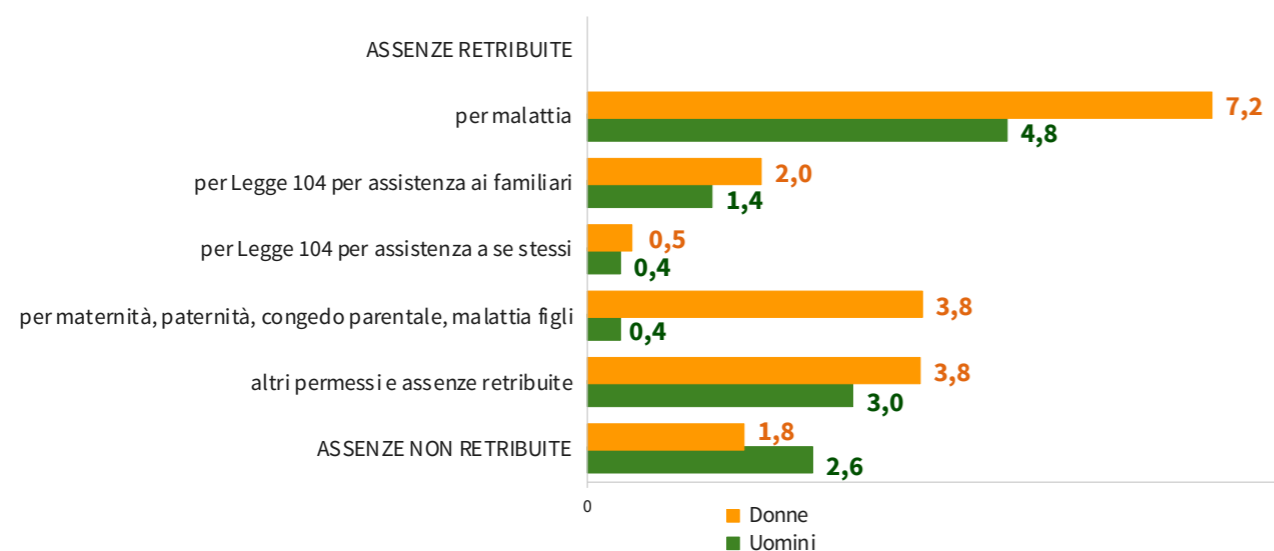
\* Esclusi i 2 Operai agricoli. Fonte: Database del Personale di Ateneo.

\*\* 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 facoltativo retribuito (sia madre che padre); riposi e permessi per i figli con handicap grave; riduzione oraria per l'allattamento (ricondata a giorni); malattia figli retribuita al 100% o al 30%.

\*\*\*\* Sono comprese le seguenti voci: assenze per malattia dei figli non retribuite; congedi parentali non retribuiti.

**FIGURA 47 – GIORNI DI ASSENZA DEL PERSONALE DIRIGENTE, TA\* E CEL PER GENERE – VALORI PRO CAPITE (2021)\*\***

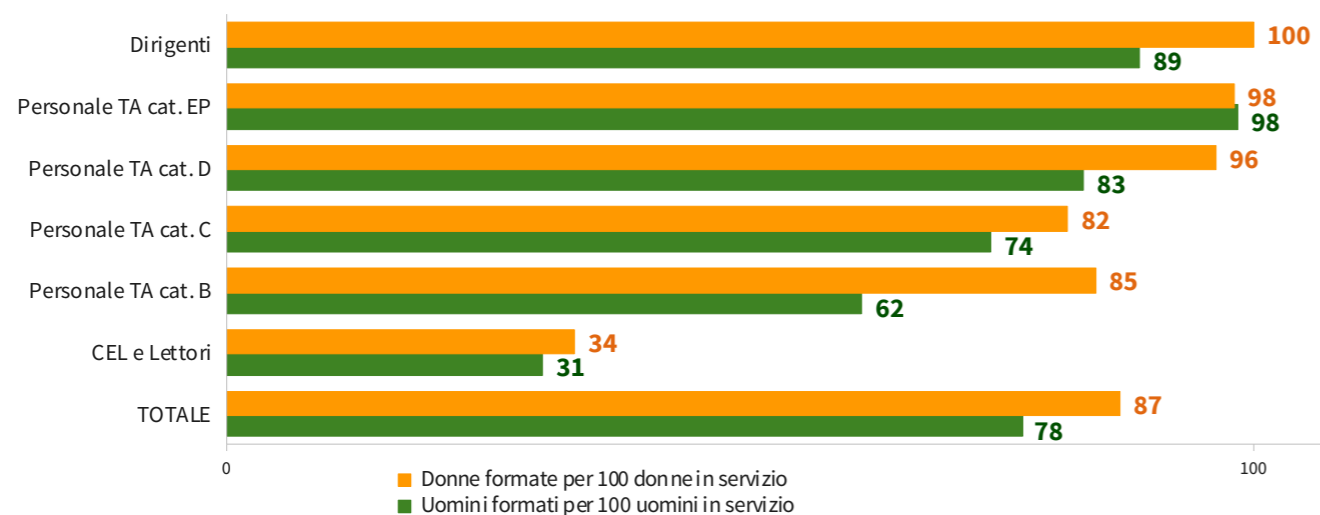


\* Esclusi i 2 Operai agricoli. Fonte: Database del Personale di Ateneo.

\*\* I dati disaggregati sulle assenze del Personale TA sono visionabili nella sezione "Amministrazione Trasparente" dell'Alma Mater.

Dall'analisi dell'incidenza del Personale formato<sup>17</sup>(Fig. 48) emerge che nel 2021 hanno ricevuto formazione l'87% delle donne in servizio e il 78% degli uomini. Per la categoria EP la percentuale di Personale formato è sostanzialmente la stessa per uomini e donne, mentre per tutte le altre posizioni contrattuali la percentuale è superiore per il Personale TA femminile.

**FIGURA 48 – PERSONALE DIRIGENTE, TA\* E CEL FORMATO, PER CATEGORIA E GENERE – VALORI PER 100 DIPENDENTI (2021)**



\* Esclusi i 2 Operai agricoli.

17. 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 e corsi di alta formazione.

La documentazione sul Personale Tecnico-Amministrativo e CEL si conclude con la misura del ricambio del personale per i dipendenti a tempo indeterminato (Tab. 13). I flussi in ingresso nel 2021 hanno riguardato nella grande maggioranza dei casi personale delle categorie D e C. Nel complesso sono entrate 180 unità di personale a fronte di 117 uscite; si ha pertanto un incremento di 63 dipendenti, frutto di un saldo positivo di 36 unità per le donne e 27 per gli uomini.

**TABELLA 13 – INGRESSI E CESSAZIONI PER IL PERSONALE TA A TEMPO INDETERMINATO E CEL, PER CATEGORIA E GENERE – VALORI ASSOLUTI E INDICI DI TURNOVER (2021)**

	Numerosità del personale (2021)		Ingressi				Cessazioni		Indici di turnover			
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Compensazione*		Turnover complessivo**			
							Donne	Uomini	Donne	Uomini		
Personale TA cat. EP	105	64	-	-	1	4	0,00	0,00	1,0	6,3		
Personale TA cat. D	727	371	84	53	20	14	4,20	3,79	14,3	18,1		
Personale TA cat. C	886	448	21	18	39	16	0,54	1,13	6,8	7,6		
Personale TA cat. B	130	97	-	-	10	8	0,00	0,00	7,7	8,2		
CEL	56	12	4	-	3	2	1,33	0,00	12,5	16,7		
<b>TOTALE</b>	<b>1.904</b>	<b>992</b>	<b>109</b>	<b>71</b>	<b>73</b>	<b>44</b>	<b>1,49</b>	<b>1,61</b>	<b>9,6</b>	<b>11,6</b>		

\* Numero ingressi/Numero cessazioni.

\*\* (Numero ingressi + Numero cessazioni)/Numerosità del personale x 100.

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

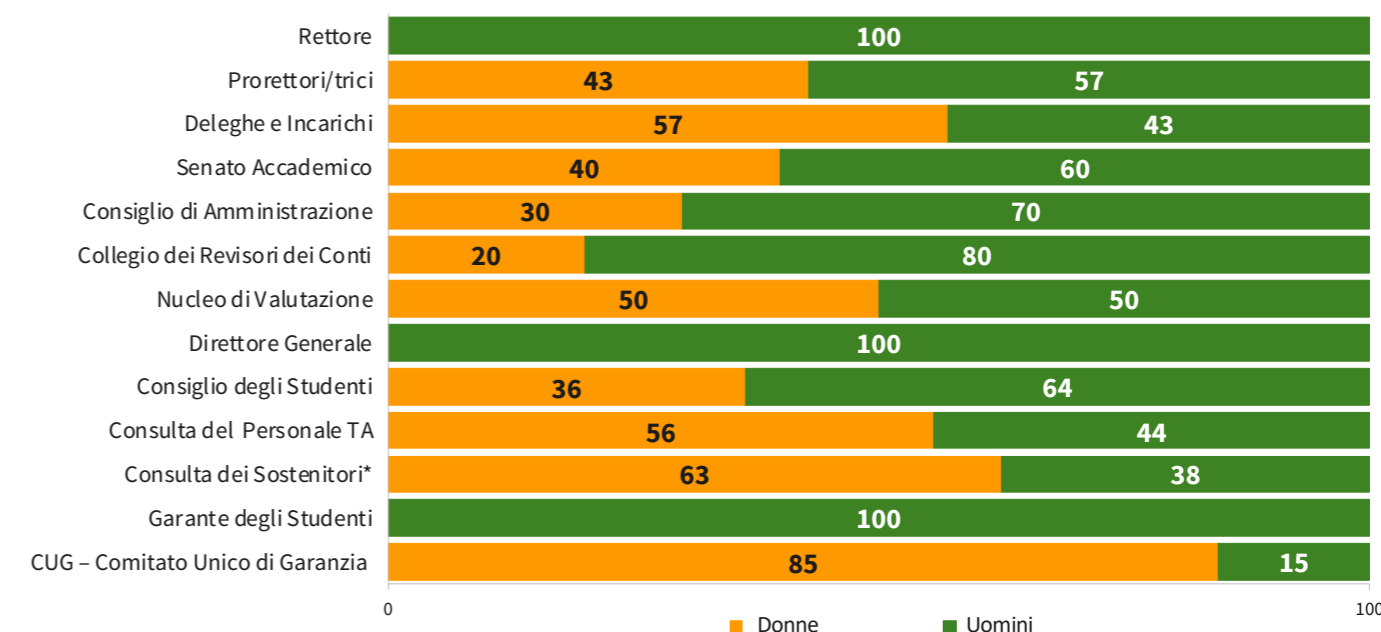
L'analisi della distribuzione dei membri presenti nei diversi Organi dell'Ateneo in carica al 31/12/2021 conferma lo squilibrio a favore della componente maschile (Tab. 14 e Fig. 49). Gli uomini rappresentano più della metà (53%) del totale dei componenti degli Organi e sono in maggioranza (compresi i casi in cui sono l'unico membro) in 8 dei 13 Organi osservati. In particolare, tutti e tre gli Organi monocratici sono ricoperti da uomini: Rettore, Direttore Generale<sup>18</sup> e Garante degli Studenti. La presenza femminile risulta il 30% nel Consiglio di Amministrazione e il 40% nel Senato Accademico. Permane lo squilibrio di genere all'interno del Consiglio degli Studenti (12 studentesse su 32 alla fine del 2019, 11 su 33 a fine 2020 e 12 su 33 a fine 2021), nonostante il principio delle pari opportunità di genere richiamato dallo Statuto di Ateneo (art. 11, co. 1). Gli Organi in cui non si verifica una prevalenza maschile sono le Deleghe/Incarichi, dove le donne sono il 57%, il Nucleo di Valutazione (dove donne e uomini sono in parità), la Consulta del Personale TA (10 donne e 8 uomini – ma occorre tenere presente che le donne rappresentano i due terzi del Personale TA e CEL), la Consulta dei Sostenitori e il CUG, dove le donne sono in netta maggioranza.

18. Al 31/12/2021 il Direttore Generale era ancora il Prof. Marco Degli Esposti, ma dall'1/1/2022 questa carica è ricoperta da una donna, la Dott.ssa Sabrina Luccarini.

TABELLA 14 – MEMBRI DEGLI ORGANI IN CARICA AL 31/12/2021 PER GENERE – VALORI ASSOLUTI

UGi	Donne	Uomini	TOTALE
1 – Rettore	–	1	1
2 – Prorettori e Prorettrici	3	4	7
3 – Deleghe e incarichi	16	12	28
4 – Senato Accademico, di cui:	14	21	35
<i>Presidente (Magnifico Rettore)</i>	–	1	1
<i>componenti dei Direttori di Dipartimento</i>	3	7	10
<i>componenti dei Professori e Ricercatori</i>	8	7	15
<i>componenti del Personale Tecnico Amministrativo</i>	1	2	3
<i>componenti dei Rappresentanti degli/le studenti/esse</i>	2	4	6
5 – Consiglio di Amministrazione, di cui:	3	7	10
<i>Presidente (Magnifico Rettore)</i>	–	1	1
<i>componenti interni</i>	1	4	5
<i>componenti esterni</i>	1	1	2
<i>componenti dei Rappresentanti degli studenti e studentesse</i>	1	1	2
6 – Collegio dei Revisori dei Conti	1	4	5
7 – Nucleo di Valutazione	3	3	6
8 – Direttore Generale	–	1	1
9 – Consiglio degli Studenti	12	21	33
10 – Consulta del Personale Tecnico Amministrativo	10	8	18
11 – Consulta dei Sostenitori	5	3	8
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	11	2	13
<b>TOTALE</b>	<b>78</b>	<b>88</b>	<b>166</b>

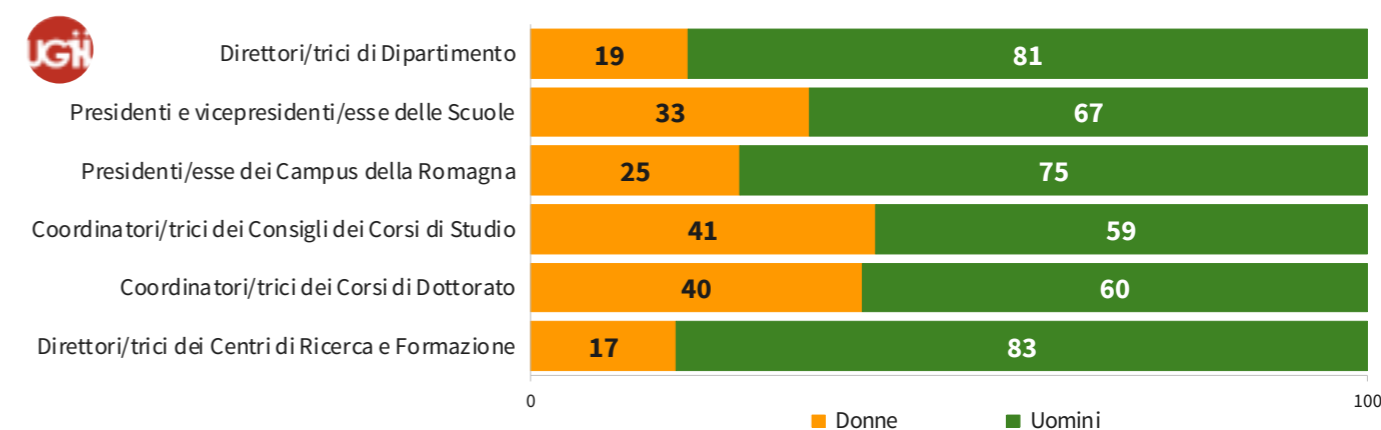
FIGURA 49 – MEMBRI DEGLI ORGANI IN CARICA AL 31/12/2021 PER GENERE – COMPOSIZIONE PERCENTUALE



\*La somma delle percentuali visibili non risulta 100 per effetto dell'arrotondamento (i valori non arrotondati sono 62,5 e 37,5).

Anche in riferimento alle posizioni di vertice ricoperte a fine 2021 nelle strutture dedicate alla ricerca e alla didattica la componente femminile risulta sottorappresentata (Fig. 50). Infatti sono donne solo 6 dei 32 Direttori di Dipartimento dell'Ateneo (cfr. anche Tab. 5), 3 delle 9 cariche di Presidente o Vicepresidente di Scuola, una dei/le 4 Presidenti/esse di Campus della Romagna e 4 dei/le 23 Direttori/trici dei Centri di Ricerca e Formazione. Fra i/le Coordinatori/trici dei Corsi di Studio e dei Corsi di Dottorato si ha maggiore equilibrio, ma le donne sono comunque in minoranza (88 su 214 per i Corsi di Studio, 19 su 48 per i Dottorati).

FIGURA 50 – VERTICI DEI DIPARTIMENTI, DELLE SCUOLE, DEI CORSI DI STUDIO, DEI CORSI DI DOTTORATO E DEI CENTRI DI RICERCA E FORMAZIONE, PER GENERE – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (2021)



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



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

Le attività formative (insegnamenti) riferite a tematiche di genere possono essere individuate attraverso un'analisi testuale delle descrizioni delle materie inserite nella programmazione didattica dell'Ateneo<sup>19</sup>. Nell'anno accademico 2021/22 sono state erogate 67 attività formative riferite a temi di genere in 23 corsi di studio di 7 Ambiti diversi (Tab. 15). Il corso di laurea magistrale in Letterature moderne, comparate e postcoloniali, appartenente all'Ambito di Lingue e Letterature, Traduzione e Interpretazione, ha erogato da solo 16 attività formative legate al genere.

Questi insegnamenti sono invece assenti negli Ambiti a caratterizzazione tecnico-scientifica o economica. A queste 67 attività formative per il 2021/22 si aggiungono 3 attività riferite al genere ed erogate nell'Ateneo all'interno di master di 1° livello. La selezione all'interno della programmazione didattica ha evidenziato che le attività formative riferibili al genere consistono in analisi comparative di genere oppure nello studio circoscritto alla sola componente femminile; non sono presenti invece attività formative espressamente dedicate alla parte maschile.

**TABELLA 15 – ATTIVITÀ FORMATIVE EROGATE RIFERITE A TEMI DI GENERE, PER AMBITO – VALORI ASSOLUTI (A.A. 2019/20-2021/22)**

Ambito	2021/22	2020/21	2019/20
Giurisprudenza	5	4	5
Lingue e Letterature, Traduzione e Interpretazione	23	20	22
Medicina e Chirurgia	6	8	6
Scienze dell'educazione e della formazione	6	5	5
Scienze politiche	8	7	5
Sociologia	2	1	1
Studi umanistici	17	14	12
Altri Ambiti	-	-	-
<b>TOTALE</b>	<b>67</b>	<b>59</b>	<b>56</b>

19. L'analisi è stata svolta cercando la presenza delle seguenti radici nei titoli delle attività formative erogate da corsi di laurea, laurea magistrale e laurea magistrale a ciclo unico: "donn", "uom", "femmin", "masch", "gener", "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 individuate riguardano aspetti strettamente medici o veterinari.

Per il 2021 è stata aggiunta l'analisi delle attività formative (insegnamenti) che trattano l'uguaglianza di genere in relazione all'obiettivo n° 5 del Sustainable Development Goals – SDGs. Sono stati considerati tutti gli insegnamenti ai quali i vari docenti hanno assegnato lo specifico obiettivo SDGs. In Tab. 16 è possibile notare un andamento crescente del numero di insegnamenti che trattano l'uguaglianza di genere dall'a.a. 2019/20 al 2021/22.

**TABELLA 16 – ATTIVITÀ FORMATIVE CHE TRATTANO L'UGUAGLIANZA DI GENERE (GOAL 5/SDGS), PER AMBITO – VALORI ASSOLUTI (A.A. 2019/20-2021/22)**

Ambito	2021/22	2020/21	2019/20
Economia e management	37	33	21
Farmacia e biotecnologie	10	11	8
Giurisprudenza	60	67	48
Ingegneria e architettura	41	28	28
Lingue e Letterature, Traduzione e Interpretazione	131	115	86
Medicina e Chirurgia	82	77	71
Medicina veterinaria	1	-	-
Psicologia	38	27	13
Scienze	31	25	14
Scienze agro-alimentari	1	1	-
Scienze dell'educazione e della formazione	99	87	78
Scienze motorie	11	10	15
Scienze politiche	76	71	59
Scienze Statistiche	14	14	8
Sociologia	24	21	19
Studi umanistici	259	223	133
<b>TOTALE</b>	<b>915</b>	<b>810</b>	<b>601</b>

Alle singole attività formative riferite al genere si aggiunge un intero percorso di studi legato a questo tema: il Curriculum di laurea magistrale “*Women's and Gender Studies – Studi di Genere e delle Donne (GEMMA)*”, nel corso di Letterature Moderne, Comparate e Postcoloniali del Dipartimento di Lingue, Letterature e Culture Moderne (lo stesso corso segnalato sopra per il numero delle attività formative erogate sul tema). Al Curriculum GEMMA risultano iscritte/i nel 2021/22 42 studentesse/i, di cui 41 donne e 1 uomo.

Per promuovere le attività didattiche in cui viene valorizzata la prospettiva di genere e per effettuare azioni di orientamento sui corsi di studio dell'Ateneo, in occasione delle giornate *online* dell'orientamento “Alma Orienta 2021” e “Magistralmente”, organizzate dall'Università di Bologna per gli/le studenti/esse delle scuole superiori e delle lauree triennali, la Prorettrice alle Risorse Umane e la Delegata del Rettore alle Pari Opportunità hanno curato lo stand virtuale “Alma Gender” in cui è stato possibile informare e sensibilizzare

gli/le studenti/esse attraverso materiali, testimonianze e indicazioni sugli studi di genere nell'Ateneo. Queste informazioni sono state raccolte attraverso una mappatura degli organi di Ateneo, dei corsi, delle attività didattiche, dei centri e dei progetti di ricerca che si caratterizzano per la loro prospettiva sugli studi di genere, delle donne, femministi, LGBTQ+ e interculturali e su equità, inclusione delle diversità e diverse abilità.

Si segnalano le numerose attività collegate ai centri: CSGE – Centro Studi sul Genere e l'Educazione del Dipartimento di Scienze dell'Educazione; MeTRa, il Centro di Studi Interdisciplinari sulla Mediazione e la Traduzione ad opera di e per ragazze/i del Dipartimento di Interpretazione e Traduzione – Forlì; Centro Dipartimentale di Ricerca sull'Utopia del Dipartimento di Lingue, Letterature e Culture Moderne; l'Osservatorio di ricerca sul femminicidio e il progetto G-BOOK 2: “*European teens as readers and creators in gender-positive narratives*”.

L'Ateneo, inoltre, ha assunto un ruolo di primo piano in

associazioni, progetti e gruppi di ricerca internazionali e nazionali che operano nell'ambito dell'uguaglianza ed equità di genere, della diversità e dell'inclusione: è leader del cluster sull'SDG5 (*Gender Equality*) per IAU-International Association of Universities, per la quale ha anche curato la pubblicazione “*Higher Education and SDG5: Achieve gender equality and empower all women and girls*” contenente azioni positive e buone pratiche sviluppate dalle università del cluster e da altre istituzioni e organizzazioni partner in IAU; è nel *Diversity Council* di UNA Europa, per il quale è leader dell'Action Group su “*Sharing Good Practices*”; è parte dell'Action Group “*Gender & Diversity*” per la GUILD of European Research-Intensive Universities; è parte del Working Group “*Equality and Diversity*” del Coimbra Group; è membro del gruppo “Obiettivo genere” della CRUI.

L'obiettivo ‘genere’ serve non solo a sensibilizzare studentesse, studenti, docenti e personale tecnico-amministrativo, ma anche a costruire percorsi trasversali in sinergia, volti a creare pensiero critico, inclusione sociale, valorizzazione e rispetto delle diversità. La mappatura è sempre *in progress* e può arricchirsi di nuovi contenuti.

L'attenzione rivolta alle tematiche di genere è testimoniata anche dalle tesi di Dottorato presentate e dagli Assegni di ricerca banditi dall'Ateneo che trattano questa dimensione. Utilizzando le possibili radici associabili alle tematiche di genere<sup>20</sup> sono stati analizzati i titoli e le parole chiave delle tesi di Dottorato discusse nel triennio 2019-2021, così come i titoli degli Assegni di ricerca attivati nel medesimo periodo.

Con riferimento alle tesi di Dottorato, l'analisi ha individuato 24 tesi riguardanti la dimensione di genere: 9 nel 2019, 9 nel 2020 e 6 nel 2021.

Nel triennio 2019-2021 sono stati attivati inoltre 20 Assegni di ricerca riferiti a tematiche di genere: 7 nel 2019, 7 nel 2020 e 6 nel 2021; i Dipartimenti coinvolti sono in totale 11<sup>21</sup>. Come per le attività formative inserite nella programmazione didattica dell'Ateneo, le tesi di Dottorato e gli Assegni di ricerca connessi al tema del genere si ripartiscono sostanzialmente in due tipologie: confronti di genere e studi della componente femminile in quanto fenomeno.

20. Come per le attività formative, si è fatto riferimento alle radici “donn”, “uom”, “femmin”, “masch”, “gener”, “sess”, “pari opp”, “wom”, “man”, “men”, “gender”, “femin”, “masculin”, “female”, “male” e “equal opp”, con esclusione dei contributi riguardanti aspetti strettamente medici o veterinari. Per le tesi di Dottorato la selezione delle tematiche di genere è avvenuta rispetto al titolo della tesi e alle parole chiave, mentre per gli Assegni di ricerca ha riguardato il titolo.

21. Il Dipartimento di Psicologia (PSI) è presente nell'arco del triennio con 4 Assegni di ricerca; Arti (DAR) ne ha 3; Scienze Mediche e Chirurgiche (DIMEC), Scienze politiche e sociali (SPS), Sociologia e diritto dell'economia (SDE) e Scienze dell'educazione (EDU) ne hanno 2; Scienze biomediche e neuromotorie (DIBINEM), Storia culture civiltà (DISCI), Interpretazione e traduzione (DIT), Scienze e tecnologie agro-alimentari (DISTAL) e Scienze economiche (DSE) ne hanno 1.



### ERASMUS MUNDUS JOINT MASTER DEGREE IN EUROPA IN WOMEN'S AND GENDER STUDIES (GEMMA)

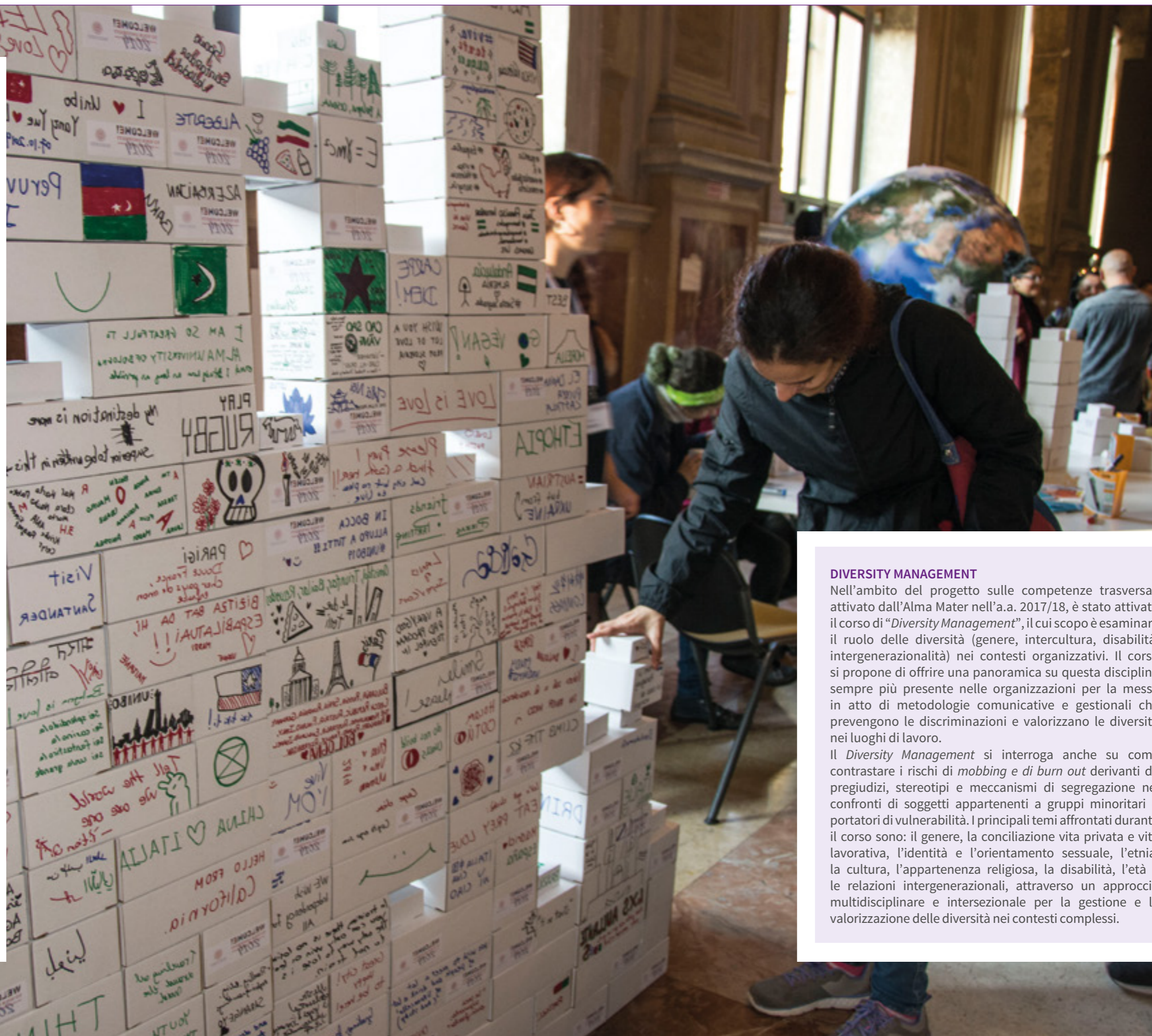
GEMMA è un Master d'eccellenza internazionale selezionato dalla Commissione Europea come il primo Erasmus Mundus Joint Master Degree in Europa in "Women's and Gender Studies — Studi di Genere e delle donne". Attivo dall'a.a. 2006/07, il programma è stato confermato per quattro volte consecutive anche nel 2011, 2017 e 2018 in qualità di "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 unisce diversi metodi didattici e di ricerca attraverso differenti prospettive europee e offre un percorso di alto livello accademico nelle aree degli studi di genere e delle donne, pari opportunità, intercultura, diversità, equità e inclusione. Tra i suoi obiettivi vi è quello di integrare diversi contesti geografici, storici e socioculturali grazie alla collaborazione e alla sinergia delle Università partner (Granada, Oviedo, York, Utrecht, CEU-Vienna, Lodz e Bologna) che propongono esperienze, storie e competenze nell'ambito degli studi di genere. Il Master offre inoltre un'opportunità unica di ottenere il doppio titolo, riconosciuto da tutti i membri del Consorzio GEMMA.

Il programma, a cui si accede per selezione internazionale a cura del Consorzio, prevede percorsi di mobilità internazionale tra le università partecipanti (di almeno sei mesi) attraverso la borsa di studio Erasmus Mundus, destinata a chi proviene da paesi extra-europei e che copre l'intera durata dei due anni del programma e, per coloro che non possono usufruire di tale borsa, è prevista la possibilità di partecipare alla mobilità Erasmus+. L'essere immersi in questo ambiente internazionale arricchisce l'offerta formativa di esperienze e condivisioni diverse.

Il Consorzio GEMMA coopera con istituti per le pari opportunità, centri di documentazione e associazioni professionali, case editrici, e altre istituzioni culturali in Italia e nel mondo. L'offerta formativa, specifica per ogni sede, comprende, oltre ai corsi obbligatori e opzionali, 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 collabora inoltre con i corsi di *Diversity Management* e con le giornate dell'orientamento "AlmaOrienta" e "Magistralmente", organizza focus group con esperte/i relativi all'inserimento nel mondo del lavoro e alle competenze e professionalità extracurricolari. 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.

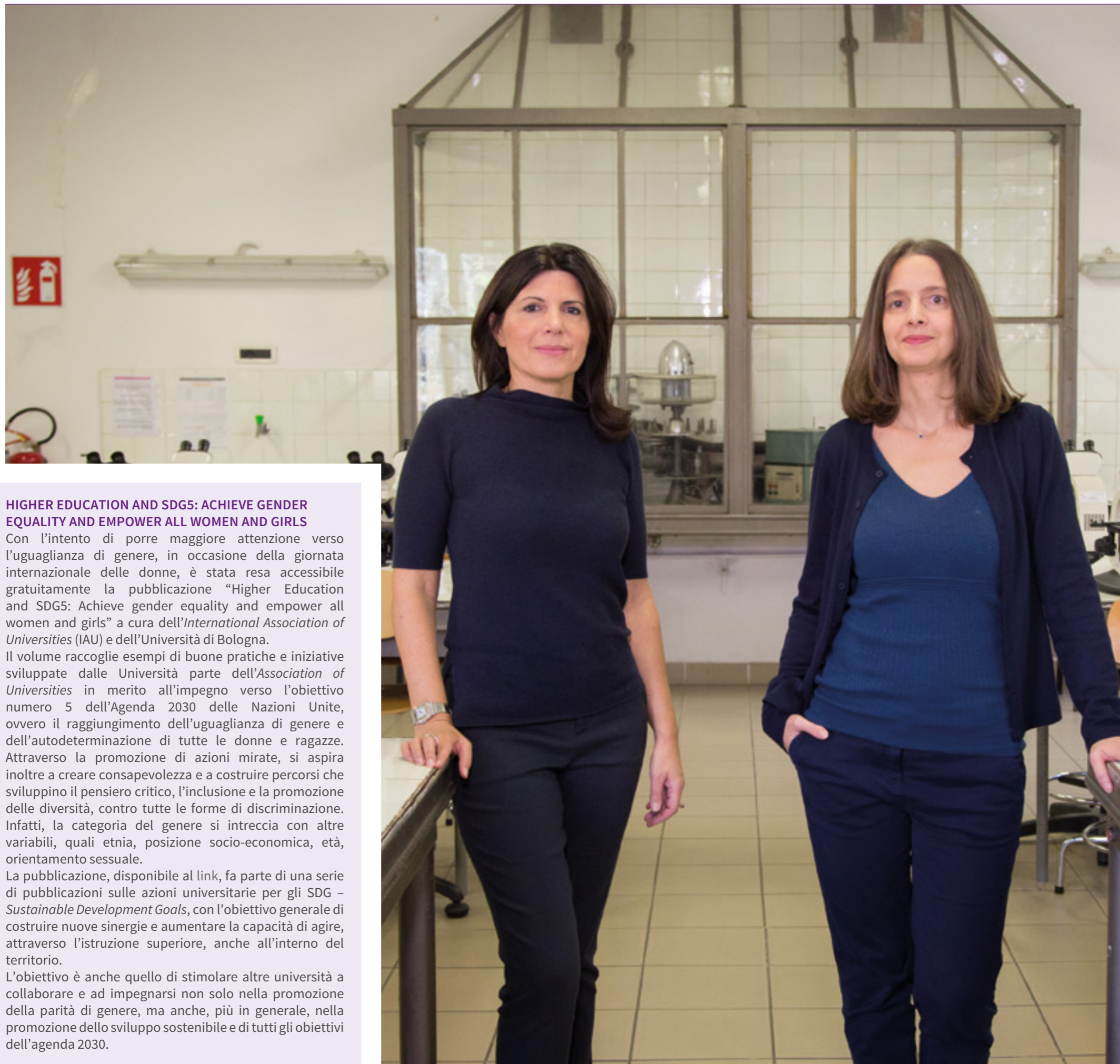
La coordinatrice per Unibo è la Prof.ssa Rita Monticelli.



### DIVERSITY MANAGEMENT

Nell'ambito del progetto sulle competenze trasversali attivato dall'Alma Mater nell'a.a. 2017/18, è stato attivato il corso di "Diversity Management", il cui scopo è esaminare il ruolo delle diversità (genere, intercultura, disabilità, intergenerazionalità) nei contesti organizzativi. Il corso si propone di offrire una panoramica su questa disciplina sempre più presente nelle organizzazioni per la messa in atto di metodologie comunicative e gestionali che prevengono le discriminazioni e valorizzano le diversità nei luoghi di lavoro.

Il *Diversity Management* si interroga anche su come contrastare i rischi di *mobbing* e di *burn out* derivanti da pregiudizi, stereotipi e meccanismi di segregazione nei confronti di soggetti appartenenti a gruppi minoritari o portatori di vulnerabilità. I principali temi affrontati durante il corso sono: il genere, la conciliazione vita privata e vita lavorativa, l'identità e l'orientamento sessuale, l'etnia, la cultura, l'appartenenza religiosa, la disabilità, l'età e le relazioni intergenerazionali, attraverso un approccio multidisciplinare e intersezionale per la gestione e la valorizzazione delle diversità nei contesti complessi.



#### HIGHER EDUCATION AND SDG5: ACHIEVE GENDER EQUALITY AND EMPOWER ALL WOMEN AND GIRLS

Con l'intento di porre maggiore attenzione verso l'uguaglianza di genere, in occasione della giornata internazionale delle donne, è stata resa accessibile gratuitamente la pubblicazione "Higher Education and SDG5: Achieve gender equality and empower all women and girls" a cura dell'*International Association of Universities* (IAU) e dell'Università di Bologna.

Il volume raccoglie esempi di buone pratiche e iniziative sviluppate dalle Università parte dell'*Association of Universities* in merito all'impegno verso l'obiettivo numero 5 dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, ovvero il raggiungimento dell'uguaglianza di genere e dell'autodeterminazione di tutte le donne e ragazze. Attraverso la promozione di azioni mirate, si aspira inoltre a creare consapevolezza e a costruire percorsi che sviluppino il pensiero critico, l'inclusione e la promozione delle diversità, contro tutte le forme di discriminazione. Infatti, la categoria del genere si intreccia con altre variabili, quali etnia, posizione socio-economica, età, orientamento sessuale.

La pubblicazione, disponibile al link, fa parte di una serie di pubblicazioni sulle azioni universitarie per gli SDG – *Sustainable Development Goals*, con l'obiettivo generale di costruire nuove sinergie e aumentare la capacità di agire, attraverso l'istruzione superiore, anche all'interno del territorio.

L'obiettivo è anche quello di stimolare altre università a collaborare e ad impegnarsi non solo nella promozione della parità di genere, ma anche, più in generale, nella promozione dello sviluppo sostenibile e di tutti gli obiettivi dell'agenda 2030.

#### CURRICULUM DOTTORALE EDGES IN "WOMEN'S AND GENDER STUDIES"

EDGES è un curriculum dottorale incluso nel Corso di Dottorato in Lingue, Letterature e Culture Moderne: Diversità e Inclusione del LILEC, Università di Bologna.

La specificità di questo curriculum riguarda gli Studi di genere e delle donne: in particolare, il programma EDGES concerne la letteratura e gli studi culturali, le metodologie e teorie degli studi di genere come luogo per la produzione, circolazione e consolidamento delle culture di parità, valorizzazione delle diversità e inclusione sociale.

EDGES rafforza la capacità di ricerca e di analisi critica, sviluppa specifiche competenze letterarie e culturali in una prospettiva di genere, promuove la cultura di parità di genere contro le discriminazioni basate sui pregiudizi di ogni tipo, la pratica dei diritti civili, il rafforzamento delle politiche di genere, l'intersezionalità in diversi contesti lavorativi nazionali e internazionali, la produzione e la diffusione artistica e culturale delle donne.

EDGES offre alle sue dottorande e dottorandi la possibilità di ricevere un titolo di dottorato congiunto con l'Università di Granada (Spagna), l'Università di Oviedo (Spagna), e un doppio titolo con l'Università di Utrecht (Paesi Bassi).

L'attività specifica di questo curriculum prevede incontri e tutorati con supervisor nazionali e internazionali; presentazione della ricerca in sede nazionale ed estera secondo le convenzioni di co-tutela; comprende un tirocinio formativo obbligatorio di 250 ore inerente al tema delle pari opportunità, dell'accesso all'educazione, della valorizzazione delle diversità, della gestione dei conflitti e della promozione del benessere aziendale e del *diversity management*.

È inoltre previsto un periodo di ricerca presso una delle sedi europee consorziate, della durata di 6 mesi, necessario per il conseguimento del doppio titolo. La tesi finale dovrà essere redatta in lingua inglese.

Il profilo dei dottori e dottoresse di ricerca formati all'interno del curriculum EDGES conferisce loro alte competenze nell'ambito degli studi letterari, culturali e di genere, con solide conoscenze linguistiche, un forte impegno teorico e un'ampia strumentazione tecnica nell'ambito delle scienze umane. Con tale preparazione, essi/e possono concorrere alle seguenti posizioni occupazionali: carriera universitaria in Italia o all'estero; collaborazione con enti e fondazioni culturali nazionali ed internazionali; partecipazione a networks nazionali ed internazionali di ricerca, elaborazione e realizzazione di progetti complessi e di alto profilo nell'ambito di biblioteche, associazioni e centri culturali, case editrici, giornalismo, traduzione letteraria, fondazioni, centri studi, media nuovi e tradizionali ecc.; professioni in qualità di esperti internazionali di area all'interno di imprese private ed enti o istituzioni pubblici, nazionali ed internazionali, interessati a politiche di rafforzamento di rapporti e di scambi con l'estero; impiego presso ONG o centri anti violenza in qualità di mediatore culturale e *gender expert diversity manager* presso enti pubblici e aziende private, pari opportunità e *civil rights*; formazione di figure leader nella gestione dei rapporti interculturali e nelle politiche di conciliazione.

La referente del programma è la Prof.ssa Serena Baiesi, Dipartimento LILEC, Unibo.

#### 4.2 LE INIZIATIVE TRASVERSALI

##### ASSOCIAZIONE DELLE DOCENTI UNIVERSITARIE DELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA (ADDU)

L'AddU nasce il 13 dicembre 1991 nella Sala dell'VIII Centenario dell'Università di Bologna dalla riunione di un gruppo di docenti universitarie appartenenti a Dipartimenti diversi, le quali hanno successivamente formalizzato, nel gennaio 1992, l'atto costitutivo e lo statuto, dando vita ad una libera associazione senza fini di lucro. L'attuale presidente dell'Associazione, per il biennio 2020-22, è la Prof.ssa Chiara Alvisi. Ne sono state in passato presidenti docenti di diverse discipline, tra cui: Maria Luisa Altieri Biagi (1992); Paola Monari (1994); Rosanna Scipioni (1996); Paola Rossi Pisa (2000); Carla Faralli (2004); Sandra Tugnoli Pattaro (2008); Susi Pelotti (2012); Paola Monari (2014); Pina Lalli (2016).

L'Associazione si propone di:

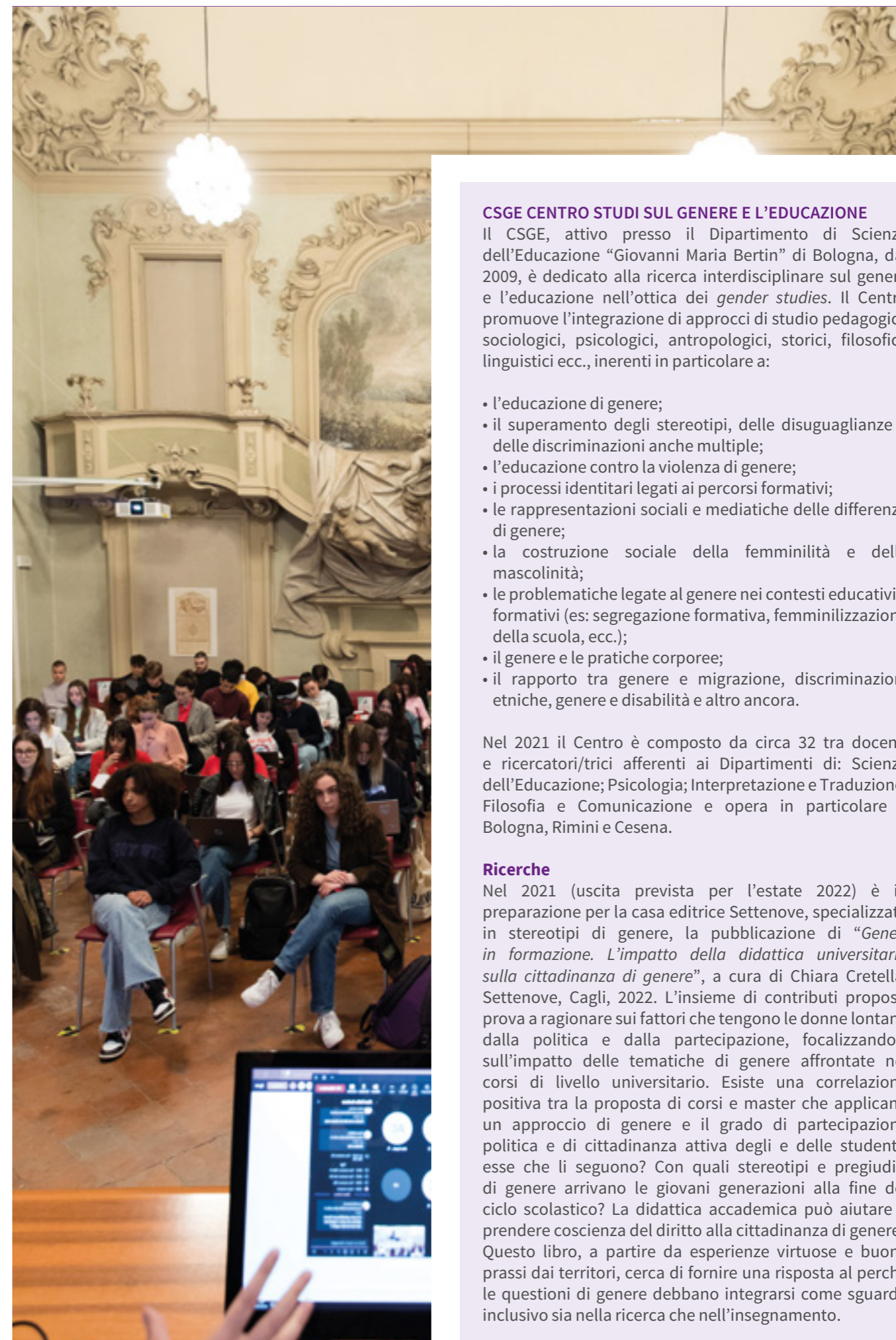
- promuovere e intensificare i rapporti tra docenti appartenenti a Dipartimenti diversi;
- favorire lo scambio di idee e la collaborazione sia nell'ambito della ricerca, sia in quello della didattica;
- sostenere il raggiungimento dei giusti obiettivi da parte di coloro che diano prova di serietà, produttività scientifica e impegno didattico;
- affrontare i problemi relativi all'organizzazione universitaria.

Per raggiungere i suoi obiettivi, secondo lo spirito di collaborazione fra diverse specializzazioni e sensibilità (ben rappresentato dal suo logo, la "Suonatrice di liuto" di Orazio Gentileschi), 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 operato istituzionalmente mantenendo un dialogo sempre aperto coi vertici dell'Ateneo e della città, organizzando convegni scientifici di rilievo nazionale ed internazionale ed iniziative seminariali volte a valorizzare il contributo del sapere scientifico femminile. Ha inoltre condotto ricerche sulle condizioni lavorative e sulle prospettive accademiche delle docenti e delle ricercatrici dell'Alma Mater, promuovendo reti di collaborazione tra ruoli e afferenze disciplinari, anche attraverso un confronto internazionale. L'AddU tiene rapporti con 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 organizzando incontri con i candidati per dibattere obiettivi e prospettive future dell'Ateneo. In particolare, per le elezioni alla carica di Rettore, ha sempre organizzato, alla vigilia del voto, un'assemblea aperta con dibattito, a cui hanno partecipato tutti/e i/le candidati/e alla carica di Rettore. Di recente, al fine di promuovere una sempre maggiore consapevolezza circa il contributo delle donne alla conoscenza e alle trasformazioni sociali, l'Associazione ha istituito il Premio AddU che nella sua prima edizione 2018 è stato conferito alla giurista Rashida Manjoo (Università di Cape Town, Sud Africa), per il suo impegno scientifico e attivo nell'ambito dei diritti umani e come Relatrice speciale dell'Onu contro la violenza sulle donne. Dal 2021 AddU promuove un nuovo ciclo di conferenze dal titolo "*La pensée est féminine*", intese a divulgare il pensiero scientifico di eccellenza tramite la voce e l'opera delle giovani ricercatrici. Il 20 dicembre 2021 AddU, in collaborazione con il Teatro Comunale di Bologna e con il patrocinio dell'Alma Mater Studiorum – Università di Bologna, ha festeggiato il trentennale dalla sua costituzione, con la partecipazione, fra gli altri, del Magnifico Rettore dell'Alma Mater Studiorum – Università degli Studi di Bologna e del Direttore della Rappresentanza in Italia della Commissione europea, dott. Antonio Parenti, mediante una *lectio magistralis* della Prof.ssa Lina Bolzoni, Professoressa emerita di lettere e filosofia alla Scuola Normale Superiore di Pisa, critica letteraria e storica della letteratura, dal titolo "*Donne che leggono, ovvero i pericoli della lettura*" ed un concerto al Foyer Rossini del Teatro Comunale di Bologna. Aggiornamenti costanti sulle attività di AddU sono pubblicati nel sito dell'associazione.



##### CSGE CENTRO STUDI SUL GENERE E L'EDUCAZIONE

Il CSGE, attivo presso il Dipartimento di Scienze dell'Educazione "Giovanni Maria Bertin" di Bologna, dal 2009, è dedicato alla ricerca interdisciplinare sul genere e l'educazione nell'ottica dei *gender studies*. Il Centro promuove l'integrazione di approcci di studio pedagogici, sociologici, psicologici, antropologici, storici, filosofici, linguistici ecc., inerenti in particolare a:

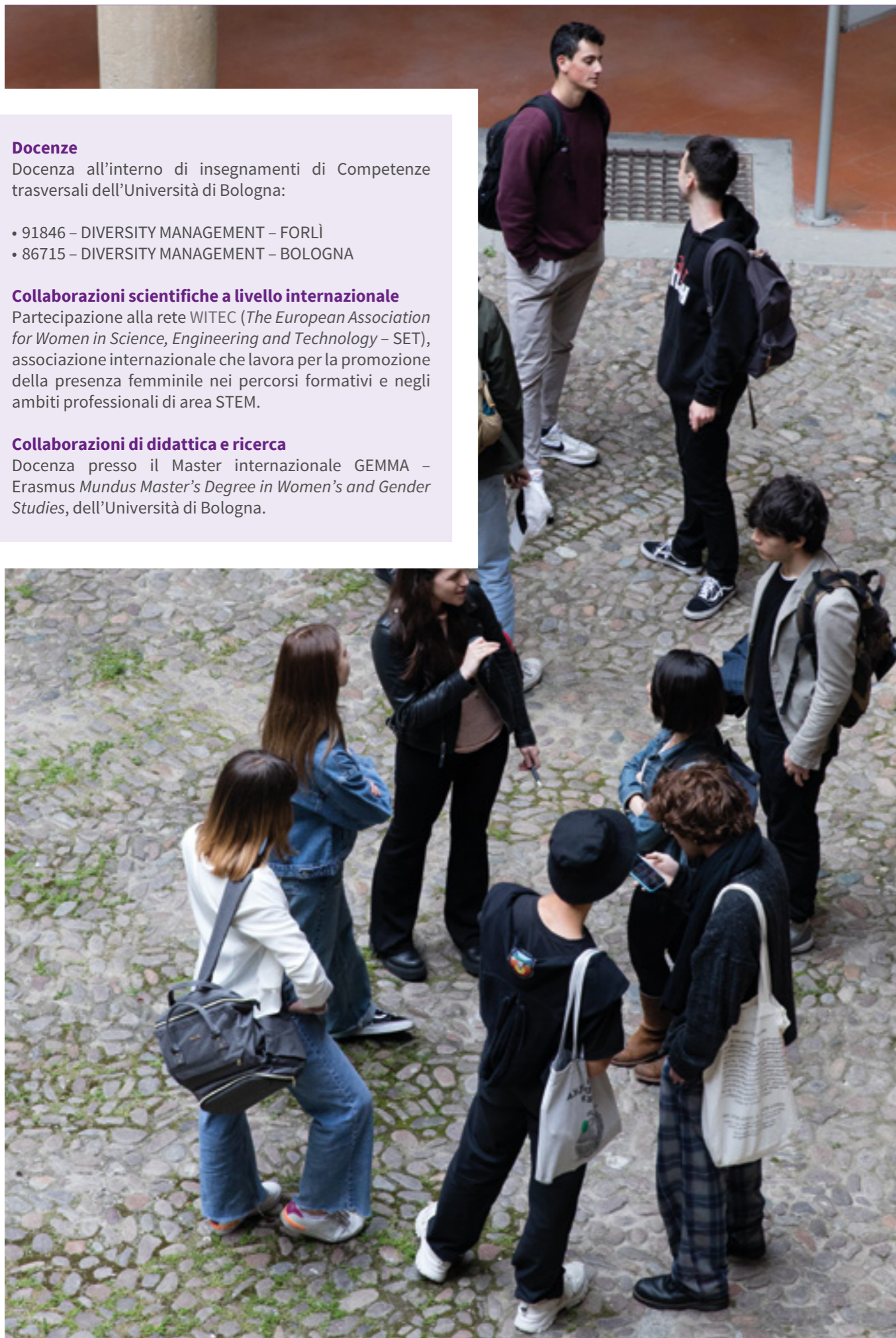
- l'educazione di genere;
- il superamento degli stereotipi, delle disuguaglianze e delle discriminazioni anche multiple;
- l'educazione contro la violenza di genere;
- i processi identitari legati ai percorsi formativi;
- le rappresentazioni sociali e mediatiche delle differenze di genere;
- la costruzione sociale della femminilità e della mascolinità;
- le problematiche legate al genere nei contesti educativi e formativi (es: segregazione formativa, femminilizzazione della scuola, ecc.);
- il genere e le pratiche corporee;
- il rapporto tra genere e migrazione, discriminazioni etniche, genere e disabilità e altro ancora.

Nel 2021 il Centro è composto da circa 32 tra docenti e ricercatori/trici afferenti ai Dipartimenti di: Scienze dell'Educazione; Psicologia; Interpretazione e Traduzione; Filosofia e Comunicazione e opera in particolare a Bologna, Rimini e Cesena.

##### Ricerche

Nel 2021 (uscita prevista per l'estate 2022) è in preparazione per la casa editrice Settenove, specializzata in stereotipi di genere, la pubblicazione di "*Generi in formazione. L'impatto della didattica universitaria sulla cittadinanza di genere*", a cura di Chiara Cretella, Settenove, Cagli, 2022. L'insieme di contributi proposti prova a ragionare sui fattori che tengono le donne lontane dalla politica e dalla partecipazione, focalizzandosi sull'impatto delle tematiche di genere affrontate nei corsi di livello universitario. Esiste una correlazione positiva tra la proposta di corsi e master che applicano un approccio di genere e il grado di partecipazione politica e di cittadinanza attiva degli e delle studenti/esse che li seguono? Con quali stereotipi e pregiudizi di genere arrivano le giovani generazioni alla fine del ciclo scolastico? La didattica accademica può aiutare a prendere coscienza del diritto alla cittadinanza di genere? Questo libro, a partire da esperienze virtuose e buone prassi dai territori, cerca di fornire una risposta al perché le questioni di genere debbano integrarsi come sguardo inclusivo sia nella ricerca che nell'insegnamento.





#### Docenze

Docenza all'interno di insegnamenti di Competenze trasversali dell'Università di Bologna:

- 91846 – DIVERSITY MANAGEMENT – FORLÌ
- 86715 – DIVERSITY MANAGEMENT – BOLOGNA

#### Collaborazioni scientifiche a livello internazionale

Partecipazione alla rete WITEC (*The European Association for Women in Science, Engineering and Technology – SET*), associazione internazionale che lavora per la promozione della presenza femminile nei percorsi formativi e negli ambiti professionali di area STEM.

#### Collaborazioni di didattica e ricerca

Docenza presso il Master internazionale GEMMA – Erasmus Mundus Master's Degree in Women's and Gender Studies, dell'Università di Bologna.

#### EVENTI REALIZZATI IN COLLABORAZIONE CON ALTRE ASSOCIAZIONI/ SERVIZI/ENTI DEL TERRITORIO

##### 8 MARZO 2021

Seminario tenuto da Prof.ssa Manuela Gallerani, "Riflessioni sui 'generi' a partire dalla teoria della performatività di genere di Judith Butler". Entro l'Insegnamento: Pedagogia Generale e Sociale, CdS in Educatore Sociale e Culturale.

##### 8 MARZO 2021

"Seminario tenuto da Prof.ssa Silvia Leonelli, "Adolescenti, corpi e televisione: questioni di genere". Entro l'Insegnamento di Pedagogia delle famiglie e delle differenze di genere, CdS in Educatore nei Servizi per l'Infanzia.

##### 8 MARZO 2021

Seminario tenuto da Prof.ssa Stefania Lorenzini, "Giochi e giocattoli di bambine e bambini, tra stereotipi di genere, condizionamenti, negoziazioni, opportunità plurali". Entro l'Insegnamento di Pedagogia Interculturale, CdS in Educatore nei Servizi per l'Infanzia.

##### 8 MARZO 2021

Seminario tenuto da Prof.ssa Elena Luppi, "Genere e intergenerazionalità". Entro l'Insegnamento di Progettazione e gestione dell'intervento educativo nel disagio sociale, CdS in Educatore Sociale e Culturale.

##### 26 MARZO 2021

Interventi (su invito) di Prof. Andrea Ciani e Prof.ssa Francesca Crivellaro al Seminario online "L'impatto nella scuola italiana della protesta anti-gender", organizzato dall'Università di Padova.

##### 19 APRILE 2021

Seminario CSGE "Sesso, razza e pratica del potere. L'idea di natura. Di Colette Guillaumin, introdotto e tradotto da Sara Garbagnoli, Vincenza Perilli, Valeria Ribeiro Corossacz". Introduce Prof.ssa Stefania Lorenzini, intervengono Prof.ssa Sara Garbagnoli, Prof.ssa Vincenza Perilli, Prof.ssa Valeria Ribeiro Corossacz. Dipartimento di Scienze dell'Educazione – Università di Bologna.

##### 5 MAGGIO 2021

Comune di Ravenna, seminario online "PLURIVERSO DI GENERE 6 – Sport e fair play relazionale". Interventi di Giovanna Russo e Carlo Tomasetto (Università di Bologna, CSGE).

##### 17 MAGGIO 2021

SEMINARIO CSGE "Persone lgbtqi+ e caregiving: prospettive su terza età e relazioni di cura", Licia Boccaletti Presidente della Società Cooperativa Sociale Anziani e non solo – Percorsi di innovazione sociale (Carpi, MO) Discussant: Elena Luppi (Unibo), Vincenzo Bochicchio (Unical).

##### 20 MAGGIO 2021

Seminario CSGE "Aspetti psicosociali delle esperienze trans in infanzia e adolescenza: sfide e risorse per le famiglie" Dipartimento di Psicologia, Corso di Laurea Magistrale in Psicologia Clinica e in Psicologia Scolastica e di comunità.

##### 16 GIUGNO 2021

Webinar tenuto dalla prof.ssa Cristiana De Sanctis "Per una lingua di genere?" rivolto ai dipendenti delle Aziende Sanitarie della città Metropolitana di Bologna e del Policlinico Sant'Orsola.

##### 22 NOVEMBRE 2021

Seminario "Il Codice Rosso e la normativa sulla violenza alle donne" promosso da prof.ssa Cinzia VENTUROLI e prof.ssa Manuela GHIZZONI nell'ambito dell'insegnamento di Storia della società contemporanea del CdS in Scienze della formazione primaria. Intervengono l'avv. Paola BERTOLANI e l'avv. Giovanna ZANOLINI dell'associazione Donne e giustizia di Modena.

##### 10 NOVEMBRE 2021

Seminario "Il lavoro di un Servizio Sociale nel contrasto della violenza intrafamiliare. Scelte comunicative a carattere interculturale". Introduce: prof.ssa Stefania Lorenzini, Intervengono Dott.ssa Letizia LAMBERTINI (Coordinatrice del progetto CAREfully DONnE e Referente Interventi di Pari Opportunità, ASC InSieme), Dott.ssa Cristina VIGNALI (Responsabile Servizio Sociale Valsamoggia e attività trasversali minori e famiglie, pari opportunità e violenza di genere, ASC InSieme) e Dott.ssa Saadia LAFHIMI (Mediatrice linguistico-culturale) del Gruppo specialistico Violenza intrafamiliare di ASC InSieme.

##### 4-25 NOVEMBRE 2021

Seminari di formazione "La responsabilità delle parole: genere e dintorni", rivolti al personale dell'Università di Bologna nell'ambito del Ciclo di incontri sul tema della diversità, promosso da APOS d'intesa con il CUG.

##### 26 NOVEMBRE-1° DICEMBRE 2021

Corso di formazione "La responsabilità delle parole. Lingua e genere nel discorso pubblico", organizzato dall'Ufficio Pari Opportunità e dall'Ufficio Nuove cittadinanze del Comune di Bologna nell'ambito delle iniziative di sensibilizzazione e in/formazione sul linguaggio di genere e la promozione di una comunicazione rispettosa del genere.

##### 3 DICEMBRE 2021

Seminario di Presentazione del libro "Unexpected Subjects. Intimate Partner Violence, Testimony, and the Law" di Alessandra Gribaldo (Hau, 2021). Presenta: Bruno RICCIO (Università di Bologna, MoDI e CSGE). Intervengono: Cinzia VERUCCI (Casa delle donne per non subire violenza) Alberta GIORGI (Università di Bergamo) Alessandra GRIBALDO (Università di Roma Tre).

#### 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. Responsabile scientifica del Centro: Prof.ssa Chiara Elefante.

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 e lettori (bambine e bambini, *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 ad opera di minori, figlie e figli 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 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 e ragazzi, della sua traduzione e del *Child language brokering*.

MeTRa si pone obiettivi legati alla ricerca, alla didattica, alla disseminazione 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 ai seguenti aspetti:

- la traduzione per bambine/i, ragazze/i come strumento per società future sempre più caratterizzate dalla multiculturalità e dal plurilinguismo;
- 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/literature;
- il mondo dell'interpretazione e della traduzione a opera di minori in Italia;
- 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. 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, così come delle associazioni che da anni s'impegnano nella diffusione d'iniziativa culturali rivolte ai bambini/e che sono più sensibili alle problematiche comunicative delle nostre moderne società multiculturali.

È inoltre disponibile sul sito un'ampia bibliografia multilingue e interdisciplinare (*in progress*) che raccoglie gli studi relativi agli ambiti di interesse del Centro. MeTRa 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 di ricerca, didattica e disseminazione<sup>22</sup>:

- organizzazione di incontri, seminari, convegni sui temi d'interesse. In particolare, nel 2017 si è tenuto il Convegno di

Studi Internazionale "*Literature, Translation, and Mediation by and for Children: Gender, Diversity, and Stereotype*", mentre a inizio 2019 sono usciti presso BUP due libri che raccolgono riflessioni teoriche su letteratura per l'infanzia, genere e traduzione, frutto delle sinergie internazionali, degli incontri e del convegno realizzati da MeTRa;

- il progetto di ricerca Almaidea, finanziato nel 2017 (durata gennaio 2018-ottobre 2020), "La traduzione di testi per l'infanzia in una prospettiva di genere: aspetti teorici e applicati", che consisteva nell'analisi, teorica e applicata, delle questioni di genere nella traduzione in italiano di testi inglesi, francesi e spagnoli per giovani lettrici/lettori (nel corso del 2021 è uscito un volume collettaneo per Franco Angeli a cura delle partecipanti sui temi del progetto);
- iniziative di natura culturale che rientrano nella terza missione dell'Università, in collaborazione con altri enti o soggetti:
  - convenzioni e progetti di Collaborazione con il Centro Donna e Pari opportunità di Forlì (2016-2022): realizzazione di diversi percorsi di attività culturali, volte a sensibilizzare alle tematiche di genere un pubblico eterogeneo, in una prospettiva di tipo pedagogico-educativo. In particolare: percorsi di formazione per insegnanti dei nidi e della scuola dell'infanzia (0-3, 3-6 anni); cicli di laboratori di lettura in biblioteca e a scuola con bambine/i e ragazze/i; seminario rivolto alle classi quarte del liceo Morgagni di Forlì sulla violenza contro le donne;
  - il progetto europeo "*G-Book, Gender Identity: Child Readers and Library Collections*" (giugno 2017-febbraio 2019, coord. Prof. Raffaella Baccolini, programma Europa Creativa), di cui il Centro MeTRa era capofila in collaborazione con cinque partner europei: Université Paris 13 in Francia, Universidad di Vigo in Spagna, Dublin City University in Irlanda, Regional Public Library "Petko Rachev Slaveikov" in Bulgaria, Biblioteka Sarajeva in Bosnia Erzegovina. Il progetto era volto a promuovere una letteratura per l'infanzia "positiva" dal punto di vista dei ruoli e modelli di genere, ovvero aperta, plurale, varia, priva di stereotipi, improntata al rispetto e alla valorizzazione delle diversità. Nel dicembre 2020 è cominciata la seconda edizione del progetto "G-BOOK 2: *European teens as readers and creators in gender-positive narratives*" (2020-2022), finanziato sempre nell'ambito del programma Europa Creativa;
  - il progetto europeo "*Training Teachers to Tackle Gender Stereotypes through Children's Literature*" (coord. Prof. Raffaella Baccolini, programma REC - "Closing gender gaps over the life-course" della Commissione europea), candidato ad aprile 2020 insieme a tre partner del progetto G-BOOK e ad Amnesty International Italia, ammesso a finanziamento ma non finanziato per mancanza di fondi;
  - i progetti europei del gruppo di ricerca In MedIO PUER(i) "*Strategic Partnerships Empowering young language brokers for inclusion in diversity*" (Erasmus+ KA2) e "*Networking the Educational World: Across Boundaries for Community-building*" (H2020 - MIGRATION-05 NEW-ABC), finanziati nel 2020.

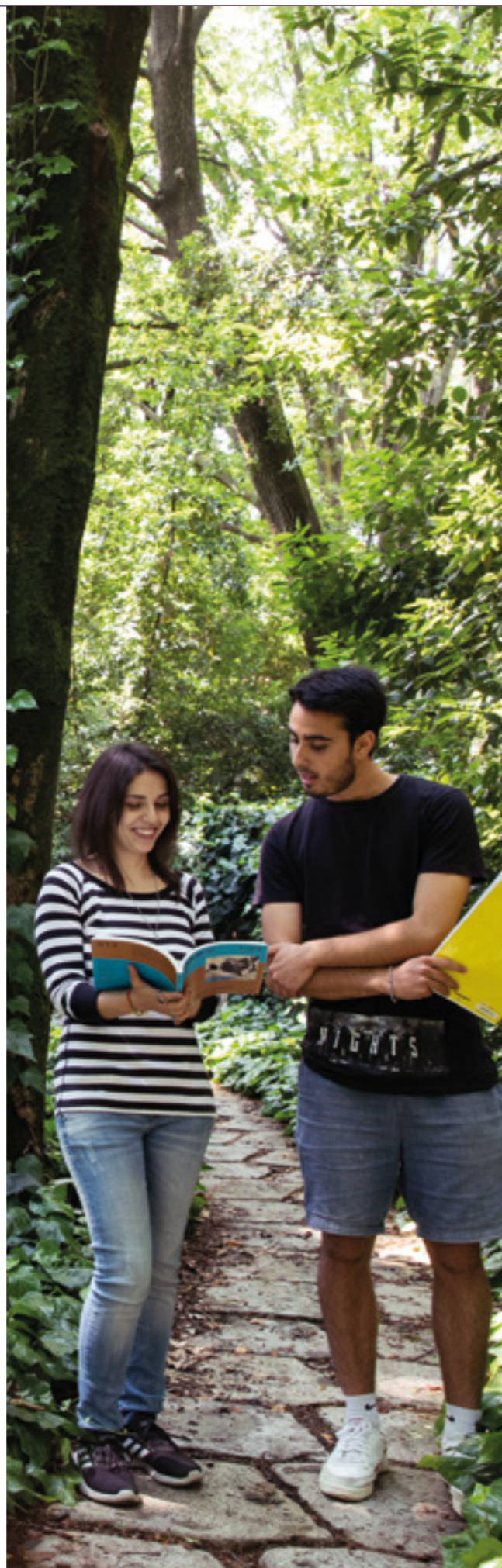


22. Per un quadro completo delle iniziative si veda il sito del Centro Studi.

### 4.3 GLI EVENTI PROMOSSI NEL TERRITORIO

L'Alma Mater, nonostante le restrizioni dovute alla situazione pandemica, ha promosso la valorizzazione delle tematiche legate al genere anche attraverso l'organizzazione, la partecipazione, il patrocinio e la divulgazione di iniziative pubbliche (quali presentazioni, spettacoli, seminari, cerimonie, ecc.) svolte online e nelle città in cui ha sede l'Ateneo, oltre che a livello nazionale ed internazionale. L'Università si è avvalsa a tal proposito anche della 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 online dell'Alma Mater "UniboMagazine", sono state individuate nel 2021 numerose iniziative di seguito riportate. In particolare, sono state considerate le iniziative direttamente indirizzate alla promozione della parità di genere.



#### GENNAIO

- L'8 gennaio ha avuto inizio il contest "Free Patrick Zaki, prisoner of conscience" – edizione speciale del concorso internazionale di comunicazione sociale "Poster For Tomorrow", ideata da Amnesty International Italia, in collaborazione con il Festival dei Diritti Umani e Associazione Articolo 21, e con il patrocinio dell'Università di Bologna con l'obiettivo di unirsi alle donne e agli uomini che nel mondo chiedono a gran voce l'immediata liberazione dello studente egiziano dell'Alma Mater, detenuto in carcere nel suo Paese per il suo lavoro in favore dei diritti umani e per le opinioni politiche espresse sui social media. I dieci migliori poster sono stati stampati e affissi tra il 7 e l'8 febbraio – anniversario del primo fermo e della convalida dell'arresto – nelle città e nei luoghi pubblici e privati che hanno aderito all'iniziativa.
- Il Consiglio comunale di Bologna ha approvato l'11 gennaio all'unanimità il conferimento della cittadinanza onoraria di Bologna a Patrick Zaki, studente al Master in Studi di Genere e delle Donne (Gemma) dell'Alma Mater Studiorum – Università di Bologna, incarcerato in Egitto in detenzione preventiva da oltre undici mesi.
- All'evento svoltosi mercoledì 20 gennaio a Palazzo D'Accursio per conferire il premio Tina Anselmi, ideato da CIF e UDI per creare una rinnovata attenzione all'importanza del lavoro femminile nella società italiana è stata premiata la prof.ssa Elena Malaguti del Dipartimento di Scienze dell'Educazione dell'Università di Bologna e membro del Centro Studi sul Genere e l'Educazione, per l'impegno svolto nel settore dell'educazione inclusiva e inclusione sociale.

#### FEBBRAIO

- Dal primo studio a livello nazionale per mappare le iniziative imprenditoriali degli studenti universitari e dei laureati in un arco temporale di oltre 20 anni, condotto in collaborazione con il Dipartimento di Scienze Aziendali dell'Università di Bologna, è stato pubblicato il primo rapporto di AlmaLaurea su laurea e imprenditorialità. Dalla ricerca emerge come la conoscenza e la formazione siano leve fondamentali per dare pari opportunità e ridurre i divari di ogni genere e va rilevato che pur essendoci tra i fondatori, meno laureate che laureati, le imprese femminili fondate da laureate sono superiori alla media nazionale (38% rispetto a 22,7%).
- Nasce Salaborsa Popup – la sala studio temporanea dedicata a Patrick Zaki, gestita da Biblioteca Salaborsa e allestita all'interno della Sala degli Atti di Palazzo Re Enzo.
- Si è svolta la seconda edizione dell'evento Progetto NERD? (Non È Roba per Donne?) con quattro incontri online per le ragazze, del 2°, 3°, 4° e 5° anno di scuola superiore di secondo grado, organizzato dal Dipartimento di Informatica – Scienza e Ingegneria del Campus di Cesena, in collaborazione con IBM, per mostrare come l'informatica sia una disciplina creativa, interdisciplinare, sociale, e basata sul problem solving, attività nella quale le donne eccellono.

#### MARZO

- Si è svolta la terza edizione di UNICORE – *University Corridors for Refugees*, il progetto che offre a studenti rifugiati in Etiopia la possibilità di studiare in diversi atenei italiani. Nato nel 2019 da un'iniziativa di UNHCR Italia e dell'Università di Bologna, questa nuova edizione ha coinvolto 24 atenei italiani per accogliere 43 rifugiati residenti in Etiopia.
- Il 6 Marzo 2021 si è svolto online FemTalk – Festival del Dialogo Femminista, organizzato da La Casa delle Donne di Ravenna, con il finanziamento del Comune di Ravenna e il patrocinio del CUG dell'Università di Bologna. Un pomeriggio che ha visto confrontarsi 12 relatrici e relatori su tematiche diverse ma tutte legate dallo spirito del femminismo intersezionale. Non sono mancate, inoltre, la musica e alcune esposizioni artistiche.
- Con l'intento di porre maggiore attenzione verso l'uguaglianza di genere dall'8 marzo è disponibile la pubblicazione "*Higher Education and SDG5: Achieve gender equality and empower all women and girls*", contenente le buone pratiche intraprese da università di tutto il mondo, a cura dell'*International Association of Universities* (IAU) e dell'Università di Bologna, leader del cluster SDG 5 per IAU Global HESD Cluster.
- Nasce, grazie al CUSB – sezione Flying disc – e all'Università di Bologna, il codice di comportamento contro molestie e discriminazioni. Un altro passo avanti per uno sport che si conferma all'avanguardia per quanto riguarda le buone pratiche e il diritto all'inclusività e che mostra, una volta di più, l'eccellenza di un team che, grazie al lavoro portato avanti da diversi anni, è campione d'Europa in carica sia con gli uomini sia con le donne, nonché campione d'Italia.

#### APRILE

- Il Consiglio Comunale di Rimini, nella seduta del 6 aprile e con la partecipazione del Rettore Francesco Ubertini, ha approvato il conferimento della cittadinanza onoraria a Patrick Zaki, divenuto un simbolo della lotta universale contro la privazione dell'insopprimibile diritto alla libertà individuale, la violazione dei diritti umani e l'arbitrio nell'imporre una immotivata e ingiusta carcerazione.
- È stato pubblicato sulla rivista *Social Psychological Bulletin* lo studio "*Gender Differences in Civic and Political Engagement and Participation Among Italian Young People*", realizzato da un gruppo di ricerca del Dipartimento di Psicologia dell'Università di Bologna con l'obiettivo di indagare le differenze di genere presenti nel campo della partecipazione politica: dal tipo di coinvolgimento e di azioni politiche scelte da ragazze e ragazzi (14-30 anni) fino al loro livello di partecipazione al voto.

#### MAGGIO

- Il 13 maggio si è svolto l'evento conclusivo della settima edizione del programma nazionale *Coding Girls* della Fondazione Mondo Digitale, progetto a cui ha partecipato anche l'Alma Mater per sostenere la parità di genere nei settori della scienza e della tecnologia e la partecipazione delle giovani donne al mercato del lavoro.

## GIUGNO

- Il 16 giugno sono state approvate dal Senato Accademico le Linee Guida per la promozione delle Pari Opportunità e dell'equilibrio di genere negli eventi e nella composizione di gruppi di lavoro e comitati dell'Alma Mater, promosse dal Comitato Unico di Garanzia dell'Ateneo. Intendono incoraggiare la logica di valorizzazione delle diversità e del merito delle persone, fornendo a tutte le componenti della comunità universitaria la giusta visibilità nella partecipazione a eventi scientifici e di terza missione, organizzati in seno alla comunità universitaria.
- Per ricordare la studentessa Emma Elsie Michelle Pezemo, violentemente uccisa e straziata dal suo fidanzato, il 22 giugno il CDA ha approvato la richiesta di conferirle la laurea alla memoria. Inoltre, il 23 giugno presso la sede del Dipartimento di Sociologia e Diritto dell'Economia in Palazzo Hercolani si è svolta la cerimonia di intitolazione di un'aula didattica a sua memoria.

## LUGLIO

- Nell'ambito di "SMARt SUMMER 2021" il Sistema Museale di Ateneo, in collaborazione con il Dipartimento di Interpretazione e Traduzione – Campus di Forlì, il 1° luglio ha organizzato una serie di eventi nella giornata dedicata ad Anna Morandi, pioniera dell'anatomia, scultrice e docente di anatomia all'Università di Bologna, per raccontarne la storia e l'instancabile lavoro grazie al quale ha dato un contributo fondamentale alla scienza e allo studio dell'anatomia umana.
- Il 2 luglio si è conclusa l'ottava edizione di Ragazze Digitali, il Summer Camp organizzato dal corso in Ingegneria e Scienze Informatiche del Campus di Cesena dell'Università di Bologna, dal Dipartimento di Ingegneria "Enzo Ferrari" dell'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia e dal Chapter Reggio-Modena di EWMD (*European Women's Management Development*), per avvicinare le giovani studentesse di terza e quarta superiore all'informatica in modo divertente e creativo, contrastando gli stereotipi di genere legati a questo settore.

## SETTEMBRE

- Si è svolta il 14 settembre la cerimonia di conferimento della laurea alla memoria ad Emma Pezemo che corrisponde a un impegno preciso e convinto, nel suo nome, per la lotta alla violenza di genere, come ha affermato il Rettore Francesco Ubertini nel suo discorso.
- Il 16 settembre si è tenuta nel Rettorato dell'Università di Bologna la seduta di laurea del Master europeo in studi di genere e delle donne GEMMA, il corso di studi al quale avrebbe dovuto laurearsi anche lo studente egiziano Patrick Zaki. Alla cerimonia erano presenti il Rettore dell'Alma Mater, Francesco Ubertini, le professoresse e professori del Master, per sottolineare la dolorosa e ingiusta assenza di Patrick e così portare ancora una volta la sua situazione all'attenzione delle istituzioni per chiedere giustizia e libertà per il suo studente.

- Dopo un lungo periodo di attesa è stata bandita la gara per la realizzazione dell'asilo nido e della scuola materna in via Filippo Re, un progetto Unibo nato con l'obiettivo di agevolare la propria comunità, rispondendo alle esigenze dei genitori e per una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e familiare.
- Il 28 settembre il Consiglio d'Amministrazione di Ateneo ha approvato il *Gender Equality Plan* (GEP) 2021-2024 – il documento programmatico, basato sul principio di democrazia paritaria, che nel corso dei prossimi tre anni metterà in campo azioni e progetti per la riduzione delle asimmetrie di genere e la valorizzazione di tutte le diversità legate ad esempio alle variabili dell'età, della cultura, dell'abilità fisica, dell'orientamento sessuale, del plurilinguismo.

## OTTOBRE

- Agnese Agrizzi, fondatrice della società di crowdfunding "Ginger", ha ricevuto l'8 di ottobre la Medaglia Accursio per la categoria Social Science and Management dell'Alma Mater, un riconoscimento che, dal 2019, l'Università di Bologna riserva agli ex studenti che si sono distinti nel loro ambito professionale.
- Il 19 ottobre al Teatro Duse si è svolta la cerimonia di conferimento della Laurea ad Honorem in Specialized Translation a Jhumpa Lahiri, una delle più raffinate ed eleganti scrittrici contemporanee, saggista, traduttrice e docente di scrittura creativa, proposta dal Dipartimento di Interpretazione e Traduzione – Campus di Forlì Unibo. Lahiri si muove tra lingue e culture diverse, facendo della traduzione una pratica che sovverte i rapporti gerarchici tra lingue e culture per lasciare spazio a un modo di dire, vedere e sentire altro, spiazzante, ma anche fecondo, stimolante e creativo, presente e resistente negli interstizi tra realtà e immaginari culturali.

## NOVEMBRE

- Il 12 novembre si è svolta la conferenza annuale dedicata a Laura Bassi – la prima donna che ottenne una cattedra universitaria dall'Università di Bologna e prima socia dell'Accademia delle Scienze dell'Istituto di Bologna (1732), organizzata dall'Accademia delle Scienze dell'Istituto di Bologna in collaborazione con il Dipartimento di Filosofia e Comunicazione dell'Alma Mater e la Società Italiana di Fisica. Durante il Forum Laura Bassi 2021 è stato presentato il libro "Laura Bassi. The World's First Woman Professor in Natural Philosophy" (eds L. Cifarelli-R. Simili, Luisa Cifarelli, Università di Bologna), seguito dall'intervento "Donne e scienza oggi. Riflessioni e prospettive" di Petra Rudolf (Università di Groningen), la proiezione del docufilm "Bologna 1732. Una cattedra per Laura Bassi" e la premiazione da parte di SIF per la Comunicazione scientifica 2021 delle autrici R. Simili e M. Focaccia ed il regista A. Scillitani.
- È stato pubblicato il terzo volume per la collana I Quaderni di Into the Black Box "Gendering Logistics. Feminist approaches for the Analysis of Supply-Chain Capitalism" (Logistica di genere. Approcci femministi

per l'analisi del capitalismo di filiera), a cura di Carlotta Benvegnù, Niccolò Cuppini, Mattia Frapporti, Evelina Gambini, Floriano Milesi, Irene Peano, Maurilio Pirone, editore AMSActa. Questa raccolta di saggi, basati su un'ampia gamma di opere femministe e postcoloniali di una vasta gamma di discipline, cerca di intervenire nelle vivaci discussioni sul capitalismo logistico all'interno e al di fuori del mondo accademico, portando alla luce i molteplici modi in cui il genere sostiene la circolazione globale.

- Il 25 novembre, in occasione della giornata internazionale contro la violenza di genere, il Campus di Ravenna dell'Alma Mater ha inaugurato una panchina rossa nella centralissima piazzetta universitaria di Palazzo Corradini, che assume il valore di monito contro i femminicidi e allo stesso tempo simboleggia la forza resiliente delle donne. L'adozione della panchina ha lo scopo di trasmettere il senso di protezione e attenzione da parte dell'istituzione universitaria verso le proprie studentesse e studenti.
- Si è svolto il 25 novembre, presso l'Aula Giorgio Prodi a Bologna e in diretta streaming su Teams, il seminario "Donne in movimento e salute mentale" sulla psichiatria transculturale e cinema per discutere su come sia possibile prevenire ed evitare fenomeni di violenza sulle donne (in particolare le donne migranti) che sono ancora oggi vittime di violenza individuale e sociale, garantendo il diritto della società tutta alla salute fisica e mentale. Una maratona di testimonianze sulla resilienza delle donne nella società contemporanea, aperta a studenti, studiosi, ricercatori e a tutti i professionisti e i cittadini interessati, promossa da BoTPT-DIMEC in collaborazione con l'Associazione culturale Sguardi Altrove, l'Osservatorio di ricerca sul Femminicidio dell'Università di Bologna, l'Associazione delle Docenti Universitarie – AddU, il Dipartimento di Salute Mentale (DSM-DP) dell'Ausl Bologna.

## DICEMBRE

- Si è svolta presso l'Institut de France (Parigi), in occasione della seduta pubblica annuale della Académie des inscriptions et Belles-lettres, la cerimonia di premiazione per il Prix Gustave Schlumberger dell'Académie des Inscriptions et Belles-Lettres di Parigi, assegnato a Giulia Marsili, assegnista di ricerca dell'Università di Bologna per la sua recente monografia "Archeologia del cantiere protobizantino. Cave, maestranze e committenti attraverso i marchi dei marmorari (Bologna, Bononia University Press, 2019, 560 pp.)".



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

Qui di seguito si espone una prima classificazione delle risorse impiegate dall'Alma Mater nel 2021 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 indicazione di alcune voci di spesa che costituiscono certamente un investimento in questa direzione. Nelle prossime edizioni del documento, in un'ottica di graduale allineamento alle indicazioni presenti nelle Linee guida sul Bilancio di genere proposte dal Gruppo sul Bilancio di Genere della CRUI, si realizzerà una classificazione integrale delle spese del Bilancio di Ateneo.

##### Risorse 2021 per realizzare le azioni del Piano di Azioni Positive del CUG (spese dirette)

Cofinanziamento a favore di APOS per attivazione di un contratto di collaborazione a supporto attività del CUG	12.000
Altre borse di studio e premi	5.990
Borse di studio – IRAP	509
Quota associativa Conferenza nazionale degli organismi di parità degli Atenei italiani (anno 2021)	300
Stampati e modelli (Bilancio di genere, etc)	1.012
<b>Totale</b>	<b>19.812</b>

##### Spese per interventi indirettamente connessi alle pari opportunità

Contributo per l'iscrizione dei figli ai nidi di infanzia	32.576
Premio di natalità	9.500

#### MODALITÀ DI SPESA DEL BUDGET ASSEGNATO AL CUG

Il budget assegnato al CUG per il 2021 è complessivamente pari a 22.500 euro. Esso è stato utilizzato in parte per bandire un incarico in cofinanziamento con APOS per l'attivazione di un contratto di collaborazione a supporto delle attività del CUG.

Le risorse spese nel 2021 per realizzare le azioni contenute nel Piano di Azioni Positive del CUG sono state indirizzate alle seguenti attività:

- costi per la stampa del Bilancio di genere 2020 dell'Università di Bologna;
- erogazione di premi di studio rivolti a studenti e studentesse dell'Alma Mater Studiorum che hanno conseguito il titolo di laurea magistrale o di laurea magistrale a ciclo unico nel corso dell'a.a. 2019/2020, entro la durata normale del corso, presentando una tesi sui temi di interesse del CUG "Pari opportunità, benessere nel lavoro e contro le discriminazioni";
- erogazione di premi di studio rivolti a studenti e studentesse dell'Alma Mater Studiorum che hanno conseguito il titolo di dottorato nel corso dell'a.a. 2017/18, 2018/19, 2019/20, entro la durata normale del corso, presentando una tesi sui temi di interesse del CUG "Pari opportunità, benessere nel lavoro e contro le discriminazioni";
- versamento quota associativa alla Conferenza nazionale degli organismi di parità degli Atenei italiani.

#### 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).

In aggiunta al contributo per la frequenza del nido di infanzia, per l'anno 2021 è introdotta una misura a tantum per la frequenza ai centri estivi e per l'acquisto di servizi di baby-sitting.

#### 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 18 dicembre 2019.

Il valore del premio di natalità 2021 si riferisce al personale che ha presentato domanda i cui figli/e sono nati/e nel 2020. Il premio viene erogato alle 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 2020, la corresponsione di un contributo di importo pari a 500 euro.

#### BABY PIT STOP

Con l'inaugurazione nel 2021 di due nuovi spazi presso le sedi del Sistema Museale di Ateneo, sono quattro i Baby Pit Stop presso le sedi dell'Università. Le neomamme che vivono l'Ateneo o le loro famigliari in visita (per esempio nel corso delle sedute di laurea) hanno a disposizione uno spazio arredato e dotato di ogni comfort per allattare o cambiare i propri figli e figlie, ispirato all'omonima iniziativa promossa dall'Unicef. Un'iniziativa che rappresenta la risposta dell'Ateneo alle esigenze della comunità, a sostegno della genitorialità e di una migliore conciliazione tra vita professionale e privata. Come già fatto da altre istituzioni della città, anche l'Università di Bologna ha ritenuto giusto dedicare uno spazio alle neomamme (docenti, personale TA, dottorande, assegniste, studentesse, eventuali famigliari) per affermare con forza il diritto delle donne ad allattare. Diritto affermato da una direttiva ministeriale rivolta a tutte le pubbliche amministrazioni affinché rispettino il diritto fondamentale di allattamento della donna che lavora riconosciuto dalla legislazione comunitaria e nazionale.

I Baby Pit Stop di Ateneo si trovano a Bologna in Via B. Andreatta 4 (ex-Belmeloro 10-12), in Via Zamboni 33 presso il Museo di Palazzo Poggi, in Via Zamboni, 63, presso la Collezione di Geologia "Museo Giovanni Capellini", in Via della Beverara 123/1, Bologna, presso l'insediamento universitario del Navile, UE1.

Tra i servizi a supporto della genitorialità rientra anche la realizzazione, nel distretto di Filippo Re a Bologna, di una nuova struttura capace di ospitare due sezioni di nido e due di materna per un totale di quasi 100 bambini, per i quali è stato aggiudicato l'appalto.

#### SETTIMANE CULTURALI ESTIVE UNIBO

Dal 28 giugno al 16 luglio, raccogliendo l'esigenza delle famiglie e delle istituzioni, e per favorire una migliore conciliazione vita professionale/vita privata, l'Alma Mater, in stretta collaborazione con il Centro Universitario Sportivo Bolognese, ha realizzato, presso la sede della Record, la quinta edizione dei Campi estivi UNIBO.

Il progetto, rivolto a ragazze/i e adolescenti, si basa sulla sinergia di diverse realtà culturali, educative, formative, di intrattenimento e di benessere fisico, attraverso la professionalità e la collaborazione dell'Università di Bologna, del Dipartimento di Scienze dell'Educazione, del CUSB Centro Universitario Sportivo Bologna e della Fondazione Alma Mater.

I e le partecipanti, suddivisi in piccoli gruppi e seguiti da educatori professionali, secondo i Protocolli di sicurezza indicati dalla Regione e dal Comune, hanno preso parte a un programma entusiasmante che li ha coinvolti nella giornata in diverse attività: dall'*outdoor education* allo sport individuale, dalla conoscenza degli obiettivi di sostenibilità dell'Agenda ONU all'utilizzo consapevole delle nuove tecnologie, dalla creatività al design, per condividere una nuova forma di socialità a un costo accessibile.



## 5. POSIZIONAMENTO DELL'ATENEO IN TERMINI DI PARITÀ DI GENERE:



## L'UNIVERSITY GENDER INEQUALITY INDEX DELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA (UGII)

### 5.1 LA COSTRUZIONE DELL'INDICE UGII

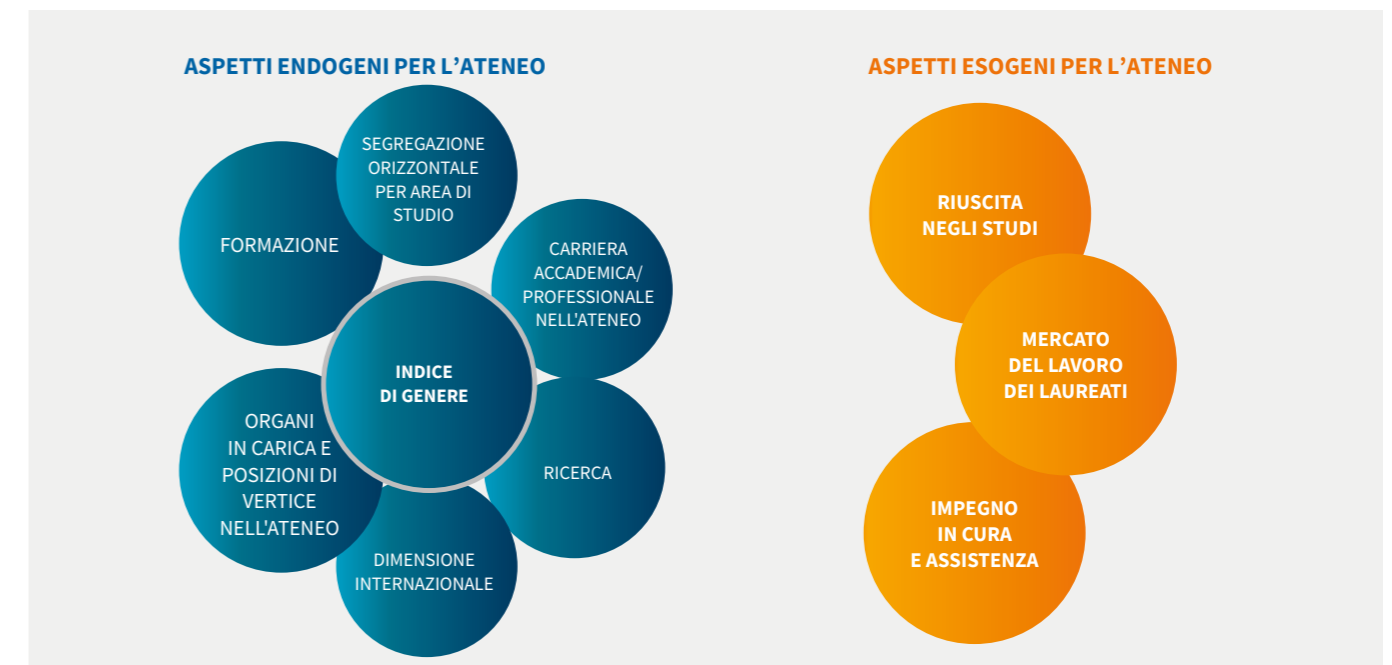
Nelle sezioni precedenti è stato presentato un dettagliato bilancio dell'Alma Mater in cui il genere ha assunto il ruolo di chiave di lettura principale. Se l'obiettivo di ridurre o annullare le disuguaglianze fra donne e uomini è condiviso, occorre monitorare il livello dell'inequità. Pertanto è utile adottare strumenti di misurazione, sintesi e confronto. In quest'ottica, in conformità con gli indici di uguaglianza/disuguaglianza di genere proposti in ambito internazionale per comparare i diversi Paesi, abbiamo introdotto l'indice UGII<sup>23</sup> (*University Gender Inequality Index*), seguendo uno schema che individua:

- il *quadro concettuale* di riferimento;
- i *domini* di analisi e i singoli *aspetti* compresi nei domini;

- le *variabili elementari* (per esempio: STEM/non STEM) e le corrispondenti *popolazioni*;
- i *punteggi elementari* rappresentativi del grado di disuguaglianza riguardante ciascun aspetto;
- il *criterio* con cui *sintetizzare* i punteggi elementari in modo da ottenere l'indice finale (UGII).

I domini, che si riferiscono a tutti i membri della comunità accademica (studenti, docenti e personale tecnico-amministrativo), sono rappresentati in Fig. 51. Si distinguono 6 "domini endogeni", comprendenti 18 aspetti sui quali l'Ateneo ha in qualche modo la possibilità di intervenire direttamente e 3 "domini esogeni" (fra cui quello del mercato del lavoro dei laureati), nell'ambito dei quali il sistema universitario può eventualmente attivare azioni indirette.

FIGURA 51 – DOMINI PER L'ANALISI DELLA DISUGUAGLIANZA DI GENERE NELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA



23. G.P. Mignoli, B. Siboni, P. Rignanese, C. Valentini, T. Gallina Toschi (2018), *University Gender Inequality Index. A proposal from the University of Bologna*, Working paper, submitted to OSF Preprints (DOI:10.31219/osf.io/kfg6m).

La Tab. 17 esplicita anche i singoli aspetti presi in considerazione nel calcolo dell'indice, riportando per ciascuno di essi i risultati riscontrati per donne e uomini (valori percentuali o, nel caso dei crediti acquisiti e dei giorni di assenza dal lavoro per cura e assistenza, valori pro capite).

Per quanto riguarda la scelta del punteggio elementare si è adottato uno strumento che soddisfa le seguenti condizioni:

- rientra nell'ambito dei metodi di misurazione dell'associazione statistica diffusi e riconosciuti;
- consente il confronto fra aspetti diversi;
- è agevolmente interpretabile.

Questo punteggio verrà indicato d'ora in poi con l'espressione "percentuale della massima disuguaglianza possibile", in quanto:

- vale 0 nel caso di perfetta equità di genere;
- vale 100 nel caso di massima disuguaglianza possibile tra uomini e donne;
- assume valori compresi fra 0 e 100 e cresce al crescere della disuguaglianza.

Per chiarire il significato della percentuale della massima disuguaglianza possibile utilizziamo l'esempio della segregazione orizzontale (area STEM) per gli immatricolati nell'Università di Bologna nel 2021/22.

Gli immatricolati in corsi dell'area STEM sono in tutto 4.004, pari al 24,3% del totale. Di questi, 1.302 sono donne e 2.702 uomini. Come indicato nel prospetto seguente, se si verificasse la perfetta equità di genere, i 4.004 immatricolati STEM sarebbero ripartiti tra uomini e donne in modo che la percentuale di STEM per donne e uomini sia la stessa (24,3%). Pertanto, le immatricolate STEM risulterebbero 2.254, vale a dire il 24,3% del totale delle 9.270 immatricolate. Analogamente, gli immatricolati uomini sarebbero 1.750, ovvero il 24,3% dei 7.199. In questo caso la percentuale della massima disuguaglianza possibile realizzata sarebbe nulla e, equivalentemente, genere e area (STEM/non STEM) sarebbero statisticamente indipendenti. All'opposto, se si manifestasse il massimo svantaggio femminile possibile, tutti e 4.004 gli immatricolati STEM sarebbero uomini e la disuguaglianza risulterebbe il 100%.

Nella situazione concreta si è realizzato invece il 42% della massima disuguaglianza possibile. Si osservi che i numeri complessivi di donne e uomini e di immatricolati STEM e non STEM nelle tre situazioni considerate (distribuzione effettiva, perfetta equità e massima disuguaglianza possibile) rimangono gli stessi<sup>24</sup>.



24. Il metodo adottato fa riferimento all'indice *V di Cramer*, che deriva dal calcolo del *Chi-quadrato* e misura l'"intensità" dell'associazione statistica tra due variabili. La percentuale della massima disuguaglianza possibile è il rapporto (moltiplicato per 100) fra l'indice *V* calcolato rispetto ai dati effettivi e l'indice *V* che si otterrebbe nel caso di massima disuguaglianza possibile di genere (cioè se fossero uomini tutti gli immatricolati STEM, tutti i Professori Ordinari, ...). Più esattamente, poiché le possibili situazioni di massima disuguaglianza sono due (una a vantaggio degli uomini, l'altra a vantaggio delle donne), per il calcolo del punteggio si è presa come riferimento la massima disuguaglianza possibile a favore del genere effettivamente avvantaggiato per la variabile in esame.

TABELLA 17 – IMMATICOLATI 1° CICLO E CICLO UNICO PER AREA DISCIPLINARE E GENERE – DISTRIBUZIONE EFFETTIVA E DISTRIBUZIONI TEORICHE – 2021/22

	DATI EFFETTIVI			IPOTESI TEORICHE			Massima disuguaglianza possibile		
	Donne	Uomini	Totale	Perfetta equità			Donne	Uomini	Totale
				Donne	Uomini	Totale			
valori assoluti									
area STEM	1.302	2.702	4.004	2.254	1.750	4.004	-	4.004	4.004
altre aree	7.968	4.497	12.465	7.016	5.449	12.465	9.270	3.195	12.465
<b>TOTALE</b>	<b>9.270</b>	<b>7.199</b>	<b>16.469</b>	<b>9.270</b>	<b>7.199</b>	<b>16.469</b>	<b>9.270</b>	<b>7.199</b>	<b>16.469</b>
<i>composizione percentuale</i>									
area STEM	14,0	37,5	24,3	24,3	24,3	24,3	-	55,6	24,3
altre aree	86,0	62,5	75,7	75,7	75,7	75,7	100	44,4	75,7
<b>TOTALE</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>percentuale della massima disuguaglianza possibile</b>		<b>42</b>			<b>0</b>			<b>100</b>	

Calcolata per ogni aspetto la percentuale della massima disuguaglianza possibile a vantaggio maschile, la misura della *disuguaglianza complessiva a vantaggio maschile* (espressa anche questa in forma di percentuale) si ottiene attraverso il valore medio di tali singole disuguaglianze (dove, nei casi di vantaggio femminile, la disuguaglianza a vantaggio maschile è posta uguale a zero). In modo del tutto analogo si ottiene la *disuguaglianza complessiva a vantaggio femminile*. L'indice di disuguaglianza di genere nell'Alma Mater (UGII) è la somma delle due disuguaglianze complessive; assume valori compresi fra 0 (perfetto equilibrio di genere su tutti gli aspetti) e 100 (massima iniquità possibile).

TABELLA 18 – DISUGUAGLIANZA DI GENERE NELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA: DOMINI E ASPETTI (2021)

DOMINIO Aspetto	valori percentuali o pro capite		
	Donne	Uomini	Totale
<b>ASPETTI ENDOGENI</b>			
<b>FORMAZIONE</b>			
1. Accesso all'università (per 100 19enni Emilia-Romagna)	48,5	34,4	41,1
2. Abbandono degli studi al termine del 1° anno (%) ↓	10,8	13,1	11,8
3. Prosecuzione degli studi dopo la laurea triennale	68,4	72,9	70,4
4. Accesso al Dottorato (per 1.000 laureati LM/LMCU in Italia)	4,4	6,9	5,4
<b>SEGREGAZIONE ORIZZONTALE PER AREA DI STUDIO (Area STEM)</b>			
5. Corsi di studio (%)	14,0	37,5	24,3
6. Dottorati (%)	44,4	59,9	52,6
7. Docenti (%)	38,5	45,9	42,8
<b>CARRIERA ACCADEMICA/PROFESSIONALE NELL'ATENEO</b>			
8. Professori Ordinari (%)	19,7	33,0	27,5
9. Dirigenti/EP (%) ◦	5,9	7,2	6,3
<b>RICERCA</b>			
10. Responsabili di progetti di ricerca competitivi con incasso (%) ◦	20,6	23,1	22,1
11. Entità dei finanziamenti dei progetti di ricerca competitivi (%) ◦	47,4	51,5	49,9
12. Docenti con "buon numero" di pubblicazioni (%) ◦	42,3	44,8	43,7
<b>DIMENSIONE INTERNAZIONALE</b>			
13. Studio all'estero – mobilità in uscita (%)	2,8	2,0	2,4
14. Docenti con pubblicazioni internazionali (%) ◦	53,2	56,6	55,2
<b>ORGANI IN CARICA E POSIZIONI DI VERTICE NELL'ATENEO</b>			
15. Membri di Organi – studenti/esse (per 10.000 iscritti/e)	3,1	6,9	4,8
16. Membri di Organi – docenti (%) ◦	2,5	2,1	2,3
17. Presidenti di Scuole e Campus e Direttori di Dipartimento (per 100 Ordinari/ie) ◦	4,1	6,0	5,4
18. Membri di Organi – personale TA (per 1.000 dipendenti) ◦	5,7	11,0	7,5

TABELLA 18 – DISUGUAGLIANZA DI GENERE NELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA: DOMINI E ASPETTI (2021)

DOMINIO Aspetto	valori percentuali o pro capite		
	Donne	Uomini	Totale
<b>ASPETTI ESOGENI</b>			
<b>RIUSCITA NEGLI STUDI – corsi di studio</b>			
19. Acquisizione dei crediti formativi (CFU pro capite)	46,0	42,6	44,6
20. Voto medio negli esami (% immatricolati/e con "voti alti"*)	52,4	45,6	49,5
<b>MERCATO DEL LAVORO DEI LAUREATI LM E LMCU – a 5 anni dalla laurea</b>			
21. Occupazione (%)	86,4	89,5	87,8
22. Utilizzo delle competenze acquisite con la laurea (%) ◦	61,4	63,7	62,4
23. Occupati part-time (%) ↓	10,6	4,1	7,7
24. Retribuzione (oltre 1.500 € netti al mese) (%)	45,3	64,8	53,8
<b>IMPEGNO IN CURA E ASSISTENZA – personale TA</b>			
25. Giorni di assenza dal lavoro per cura e assistenza (pro capite) ↓	5,9	1,9	4,5

↓ Categoria con valenza **negativa** (indicativa di una situazione potenzialmente sfavorevole): è avvantaggiato il genere con la percentuale più bassa o con il valore pro capite più basso.

\* Per la definizione di immatricolato/a con "voti alti" d'esame cfr. la nota a Fig. 15, Sez. 3.

◦ Disuguaglianza di genere statisticamente non significativa (test del Chi-quadrato sulle 25 distribuzioni 2 x 2).

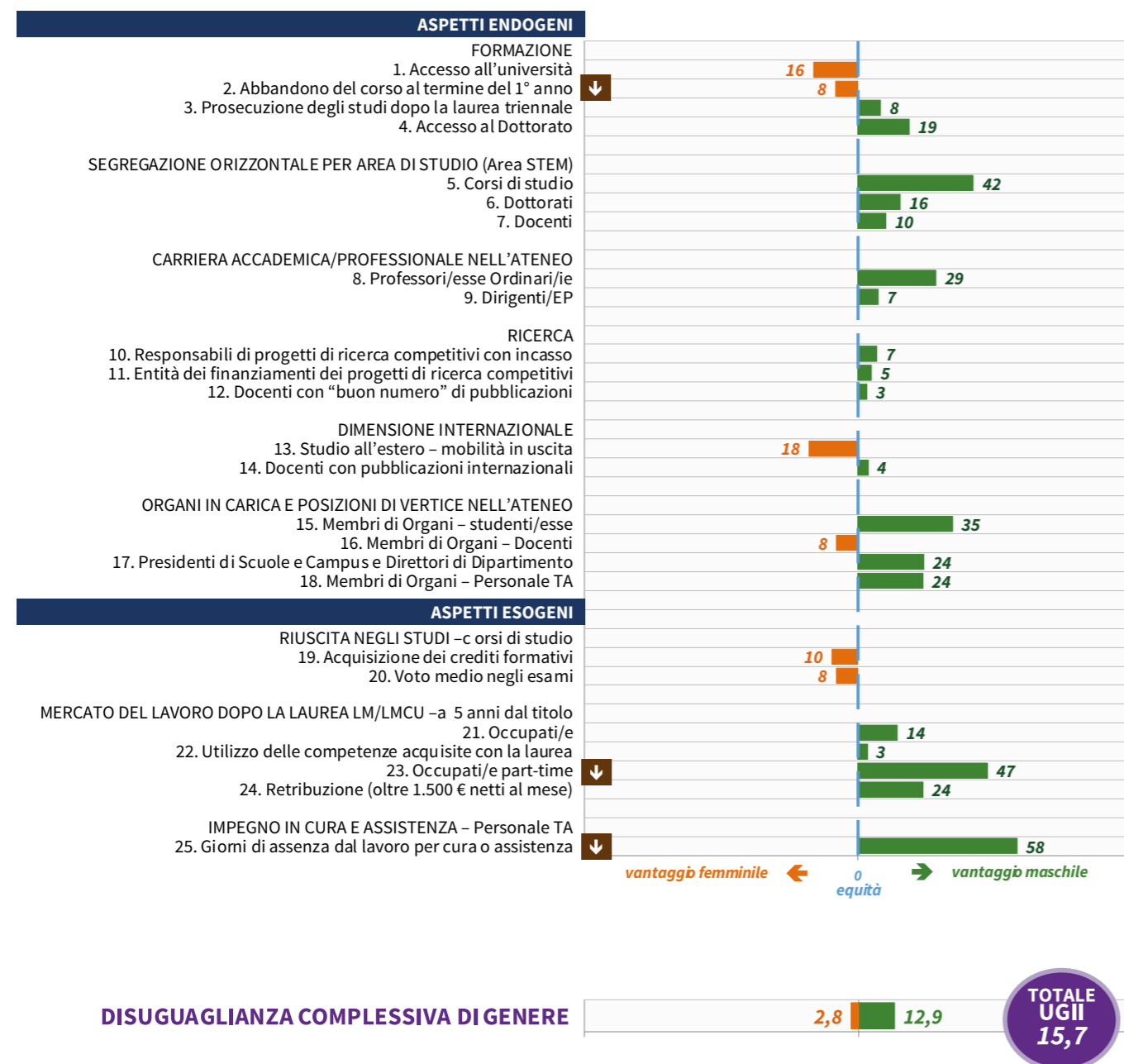


## 5.2 PRINCIPALI RISULTATI

I risultati per i 25 aspetti presi in considerazione – espressi nella forma della percentuale della massima disuguaglianza possibile – e l'indice finale (UGII) sono

rappresentati in Fig. 52, mentre Fig. 53 mostra la serie temporale per il quinquennio più recente, riportando, dove disponibile, il confronto con il dato nazionale.

**FIGURA 52 – DISUGUAGLIANZA DI GENERE NELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA (2021): PERCENTUALE DELLA MASSIMA DISUGUAGLIANZA POSSIBILE**



↓ Categoria con valenza **negativa** (indicativa di una situazione potenzialmente sfavorevole).

Nelle prime tappe del percorso universitario, all'interno dell'Alma Mater e in generale nel sistema universitario italiano, la popolazione femminile tende ad investire nella formazione in misura superiore rispetto ai maschi. Il numero degli immatricolati nell'Ateneo di Bologna rapportato alla popolazione potenziale (per semplicità, i diciannovenni residenti in Emilia-Romagna), nettamente più elevato per le studentesse che per gli studenti, corrisponde ad un vantaggio femminile pari al 16% della massima disuguaglianza possibile (aspetto 1). Questa tendenza è stabile nell'ultimo quinquennio (2017/18 – 2021/22) e il risultato di Bologna rispecchia sostanzialmente ciò che si verifica nel sistema universitario nazionale complessivo. Dopo l'immatricolazione le studentesse abbandonano il corso di laurea in misura inferiore rispetto agli studenti: al termine del primo anno di studi, fra gli immatricolati all'Università di Bologna nel 2020/21, hanno lasciato il corso il 10,8% delle studentesse e il 13,1% degli studenti maschi, con una disuguaglianza a vantaggio del genere femminile corrispondente all'8% del massimo possibile (aspetto 2). Confermano il quadro positivo per la componente femminile la regolarità nell'acquisizione dei crediti formativi (aspetto 19) e le votazioni negli esami universitari (aspetto 20) dove, per la coorte 2020/21 di immatricolati, il vantaggio al termine del primo anno di corso risulta rispettivamente il 10% e l'8% del divario massimo teorico<sup>25</sup>. Inoltre anche la partecipazione ai programmi di studio all'estero (aspetto 13) è a favore delle donne, con una disuguaglianza del 18%.

A partire dal secondo livello degli studi universitari lo scenario muta. Innanzitutto gli studenti maschi passano più frequentemente delle studentesse dalla laurea di primo livello all'iscrizione al biennio magistrale (aspetto 3); lo scarto (73% per gli uomini, 68% per le donne) corrisponde all'8% della disuguaglianza massima. Anche in questo caso il fenomeno non riguarda solo l'Università di Bologna, ma riflette una tendenza nazionale che si conferma negli anni, seppure con una riduzione nel 2021.

Il vantaggio maschile diventa ancora più evidente nel caso dell'accesso al Dottorato di ricerca (aspetto 4). In rapporto al possibile bacino (inteso, per semplicità, come l'insieme dei laureati magistrali e magistrali a ciclo unico nel 2021 nel sistema universitario italiano), la frequenza degli accessi al Dottorato nel 2021/22 (6,9 per 1.000 per gli uomini, 4,4 per le donne) corrisponde al 19% della massima disuguaglianza, ossia un risultato del tutto analogo a quello riscontrato, su scala nazionale, per il 2020/21 (dato più recente disponibile).

In relazione al dominio della segregazione *orizzontale per area di studio* la disuguaglianza – misurata con riferimento alla distinzione tra studenti STEM e non STEM – è netta: all'Università di Bologna (immatricolati 2021/22) sono STEM il 37,5% degli uomini e solo il 14% delle donne e il divario di genere corrisponde al 42% del massimo possibile (aspetto 5). Nel sistema universitario nazionale la disuguaglianza è meno evidente (30%): ciò non è imputabile ad una diversa caratterizzazione di genere dei percorsi di studio dell'Ateneo di Bologna rispetto al contesto italiano, bensì al fatto che nelle discipline STEM in cui la presenza femminile è più marcata – in particolar modo nelle due classi di laurea *Scienze biologiche e Biotecnologie* – l'Università di Bologna è presente con una percentuale di immatricolati nettamente inferiore rispetto al valore nazionale.

L'iniquità per area disciplinare si manifesta nella stessa direzione anche in relazione all'accesso ai Dottorati di ricerca (aspetto 6): nel 2021/22 si è manifestata una disuguaglianza del 16%, con una riduzione rispetto all'anno precedente (nel 2020/21 era il 26%). Fra i docenti universitari la maggiore presenza di STEM fra gli uomini è meno evidente e infatti la disuguaglianza scende al 10% del valore massimo, ricalcando lo scenario nazionale (aspetto 7).

Anche in riferimento alla *carriera accademica/professionale del personale all'interno dell'Ateneo* si riscontrano disuguaglianze a vantaggio maschile, che assumono ora la forma della segregazione verticale, dal momento che i ruoli e le posizioni riflettono scale gerarchiche riconosciute. Fra i docenti universitari, gli Ordinari sono il 33% fra gli uomini e solo il 20% fra le donne (aspetto 8); la disuguaglianza, che vale il 29% del divario massimo realizzabile, è leggermente inferiore rispetto al contesto italiano complessivo ed è in attenuazione negli ultimi anni. In riferimento alla componente del Personale tecnico-amministrativo, la presenza di Dirigenti o dipendenti della categoria EP (aspetto 9) è superiore per gli uomini, ma il grado della disuguaglianza di genere è limitato (solo il 7% del massimo teorico).

Nel dominio della *ricerca* le differenze sono lievi ma risultano tutte a vantaggio maschile, con una dimensione che vale il 7% del massimo possibile per quanto riguarda l'assegnazione di progetti di ricerca finanziati (aspetto 10), il 5% per l'entità degli stessi finanziamenti (aspetto 11) e il 3% per il numero di pubblicazioni da parte dei docenti (aspetto 12).

25. Poiché, come emerge da nota 11 e Fig. 8, le differenze di genere in termini di riuscita negli studi si manifestano già prima dell'accesso all'università, i due aspetti 19 (acquisizione dei crediti formativi) e 20 (voto medio negli esami) sono stati considerati esogeni e di conseguenza non vengono computati nel calcolo dell'indice complessivo UGII.

Particolarmente interessante è l'analisi del dominio *Organi in carica e posizioni di vertice nell'Ateneo*. Nel 2021 gli studenti membri di Organi dell'Alma Mater (dove sono previsti: nel Consiglio degli Studenti, nel Senato Accademico e nel Consiglio di Amministrazione) sono complessivamente 26 uomini e 15 donne, con una disuguaglianza del 35% (aspetto 15); da questo punto di vista si manifesta ancora un forte squilibrio. Fra i docenti il divario di genere è evidente – 24% del massimo possibile – per quanto riguarda le posizioni di Presidente di Scuola, Presidente di Campus e Direttore di Dipartimento (aspetto 17), benché si sia verificata una forte riduzione (nel quadriennio precedente il divario si era mantenuto intorno al 40%). All'interno degli Organi (aspetto 16) invece, la disparità è più contenuta e nel 2021 ha cambiato segno, passando dal 14% del massimo, a vantaggio maschile, all'8%, a vantaggio femminile. Infine, per quanto riguarda la partecipazione del Personale tecnico-amministrativo, la disuguaglianza – a vantaggio maschile – ammonta al 24% del massimo teorico (aspetto 18).

Come detto, nell'ambito di un'indagine riferita ai sistemi universitari il mercato del lavoro dei laureati e l'impegno nella cura e nell'assistenza di altri da parte del Personale tecnico-amministrativo rappresentano domini *esogeni* e pertanto il grado di disuguaglianza di genere che si manifesta in questi aspetti viene riportato ma non concorre a determinare l'indice complessivo dell'Università (UGII).

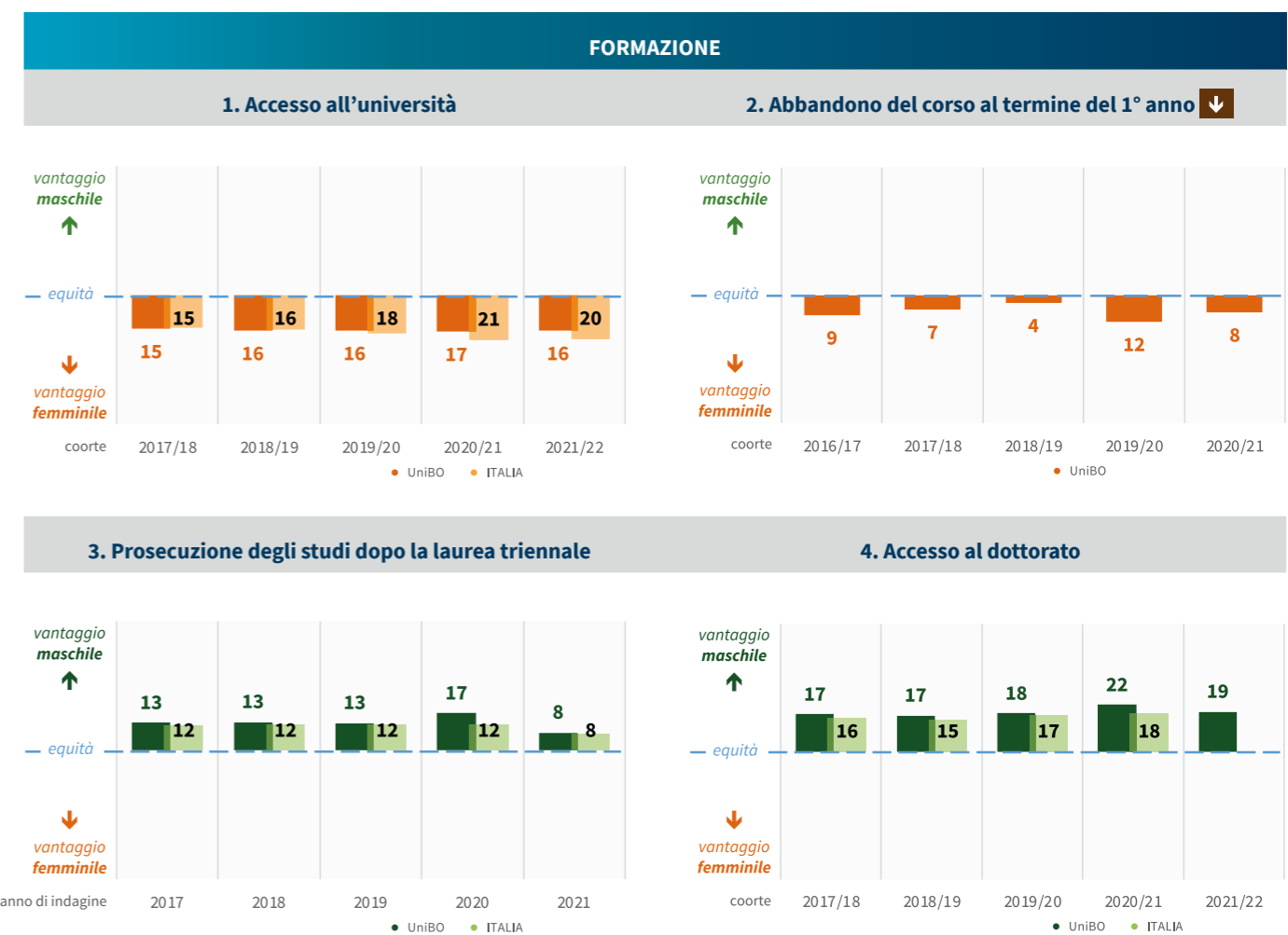
Ai fini dell'analisi sul mercato del lavoro è stata presa in considerazione la condizione occupazionale dei laureati di secondo livello (magistrali e magistrali a ciclo) unico intervistati nel 2021 a cinque anni dalla laurea. Fra i laureati dell'Ateneo gli uomini hanno maggiore probabilità rispetto alle donne di essere occupati (aspetto 21): si realizza il 14% della massima disuguaglianza possibile, un divario inferiore a quanto avviene a livello nazionale (24%). Quando sono occupati, gli uomini guadagnano in generale di più – con un divario di genere che si sta lentamente riducendo ma vale tuttora il 24% del massimo raggiungibile (aspetto 24). Inoltre il *part-time* (aspetto 23) è una scelta soprattutto femminile: riguarda l'11% delle laureate occupate e solo il 4% dei laureati occupati uomini, divario equivalente al 47% del massimo possibile. Solo per quanto riguarda l'utilizzo delle competenze acquisite con la laurea (aspetto 22) le differenze di genere risultano poco rilevanti.

Di fatto le donne sono molto più impegnate degli uomini a contribuire alla cura e all'assistenza di altre persone. Nell'ambito dell'analisi della disuguaglianza di genere, per l'Università di Bologna questo fenomeno è riconoscibile, in particolare, attraverso il numero di giorni di assenza dal lavoro dovuti all'impegno in cura e assistenza di altri da parte del Personale tecnico-amministrativo – assenze in base alla Legge 104 o per malattia dei figli, congedi per maternità/paternità e congedi parentali obbligatori o facoltativi (aspetto 25). Per le donne le giornate pro

capite di assenza sono oltre il triplo che per gli uomini (5,9 contro 1,9) e il grado di disuguaglianza risulta il 58% del massimo valore possibile. Naturalmente questa stessa forma di disparità può coinvolgere anche il Personale docente e la popolazione studentesca.

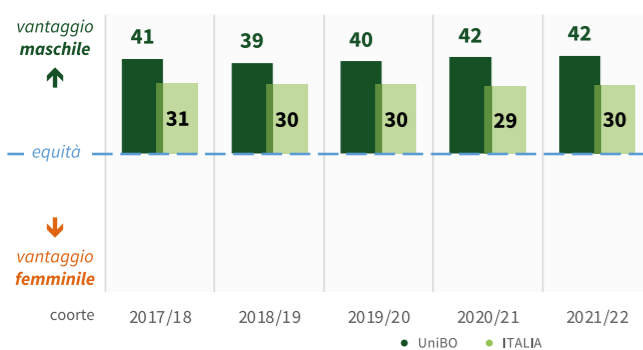
In media i risultati rilevati per i 18 aspetti endogeni presi in considerazione portano l'Ateneo di Bologna per il 2021 ad una disuguaglianza complessiva a vantaggio maschile corrispondente al 12,9% del massimo ipotizzabile e ad una disuguaglianza complessiva a favore delle donne pari al 2,8%. La somma delle due disuguaglianze, ossia l'indice sintetico UGII, indica che si è realizzato il 15,7% della massima disparità possibile. Si tratta del più basso livello di disuguaglianza complessiva rilevato dal 2017, anno a partire dal quale viene calcolato l'indice UGII (Fig. 53, ultimo riquadro). Gli aspetti che hanno contribuito maggiormente alla riduzione dell'inequità rispetto all'anno scorso sono le cariche di Presidente di Scuola o Campus e Direttore di Dipartimenti (aspetto 17) e la segregazione orizzontale per area di studio nei Dottorati (aspetto 6). In ogni caso, una decisiva riduzione dell'inequità generale si potrà verificare solo quando si saranno ottenuti importanti progressi sui fronti della segregazione orizzontale per area di studio all'accesso all'università, della segregazione verticale per ruolo fra i docenti universitari e della partecipazione degli studenti all'interno del Consiglio degli Studenti e degli altri Organi dell'Ateneo.

FIGURA 53 – PERCENTUALE DELLA MASSIMA DISUGUAGLIANZA POSSIBILE: CONFRONTO UNIVERSITÀ DI BOLOGNA/ITALIA (2017-2021)

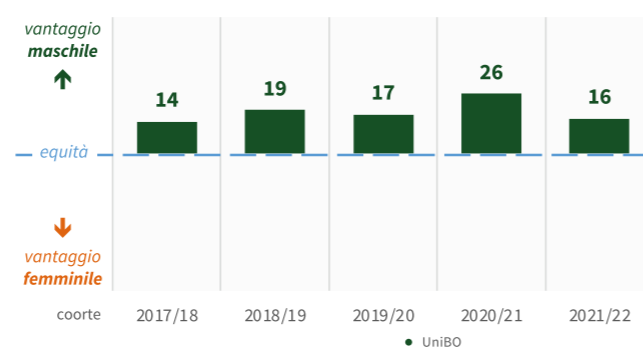


SEGREGAZIONE ORIZZONTALE PER AREA DI STUDIO (Area STEM)

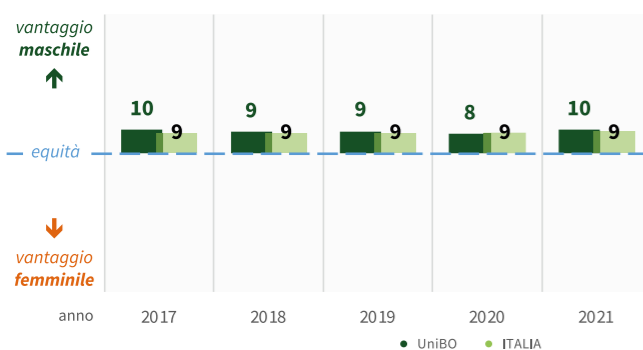
5. Corsi di studio



6. Dottorati

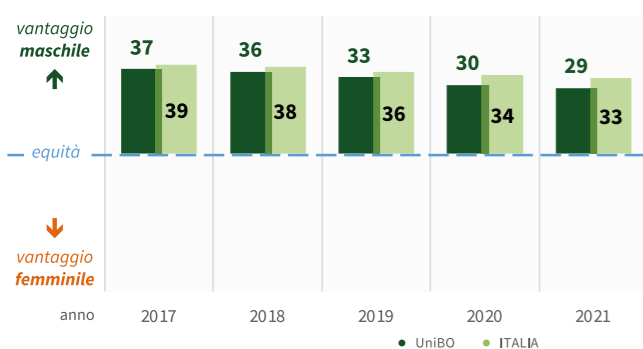


7. Docenti



CARRIERA ACCADEMICA/PROFESSIONALE NELL'ATENEO

8. Professori/esse Ordinari/ie

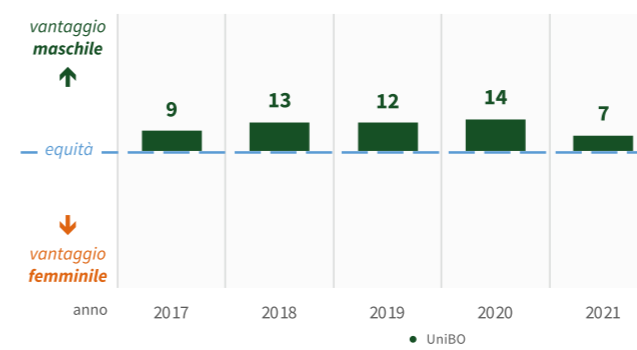


9. Dirigenti/EP

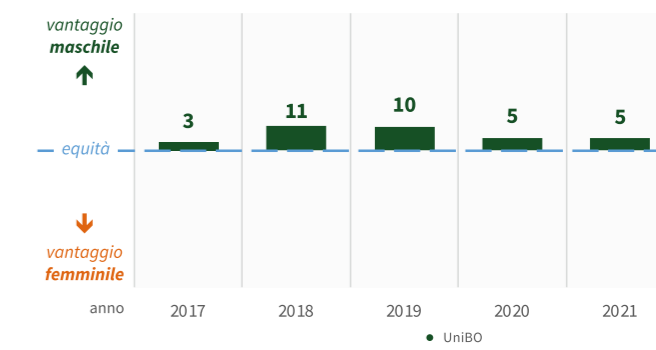


RICERCA

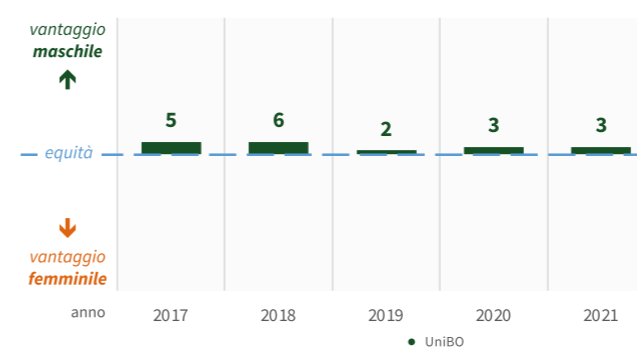
10. Responsabili di progetti di ricerca competitivi con incasso



11. Entità dei finanziamenti dei progetti di ricerca competitivi

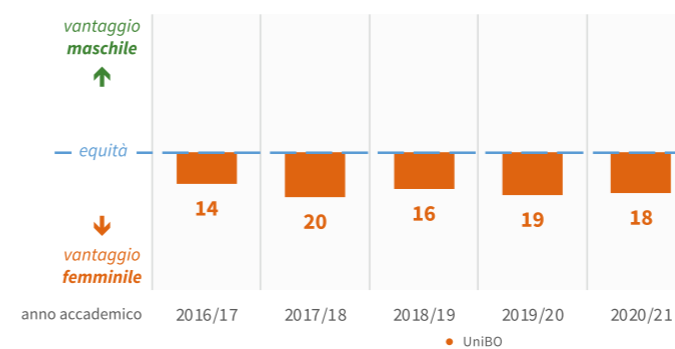


12. Docenti con "buon numero" di pubblicazioni

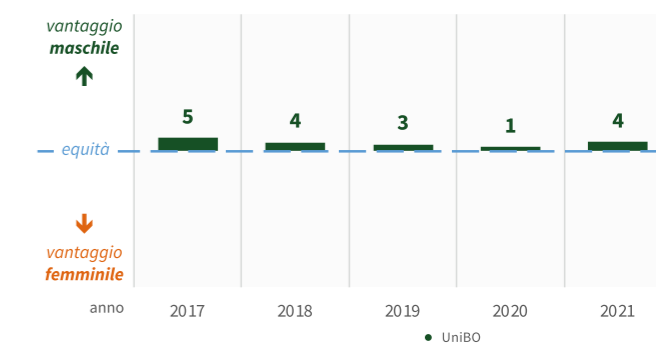


DIMENSIONE INTERNAZIONALE

13. Studio all'estero - mobilità in uscita

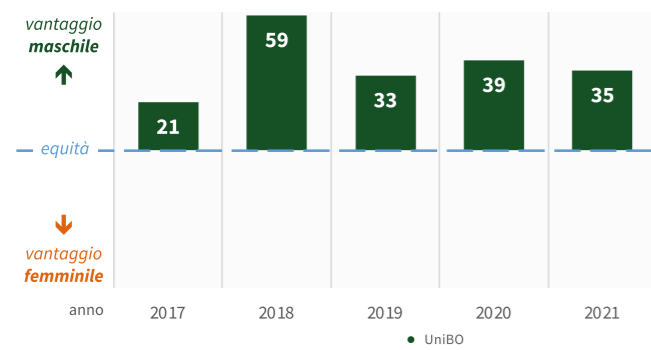


14. Docenti con pubblicazioni internazionali

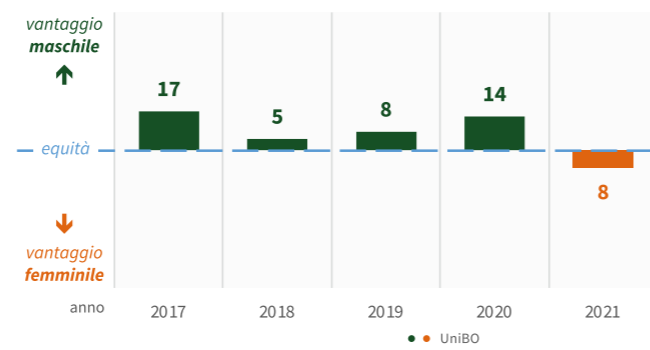


ORGANI IN CARICA E POSIZIONI DI VERTICE NELL'ATENEO

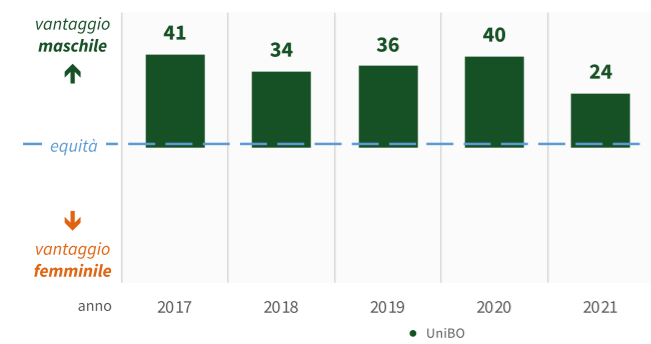
15. Membri di Organi – studenti /esse



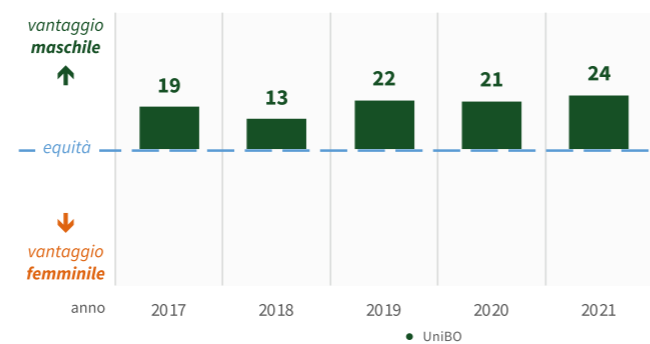
16. Membri di Organi – docenti



17. Presidenti di Scuole e Campus e Direttori di Dipartimento

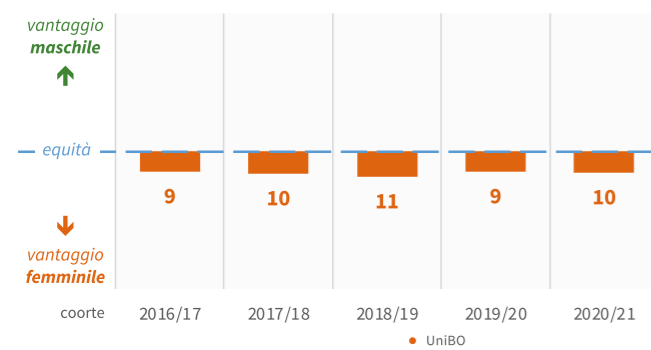


18. Membri di Organi – personale TA

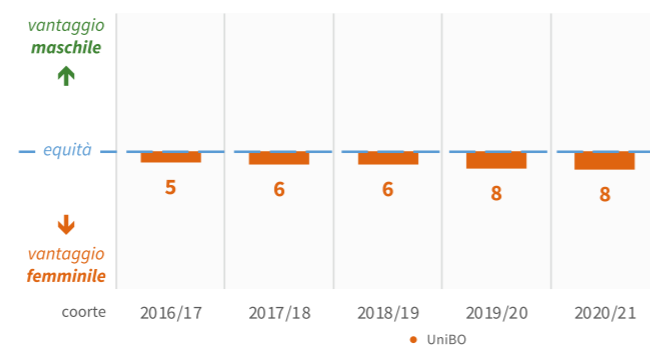


RIUSCITA NEGLI STUDI – corsi di studio

19. Acquisizione dei crediti formativi

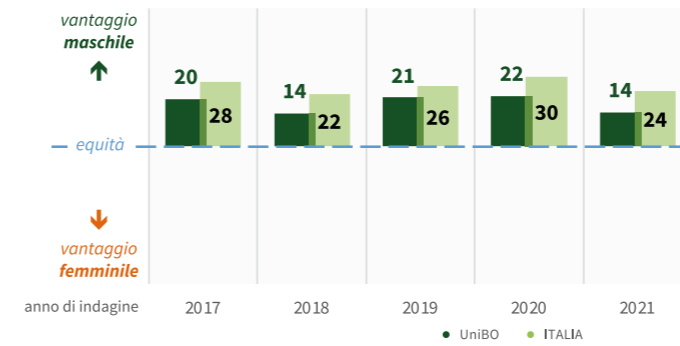


20. Voto medio negli esami

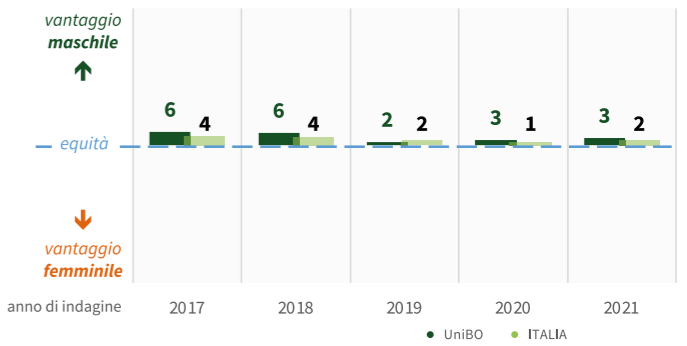


MERCATO DEL LAVORO DOPO LA LAUREA LM/LMCU – a 5 anni dal titolo

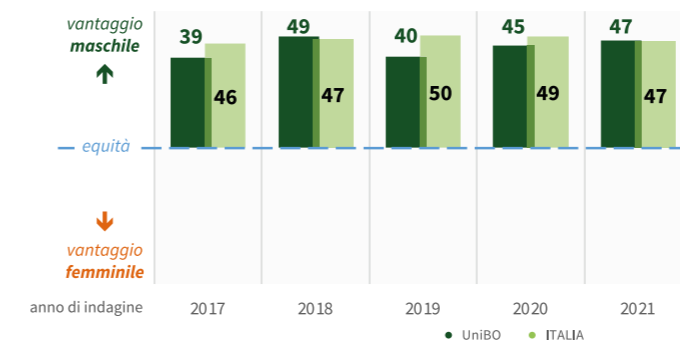
21. Occupati/e



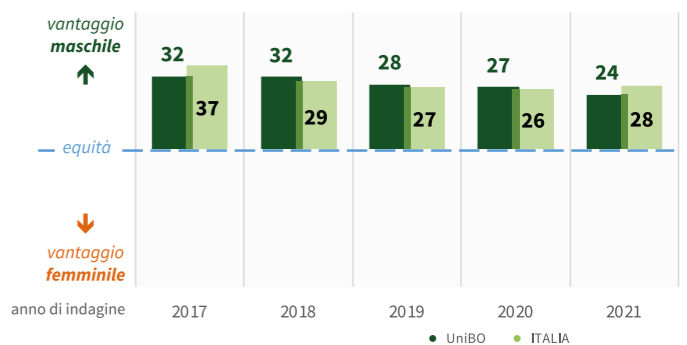
22. Utilizzo delle competenze acquisite con la laurea



23. Occupati/e part-time

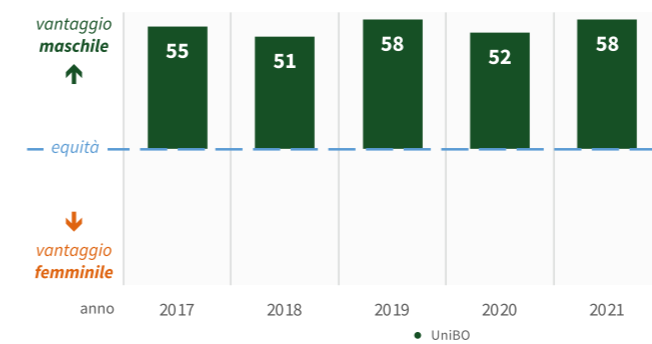


24. Retribuzione (oltre 1.500 € netti al mese)



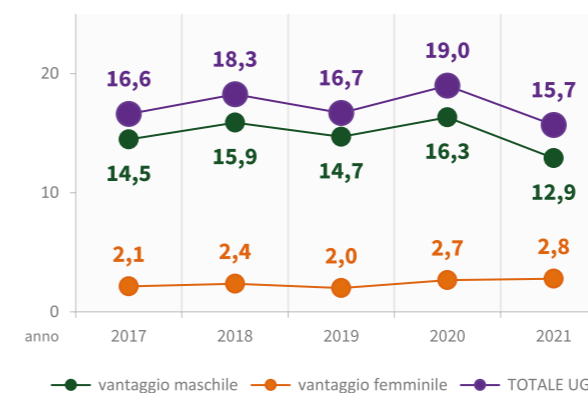
IMPEGNO IN CURA E ASSISTENZA – personale TA

25. Giorni di assenza dal lavoro per cura e assistenza



⬇ Categoria con valenza **negativa** (indicativa di una situazione potenzialmente sfavorevole).

UGII



Fonti per i dati nazionali:

- ISTAT, per la popolazione residente (aspetto 1.);
- MIUR – Open Data, per gli per gli immatricolati, i laureati e gli iscritti ai corsi di dottorato (aspetti 1., 4. e 5.);
- MIUR – Cerca università, per i docenti (aspetti 7. e 8.);
- AlmaLaurea, per la prosecuzione degli studi dopo la laurea triennale (aspetto 3.) e la condizione occupazionale dei laureati (aspetti 21.-24.).

# ALLEGATI



## 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
DR	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	Settore Scientifico Disciplinare
STEM	Science, Technology, Engineering and Mathematics
UE	Unione Europea
VRA	Valutazione della Ricerca in Ateneo
WiTEC	Women in Science, Technology, Engineering and Mathematics (STEM)

## TABELLE DI CORRISPONDENZA CON CLASSIFICAZIONI INTERNAZIONALI

TABELLA DI CORRISPONDENZA TRA SSD, AREE CUN E LA CLASSIFICAZIONE ISCED FIELDS OF EDUCATION AND TRAINING 2013 (ISCED-F 2013)\*

Area CUN	SSD	Classificazione ISCED (1 <sup>st</sup> level – Broad Field)**
Area 01 – Scienze matematiche e informatiche	INF/01	06 – Information and Communication Technologies
	MAT/01-09	05 – Natural sciences, mathematics and statistics
Area 02 – Scienze fisiche	FIS/01-08	05 – Natural sciences, mathematics and statistics
Area 03 – Scienze chimiche	CHIM/01-12	05 – Natural sciences, mathematics and statistics
Area 04 – Scienze della Terra	GEO/01-12	05 – Natural sciences, mathematics and statistics
Area 05 – Scienze biologiche	BIO/01-19	05 – Natural sciences, mathematics and statistics
Area 06 – Scienze mediche	MED/01-50	09 – Health and welfare
	AGR/01-20	08 – Agriculture, forestry, fisheries and veterinary
Area 07 – Scienze agrarie e veterinarie	VET/01-10	08 – Agriculture, forestry, fisheries and veterinary
	ICAR/01-22	07 - Engineering, manufacturing and construction
Area 08 – Ingegneria civile ed architettura	ING-IND/01-35	07 - Engineering, manufacturing and construction
	ING-INF/01-07	07 - Engineering, manufacturing and construction
Area 09 – Ingegneria industriale e dell'informazione	L-ANT/01-10	02 – Arts and humanities
	L-ART/01-08	02 – Arts and humanities
	L-FIL-LET/01-15	02 – Arts and humanities
	L-LIN/01-21	02 – Arts and humanities
	L-OR/01-23	02 – Arts and humanities
Area 10 – Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	M-PED/01-04	01 - Education
	M-FIL/01-08	02 – Arts and humanities
	M-STO/01-09	02 – Arts and humanities
	M-DEA/01	03 – Social sciences, journalism and information
	M-GGR/01-02	03 – Social sciences, journalism and information
	M-PSI/01-08	03 – Social sciences, journalism and information
	M-EDF/01-02	10 – Services
Area 11 – Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	IUS/01-21	04 – Business, administration and law
	SECS-P/01-02	03 – Social sciences, journalism and information
	SECS-P/04	03 – Social sciences, journalism and information
	SECS-P/06	03 – Social sciences, journalism and information
	SECS-P/12	03 – Social sciences, journalism and information
Area 12 – Scienze giuridiche	SECS-P/03	04 – Business, administration and law
	SECS-P/07-11	04 – Business, administration and law
	SECS-P/13	04 – Business, administration and law
	SECS-P/05	05 – Natural sciences, mathematics and statistics
	SECS-S/01-06	05 – Natural sciences, mathematics and statistics
Area 13 – Scienze economiche e statistiche	SPS/01-14	03 – Social sciences, journalism and information
Area 14 – Scienze politiche e sociali		

\* UNESCO, ISCED Fields of Education and Training 2013 (ISCED-F 2013) – Manual to accompany the International Standard Classification of Education 2011, Montreal, 2014.

\*\* Sono considerate STEM le discipline riconducibili alle categorie ISCED 05, 06 e 07

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 (2019), She Figures 2018, European Commission, Brussels.

TABELLA DI CORRISPONDENZA DI STUDENTI/ESSE E DOTTORANDI/E DI RICERCA E LIVELLO NELLA CLASSIFICAZIONE INTERNAZIONALE STANDARD DELL'ISTRUZIONE (ISCED 2011)\*

Classificazione ISCED 2011 (livelli 6-8)	Classificazione nazionale
ISCED 6	Studente/essa – laurea triennale
ISCED 7	Studente/essa – laurea magistrale o magistrale a ciclo unico
ISCED 8	Dottorando/a

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 nel contratto collettivo nazionale comparto università
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.

## INDICE DELLE TABELLE

Tabella 1 – Distribuzione delle persone per genere – valori assoluti (2019-2021)*	37
Tabella 2 – Retribuzione mensile netta dei/delle laureati/e occupati/e per ambito del corso, regime di attività, settore, ramo, contratto, professione e genere a 5 anni dalla laurea – valori medi (laureati/e magistrali a ciclo unico e magistrali nel 2016 intervistati/e nel 2021)	54
Tabella 3 – Personale addetto alla ricerca per ruolo* e genere – valori assoluti (2019-2021)	57
Tabella 4 – Docenti donne per Area CUN e ruolo – valori per 100 Docenti – confronto Università di Bologna/Italia (2021)	64
Tabella 5 – Personale Docente per Dipartimento, ruolo e genere – valori assoluti (2021)	66
Tabella 6 – Giorni di assenza* del Personale Docente per ruolo e genere – valori assoluti (2021)	72
Tabella 7 – Responsabili dei progetti PRIN, per genere – valori assoluti e percentuali (2015, 2017 e 2021)	74
Tabella 8 – Personale Dirigente, TA* e CEL per categoria e genere – valori assoluti (2019-2021)	76
Tabella 9 – Congedi parentali facoltativi del Personale Dirigente, TA e CEL per genere – valori assoluti (2019-2021)*	80
Tabella 10 – Congedi per malattia figli del Personale Dirigente, TA e CEL per genere – valori assoluti (2019-2021)*	80
Tabella 11 – Congedi Covid del Personale Dirigente, TA e CEL per genere – valori assoluti (2020-2021)*	81
Tabella 12 – Giorni di assenza del Personale Dirigente, TA e CEL per genere – valori assoluti (2021)*	81
Tabella 13 – Ingressi e cessazioni per il Personale TA a tempo indeterminato e CEL, per categoria e genere – valori assoluti e indici di turnover (2021)	83
Tabella 14 – Membri degli Organi in carica al 31/12/2021 per genere – valori assoluti	84
Tabella 15 – Attività formative erogate riferite a temi di genere, per Ambito – valori assoluti (a.a. 2019/20-2021/22)	87
Tabella 16 – Attività formative che trattano l'uguaglianza di genere (goal 5/SDGs), per Ambito – valori assoluti (a.a. 2019/20-2021/22)	88
Tabella 17 – Immatricolati 1° ciclo e ciclo unico per area disciplinare e genere – distribuzione effettiva e distribuzioni teoriche – 2021/22	109
Tabella 18 – Disuguaglianza di genere nell'Università di Bologna: domini e aspetti (2021)	110

## INDICE DELLE FIGURE

Figura 1 – Distribuzione delle persone per genere – composizione percentuale (2021)	38
Figura 2 – Studenti/esse iscritti/e, Personale Docente e Personale TA per genere – composizione percentuale (2017-2021)	38
Figura 3 – Iscritti/e per Ambito, ciclo* e genere – composizione percentuale (a.a. 2021/22)	41
Figura 4 – Immatricolati/e L e LMCU per genere e campo di istruzione ISCED – composizione percentuale (coorte 2021/22)	41

Figura 5 – Corsi di studio segregati rispetto al genere, per ciclo* – composizione percentuale (a.a. 2021/22)	42
Figura 6 – Punteggi riportati dagli studenti italiani di 15 anni in lettura, matematica e scienze, per genere – valori medi (indagine OCSE-PISA 2018)	43
Figura 7 – Immatricolati/e L e LMCU per diploma secondario superiore – composizione percentuale (coorte 2021/22)	44
Figura 8 – Immatricolati/e L e LMCU per voto di diploma secondario superiore* – composizione percentuale (coorte 2021/22 – diplomi superiori conseguiti in Italia)	44
Figura 9 – Immatricolati/e L e LMCU per provenienza geografica – composizione percentuale (coorte 2021/22)*	45
Figura 10 – Immatricolati/e L e LMCU per classe ISEE – composizione percentuale (coorte 2021/22)*	46
Figura 11 – Immatricolati/e che hanno abbandonato gli studi entro il termine del 1° anno, per ciclo, Ambito e genere – valori per 100 immatricolati (coorte 2020/21)	48
Figura 12 – Studenti/esse in mobilità per genere – valori per 100 iscritti/e (A.A. 2020/21)	49
Figura 13 – Crediti formativi acquisiti nel corso del 1° anno – valori medi (immatricolati/e L e LMCU 2020/21 ancora nel corso nel 2021/22)	49
Figura 14 – Laureati/e in corso per ciclo, Ambito e genere – valori per 100 laureati/e (2021)	50
Figura 15 – Immatricolati/e L e LMCU con “voti alti” d’esame* – valori per 100 immatricolati/e (immatricolati/e L e LMCU 2020/21 ancora nel corso nel 2021/22)	51
Figura 16 – Laureati/e per ciclo, genere e voto di laurea – composizione percentuale (2021)	51
Figura 17 – Laureati/e di 1° ciclo iscritti/e ad un corso di laurea magistrale a 1 anno dalla laurea – valori per 100 laureati/e di 1° ciclo (laureati/e nel 2020 intervistati/e nel 2021)	52
Figura 18 – Laureati/e per ciclo, genere e condizione occupazionale a 1, 3 e 5 anni dalla laurea* – composizione percentuale (laureati/e nel 2020, 2018 e 2016 intervistati/e nel 2021)	52
Figura 19 – Retribuzione mensile netta dei/delle laureati/e occupati/e per genere a 1, 3 e 5 anni dalla laurea – valori medi (laureati/e nel 2020, 2018 e 2016 intervistati/e nel 2021)*	53
Figura 20 – Iscritti/e al 1° anno dei corsi di Dottorato di ricerca (cicli XXXIII-XXXVII) e al 1° anno delle Scuole di Specializzazione (A. A. 2017/18 – 2020/21), per genere – composizione percentuale	56
Figura 21 – Iscritti/e al 1° anno dei corsi di Dottorato di ricerca per genere e area scientifica – composizione percentuale (Cicli XXXV-XXXVII*)	56
Figura 22 – Personale addetto alla ricerca per ruolo e genere – composizione percentuale (2021)	57
Figura 23 – Personale Docente per ruolo e genere – composizione percentuale (2017-2021)	58
Figura 24 – Indice di Glass Ceiling – confronto Università di Bologna/Italia (2017-2021)	58
Figura 25 – Laureati/e nel sistema universitario italiano (1976-2000) e Professori/esse Ordinari/ie dell'Università di Bologna 45-69enni (2021), per genere – valori assoluti e percentuali	60
Figura 26 – Personale Docente per genere ed età* – composizione percentuale (2021)	60
Figura 27 – Età media* del Personale Docente per ruolo e genere (2021)	61
Figura 28 – Personale Docente per genere, età* e ruolo – composizione percentuale (2021)	61
Figura 29 – Ingressi* del Personale Docente per ruolo e genere – composizione percentuale (2019-2021)	62

Figura 30 – Personale Docente per Area CUN e genere – composizione percentuale (2021)	63
Figura 31 – Personale Docente per ruolo, genere e campo di istruzione ISCED – composizione percentuale (2021)	63
Figura 32 – Docenti donne per ruolo e Area CUN* – valori per 100 Docenti – confronto Università di Bologna/Italia (2021)	65
Figura 33 – Distribuzione per genere in una tipica carriera accademica nell'Università di Bologna – Studenti/esse e Personale Docente – composizione percentuale – 2016 e 2021	67
Figura 34 – Distribuzione per genere in una tipica carriera accademica nel sistema universitario nazionale – Studenti/esse e Personale Docente – composizione percentuale – 2016 e 2021	68
Figura 35 – Distribuzione per genere in una tipica carriera accademica nell'Università di Bologna nell'area STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics) – Studenti/esse e Personale Docente – composizione percentuale – 2016 e 2021	69
Figura 36 – Personale Docente per sede di incardinamento e genere – composizione percentuale (2021)	70
Figura 37 – Professori/esse Emeriti/e per periodo di nomina e genere – composizione percentuale (1933-2021)*	70
Figura 38 – Personale Docente per ruolo, genere e regime di impegno – composizione percentuale (2021)	71
Figura 39 – Giorni di assenza del Personale Docente per ruolo e genere – valori pro capite (2021)	73
Figura 40 – Stipendio lordo annuale* del Personale Docente per ruolo e genere – valori medi (2021)	74
Figura 41 – Personale Dirigente, TA e CEL per categoria e genere – composizione percentuale (2021)	76
Figura 42 – Personale Dirigente, TA e CEL per genere e area funzionale d'impiego – composizione percentuale (2021)	77
Figura 43 – Personale Dirigente, TA e CEL* per genere ed età** – composizione percentuale (2021)	77
Figura 44 – Età media* del Personale Dirigente, TA e CEL per categoria e genere (2021)	78
Figura 45 – Personale Dirigente e TA* per categoria, genere e anzianità di servizio** – composizione percentuale (2021)	78
Figura 46 – Personale Dirigente, TA e CEL* per genere e tipo di impegno – composizione percentuale (2019-2021)	79
Figura 47 – Giorni di assenza del Personale Dirigente, TA e CEL* per genere – valori pro capite (2021)**	82
Figura 48 – Personale Dirigente, TA e CEL* formato, per categoria e genere – valori per 100 dipendenti (2021)	82
Figura 49 – Membri degli Organi in carica al 31/12/2021 per genere – composizione percentuale	85
Figura 50 – Vertici dei Dipartimenti, delle Scuole, dei Corsi di Studio, dei Corsi di Dottorato e dei Centri di Ricerca e Formazione, per genere – composizione percentuale (2021)	85
Figura 51 – Domini per l'analisi della disuguaglianza di genere nell'Università di Bologna	107
Figura 52 – Disuguaglianza di genere nell'Università di Bologna (2021): percentuale della massima disuguaglianza possibile	112
Figura 53 – Percentuale della massima disuguaglianza possibile: confronto Università di Bologna/Italia (2017-2021)	115











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

