



L'albero è una poesia
che la terra scrive in cuneo
Opera di Cesare Rancchi
1966

BILANCIO DI GENERE 2022



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

Bilancio di Genere a cura di

Alma Mater Studiorum – Università di Bologna

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

APPC – Area Pianificazione, Programmazione e Comunicazione – Settore Programmazione di Ateneo e analisi dati

Progetto grafico

Alma Mater Studiorum – Università di Bologna

APPC – Area Pianificazione, Programmazione e Comunicazione – Settore Comunicazione – Ufficio Graphic Design per la comunicazione

Foto

© UniboImmagine

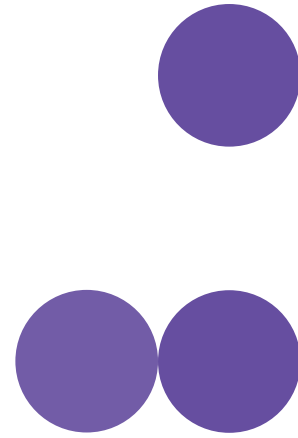
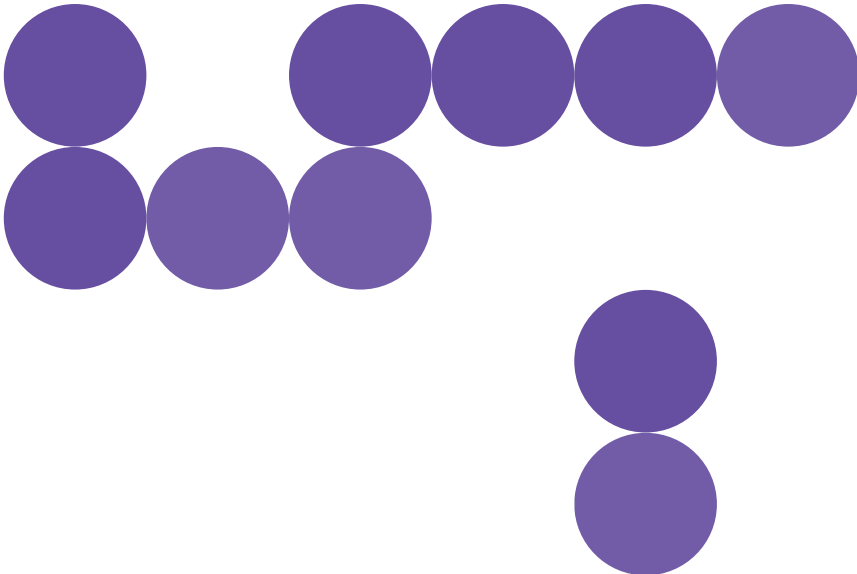
Alma Mater Studiorum – Università di Bologna 2023

Questa Università ha da tempo avviato un importante lavoro di sensibilizzazione per contrastare gli stereotipi di genere. In accordo con le Linee guida per la visibilità del genere nella comunicazione istituzionale dell'Università di Bologna, approvate nel 2020, nel presente Bilancio di Genere, ogni volta che è stato possibile, si è cercato di esPLICITARE il genere femminile o, quanto meno, di utilizzare una terminologia neutra.

Quando nel documento, per esigenze grafiche o di sintesi, è usata solo la forma maschile, questa è da intendersi riferita in maniera inclusiva a tutte le persone che operano nell'ambito della comunità accademica.

Il presente documento viene stampato in un numero ridotto di copie. L'impatto stimato di queste stampe è stato valutato in 1.105 kg CO₂ equivalente, secondo il metodo di calcolo IPCC GWP con orizzonte a 100 anni.

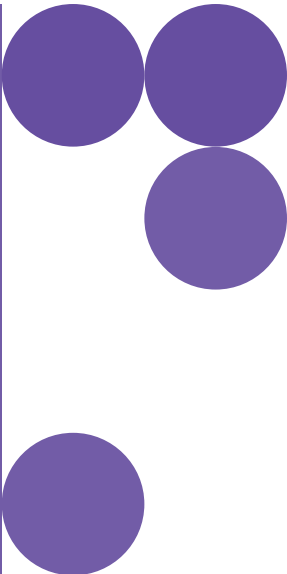
Valutando la capacità di sequestro di CO₂ di un albero medio a foglia caduca in 10-20 kg di CO₂ all'anno e una vita media dai 30 ai 50 anni è possibile stimare una richiesta di piantumazione a carico dell'Ateneo pari a 2-4 alberi per coprire l'impatto generato.



BILANCIO
DI GENERE
2022

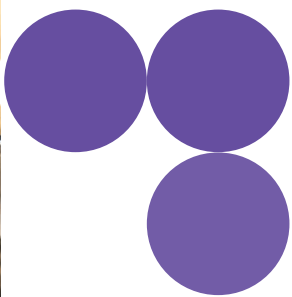


ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

A purple rectangular block containing the title 'BILANCIO DI GENERE 2022' in white uppercase letters. Below the title is the circular seal of the Alma Mater Studiorum University of Bologna, featuring a building and the text 'ALMA MATER STUDIORUM' and 'A.D. 1088'. At the bottom of the block, the university's name 'ALMA MATER STUDIORUM UNIVERSITÀ DI BOLOGNA' is written in white uppercase letters.



PRESENTAZIONE	6
INTRODUZIONE	9
NOTA METODOLOGICA	10
SEZIONE 1	
REGOLAMENTAZIONE E ORGANI A TUTELA DELLE PARI OPPORTUNITÀ	12
1.1 NORMATIVA, STATUTO E CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO	13
1.2 ORGANI E FIGURE PREPOSTI ALLA TUTELA DELLE PARI OPPORTUNITÀ IN ATENEO	16
SEZIONE 2	
PIANO DELLE AZIONI POSITIVE E INIZIATIVE REALIZZATE	18
2.1 IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE	19
2.2 LE ATTIVITÀ REALIZZATE NEL 2022	21
2.3 IL PIANO DI EGUAGLIANZA DI GENERE 2021-2024 DELL'ALMA MATER	27
SEZIONE 3	
COMPOSIZIONE DI GENERE DELL'ALMA MATER	28
3.1 UNA VISIONE DI INSIEME	29
3.2 GLI STUDENTI E LE STUDENTESSE	32
3.3 IL PERSONALE DOCENTE	52
3.4 IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO	76
3.5 GLI ORGANI DI ATENEO E LE POSIZIONI DI VERTICE NELLA RICERCA E NELLA DIDATTICA	86
SEZIONE 4	
INVESTIMENTI EFFETTUATI PER LA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ	90
4.1 L'INSERIMENTO DELLA VARIABILE GENERE NELLA DIDATTICA E NELLA RICERCA	91
4.2 LE INIZIATIVE TRASVERSALI	97
4.3 GLI EVENTI PROMOSSI NEL TERRITORIO	106
4.4 UNA PRIMA LETTURA DEGLI INVESTIMENTI EFFETTUATI IN TERMINI ECONOMICO-FINANZIARI	112
SEZIONE 5	
POSIZIONAMENTO DELL'ATENEO IN TERMINI DI PARITÀ DI GENERE	
L'UNIVERSITY GENDER INEQUALITY INDEX DELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA (UGII)	116
5.1 LA COSTRUZIONE DELL'INDICE UGII	117
5.2 PRINCIPALI RISULTATI	123
ALLEGATI	
ACRONIMI UTILIZZATI	136
TABELLE DI CORRISPONDENZA CON CLASSIFICAZIONI INTERNAZIONALI	138
INDICE DELLE TABELLE	141
INDICE DELLE FIGURE	142





PRESENTAZIONE

È con piacere che presento il Bilancio di Genere del 2022, oramai giunto alla sua ottava edizione: un documento prezioso che ci permette di cogliere la complessità della nostra comunità nelle differenze che la contraddistinguono e, soprattutto, nei divari che ancora l'attraversano, guidando politiche mirate che contribuiscono a concretizzare uno dei principi fondanti del nuovo Piano Strategico 2022-2027, e cioè «favorire in ogni ambito l'equità, la sostenibilità, l'inclusione e il rispetto delle diversità».

Voglio ringraziare la professoressa Martina Vincieri, Presidente del CUG, e insieme a lei tutte/i le/gli altre/i rappresentanti di un Comitato il cui impegno è stato concreto, determinato, efficace, come dimostrano le molte iniziative e azioni positive che questo Bilancio illustra. Desidero inoltre ringraziare i membri della governance, in particolare il Prorettore al Personale Giorgio Bellettini, la delegata al bilancio Rebecca Levy Orelli, la delegata all'equità, inclusione e diversità Cristina Demaria, e la delegata al benessere lavorativo Paola Villano, che hanno lavorato affinché i valori che ci guidano divengano sempre di più obiettivi centrali e portanti dell'Alma Mater. Il mio più sentito ringraziamento va anche a Camilla Valentini e tutto il Settore Programmazione di Ateneo e analisi dati dell'area APPC per il lavoro e l'attenzione con cui hanno reso possibile la redazione di un bilancio ogni anno sempre più ricco e articolato.

Il lavoro fin qui svolto ci ha portato non solo a essere tra i primi atenei italiani a predisporre un Piano di uguaglianza di genere (GEP 2017-2020) e a implementare le azioni previste dal nuovo Piano (GEP 2021-2024), ma a posizionarci al secondo posto mondiale della classifica stilata dal *Times Higher Education Impact Rankings* rispetto all'obiettivo 5 dell'Agenda 2030 dell'ONU, che prevede il raggiungimento dell'Eguaglianza di genere. È un risultato di cui siamo orgogliosi, che premia la volontà di imprimere una direzione politica e di consolidare l'impegno collettivo su un tema che stiamo provando sempre di più a collocare in un percorso ampio e trasversale.

Il Bilancio testimonia inoltre l'operare diffuso e condiviso volto a prevenire e contrastare le molestie morali e sessuali, le discriminazioni e la violenza di genere. È il motivo per cui abbiamo fortemente voluto l'apertura, nell'ottobre 2022, dello "Sportello universitario contro la violenza di genere", una risposta concreta per sostenere tutte le persone che subiscono forme di discriminazione e violenza. Il sostegno ad attività che perseguono un cambiamento culturale e il contrasto degli stereotipi di genere è stato inoltre facilitato dall'implementazione di una comunicazione che vogliamo chiara e trasparente, mirata a dare visibilità a iniziative che si sono rivelate uno strumento strategico per la valorizzazione delle diversità. Come infine dimostra la sezione dedicata a "Gli investimenti effettuati per la promozione delle pari opportunità" di questo Bilancio, il numero di attività legate al

tema dell'uguaglianza di genere è passato da 786 per l'a.a. 2020/21 a 1.025 per il 2022/23. Sono dunque davvero numerose le colleghe e i colleghi che coordinano corsi, centri e progetti di ricerca, organizzano iniziative e operano per rafforzare una cultura di genere condivisa.

Viviamo però, tutte e tutti, una crisi globale in cui le disparità di genere si moltiplicano e rallentano ovunque i progressi per raggiungere la parità: ciò è ribadito in tutti i report degli organismi internazionali, primo fra tutti il *Global Gender Gap Report 2022*, che continua a confermarci come, alle condizioni attuali, ci vorranno ancora 132 anni per colmare il divario di genere globale. Il nostro Paese, secondo il *Global Gender Gap Index 2022*, si colloca peraltro al 63° posto al mondo, e al 14° posto in Europa, per parità di genere.

Anche nella nostra comunità c'è ancora molto da fare, e in molte direzioni, per aumentare la consapevolezza di studentesse e studenti, personale tecnico-amministrativo e docente, perché si traduca in attività capaci di superare pregiudizi, disposizioni e atteggiamenti che ancora impediscono una riduzione decisiva delle iniquità.

Per far questo dobbiamo partire dai dati di questo Bilancio. Mi limito a segnalarne uno su tutti. Nella comunità studentesca la presenza femminile, oltre a essere quantitativamente predominante, si distingue per maggiore regolarità, acquisizione di più crediti formativi in minor tempo rispetto alla controparte maschile e conseguimento di migliori votazioni, documentabili anche in termini di voto di laurea. Le studentesse tendono a manifestare, complessivamente, un maggiore investimento nella formazione ma, una volta entrate nel mondo del lavoro, risultano mediamente penalizzate rispetto ai loro colleghi maschi in tutti i settori: trovano più faticosamente un impiego, e quando lo trovano è a tempo determinato o part time; in generale, guadagnano meno.

È questo un *gender gap* che si riscontra anche nella componente docente del nostro ateneo, dove si manifesta nettamente il fenomeno della "segregazione verticale" o "soffitto di cristallo". La presenza femminile tende cioè a ridursi al crescere del ruolo, ed è questa una disuguaglianza che si rileva in modo ancora più evidente nel caso dei docenti più giovani. La percentuale degli/le Ordinari/ie è il 23% per le donne, contro il 37% per gli uomini nella fascia del personale docente tra i cinquanta e i cinquantaquattro anni, e l'8% contro il 23% tra chi ha tra i quarantacinque e i quarantanove anni. Non stupisce quindi che i Professori Emeriti, una carica a cui si può aspirare solo se si sono maturati vent'anni di servizio in prima fascia, siano a netta prevalenza maschile.

Triste rilevare come, nonostante tutto, questi dati testimonino una lieve riduzione dell'indice di *Glass Ceiling* (soffitto di cristallo) ri-

spetto agli anni passati, a cui però si accompagna il permanere, quasi del tutto invariato, del fenomeno della "segregazione orizzontale". La distribuzione del personale docente e ricercatore mostra una netta prevalenza maschile in aree come quella dell'Ingegneria industriale e dell'informazione, delle Scienze della Terra, delle Scienze matematiche e informatiche, a fronte di una netta prevalenza femminile nelle Scienze umanistiche e nelle Scienze dell'educazione. Il Bilancio di genere 2022, oltre a ricordarci l'importanza di continuare a lavorare sugli stereotipi di genere, spesso causa della scarsa presenza femminile nelle lauree STEM, rileva anche il permanere dell'effetto della cosiddetta *leaky pipeline*, ossia la "conduttura che perde", un fenomeno che ci deve spingere a identificare in quali tappe del percorso accademico e in quali aree scientifico disciplinari avviene la progressiva riduzione della componente femminile.

Pure i dati che riguardano il personale tecnico-amministrativo, dove prevale il genere femminile (66%), ci parlano di una realtà in cui ancora è presente la segregazione verticale, benché meno evidente di quanto riscontrato per i docenti. Invariato è il maggiore impegno femminile nelle attività di cura e assistenza dimostrato, per esempio, dal numero di congedi e assenze dovute a malattie dei figli/ richiesti da donne. Dobbiamo, infine, ancora lavorare sulla distribuzione dei membri presenti nei diversi Organi dell'Ateneo, in cui ancora permane lo squilibrio a favore della componente maschile.

La nostra istituzione è perciò ancora attraversata da problemi e disuguaglianze tra donne e uomini, dovuti certo ad aspetti esogeni, quali le caratteristiche del mercato del lavoro e il lavoro di cura che sempre ricade sulle donne, ma anche ad aspetti endogeni, che toccano i percorsi di formazione e le posizioni di vertice, la carriera accademica e professionale. Dobbiamo quindi fare uno sforzo ulteriore, e continuare a elaborare strumenti e sviluppare conoscenze critiche, a sostenere diritti e ad ascoltare; e dobbiamo continuare ad assumerci la responsabilità delle ricadute che tali sforzi, se efficacemente tradotti in azioni concrete, possono portare sul territorio, nella vita di coloro che formiamo, nei rapporti che costruiamo con i nostri interlocutori, nella e per la sostenibilità del nostro futuro comune.

È con questo impegno, sentito, sincero, e soprattutto condiviso, che vi lascio ai dati del Bilancio di genere 2022 dell'Alma Mater Studiorum – Università di Bologna.

Giovanni Molari
 Rettore Alma Mater Studiorum – Università di Bologna



INTRODUZIONE

La pubblicazione dell'ottava edizione del Bilancio di Genere dell'Università di Bologna rende visibile e misurabile lo stato dell'uguaglianza di genere della comunità accademica per tutte le sue componenti: studentesse e studenti, personale docente e tecnico-amministrativo. Il Bilancio di Genere è divenuto uno strumento irrinunciabile per la realizzazione delle pari opportunità e le sue molteplici valenze ne costituiscono uno dei principali punti di forza. Esso rappresenta al contempo una foto riassuntiva dell'anno passato e una mappa in grado di orientare le riflessioni e, soprattutto, le azioni future sui fenomeni di segregazione, stereotipi, discriminazione di genere e sul loro impatto per il raggiungimento di una piena uguaglianza di genere. Il Bilancio di Genere diviene anche uno strumento che permette di comparare quanto ottenuto dall'Università di Bologna con la media dei risultati degli altri Atenei italiani.

I dati presentati in questa edizione, relativi all'anno 2022, si pongono in continuità rispetto alle tendenze già evidenziate negli anni precedenti: il nostro Ateneo conferma una progressiva, seppur lenta, attenuazione della segregazione verticale del personale docente (ossia la probabilità di raggiungere posizioni apicali nella carriera). Tale trend di attenuazione presenta una dinamica che appare più veloce rispetto a quella della media nazionale, mentre permane una marcata segregazione orizzontale (ossia la diversa concentrazione di studentesse, studenti e docenti in alcuni settori della conoscenza) in linea con la tendenza nazionale.

Rispetto al 2022, l'*University Gender Inequality Index* dell'Università di Bologna mostra un valore complessivo della disuguaglianza di genere pari al 15,3% della massima disparità possibile, in leggero calo rispetto al valore relativo ai dati 2021. Il principale problema identificato, in linea con quanto emerso nell'edizione precedente, coinvolge sia il personale docente che quello tecnico-amministrativo: le donne hanno una probabilità cinque volte maggiore rispetto agli uomini di assentarsi per motivi legati alla maternità, al congedo parentale e alle malattie dei figli. Ciò conferma che il ruolo di caregiver è ancora prevalentemente svolto dalle donne e che sono necessarie azioni mirate e a lungo termine per apportare dei cambiamenti significativi. I dati sottolineano l'importanza di un dibattito approfondito sul valore del lavoro di cura svolto dalle donne e sulle strategie migliori per supportare le loro carriere professionali.

Questa edizione del Bilancio di Genere presenta anche una panoramica delle iniziative promosse dal nuovo CUG, 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 e tecnico-amministrativa. Tra le molteplici iniziative promosse si ricorda l'evento di presentazione e diffusione delle "Linee Guida per la visibilità del genere nella comunicazione istituzionale dell'Università di Bologna", volte a promuovere una maggiore consapevolezza linguistica e un uso non discriminatorio della lingua. Il cambiamento parte dal linguaggio, il linguaggio definisce il confine dell'immaginario collettivo e proprio dal linguaggio può prendere avvio il superamento di pregiudizi e stereotipi.

In chiusura, il CUG desidera rinnovare un sentito ringraziamento al Settore Programmazione di 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)¹ 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 pubbliche². Infine, nel 2019 la Commissione sulle Tematiche di Genere della CRUI ha pubblicato le Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani³.

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 Development Goals*, e si legge in sinergia con il Bilancio di Sostenibilità⁴.

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 2022-2025 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 2023. 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 2022.

Il documento finale è stato presentato come allegato alla Relazione sulla Performance 2022 dell'Ateneo, approvata nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 27 giugno 2023.



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.

¹Direttiva (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.


²D.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.

³Gruppo CRUI per il Bilancio di Genere (2019, a cura di), Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani Fondazione CRUI <https://www.cru.it/bilancio-di-genere.html>.

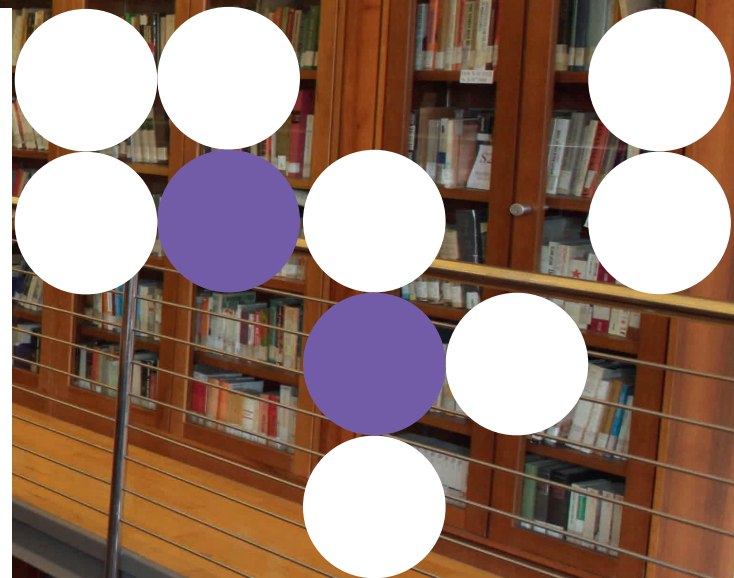
⁴Il Bilancio di Sostenibilità è consultabile al link <https://www.unibo.it/it/ateneo/chisiamo/bilancio-sociale/>.

Componenti e posizione		Ruolo ricoperto nell'elaborazione del Bilancio di Genere*
Organo promotore	CUG	Promotore
Comitato Scientifico	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
Comitato Operativo	Fabio Cumella, Anna Rita D'Archi, Gian Piero Mignoli, Luca Ramazzotti, Nicola Reale, Anja Riceputi, Fabio Rosato, Camilla Valentini, APPC – Settore Programmazione di Ateneo e analisi dati	Coordinamento della raccolta, analisi ed elaborazione dei dati, <i>editing</i> del documento
	Ilaria Bolognesi, Alex Rinaldi, Michela Versari, Silvia Zaghetto, APPC – Settore Comunicazione – Ufficio Graphic Design per la comunicazione	Progetto e realizzazione grafica
	Cristina Gamberi, Assegnista di ricerca Blagovesta Guetova, APOS – Settore Inserimento e sviluppo professionale Anna Zurla, APOS – Settore Sistemi informativi e documentali del personale Elena Bacchetti, Sabrina Pogliani, APOS – Settore Sviluppo organizzativo e formazione	Supporto all'elaborazione di dati e testi

* Per comunicazioni: cug@unibo.it.



1.
REGOLAMEN-
TAZIONE
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 all'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'uguaglianza 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 adoperava, 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 provvede, inoltre, a istituire il CUG, dando così attuazione a quanto previsto dalla legislazione nazionale (art. 14). Infine, il Magnifico Rettore ha istituito la figura del/della Consigliere/a di Fiducia, con il compito di prevenire, gestire e facilitare la soluzione di casi di discriminazioni, molestie e mobbing, anche in collaborazione con il CUG.

Il Codice Etico e di Comportamento rappresenta lo strumento di riferimento per regolare, dal punto di vista etico, le relazioni interne ed esterne dell'Università. In quest'ottica, 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'uguaglianza, 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, idonei a conoscere, prevenire e rimuovere le discriminazioni di qualsiasi natura, il disagio psicologico e il *mobbing*;
- fornire pareri non vincolanti sui piani di formazione del personale, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione vita-lavoro;
- svolgere attività di verifica sui risultati delle azioni positive, sulle buone pratiche in materia di pari opportunità, sulle politiche di promozione del benessere sul lavoro, anche attraverso la proposta agli organismi competenti di piani formativi.

COMPOSIZIONE DEL CUG	MANDATO 2021/2025***
Presidente	Martina Vincieri
Rappresentanti del Personale	Componenti effettivi: Cinzia Castelluccio, Roberta De Falchi, Chiara Sirk; Componenti supplenti: Valentina Filippi, Valeria Guidoni, Jolanda Gigli.
Rappresentanti dell'Ateneo	Componenti effettivi: Cristian Balducci (Vicepresidente), Mara Casale; Componenti supplenti: Paolo Manasse, Hilary Profeta, Natalia Montinari.

*** 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

L'incarico, dal 23 novembre 2021, è ricoperto dalla prof.ssa Fiorella Giusberti. La Consigliera di Fiducia è nominata dal Senato Accademico su proposta del Magnifico Rettore: è una figura *super partes* chiamata all'ascolto e al dialogo a sostegno 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.

La Consigliera di Fiducia ha come referente ultimo il Magnifico Rettore. Pur non godendo di potestà di azione in giudizio, opera con autonomia funzionale e favorisce azioni di prevenzione e di risoluzione e promuove, in collaborazione con le strutture accademiche, le culture di genere e antidiscriminatorie. Coloro che si rivolgono alla Consigliera di Fiducia hanno diritto alla massima riservatezza. Nel corso del 2022 la Consigliera ha ricevuto 88 persone (67% docenti, 22% personale TA, 11% studenti). Molto positiva è stata la collaborazione con il CUG, con il Prorettore al Personale, il Prorettore alla Ricerca, e il Delegato alle studentesse e studenti.

Prorettore alle Risorse Umane, Delegata all'Equità, Inclusione e Diversità, Delegata al Benessere lavorativo

Il Magnifico Rettore ha delegato le funzioni relative alla promozione delle pari opportunità e al benessere lavorativo al 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.

Le funzioni del Prorettore 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 SD con disabilità;
- lo studio di modalità di lavoro che favoriscano la conciliazione vita privata-vita lavorativa.

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 POSITIVE⁵

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 con la Legge n. 125/1991 e con il D.Lgs. n. 198/2006, mira a riequilibrare la presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, laddove si presenti un divario fra generi non inferiore a due terzi (D.Lgs. n. 198/2006, art. 48, co. 1).

Il Piano delle Azioni Positive 2022-2025 dell'Università di Bologna, elaborato dal CUG ed approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'Alma Mater nella seduta del 29 aprile 2022, colloca le misure promosse nell'ambito di 4 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:

- il Benessere lavorativo e la salute mentale, per rafforzare la conoscenza di situazioni di criticità quali stress, esaurimento emozionale e burnout e, al contempo, degli strumenti e delle strategie di contrasto;
- il Lavoro a distanza, per rafforzare la conoscenza in merito al quadro normativo della materia e ai profili della comunicazione e della collaborazione nei *virtual teams*, al ruolo della fiducia nel lavoro da remoto, all'ergonomia delle postazioni di lavoro a distanza, ai rischi in generale associati ad un ambiente di lavoro virtuale;
- la Gestione delle richieste di lavoro, per fornire

le nozioni fondamentali di alcune strategie, volte ad un miglior adattamento alle crescenti richieste di lavoro, che rientrano nell'area dello *stress management*;

- la Protezione del proprio benessere attraverso un adeguato stile di vita, per sensibilizzare sull'importanza del recupero (riposo e attività di tempo libero) e dell'adozione di stili di vita corretti al fine del benessere lavorativo.

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, nonché la promozione di eventi periodici di presentazione delle attività realizzate dal CUG di Ateneo.

Misure rivolte alla promozione e tutela della garanzia delle pari opportunità, come:

- la raccolta e l'analisi di dati disaggregati per genere ai fini della realizzazione e pubblicazione annuale di un Bilancio di Genere dell'Alma Mater, nonché della sua divulgazione, quale strumento di trasparenza e orientamento delle decisioni interne, a favore della promozione di azioni positive volte al riequilibrio di genere, alle pari opportunità ed alla eliminazione degli ostacoli posti alla carriera femminile;
- la collaborazione alla implementazione e alla verifica periodica dello stato di attuazione del [Piano di Eguaglianza di Genere \(GEP\) 2021-2024 dell'Ateneo](#);
- la diffusione delle recenti Linee guida approvate in Ateneo in tema di equilibrio di genere e pari opportunità, le "Linee guida per la visibilità del genere nella comunicazione istituzionale dell'Università di Bologna" e le "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".

Azioni di networking interno ed esterno,

⁵ Visionabile in forma integrale alla pagina: www.unibo.it/CUG.

volte al confronto ed alla collaborazione con i CUG di altri Atenei e altre Amministrazioni ed Enti esterni nazionali e internazionali, al fine di promuovere la partecipazione, anche attraverso lo strumento del patrocinio, a specifiche iniziative e gruppi di studio/lavoro sulle tematiche delle pari opportunità di genere, del benessere lavorativo e del contrasto alle discriminazioni.

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

Il CUG promuove in maniera incisiva la conoscenza degli strumenti e degli organismi presenti in Unibo, deputati alla tutela e promozione delle pari opportunità, del benessere lavorativo e della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro. Le azioni a tal fine riguardano:

- la predisposizione ed aggiornamento periodico di documenti che presentino la rete di servizi messi a disposizione delle persone che lavorano presso l'Università di Bologna;
- la creazione di una brochure informativa/divulgativa (a mo' di dizionario) sui fattori di rischio psicosociale presenti nell'ambiente di lavoro e su stress e burnout;
- la realizzazione di incontri presso le strutture dell'Ateneo al fine di promuovere le figure e i dispositivi di tutela presenti in Unibo, incluso il CUG ed il Piano di azioni positive (2022-2025);
- la raccolta di informazioni attraverso una *survey* anonima tra le lavoratrici e i lavoratori di Unibo sul tema delle situazioni di disagio lavorativo vissute, al fine di sensibilizzare sui comportamenti negativi e sui connessi strumenti di prevenzione e protezione attraverso la realizzazione di una breve *piece* teatrale o di un video;
- il potenziamento del servizio di assistenza psicologica al personale, attraverso la possibilità di un ampliamento delle problematiche intercettate, al fine di fornire *counselling* su una più ampia varietà di situazioni lesive del benessere di lavoratrici e lavoratori.

Il CUG intende, altresì, rafforzare la collaborazione

attiva con i settori/attori coinvolti nella valutazione del rischio stress lavoro-correlato, al fine della conduzione delle periodiche indagini valutative e della formulazione di azioni positive anche in questo ambito. Su questi aspetti il CUG si coordina con i settori e le figure preposte in Ateneo alla gestione del rischio stress lavoro-correlato.

Ulteriore azione promossa è quella dello sviluppo di una *policy* organizzativa in tema di disconnessione dal lavoro che fornisca suggerimenti e raccomandazioni su aspetti dell'organizzazione del lavoro e delle attività rilevanti a tal fine.

2.2 LE ATTIVITÀ REALIZZATE NEL 2022⁶

Attività di formazione, sensibilizzazione e comunicazione

- Organizzazione di un ciclo di seminari formativi sul tema del “Benessere lavorativo e salute mentale”, 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 del benessere e della salute mentale, dei *social stressor*, dei nuovi rischi legati alle modificazioni dell’ambiente di lavoro e del modo di lavorare. Il percorso formativo è stato realizzato grazie alla collaborazione di professori e professoressa dell’Ateneo e di altri Atenei.
- Organizzazione di un seminario dal titolo “Benessere lavorativo: il ruolo delle figure di responsabilità”, rivolto a chi ricopre incarichi di responsabilità in Ateneo, erogato on line su piattaforma Microsoft Teams. L’iniziativa ha affiancato il ciclo di incontri “Benessere lavorativo e salute mentale”, rivolto a tutto il personale dell’Ateneo, nell’ambito delle azioni positive proposte dal CUG per il 2022, al fine di favorire le pari opportunità, la valorizzazione e il benessere di chi lavora e contrastare le discriminazioni ed è stata promossa in occasione della “Settimana Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro del 24-28 ottobre”.
- Partecipazione alla Cerimonia dal titolo “Contro la violenza di genere, contro tutte le violenze” in memoria della studentessa Emma Elsie Michelle Pezemo, iscritta al Corso di Laurea in Sociologia e Servizio Sociale, vittima di un atroce femminicidio.
- Organizzazione, in collaborazione con la Delegata per l’Equità, l’Inclusione e la Diversità, di un evento dal titolo “Dalle linee guida per la visibilità del genere nella comunicazione istituzionale all’uso dei nomi professionali femminili”. L’evento è stato l’occasione per presentare le “Linee Guida per la visibilità del genere nella comunicazione istituzionale dell’Università di Bologna”, volte

- a promuovere una maggiore consapevolezza linguistica e un uso non discriminatorio della lingua, nonché per riflettere sulla questione della declinazione al femminile dei nomi professionali.
- Partecipazione all’organizzazione del convegno in modalità mista tenutosi in occasione della Giornata internazionale contro la violenza sulle donne, dal titolo “*Women on the Move through Relationships* – Donne in movimento attraverso le relazioni”. Il convegno ha inteso creare un momento di riflessione sul tema della violenza contro le donne, indagando le radici, le rappresentazioni e le implicazioni di questo fenomeno. La prospettiva interdisciplinare ha consentito di fare emergere un confronto innovativo e produttivo fra saperi diversi grazie alla presenza di rappresentanti delle istituzioni che dialogano con studiose e studiosi sulla violenza contro le donne.
- Sviluppo del proprio sito web istituzionale (www.unibo.it/CUG), dove sono disponibili i materiali dei convegni organizzati. 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.
- Attività di analisi finalizzata alla revisione delle sezioni del sito web, volta ad una maggiore accessibilità e fruizione dei contenuti da parte degli utenti.
- Finanziamento di quattro quote di iscrizione (400,00€) rivolte al personale tecnico-amministrativo dell’Ateneo per la partecipazione alla Scuola estiva della Società Italiana delle Storie (SIS) dal titolo “Genere e capitalismo. Storia e prospettive teoriche”, svoltasi dal 24 al 28 agosto 2022 con partecipazione da remoto, tramite la piattaforma Zoom.

⁶Per la rendicontazione completa delle azioni positive realizzate e dei rispettivi indicatori si rinvia alla pagina: www.unibo.it/CUG.

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

- Realizzazione del Bilancio di Genere dell'Università di Bologna che riporta i dati riferiti all'anno 2021 ed è pubblicato sul Portale dell'Ateneo (www.unibo.it/bilanciodigenere). Il documento è inoltre disponibile in versione inglese, per promuoverne una maggiore diffusione internazionale (<https://www.unibo.it/en/university/who-we-are/gender-budgeting/gender-equality-annual-report>). 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.
- Collaborazione del CUG alla implementazione e verifica periodica dello stato di attuazione del Piano di Eguaglianza di Genere (GEP) 2021-2024 dell'Ateneo (<https://www.unibo.it/it/ateneo/chisiamo/piano-di-uguaglianza-di-genere>).
- Promozione di diversi 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, il Prorettore per il personale, la Delegata del Rettore per il Benessere lavorativo, la Delegata

del Rettore per l'Equità, l'Inclusione e la Diversità, e con numerosi/e docenti, ricercatori e ricercatrici, dirigenti e membri del personale TA, consolidando la collaborazione con l'"Osservatorio di ricerca sul Femminicidio e altre forme di violenza contro le donne" dell'Università di Bologna. Rispetto a quest'ultima collaborazione, il CUG ha promosso nel novembre 2022 la pubblicazione di un bando per l'affidamento di un incarico per l'esecuzione di attività di supporto alla ricerca e aggiornamento in relazione al mantenimento del sito web dell'Osservatorio. Lo scopo di queste azioni è stato quello di proseguire il dibattito, già intrapreso in precedenza, per avviare un'attività di *networking* fra varie figure e attori che, a vario titolo e in base alle competenze possedute, sono preposti alla difesa e alla valorizzazione del benessere lavorativo, e di individuare iniziative da porre in atto in maniera sinergica.

- Collaborazione con i corrispondenti Comitati presenti in altre Amministrazioni interessate partecipando alle iniziative promosse a beneficio e nella direzione delle pari opportunità, della valorizzazione del benessere nel lavoro e contro le discriminazioni. Rapporti collaborativi e di scambio di buone prassi sono stati intrapresi, in particolare, con i CUG di AUSL di Bologna e di ER.GO, Azienda Regionale per il Diritto agli Studi Superiori.
- Realizzazione di una intervista della Presidente del CUG in merito al Piano di azioni positive 2022-2025 rilasciata nel mese di giugno 2022 e successivamente pubblicata su "Il CUBo", Rivista on line del Circolo Università di Bologna, sotto la rubrica "Visioni dall'interno" (<https://www.circolocubounibo.it>).
- Partecipazione attiva agli incontri periodici della "Rete nazionale dei CUG" e della "Commissione salute e sicurezza anche in ottica di genere, età e disabilità" della Rete Nazionale dei CUG.
- Prosecuzione della collaborazione con la Casa delle Donne per non subire violenza Onlus di Bologna

ed 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.

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

- Partecipazione al Gruppo di lavoro per l'analisi degli aspetti attinenti alla tematica del rischio stress lavoro-correlato nell'ambito del contesto lavorativo dell'Ateneo. Referenti per il CUG sono la Presidente e il Vicepresidente.
- Promozione della conoscenza delle diverse figure e competenze in tema di Pari opportunità e Benessere lavorativo che operano in Ateneo attraverso la sessione formativa all'interno della formazione che l'Ateneo organizza per il personale TA neo-assunto: "UniBOOST – Stimoli e conoscenze per un buon inizio". Durante tale sessione, tenuta in due edizioni diverse dell'incontro, il Vicepresidente del CUG ha presentato le funzioni del Comitato e il Piano di azioni positive approvato per il quadriennio 2022-2025.
- Rafforzamento e promozione in maniera incisiva della conoscenza degli strumenti e degli organismi presenti in Unibo deputati alla tutela e promozione delle pari opportunità, del benessere lavorativo e della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, attraverso la predisposizione e l'aggiornamento periodico di documenti che presentano la rete di servizi messi a disposizione delle persone che lavorano presso l'Università di Bologna.
- Creazione di una brochure informativa/divulgativa (a mo' di dizionario) sui fattori di rischio psicosociale presenti nell'ambiente di lavoro e su stress e burnout.
- Pubblicazione di un bando al fine del reclutamento di uno psicologo iscritto all'albo professionale per la conduzione di un'indagine anonima tra

lavoratori e lavoratrici dell'Università di Bologna, volta ad acquisire maggiore consapevolezza in merito al nostro ambiente di lavoro e a promuovere azioni di sensibilizzazione mirate.

- Supporto, sostegno, aiuto e consiglio effettuati in risposta alle richieste pervenute dal 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.

RISPETTO E DIGNITÀ PER LE DONNE

SE TI PICCHIA NON TI AMA



SPORTELLO UNIVERSITARIO CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE

Il servizio è stato avviato nell'ottobre del 2022 e offre uno spazio di ascolto protetto e di sostegno per le diverse forme di violenza che possono verificarsi sia all'interno del contesto universitario sia al di fuori dell'Università, da parte di partner, familiari, conoscenti e sconosciuti. Il servizio è rivolto all'intera comunità dell'Università di Bologna: studentesse e studenti, personale tecnico-amministrativo, personale docente e ricercatore, collaboratrici e collaboratori a vario titolo con l'Ateneo, CEL, lettrici e lettori, tutor didattici e linguistici, assegniste e assegnisti di ricerca. La gestione dello sportello è affidata a Casa delle donne per non subire violenza di Bologna.

Il servizio è gratuito e offre: colloqui individuali; ascolto telefonico; attivazione della procedura di emergenza per l'immediata messa in protezione della persona che subisce violenza; informazioni sui servizi, le figure e gli organismi istituzionali dell'Ateneo; informazioni di base sugli aspetti legali; interazione con la rete dei servizi e dell'associazionismo locale.

Lo sportello opera nel rispetto del diritto all'anonimato e della persona e degli eventuali testimoni, e della riservatezza dei dati e delle informazioni acquisite. Lo sportello risponde anche da remoto per garantire la copertura in ottica Multicampus e in lingua inglese.

<https://www.unibo.it/SportelloAntiviolenza>

<https://www.unibo.it/HelpdeskAgainstViolence>

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, intitolando 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, e conferendole la laurea alla memoria.

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, una panchina rossa è collocata presso il Cortile del Pozzo di Palazzo Poggi, sede del Rettorato di Via Zamboni, 33, Bologna e una seconda panchina rossa è presente nel Campus di Ravenna nella Piazzetta degli Studenti in via Mariani 5, di fronte all'ingresso della Biblioteca centrale, dove 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 EGUAGLIANZA DI GENERE 2021-2024 DELL'ALMA MATER

Sulla base dell'esperienza del primo Piano di Eguaglianza di Genere (GEP – Gender Equality Plan 2017-2020), 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.

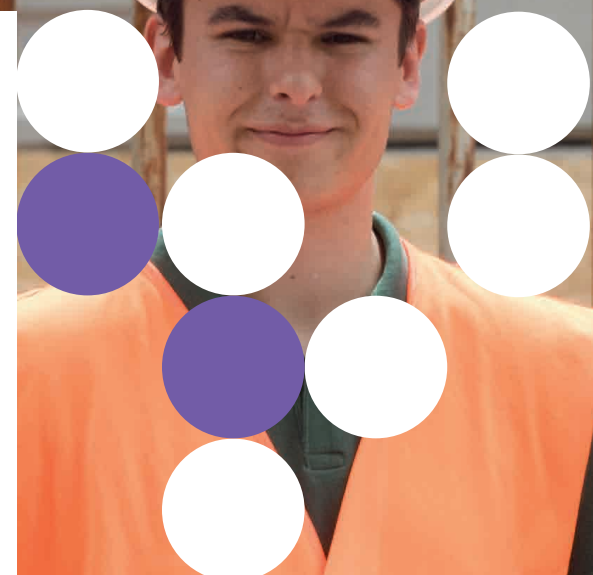
Si tratta di un documento programmatico che mette in campo azioni e progetti che favoriscono la riduzione delle asimmetrie di genere e permettono al contempo la valorizzazione di tutte le diversità, legate, per esempio, alle variabili dell'età, della cultura, dell'abilità fisica, dell'orientamento sessuale 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.

Nel 2022, come si evince dalle diverse sezioni del presente Bilancio di Genere, le singole azioni sono state portate avanti e numerose delle azioni previste nel 2022 sono state implementate.



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 ricerca⁷ e del personale Tecnico-Amministrativo (TA) dell'Università di Bologna si mantiene al di sopra delle 100.000 unità (Tabella 1 e Figura 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.

Nell'arco degli ultimi anni non si sono verificate variazioni rilevanti; tuttavia si può osservare come la presenza femminile fra i docenti sia cresciuta tra il 2018 e il 2021 in modo continuativo, anche se lentamente, per poi stabilizzarsi nel 2022 (Figura 2).

⁷Si collocano in questa categoria il personale Docente - Professori/esse Ordinari/ie, Professori/esse Associati/e, Ricercatori/trici a tempo indeterminato (RTI) e determinato con contratto di tipo junior (RTD a) e senior (RTD b) - e gli/le Assegnisti/e di ricerca. Cfr. EU - Directorate-General for Research and Innovation (2019), She Figures 2018, European Commission, Brussels.

TABELLA 1 – DISTRIBUZIONE DELLE PERSONE PER GENERE – VALORI ASSOLUTI (2020-2022)*


	2022			2021			2020		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Studenti/esse iscritti/e**	49.930	38.755	88.685	50.337	39.126	89.463	48.278	37.989	86.267
<i>di cui immatricolati (L e LMCU)</i>	8.686	6.758	15.444	9.272	7.204	16.476	8.690	6.662	15.352
Dottorandi/e**	1.149	1.268	2.417	965	1.117	2.082	840	955	1.795
<i>di cui iscritti/e al 1° anno</i>	473	497	970	400	443	843	285	344	629
Iscritti/e Scuole di Specializzazione***	1.532	1.234	2.766	1.466	1.168	2.634	1.098	923	2.021
<i>di cui iscritti/e al 1° anno</i>	406	329	735	600	453	1.053	463	358	821
Assegnisti/e di ricerca	651	647	1.298	590	637	1.227	556	646	1.202
Personale Docente	1.300	1.876	3.176	1.230	1.772	3.002	1.163	1.691	2.854
Dirigenti	11	7	18	8	9	17	9	7	16
Personale TA (EP, D, C e B) e CEL****	2.063	1.072	3.135	1.974	1.019	2.993	1.932	998	2.930
TOTALE	56.636	44.859	101.495	56.570	44.848	101.418	53.876	43.209	97.085

*Da qui in avanti si fa riferimento alle seguenti classificazioni.

– Per la popolazione studentesca, la classificazione internazionale dell'*International Standard Classification of Education* (ISCED 2011): Studenti/esse appartengono alla categoria ISCED 6&7 e Dottorandi/e di ricerca alla ISCED 8;

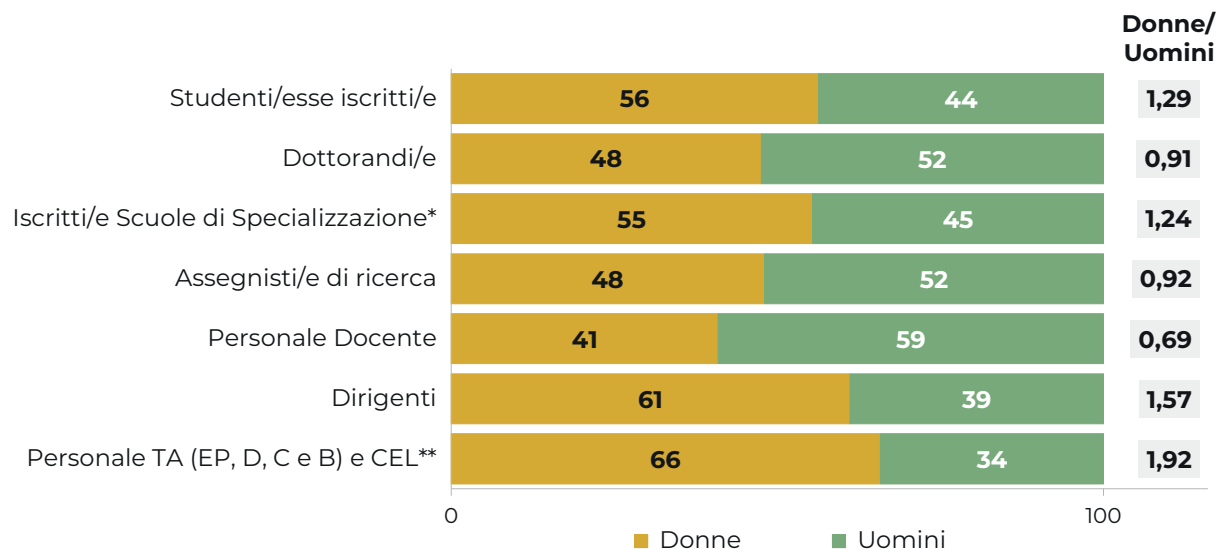
– per il personale addetto alla ricerca, le categorie previste nel Rapporto *She Figures*, redatto dalla Commissione Europea: Assegnisti/e di ricerca (grade D), Ricercatori/trici a tempo indeterminato e a tempo determinato junior/senior (grade C), Professori/esse Associati/e (grade B), Professori/esse Ordinari/e (grade A).

** I valori si riferiscono rispettivamente agli a.a. 2022/23, 2021/22 e 2020/21.

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

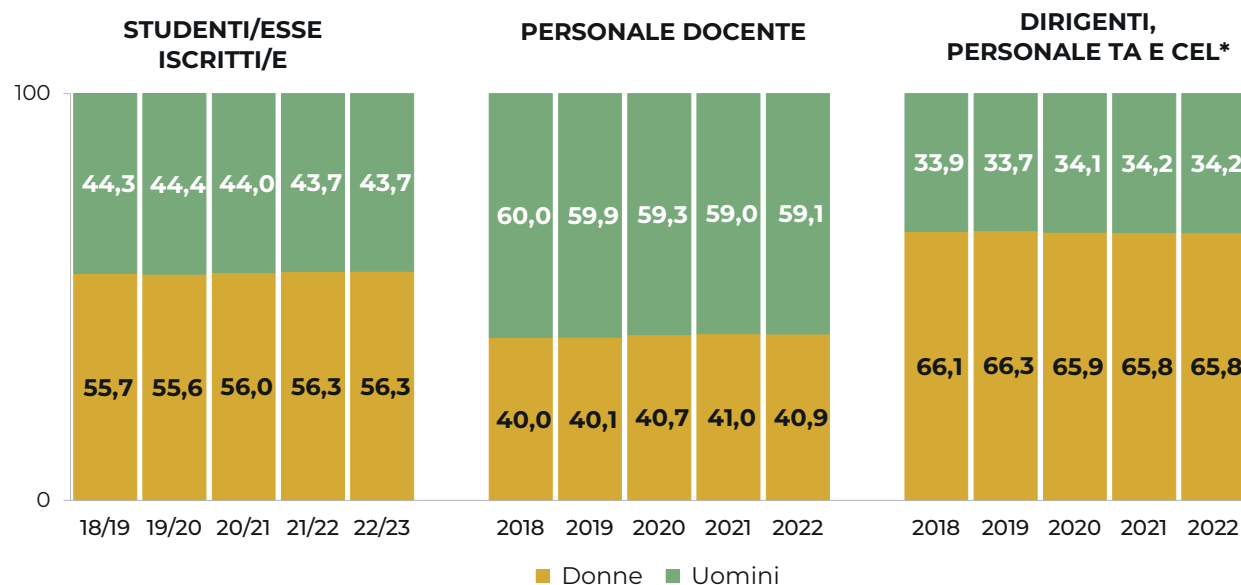
**** Compresi gli Operai agricoli (2 uomini nel 2022 e nel 2021, 4 uomini nel 2020).

FIGURA 1 – DISTRIBUZIONE DELLE PERSONE PER GENERE COMPOSIZIONE PERCENTUALE (2022)



*Valori riferiti all'a.a. 2021/22.
**Compresi i 2 Operai agricoli.

FIGURA 2 – STUDENTI/ESSE ISCRITTI/E, PERSONALE DOCENTE E PERSONALE TA PER GENERE – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (2018-2022)



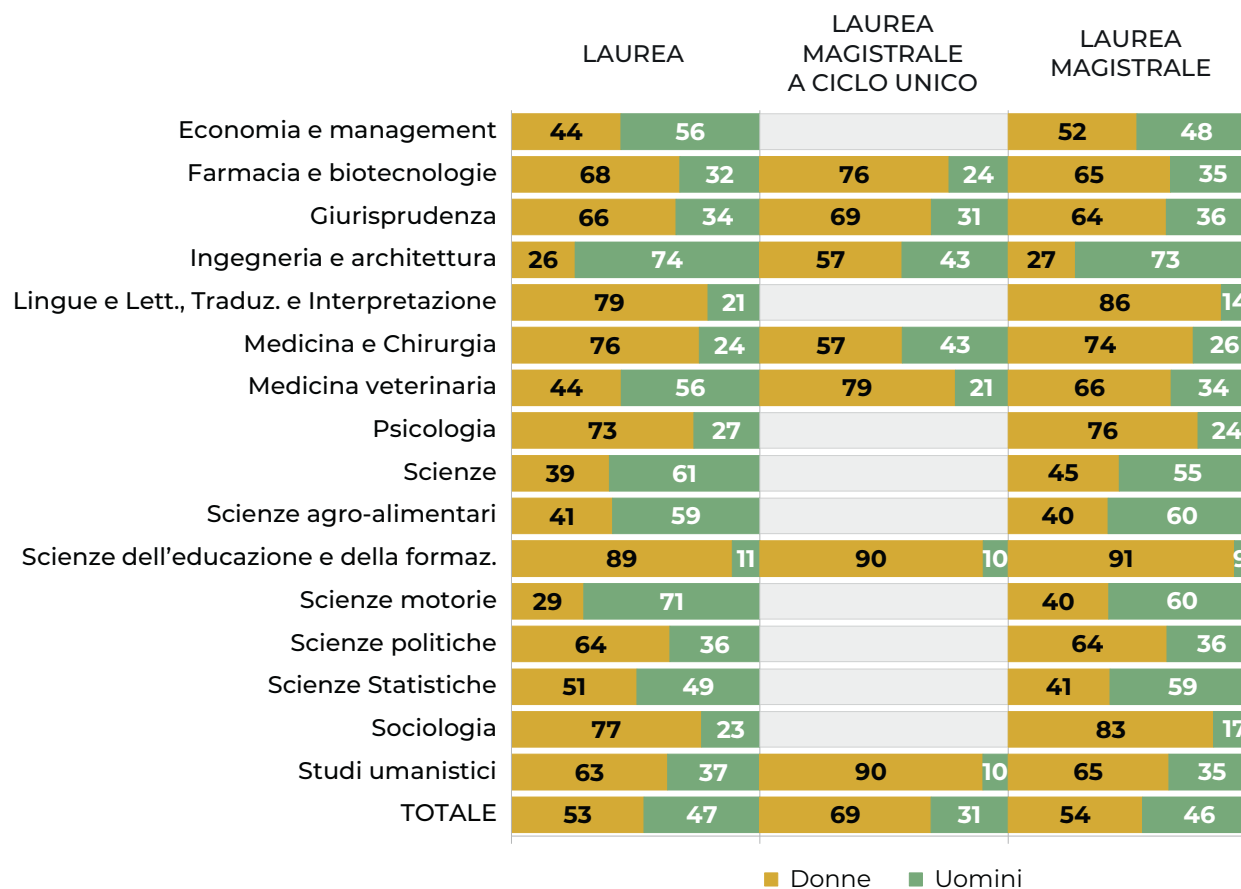
* Compresi gli Operai agricoli.

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 (Figura 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. 2022/23)

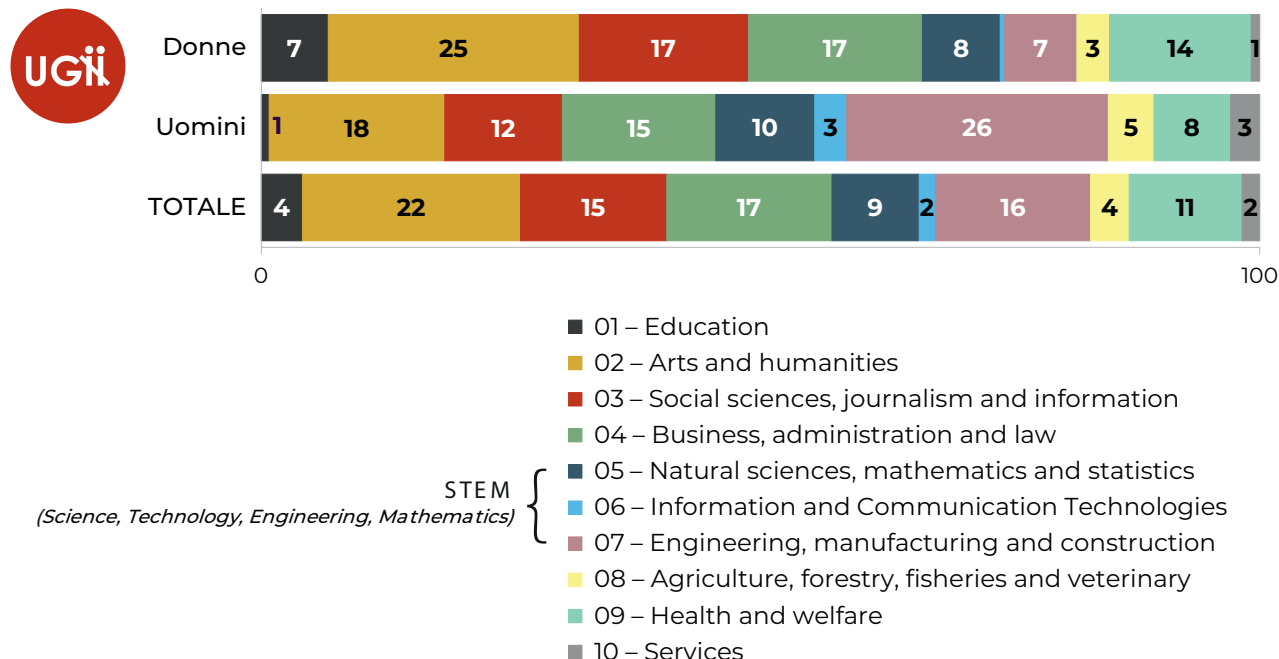


* Nel grafico non sono rappresentati gli/le iscritti/e ai corsi del vecchio ordinamento (pre DM 509/99) (591 studenti/esse).

FIGURA 4 – IMMATRICOLATI/E L E LMCU PER GENERE E CAMPO DI ISTRUZIONE ISCED – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (COORTE 2022/23)

La Figura 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

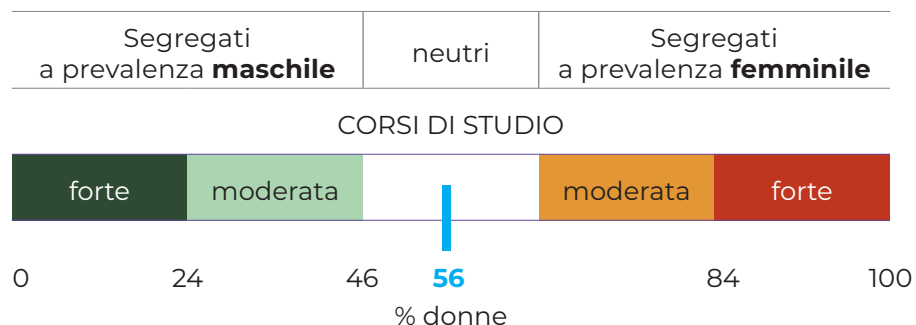
internazionale, conferma la relazione fra genere e scelta del percorso di studio universitario.



⁸Si è stabilito di assumere come punto di equilibrio la percentuale delle studentesse nel sistema universitario nazionale nel quinquennio più recente (ora 2018/19 – 2022/23), 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.

Nel classificare i corsi sulla base della segregazione di genere, a partire dall'edizione 2020 del Bilancio di Genere 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 è rappresentato nel prospetto riportato

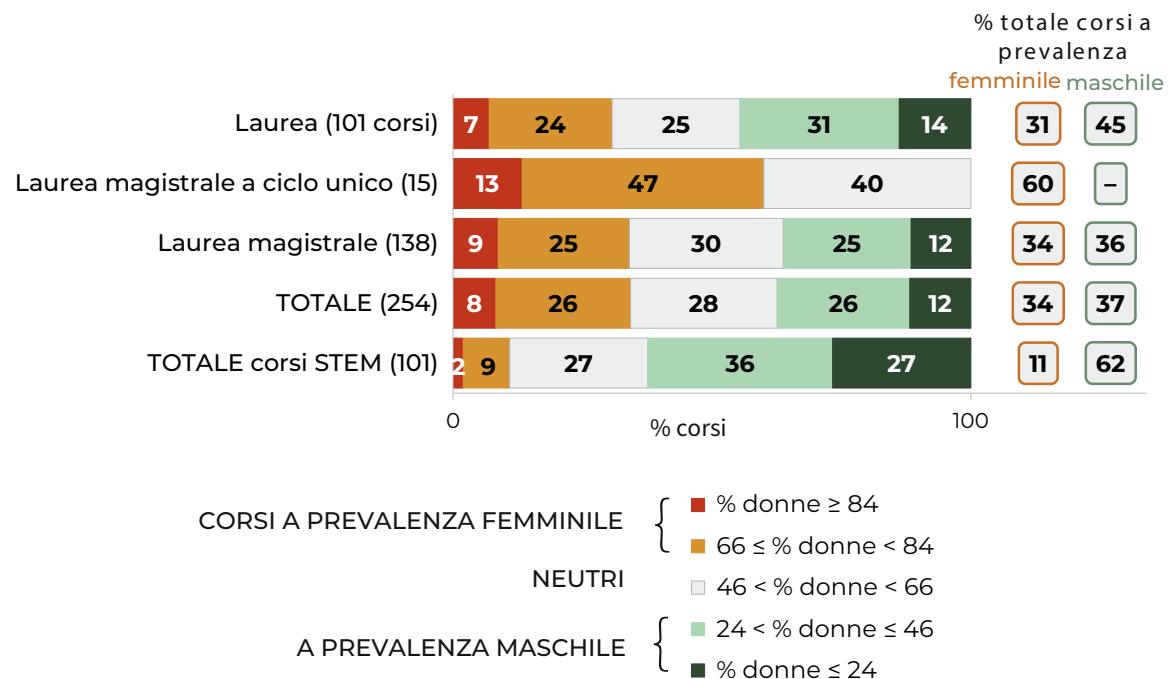
di seguito. Sono considerati neutri rispetto al genere i corsi di studio in cui la percentuale femminile è il 56% del totale o è comunque compresa fra il 46% e il 66%, sono segregati a prevalenza femminile i corsi in cui le iscritte sono almeno il 66% del totale e segregati a prevalenza maschile quelli in cui non superano il 46%⁸.



In base alla classificazione ottenuta (Figura 5) 72 corsi di studio su 254 (il 28%) risultano neutri rispetto al genere, 87 corsi (il 34%) sono segregati a prevalenza femminile e, all'opposto, 95 (il 37%) sono segregati a prevalenza maschile. Si osservi che il 20% dei percorsi di studio è fortemente segregato (l'8% a prevalenza femminile, il

12% 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 62% del totale e solo l'11% sono segregati a prevalenza femminile.

FIGURA 5 – CORSI DI STUDIO SEGREGATI RISPETTO AL GENERE, PER CICLO* – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (A.A. 2022/23)



*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 2022/23.

Tutto ciò conferma anche nell'Alma Mater la presenza di una 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"⁹.

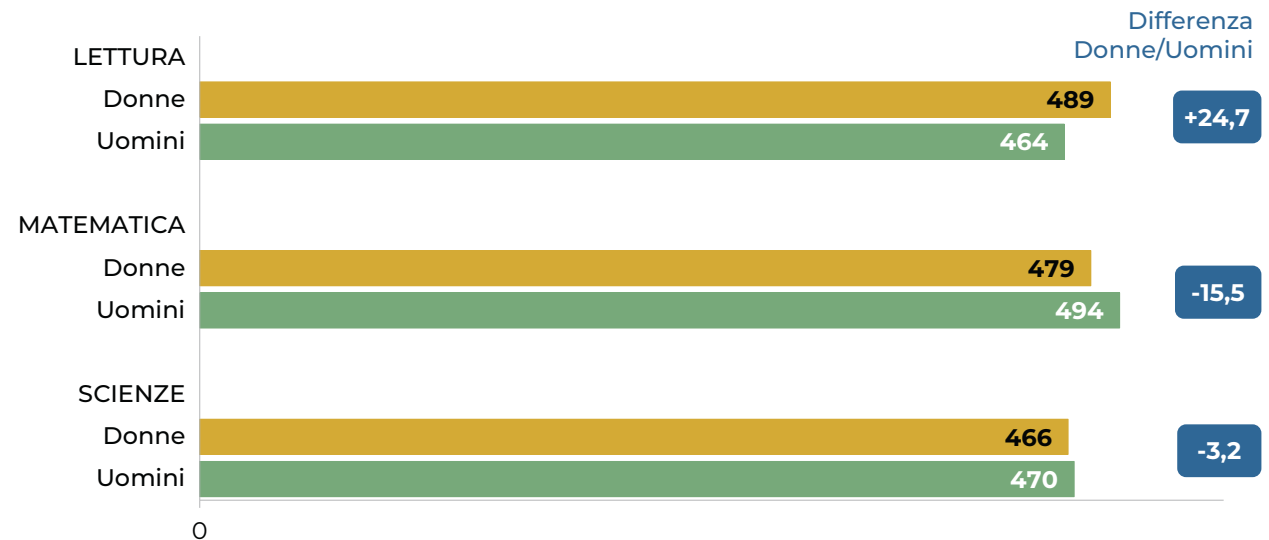
Naturalmente la segregazione di genere relativa alle discipline di studio deriva da situazioni, aspettative, propensioni che maturano prima dell'ingresso all'università. A tal proposito sottolineiamo, in primo luogo, le differenze di genere riscontrabili fra gli/le immatricolati/e già nella scelta della scuola secondaria superiore (Figura 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 (Figura 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 matematica¹⁰.

⁹La 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.

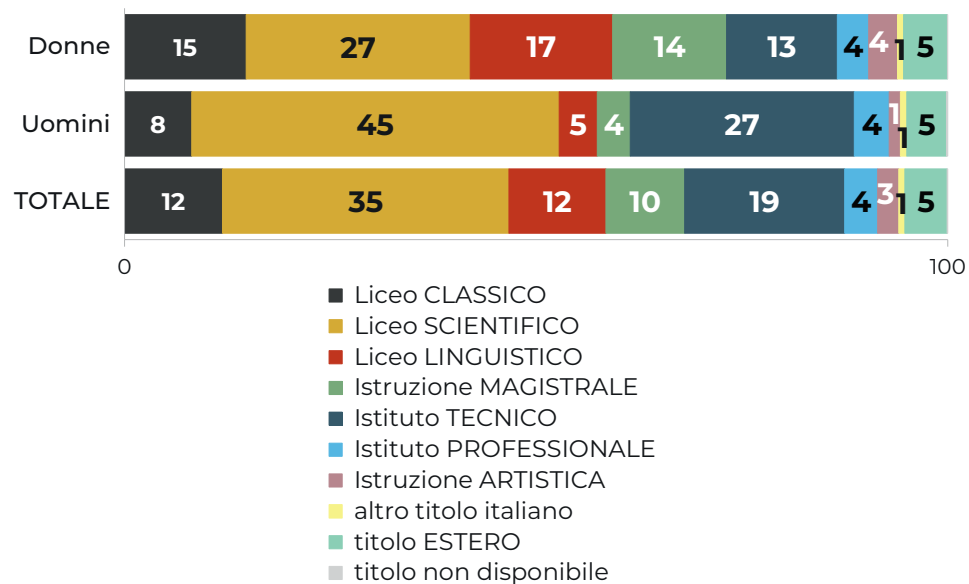
¹⁰“Le disparità di genere nei risultati sono fonte di notevole preoccupazione, in quanto possono avere conseguenze a lungo termine per il futuro personale e professionale delle ragazze. [...] Negli ultimi decenni molti paesi hanno compiuto progressi significativi nel ridurre, e persino nel colmare, il 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 https://www.invalsi.it/invalsi/ri/pisa2018/docris/2019/Rapporto_Nazionale.pdf). Tra il 17/3/2022 e il 29/4/2022 è stata condotta una nuova rilevazione OCSE su questo tema, i cui risultati saranno disponibili a partire dalla fine del 2023.

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.

**FIGURA 7 – IMMATRICOLATI/E L E LMCU PER DIPLOMA SECONDARIO SUPERIORE
COMPOSIZIONE PERCENTUALE (COORTE 2022/23)**



Per quanto riguarda i voti di diploma secondario superiore, le immatricolate 2022/23 hanno complessivamente migliori risultati rispetto agli immatricolati (Figura 8).

FIGURA 8 – IMMATRICOLATI/E L E LMCU PER VOTO DI DIPLOMA SECONDARIO SUPERIORE – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (COORTE 2022/23 – DIPLOMI SUPERIORI CONSEGUITI IN ITALIA)

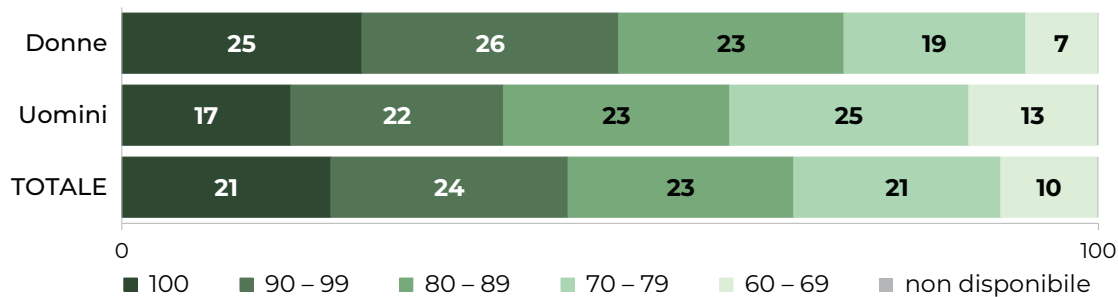
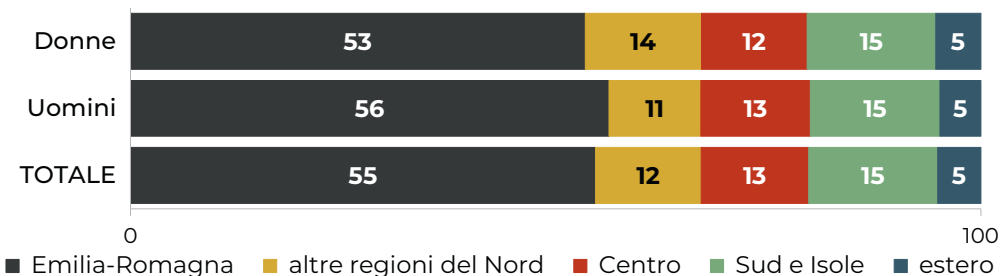


FIGURA 9 – IMMATRICOLATI/E L E LMCU PER PROVENIENZA GEOGRAFICA COMPOSIZIONE PERCENTUALE (COORTE 2022/23)*

Il 45% degli/le studenti/esse che hanno compiuto il loro ingresso nell'Ateneo nel 2022/23 proviene da regioni diverse dall'Emilia-Romagna o dall'estero (Figura 9);

questa percentuale è leggermente superiore per le femmine (47% contro 44%).

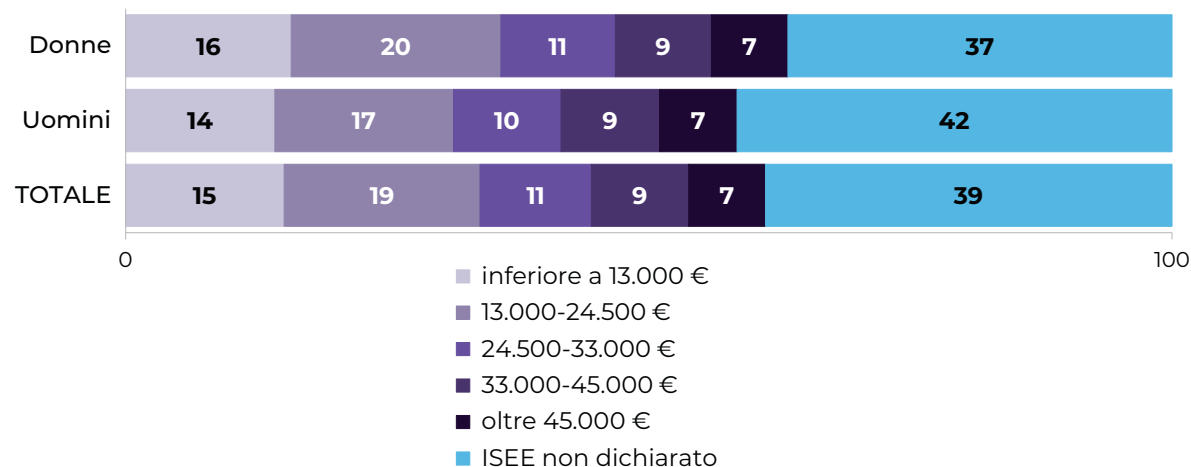


*Per rappresentare la provenienza geografica si adotta l'area geografica di conseguimento del diploma secondario superiore, preferibile rispetto all'area di residenza – che porterebbe a collocare nella categoria “Emilia-Romagna” gli/le studenti/esse provenienti da altre regioni o dall'estero che, per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

FIGURA 10 – IMMATRICOLATI/E L E LMCU PER CLASSE ISEE – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (COORTE 2022/23)

Si rilevano differenze di genere anche per quanto riguarda la fascia di reddito ISEE (Figura 10). Infatti la percentuale delle immatricolate 2022/23 della classe ISEE più bassa (meno di 13.000€) supera di 2 punti (16% contro 14%)

il valore riscontrato per gli uomini. Si noti, in ogni caso, che quasi 40 immatricolati/e su 100 non presentano la dichiarazione ISEE.





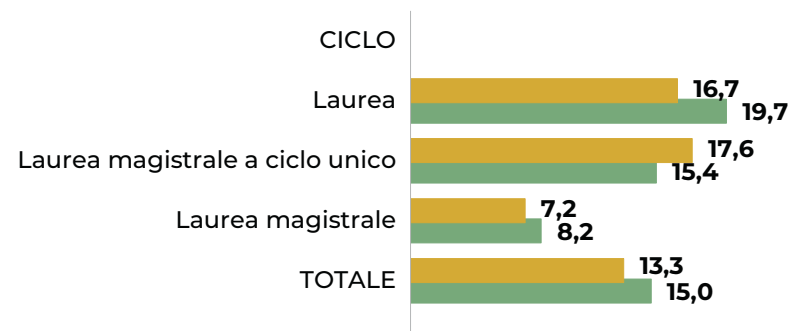
Per quanto riguarda la continuità del percorso universitario si sono presi in considerazione gli abbandoni del corso, ossia i casi in cui l'anno accademico successivo a quello di immatricolazione gli/le immatricolati/e (lauree di primo ciclo, ciclo unico e, in questo caso, anche magistrali) non risultano più iscritti allo stesso corso di immatricolazione (Figura 11). Rientrano in questa categoria gli abbandoni degli studi, i passaggi di corso (all'interno dell'Ateneo) e i trasferimenti (verso un altro Ateneo).

La mancata iscrizione è molto più frequente nei corsi di primo ciclo e ciclo unico che nel secondo ciclo; nel complesso dei cicli riguarda più gli uomini che le donne (15,0% contro 13,3%).

FIGURA 11 – IMMATRICOLATI/E CHE HANNO ABBANDONATO IL CORSO AL TERMINE DEL 1° ANNO, PER CICLO, AMBITO E GENERE – VALORI PER 100 IMMATRICOLATI (COORTE 2021/22)



TOTALE
CICLI





1° CICLO E
CICLO UNICO

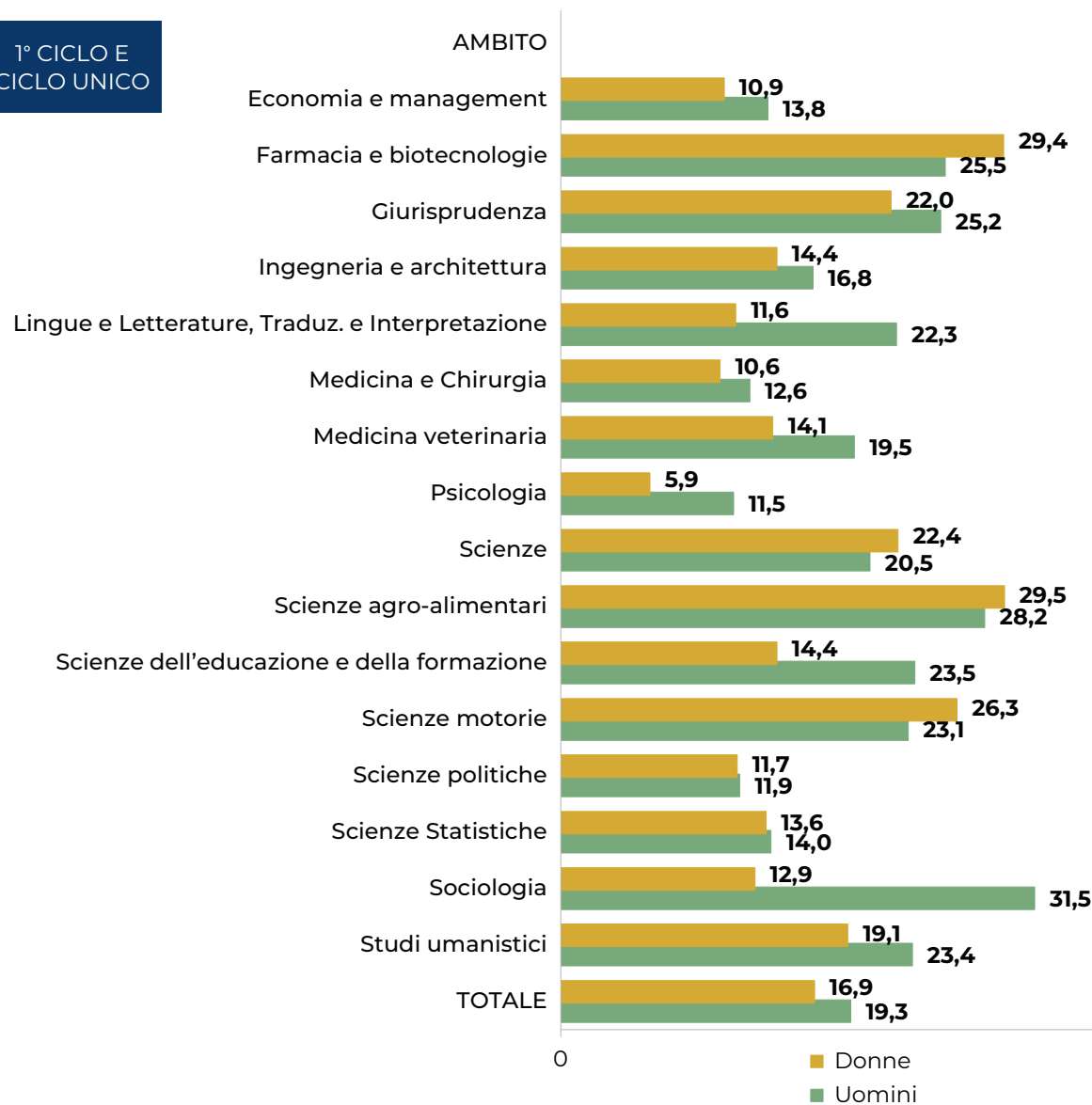


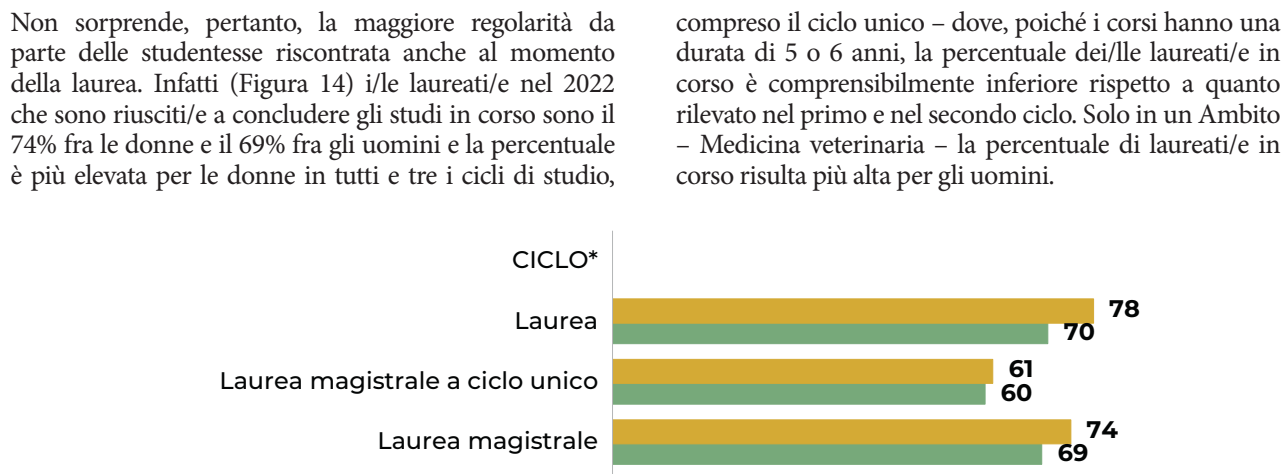
FIGURA 12 – STUDENTI/ESSE IN MOBILITÀ PER GENERE – VALORI PER 100 ISCRITTI/E (A.A. 2021/22)

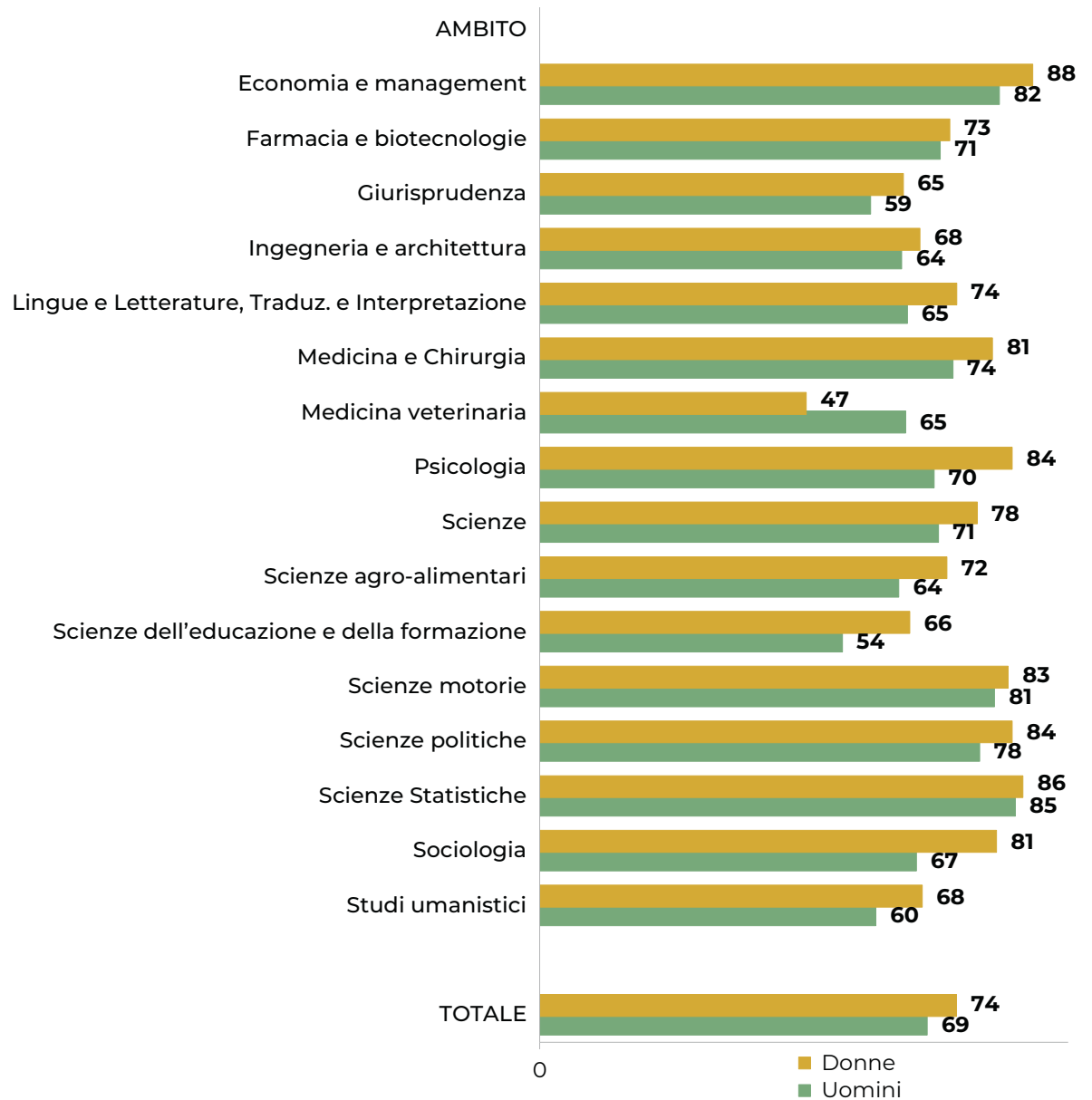


FIGURA 13 – CREDITI FORMATIVI ACQUISITI NEL CORSO DEL 1° ANNO – VALORI MEDI (IMMATRICOLATI/E L E LMCU 2021/22 ANCORA NEL CORSO NEL 2022/23)



FIGURA 14 – LAUREATI/E IN CORSO PER CICLO, AMBITO E GENERE – VALORI PER 100 LAUREATI/E (2022)





*La barra relativa al ciclo "vecchio ordinamento" (pre DM 509/99), che raccoglie complessivamente 37 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 (Figura 15). Tra le immatricolate nel 2021/22 a corsi di primo ciclo e ciclo unico ancora iscritte al corso di laurea di accesso l'anno accademico successivo, il 51% 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 47%¹¹.

FIGURA 15 – IMMATRICOLATI/E L E LMCU CON "VOTI ALTI" D'ESAME* – VALORI PER 100 IMMATRICOLATI/E (IMMATRICOLATI/E L E LMCU 2021/22 ANCORA NEL CORSO NEL 2022/23)



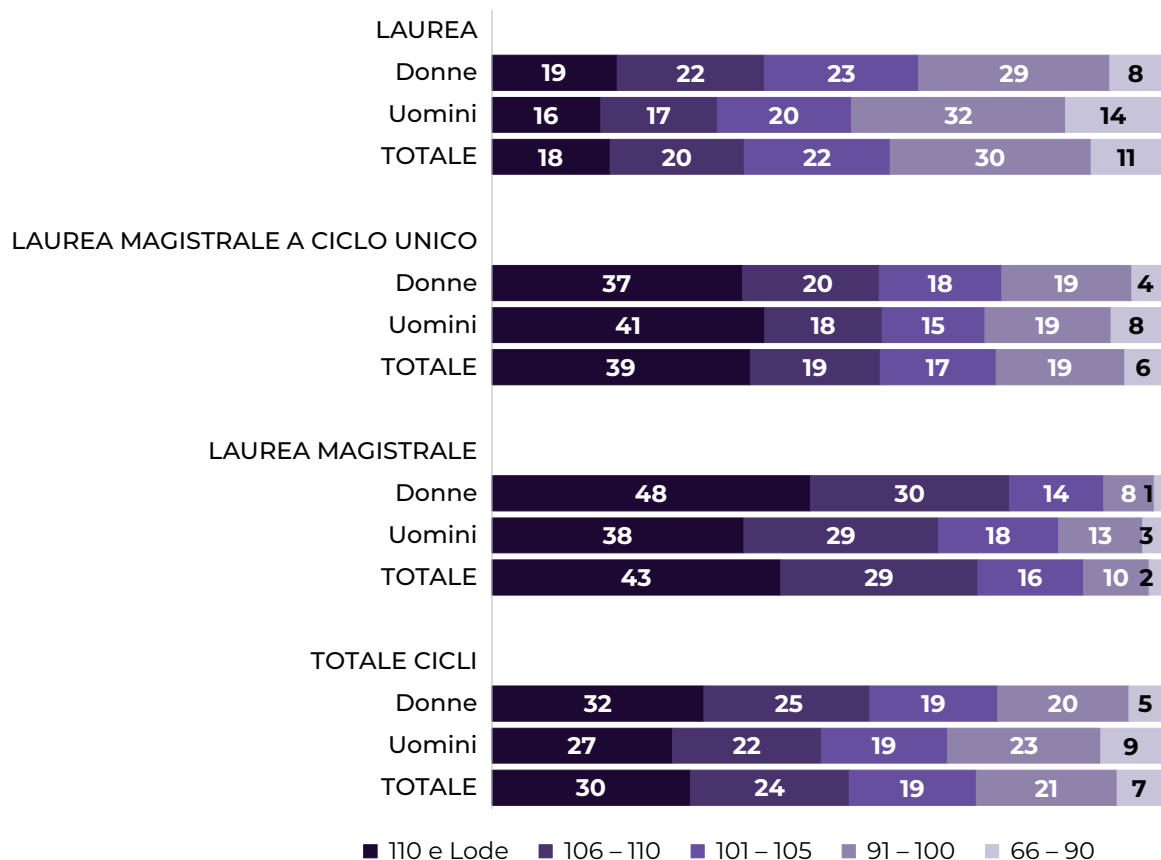
*Si prendono in considerazione gli/le immatricolati/e L e LMCU 2021/22 che nel 2022/23 risultano ancora iscritti/e al corso di immatricolazione avendo sostenuto esami; tra questi/e, gli/le immatricolati/e con "voti alti" sono coloro che, per quanto riguarda gli esami sostenuti entro il 31/10/2022, hanno una media dei voti strettamente superiore alla mediana dei voti medi d'esame del rispettivo corso di studio.

¹¹Per il collettivo degli immatricolati L e LMCU 2021/22 che nel 2022/23 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 – da cui sono stati esclusi gli studenti con diploma di maturità estero – 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 di 3 CFU medi fra donne e uomini si annulla completamente e, per quanto riguarda i voti negli esami, la differenza si riduce notevolmente, passando da 0,6 punti a favore delle donne a 0,2 a favore degli uomini. Ciò conferma il fatto che le differenze di genere nella riuscita negli studi universitari derivano da circostanze che precedono l'ingresso all'università.

Le migliori votazioni da parte delle studentesse sono documentabili anche in termini di voto di laurea (Figura 16). Il 56% delle laureate nel 2022 ha concluso il corso di studio con un voto di laurea superiore a 105/110 e in particolare il 32% ha ottenuto la valutazione di 110 e lode, mentre fra gli uomini i laureati oltre 105 sono il 49% e

quelli con 110 e lode il 27%. 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 (2022)



*Le barre relative al ciclo “vecchio ordinamento” (pre DM 509/99), che raccoglie complessivamente 37 laureati, non sono rappresentate nel grafico.

Riepilogando il confronto fra studenti e studentesse per quanto riguarda il percorso preuniversitario e universitario si può concludere che in linea generale le donne tendono più degli uomini ad investire nella formazione. Hanno infatti migliori voti di diploma secondario superiore (Figura 8), una maggiore disponibilità alla migrazione per ragioni di studio (Figura 9), provengono più frequentemente da famiglie appartenenti alla fascia di reddito più bassa (Figura 10), accedono in numero maggiore all'università – 56% – (Figura 1) benché rappresentino meno della metà (il 48%) della popolazione potenziale (i 19enni), proseguono il corso di studio al secondo anno più spesso (Figura 11), acquisiscono più crediti formativi (Figura 13), si laureano

in corso più frequentemente (Figura 14) e ottengono migliori votazioni sia negli esami (Figura 15) sia alla laurea (Figura 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 (Figura 17) sono gli uomini a proseguire gli studi in un corso di 2° livello con maggiore frequenza (71% contro 64%). Passando meno frequentemente al percorso magistrale, le laureate di primo ciclo risultano occupate in misura superiore rispetto agli uomini (43% contro 36%), ma si noti che la differenza di genere è dovuta sostanzialmente alle attività part-time (Figura 18).

FIGURA 17 – LAUREATI/E DI 1° CICLO ISCRITTI/E AD UN CORSO DI 2° LIVELLO A 1 ANNO DALLA LAUREA – VALORI PER 100 LAUREATI/E DI 1° CICLO (LAUREATI/E NEL 2021 INTERVISTATI/E NEL 2022)

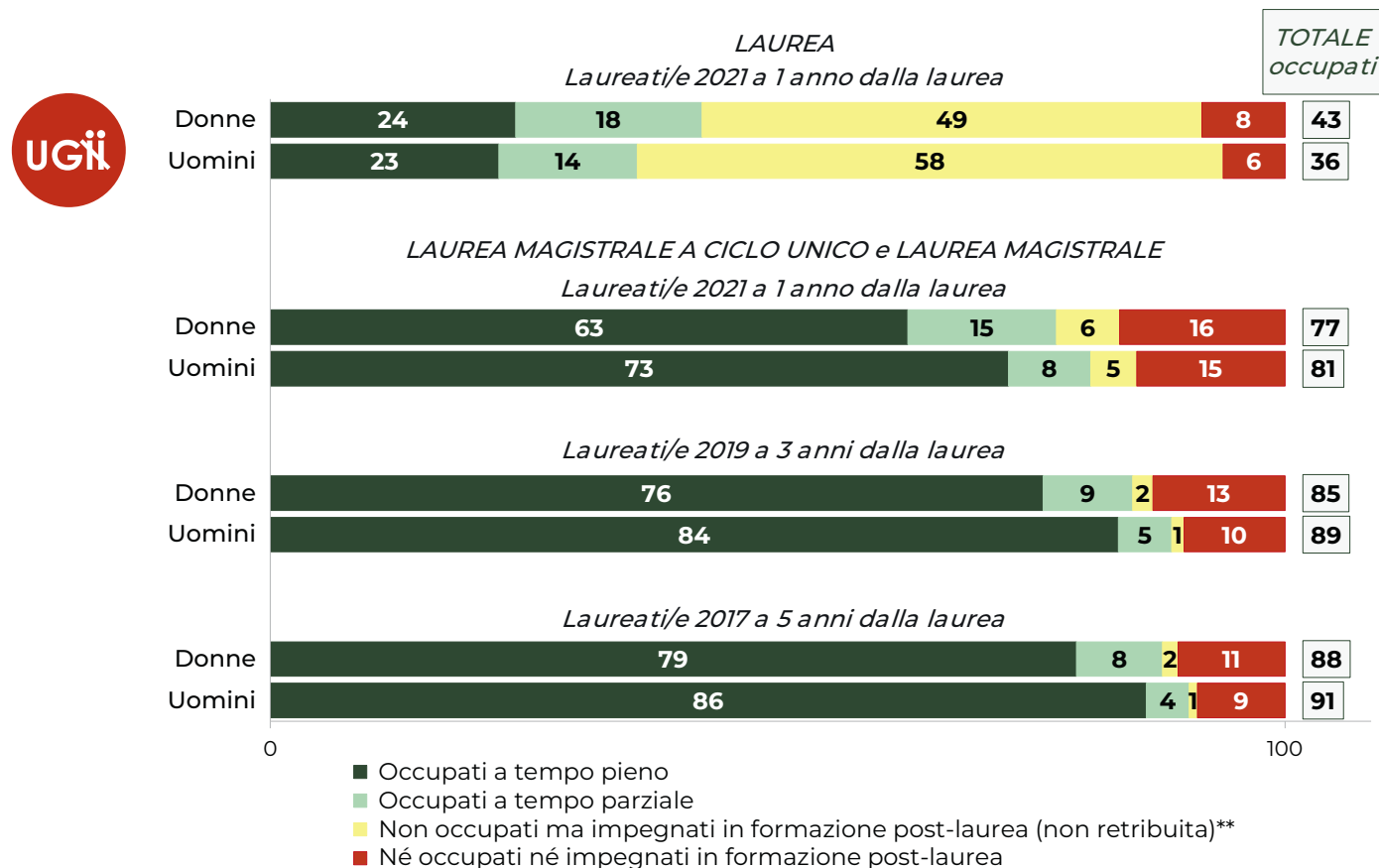


Fonte: AlmaLaurea – Indagine 2022 sulla Condizione occupazionale dei laureati.

Passando ai laureati e alle laureate magistrali e magistrali a ciclo unico si può rilevare che la percentuale degli/lle 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/lle 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/lle laureati/e né occupati/e né in formazione è più elevata per le donne.

FIGURA 18 – LAUREATI/E PER CICLO, GENERE E CONDIZIONE OCCUPAZIONALE A 1, 3 E 5 ANNI DALLA LAUREA* – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (LAUREATI/E NEL 2021, 2019 E 2017 INTERVISTATI/E NEL 2022)



*Per i/le laureati/e di 1° ciclo la rilevazione avviene solo a 1 anno dalla laurea.

** La formazione post-laurea (non retribuita) consiste in:

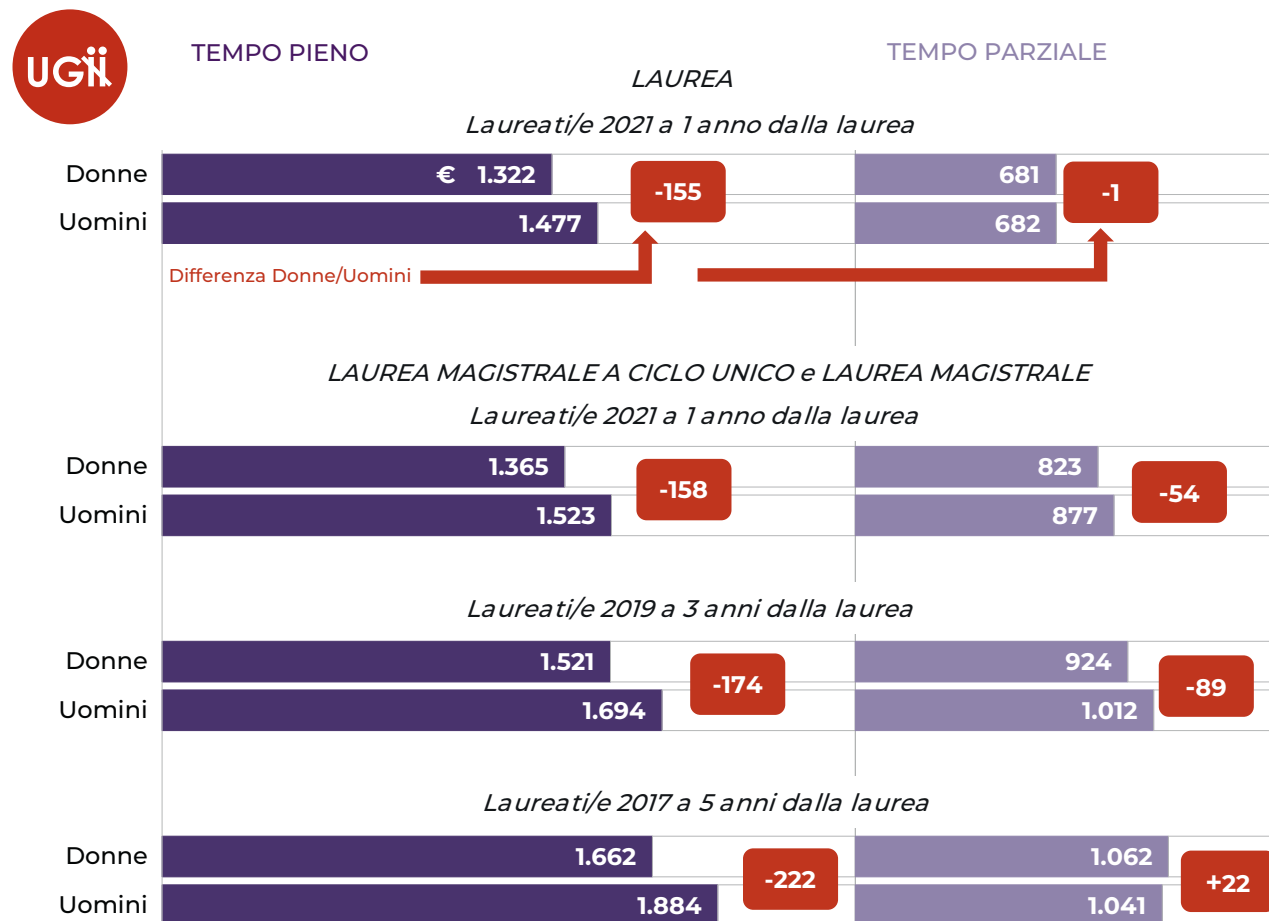
- per il 1° ciclo: corso di 2° livello, tirocinio/praticantato, scuola di specializzazione o master universitario di 1° livello;
- per il ciclo unico e il 2° ciclo: tirocinio/praticantato, dottorato, scuola di specializzazione o master universitario di 1° o 2° livello.

Fonte: AlmaLaurea – Indagine 2022 sulla Condizione occupazionale dei laureati.

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 (con la sola eccezione del lavoro part-time a 5 anni dalla laurea). Il divario di

genere, più elevato per le occupazioni a tempo pieno, raggiunge i 222€ netti mensili a 5 anni dal titolo per i/le laureati/e di secondo livello occupati/e a tempo pieno (Figura 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 2021, 2019 E 2017 INTERVISTATI/E NEL 2022)*



*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 (attività in proprio, tempo indeterminato, tempo determinato, borsa o assegno di studio o di ricerca, contratti formativi, altre forme contrattuali, senza contratto).

Fonte: AlmaLaurea – Indagine 2022 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 (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 2017 intervistati/e nel 2022)). Complessivamente lo scarto ammonta in media a 241 euro al mese a svantaggio delle donne. Le laureate risultano mediamente penalizzate per tutti i settori, i rami, i tipi di contratto (ad eccezione delle voci “senza contratto” e “altre forme contrattuali”) e le categorie professionali. Per quanto riguarda l’Ambito disciplinare, il divario retributivo a favore degli uomini si manifesta ovunque tranne che a Scienze politiche

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 2017 INTERVISTATI/E NEL 2022)

	N		% di colonna		Retribuzione (€, medie)		
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Diff. Donne/Uomini
TOTALE	2.136	1.691	100	100	1.605	1.846	-241
AMBITO DEL CORSO							
Economia e management	154	177	7	10	1.715	1.985	-270
Farmacia e biotecnologie	142	61	7	4	1.679	1.768	-90
Giurisprudenza	254	155	12	9	1.598	1.875	-276
Ingegneria e architettura	205	508	10	30	1.780	2.031	-251
Lingue e Letterature, Traduzione e Interpretazione	138	30	6	2	1.495	1.765	-269
Medicina e Chirurgia	140	95	7	6	1.874	1.996	-123
Medicina veterinaria	63	30	3	2	1.821	1.854	-33
Psicologia	111	24	5	1	1.390	1.615	-224
Scienze	126	149	6	9	1.703	1.767	-64
Scienze agro-alimentari	25	57	1	3	1.584	1.797	-213
Scienze dell'educazione e della formazione	151	12	7	1	1.347	1.396	-49
Scienze motorie	26	43	1	3	1.355	1.432	-77
Scienze politiche	150	92	7	5	1.697	1.637	60
Scienze Statistiche	45	50	2	3	2.003	2.073	-70
Sociologia	66	24	3	1	1.429	1.539	-110
Studi umanistici	340	184	16	11	1.428	1.443	-15
REGIME							
Occupati a tempo pieno	1.930	1.612	90	95	1.662	1.884	-222
Occupati a tempo parziale	206	79	10	5	1.062	1.041	22

*Per il dettaglio delle classificazioni per contratto e professione è possibile selezionare un qualsiasi collettivo di laureati sul sito di AlmaLaurea <https://www.alma laurea.it/i-dati/le-nostre-indagini/condizione-occupazionale-laureati> e consultare le note sulla scheda del collettivo.
Fonte: AlmaLaurea – Indagine 2022 sulla Condizione occupazionale dei laureati

	N		% di colonna		Retribuzione (€, medie)		
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Diff. Donne/Uomini
Pubblico	730	434	34	26	1.572	1.682	-110
Privato	1.285	1.203	60	71	1.652	1.924	-272
Non profit o terzo settore	120	52	6	3	1.322	1.398	-76
RAMO							
Agricoltura	18	36	1	2	1.612	1.651	-40
Industria	354	493	17	29	1.738	1.973	-235
Istruzione e ricerca	523	291	24	17	1.475	1.546	-71
Altri servizi	1.232	868	58	51	1.621	1.878	-257
CONTRATTO*							
Attività in proprio	285	240	13	14	1.678	2.041	-363
Tempo indeterminato	1.029	960	48	57	1.671	1.926	-256
Tempo determinato	438	228	21	13	1.465	1.631	-166
Borsa o assegno di studio o di ricerca	125	119	6	7	1.534	1.579	-45
Contratti formativi	167	96	8	6	1.536	1.605	-70
Altre forme contrattuali	80	40	4	2	1.608	1.590	19
Senza contratto	7	7	0	0	1.225	1.161	64
PROFESSIONE*							
Legislatori, imprenditori e alta dirigenza	45	55	2	3	1.986	2.192	-206
Prof. intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	1.172	972	55	57	1.657	1.917	-259
Professioni tecniche	362	316	17	19	1.523	1.813	-290
Professioni esecutive	228	112	11	7	1.470	1.623	-153
Formazione retribuita	195	150	9	9	1.577	1.597	-20
Altre professioni	55	35	3	2	1.342	1.417	-75

Prendendo in esame gli/le studenti/esse che intraprendono la carriera di ricerca scientifica tramite l'iscrizione ad un corso di Dottorato di ricerca (Figura 20) si osserva innanzitutto che le donne sono in leggera minoranza (49%), 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, nel secondo livello dal 2008/09 in poi le donne si sono sempre mantenute oltre il 57% del totale). Ciò significa che nell'accesso al Dottorato si manifesta 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 55% (2021/22).

FIGURA 20 – ISCRITTI/E AL 1° ANNO DEI CORSI DI DOTTORATO DI RICERCA (CICLI 34°-38°) E AL 1° ANNO DELLE SCUOLE DI SPECIALIZZAZIONE (A. A. 2018/19 – 2021/22), PER GENERE COMPOSIZIONE PERCENTUALE

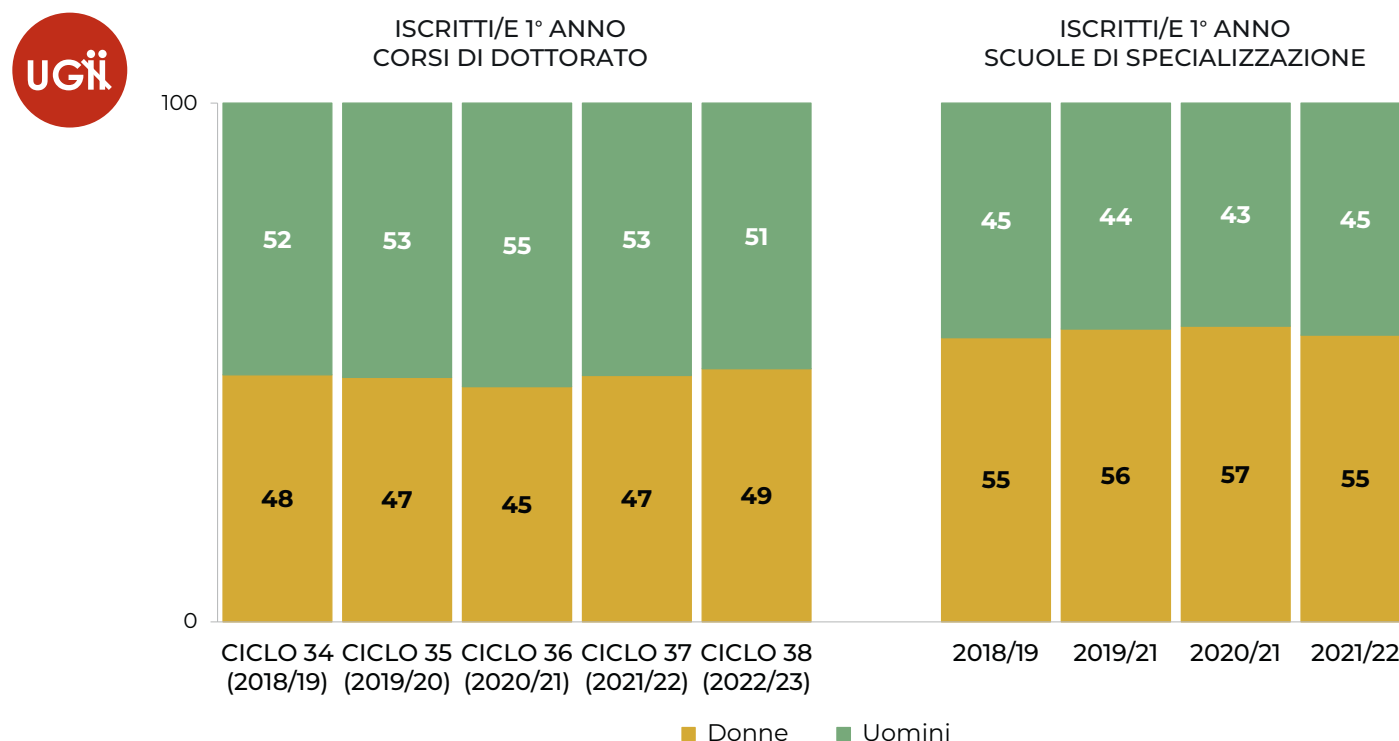
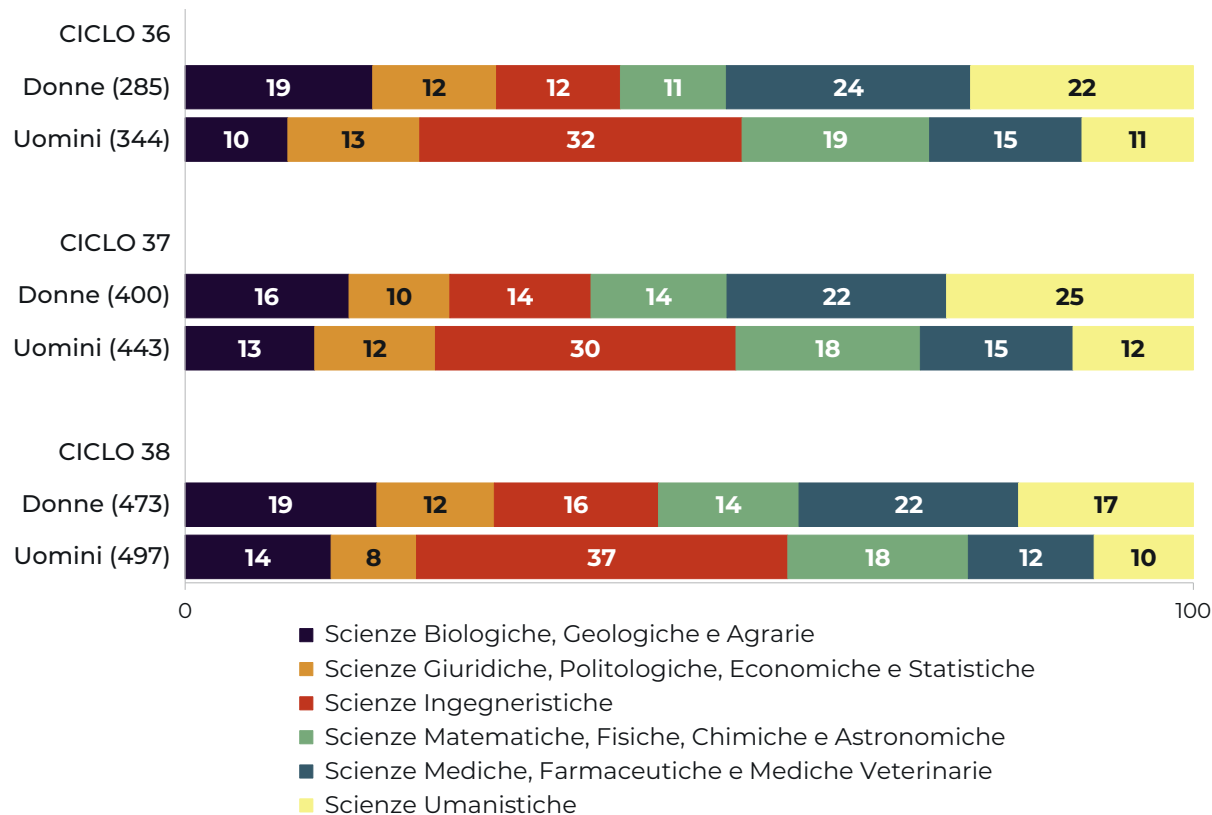


FIGURA 21 – ISCRITTI/E AL 1° ANNO DEI CORSI DI DOTTORATO DI RICERCA PER GENERE E AREA SCIENTIFICA – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (CICLI 36°-38°*)



*L'iscrizione al primo anno è avvenuta nell'a.a. 2020/21 per il Ciclo 36°, nell'a.a. 2021/22 per il Ciclo 37° e nell'a.a. 2022/23 per il Ciclo 38°. 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 (Tabella 3, Figura 22 e Figura 23) mostra che la presenza femminile tende a ridursi al crescere del ruolo. Infatti nelle posizioni “iniziali” – Assegnisti/e di ricerca e Ricercatori/trici RTD a – il rapporto fra i generi è piuttosto equilibrato; poi la presenza femminile

si riduce fra i/le Ricercatori/trici RTD b e i Professori/esse Associati/e, fino a raggiungere il valore minimo (30%) tra le Professoresse e i Professori Ordinari. Ciò riflette l'operare, anche nell'Università di Bologna, del fenomeno della “segregazione verticale” e del “soffitto di cristallo”¹².

TABELLA 3 – PERSONALE ADDETTO ALLA RICERCA PER RUOLO* E GENERE – VALORI ASSOLUTI (2020-2022)

UGn	2022			2021			2020		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Professori/esse Ordinari/ie	259	606	865	242	585	827	221	552	773
Professori/esse Associati/e	666	806	1.472	612	739	1.351	550	698	1.248
Ricercatori/trici RTI	92	100	192	122	131	253	173	163	336
Ricercatori/trici RTD b	142	197	339	131	175	306	117	159	276
Ricercatori/trici RTD a	141	167	308	123	142	265	102	119	221
Assegnisti/e di ricerca	651	647	1.298	590	637	1.227	556	646	1.202
TOTALE	1.951	2.523	4.474	1.820	2.409	4.229	1.719	2.337	4.056

*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).

¹²La **segregazione verticale** è il fenomeno per cui le donne sono presenti prevalentemente nei ruoli inferiori della scala gerarchica, con una progressiva riduzione in termini percentuali all'aumentare della posizione, 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 22 – PERSONALE ADDETTO ALLA RICERCA PER RUOLO E GENERE
COMPOSIZIONE PERCENTUALE (2022)**

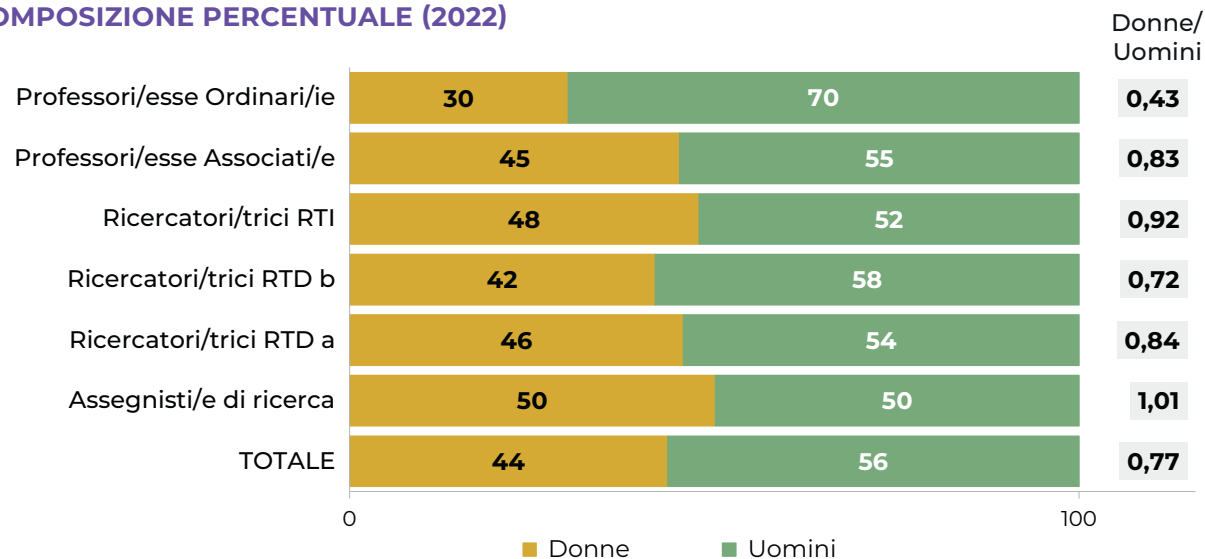
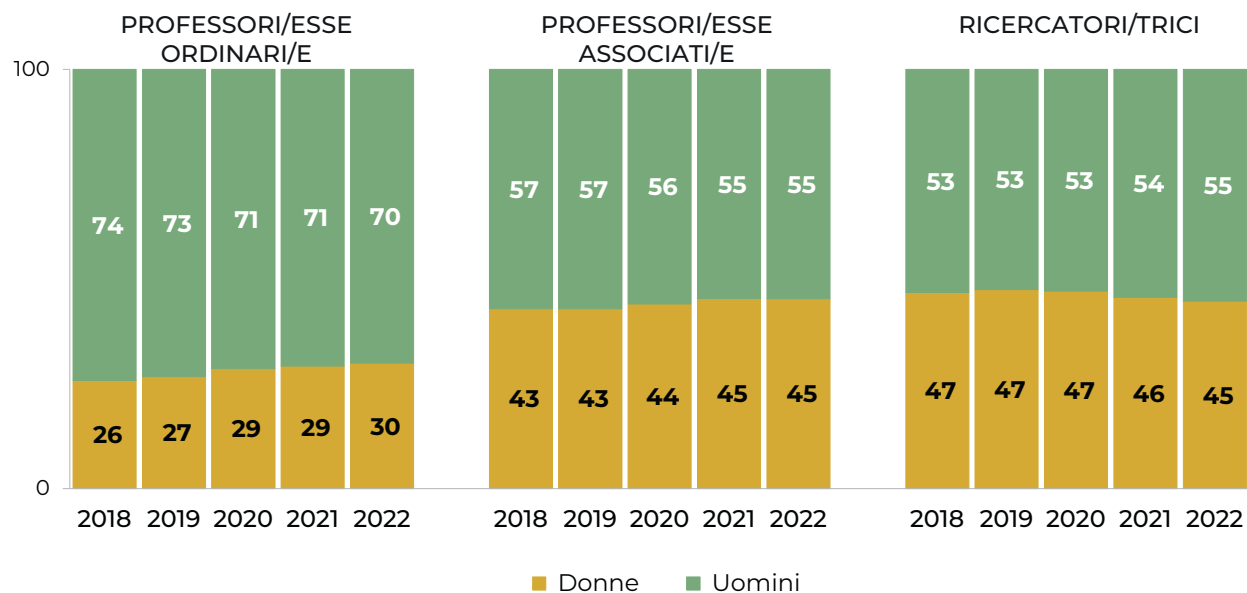


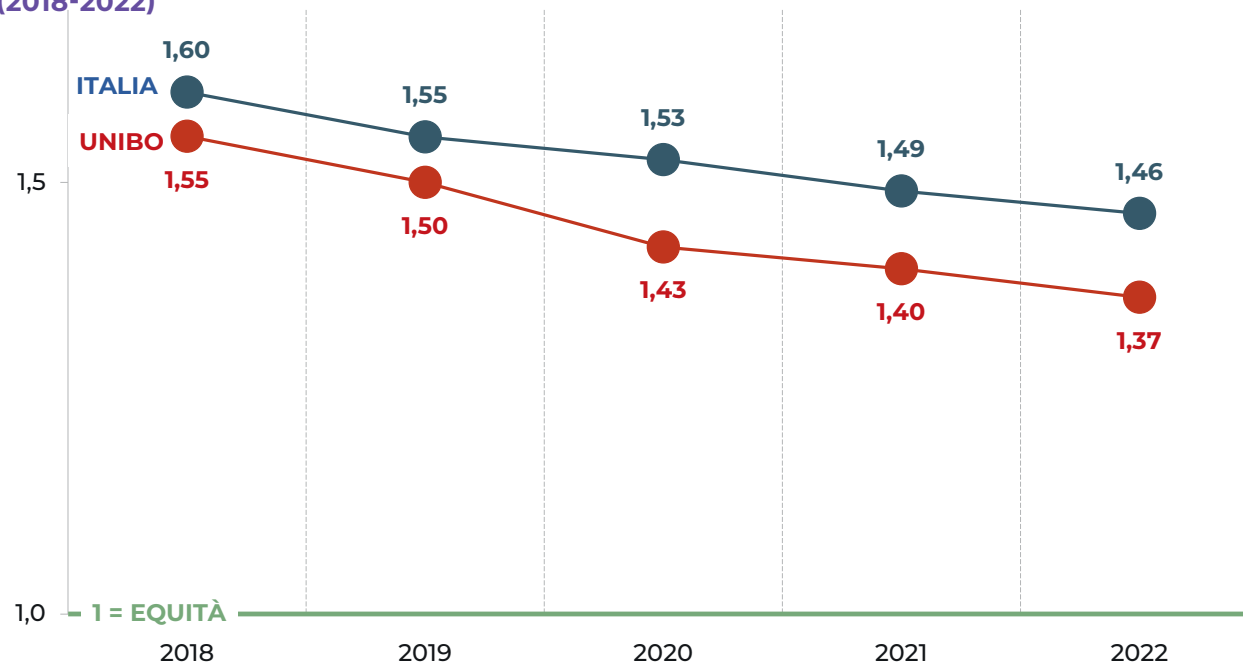
FIGURA 23 – PERSONALE DOCENTE PER RUOLO E GENERE – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (2018-2022)



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 elevata¹³, fornisce una misura sintetica del grado di segregazione verticale (Figura 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 1,55 nel 2018 a 1,37 nel 2022, 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 2018 al 2022 l'indice su scala nazionale è passato da 1,60 a 1,46).

FIGURA 24 – INDICE DI GLASS CEILING – CONFRONTO UNIVERSITÀ DI BOLOGNA/ITALIA (2018-2022)



Fonte per i dati nazionali: MUR, <https://cercauniversita.cineca.it/php5/docenti/cerca.php>.

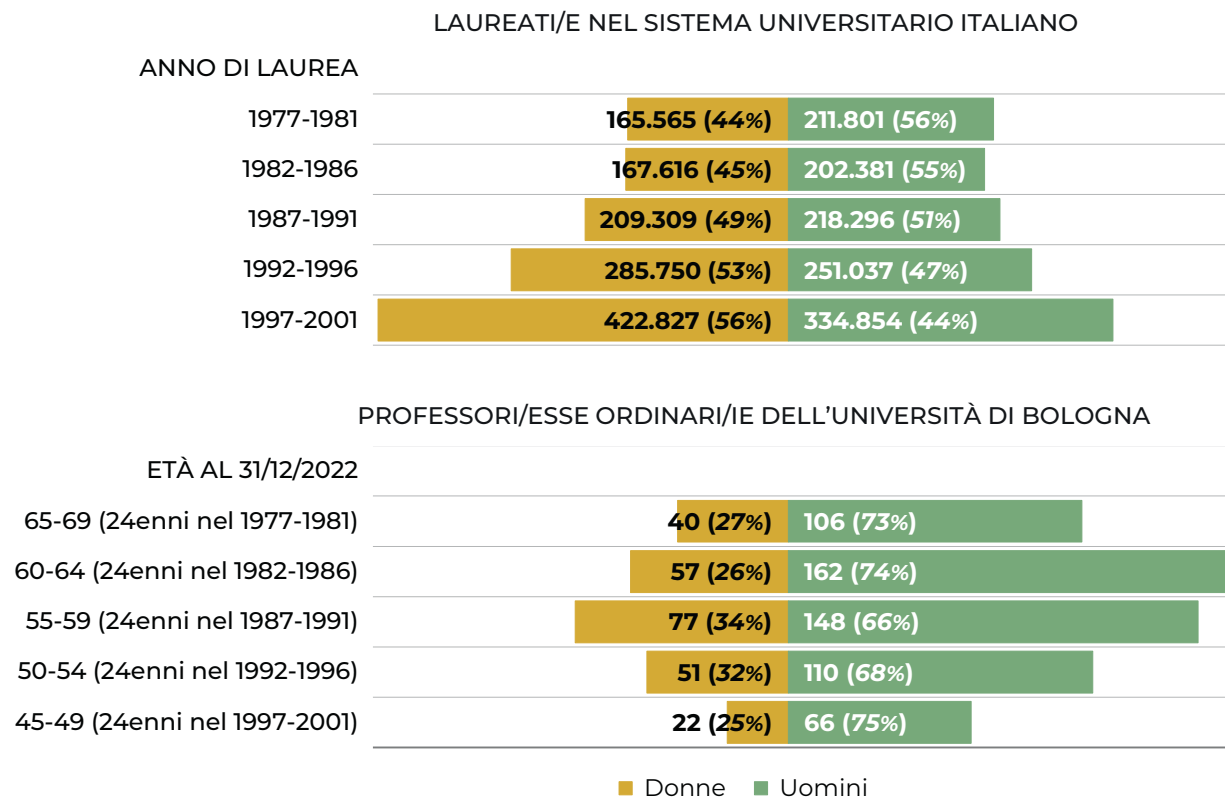
¹³L'indice di Glass Ceiling è il rapporto tra la quota di donne nel Personale Docente complessivo (grado A, grado B e grado C) e la quota delle donne nel solo ruolo dei/delle Professori/esse Ordinari/e (grado A). Un valore uguale a 1 indica che non vi sono differenze tra donne e uomini in termini di 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 più elevato raggiungibile è superiore alla loro presenza tra il Personale Docente; un valore 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 superiori. Maggiore è il valore assunto sopra all'unità dall'indice di Glass Ceiling più forte è la segregazione. Cfr EU – Directorate-General for Research and Innovation (2019), She Figures 2018, European Commission, Brussels, p. 125.

A conferma del fatto che la segregazione verticale di genere è meno evidente rispetto al passato ma è tuttora presente, la quota dei/le Professori/esse Associati/e del 2018 che sono riusciti a diventare Ordinari/ie nell'Ateneo entro il 2022 è più alta per gli uomini – 25% (153 su 608) – che per le donne – 21% (96 su 457).

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 (Figura 25). Infatti la presenza femminile tra i laureati negli anni 1977-2001, 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 1992-1996 le donne sono il 53%, ma fra gli/le Ordinari/ie 50-54enni, che sostanzialmente provengono da quella popolazione di laureati, sono solo il 32%. 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 (1977-2001) E PROFESSORI/ESSE ORDINARI/IE DELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA 45-69ENNI (2022), PER GENERE – VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI

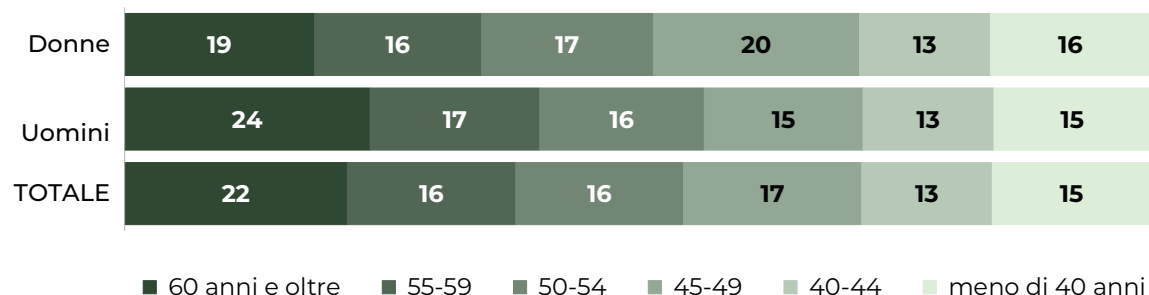


Fonte per i/le laureati/e: Istat – Rilevazione sulle Università (anni 1943-1997); Miur – Rilevazione sulle Università, anni 1998-2000.

Figura 26, Figura 27 e Figura 28 approfondiscono l'analisi della relazione fra genere e ruolo del Personale Docente introducendo la variabile "età". Si noti (Figura 27) che, a parità di ruolo, la differenza fra donne e uomini in termini di età media è poco rilevante; ciò nonostante si verifica una relazione fra genere ed età – da un lato – e la diffusione del ruolo di Ordinario/ia – dall'altro (Figura 28).

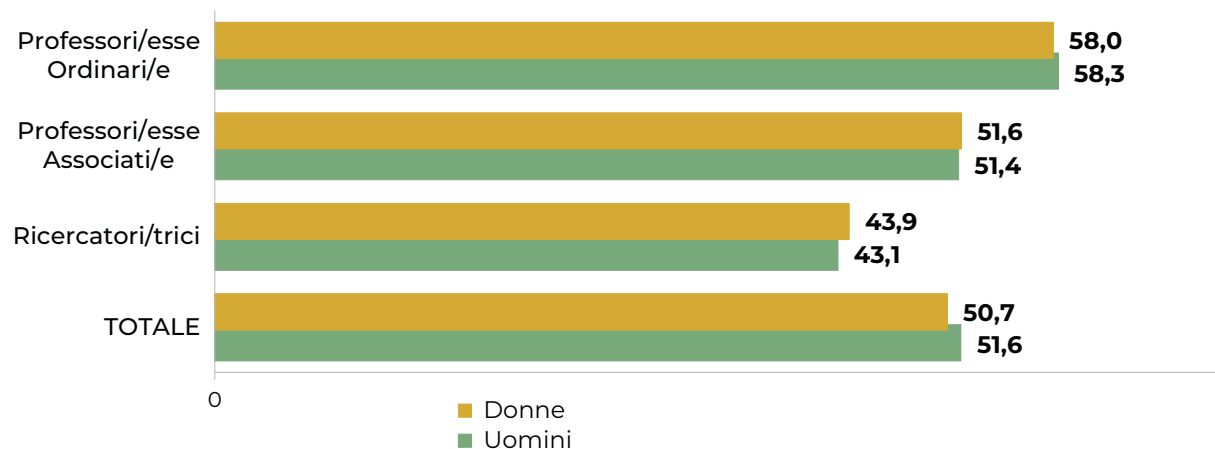
Infatti, sia per le donne sia per gli uomini la percentuale di docenti Ordinari/ie cresce al crescere dell'età; nello stesso tempo, benché la segregazione verticale si stia riducendo, la disuguaglianza per ruolo si manifesta tuttora in modo evidente anche per i/le docenti delle classi più giovani. Nella popolazione docente complessiva hanno il ruolo di Ordinario/ia il 20% delle donne e il 32% degli uomini.

FIGURA 26 – PERSONALE DOCENTE PER GENERE ED ETÀ* – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (2022)



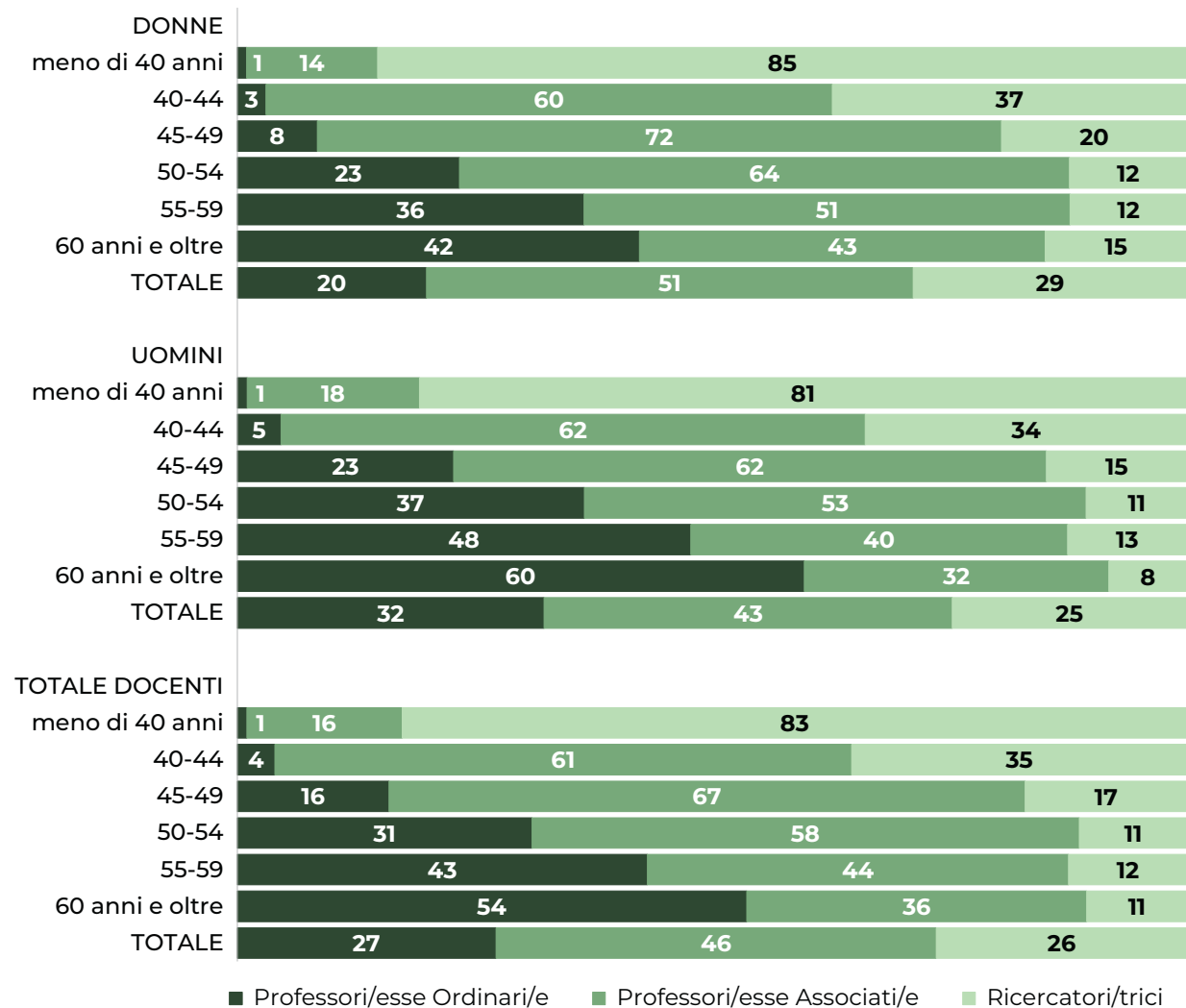
*Età è espressa in anni compiuti al 31/12/2022

FIGURA 27 – ETÀ MEDIA* DEL PERSONALE DOCENTE PER RUOLO E GENERE (2022)



*Età è al 31/12/2022 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 (2022)

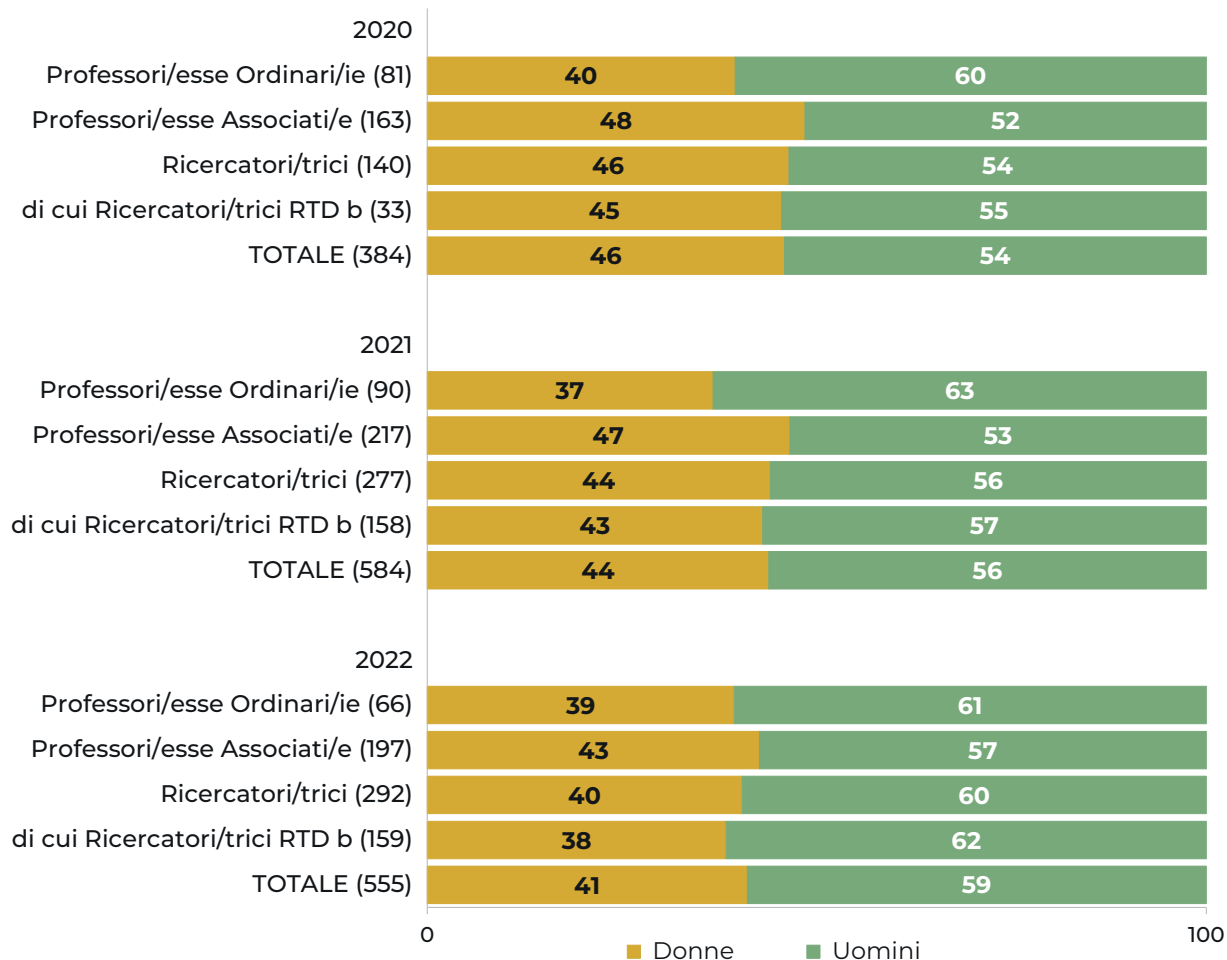


*L'età è espressa in anni compiuti al 31/12/2022

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 (Figura 29). Limitatamente agli ingressi, infatti, la sottorappresentazione femminile fra i/le docenti Ordinari/ie è meno evidente che a livello complessivo ma permane.

FIGURA 29 – INGRESSI* DEL PERSONALE DOCENTE PER RUOLO E GENERE – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (2020-2022)

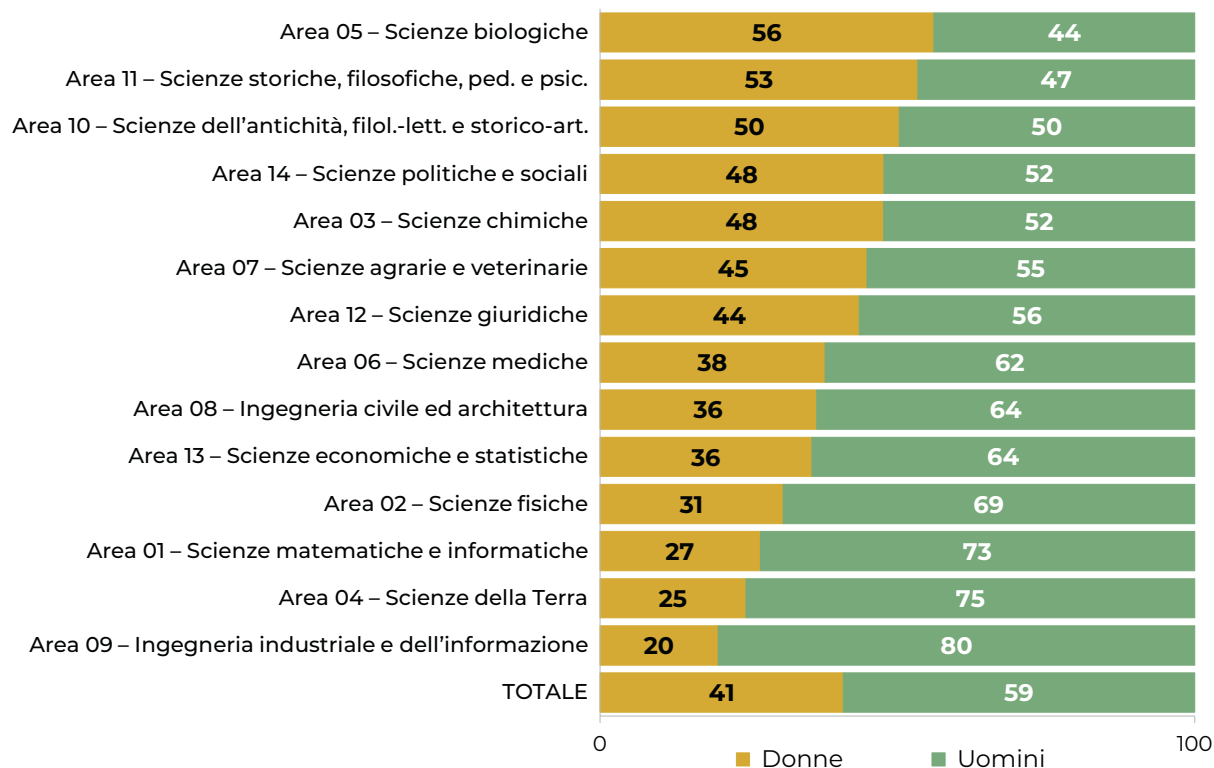


*Gli ingressi comprendono sia le entrate di Personale dall'esterno sia gli scorrimenti di Personale interno per progressione di carriera. Tra parentesi è riportato il numero assoluto dei casi.

La distribuzione del Personale docente e ricercatore nelle diverse Aree CUN secondo il genere (Figura 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 14 (Scienze politiche

e sociali) e l'Area 03 (Scienze chimiche) hanno in qualche modo una connotazione femminile, dal momento che in queste due aree le donne risultano comunque nettamente più presenti rispetto a quanto riscontrato per il Personale docente complessivo (41%). Il fenomeno della segregazione orizzontale di genere per settore disciplinare riguarda pertanto anche i/le docenti universitari/ie, anche se in questo caso il grado di disuguaglianza 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).

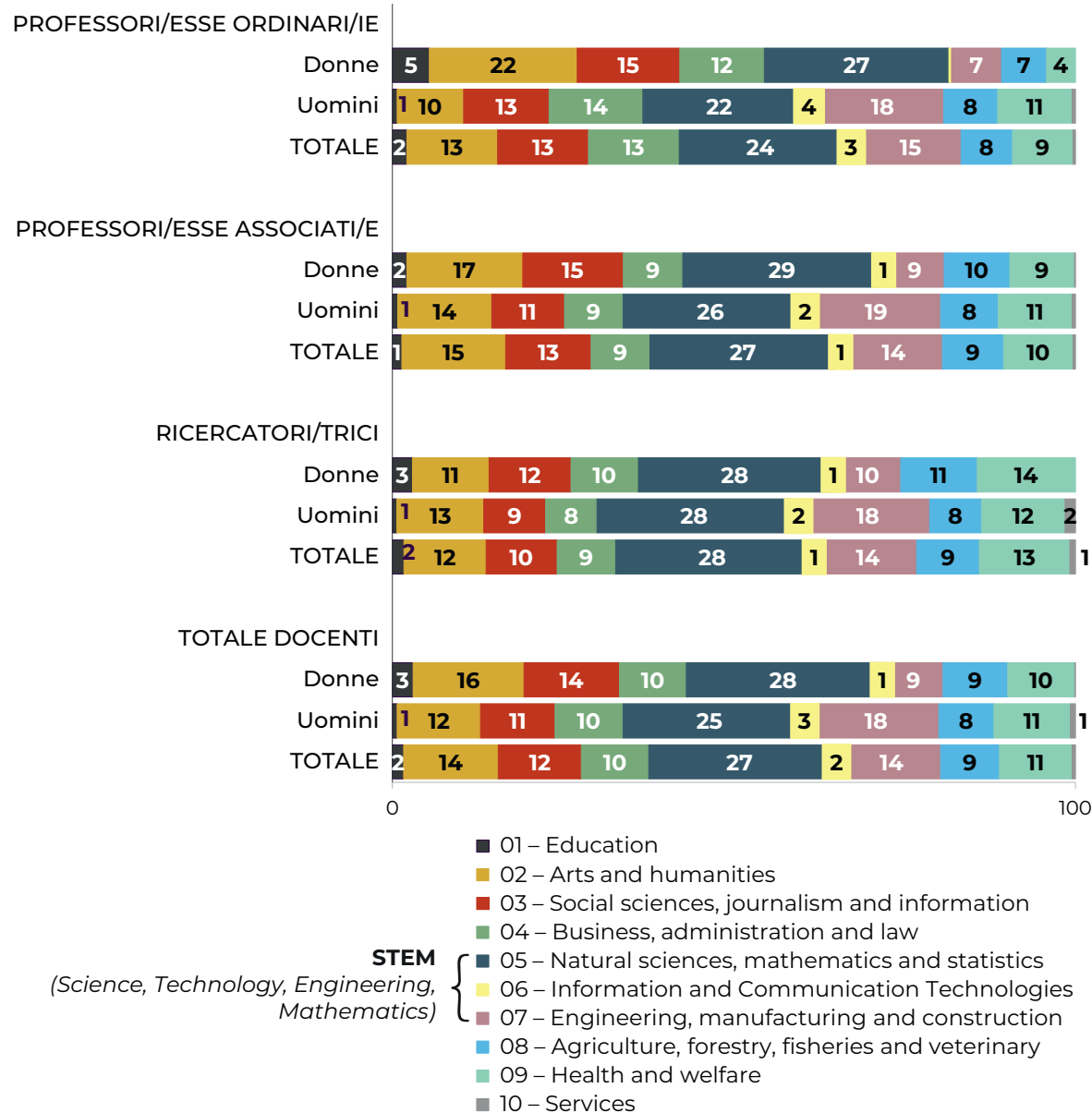
FIGURA 30 – PERSONALE DOCENTE PER AREA CUN E GENERE – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (2022)





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 (Figura 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 (Figura 4). Inoltre la segregazione orizzontale per area di studio è più evidente fra i/le Professori/esse Ordinari/ie che fra gli/le Associati/e e i/le Ricercatori/trici.

**FIGURA 31 – PERSONALE
DOCENTE PER RUOLO, GENERE
E CAMPO DI ISTRUZIONE ISCED
COMPOSIZIONE PERCENTUALE
(2022)***



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



Comparando l'Ateneo di Bologna e il sistema universitario nazionale (Tabella 4 e Figura 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 manifestano 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 delle 14 ascisse (per l'Ateneo di Bologna) e delle 14 ordinate (per il totale nazionale) nei rispettivi assi.

Si può concludere che, poiché in generale i punti-Area sono piuttosto vicini 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 per gli/le Associati/e, dove a Bologna la presenza femminile è nettamente superiore rispetto al dato nazionale, e delle Aree 01 – Scienze matematiche e informatiche e 04 – Scienze della Terra per i/le Ricercatori/trici, dove si verifica la situazione opposta.

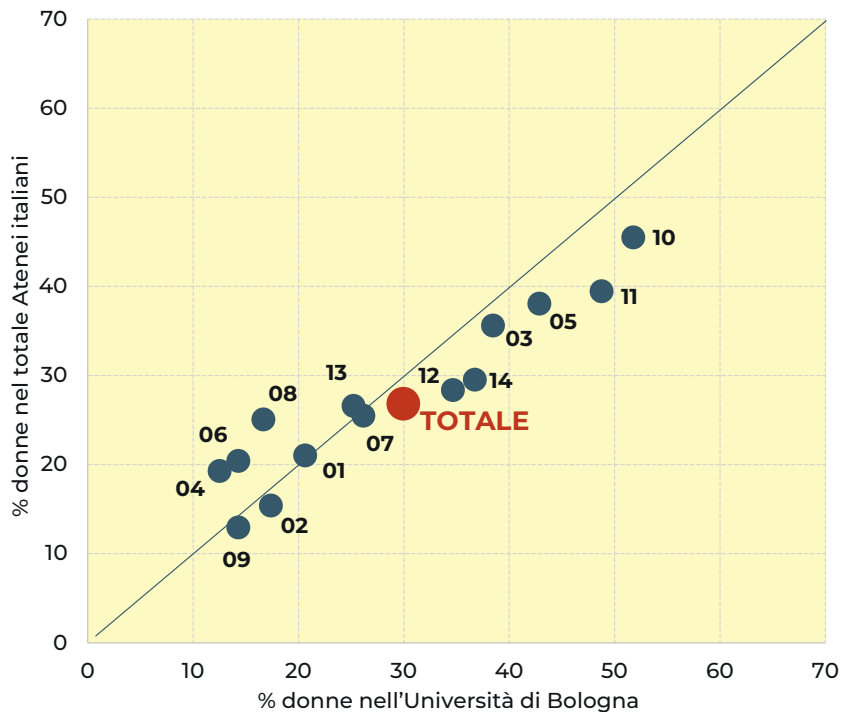
**TABELLA 4 – DOCENTI DONNE PER AREA CUN E RUOLO – VALORI PER 100 DOCENTI
CONFRONTO UNIVERSITÀ DI BOLOGNA (BO)/ITALIA (2022)**

AREA CUN	Professoresse Ordinarie		Professoresse Associate		Ricercatrici		TOTALE	
	BO	Italia	BO	Italia	BO	Italia	BO	Italia
Area 01 – Scienze matematiche e informatiche	20,6	21,0	37,5	35,3	20,0	29,4	26,9	29,6
Area 02 – Scienze fisiche	17,4	15,4	34,3	22,4	32,5	29,2	30,8	22,7
Area 03 – Scienze chimiche	38,5	35,6	55,0	53,5	41,8	53,6	47,7	49,7
Area 04 – Scienze della Terra	12,5	19,3	33,3	30,1	23,5	36,9	24,6	29,7
Area 05 – Scienze biologiche	42,9	38,0	55,7	57,0	64,1	62,9	56,2	55,2
Area 06 – Scienze mediche	14,3	20,4	42,0	37,5	48,6	47,6	37,9	37,0
Area 07 – Scienze agrarie e veterinarie	26,2	25,5	48,5	45,8	54,5	49,9	44,9	42,1
Area 08 – Ingegneria civile e architettura	16,7	25,0	42,1	38,8	47,2	43,7	36,4	36,9
Area 09 – Ingegneria industriale e dell'informazione	14,3	12,9	21,7	21,4	22,6	24,2	19,9	19,8
Area 10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	51,8	45,5	52,8	57,4	43,2	55,4	50,3	54,1
Area 11 – Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	48,8	39,4	57,0	49,3	51,3	53,6	53,5	48,1
Area 12 – Scienze giuridiche	34,7	28,4	46,8	45,2	52,0	46,2	43,6	39,5
Area 13 – Scienze economiche e statistiche	25,2	26,6	40,5	45,3	43,8	45,1	35,6	39,1
Area 14 – Scienze politiche e sociali	36,7	29,5	52,1	42,9	54,3	47,1	47,7	41,2
TOTALE	29,9	26,8	45,2	42,3	44,7	45,5	40,9	39,3

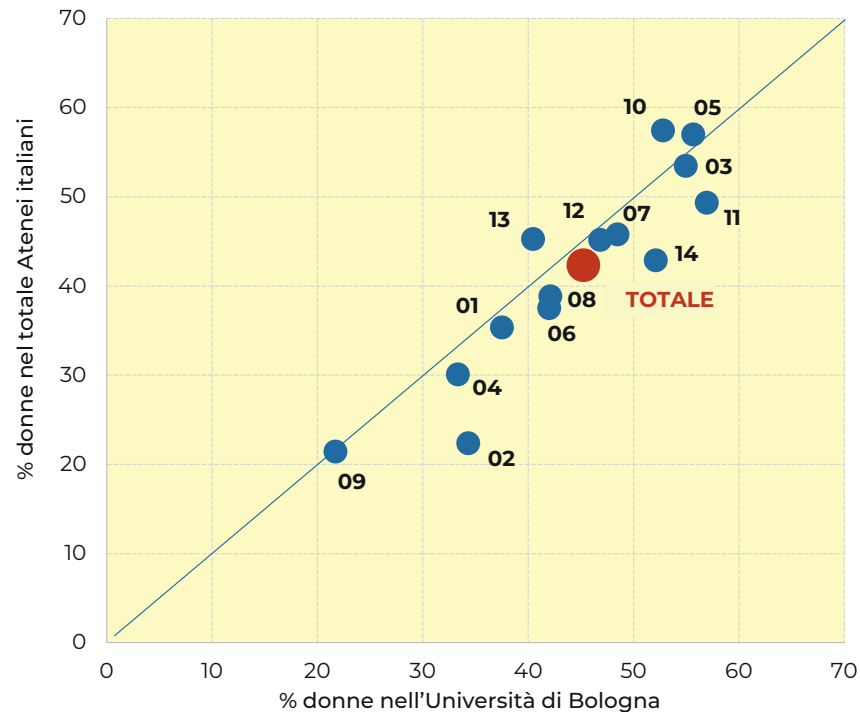
Fonte per i dati nazionali: MUR, <https://cercauniversita.cineca.it/php5/docenti/cerca.php>

**FIGURA 32 – DOCENTI DONNE PER RUOLO E AREA CUN* – VALORI PER 100 DOCENTI
CONFRONTO UNIVERSITÀ DI BOLOGNA/ITALIA (2022)**

PROFESSORESSE ORDINARIE



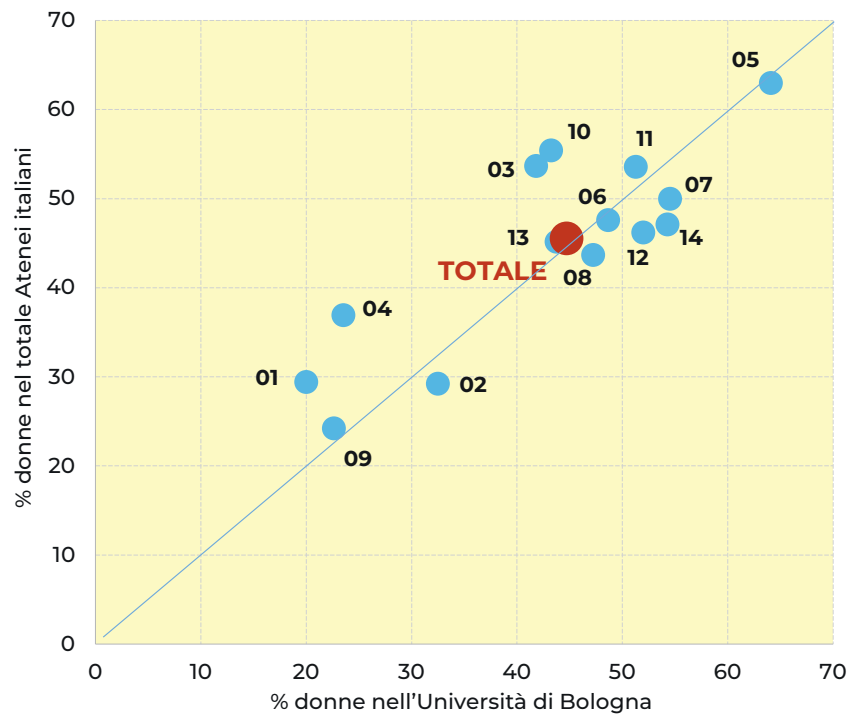
PROFESSORESSE ASSOCIATE



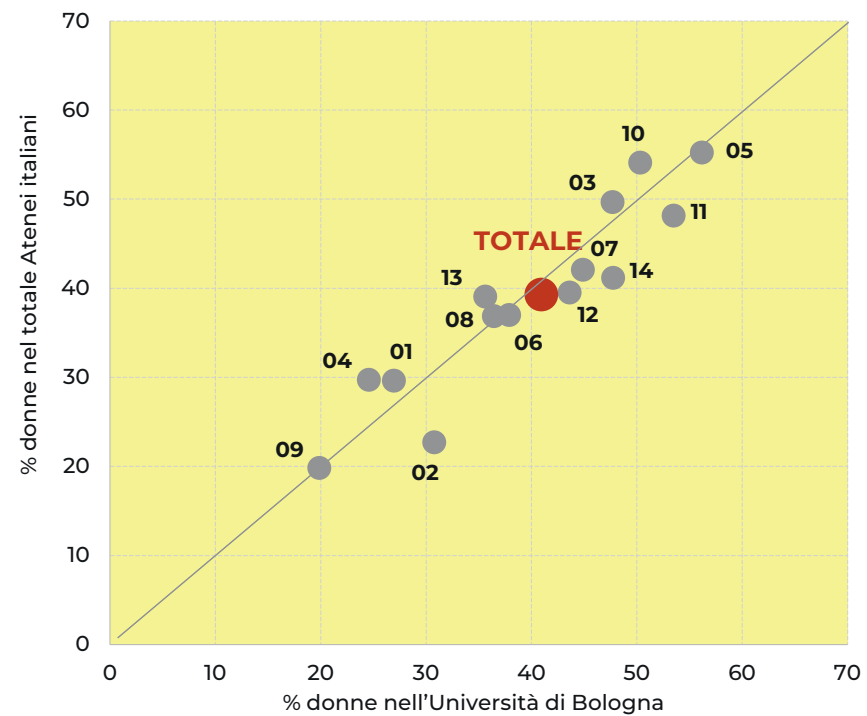
- *AREE CUN
- 01 – Scienze matematiche e informatiche
 - 02 – Scienze fisiche
 - 03 – Scienze chimiche
 - 04 – Scienze della Terra
 - 05 – Scienze biologiche
 - 06 – Scienze mediche
 - 07 – Scienze agrarie e veterinarie
 - 08 – Ingegneria civile e architettura

- 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

RICERCATRICI



TOTALE DOCENTI



Fonte per i dati nazionali: MUR, <https://cercauniversita.cineca.it/php5/docenti/cerca.php>

TABELLA 5 – PERSONALE DOCENTE PER DIPARTIMENTO, RUOLO E GENERE – VALORI ASSOLUTI (2022)

Dipartimento	Professori/esse Ordinari/ie		Professori/esse Associati/e		Ricercatori/trici		TOTALE	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Architettura – DA	4	13	11	15	12	5	27	33
Arti – DAR	10	15	19	33	8	6	37	54
Beni Culturali – DBC	7	12	12	11	6	9	25	32
Chimica “G. Ciamician” – CHIM	10	15	26	17	8	14	44	46
Chimica Industriale “Toso Montanari” – CHIMIND	4	11	15	21	7	12	26	44
Farmacia e Biotecnologie – FABIT	8	15	37	22	21	17	66	54
Filologia Classica e Italianistica – FICLIT	9	12	15	22	4	14	28	48
Filosofia e Comunicazione – FILCOM	6	10	11	17	5	11	22	38
Fisica e Astronomia “A. Righi” – DIFA	5	23	24	47	12	30	41	100
Informatica – Scienza e Ingegneria – DISI	6	36	6	29	6	18	18	83
Ing. Civile, Chimica, Ambientale e dei Materiali – DICAM	6	24	22	33	10	21	38	78
Ing. dell’En. Elettrica e dell’Inform. “G. Marconi” – DEI	3	27	11	52	4	29	18	108
Ingegneria Industriale – DIN	1	31	10	38	5	21	16	90
Interpretazione e Traduzione – DIT	9	6	19	6	7	6	35	18
Lingue, Letterature e Culture Moderne – LILEC	10	5	27	12	8	3	45	20
Matematica – MAT	13	23	16	23	5	20	34	66
Medicina Specialistica, Diagnostica e Sperim. – DIMES	6	27	40	32	26	23	72	82
Psicologia “R. Canestrari” – PSI	9	9	26	11	9	4	44	24
Scienze Aziendali – DISA	7	29	19	26	14	12	40	67
Scienze Biologiche, Geologiche e Ambientali – BIGEA	3	16	15	25	13	14	31	55
Scienze Biomediche e Neuromotorie – DIBINEM	11	15	33	35	22	31	66	81
Scienze dell’Educazione “G. M. Bertin” – EDU	18	7	22	10	18	6	58	23

Dipartimento	Professori/esse Ordinari/ie		Professori/esse Associati/e		Ricercatori/trici		TOTALE	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Scienze e Tecnologie Agro-Alimentari – DISTAL	9	30	31	43	23	28	63	101
Scienze Economiche – DSE	8	35	12	28	8	14	28	77
Scienze Giuridiche – DSG	20	44	30	33	18	16	68	93
Scienze Mediche e Chirurgiche – DIMEC	3	30	21	42	25	19	49	91
Scienze Mediche Veterinarie – DIMEVET	7	18	36	27	21	10	64	55
Scienze per la Qualità della Vita – QUVI	4	7	9	13	10	4	23	24
Scienze Politiche e Sociali – SPS	11	20	30	25	7	11	48	56
Scienze Statistiche “P. Fortunati” – STAT	12	15	22	19	9	9	43	43
Sociologia e Diritto dell’Economia – SDE	7	16	10	13	14	4	31	33
Storia Culture Civiltà – DISCI	13	10	29	26	10	23	52	59
TOTALE	259	606	666	806	375	464	1.300	1.876

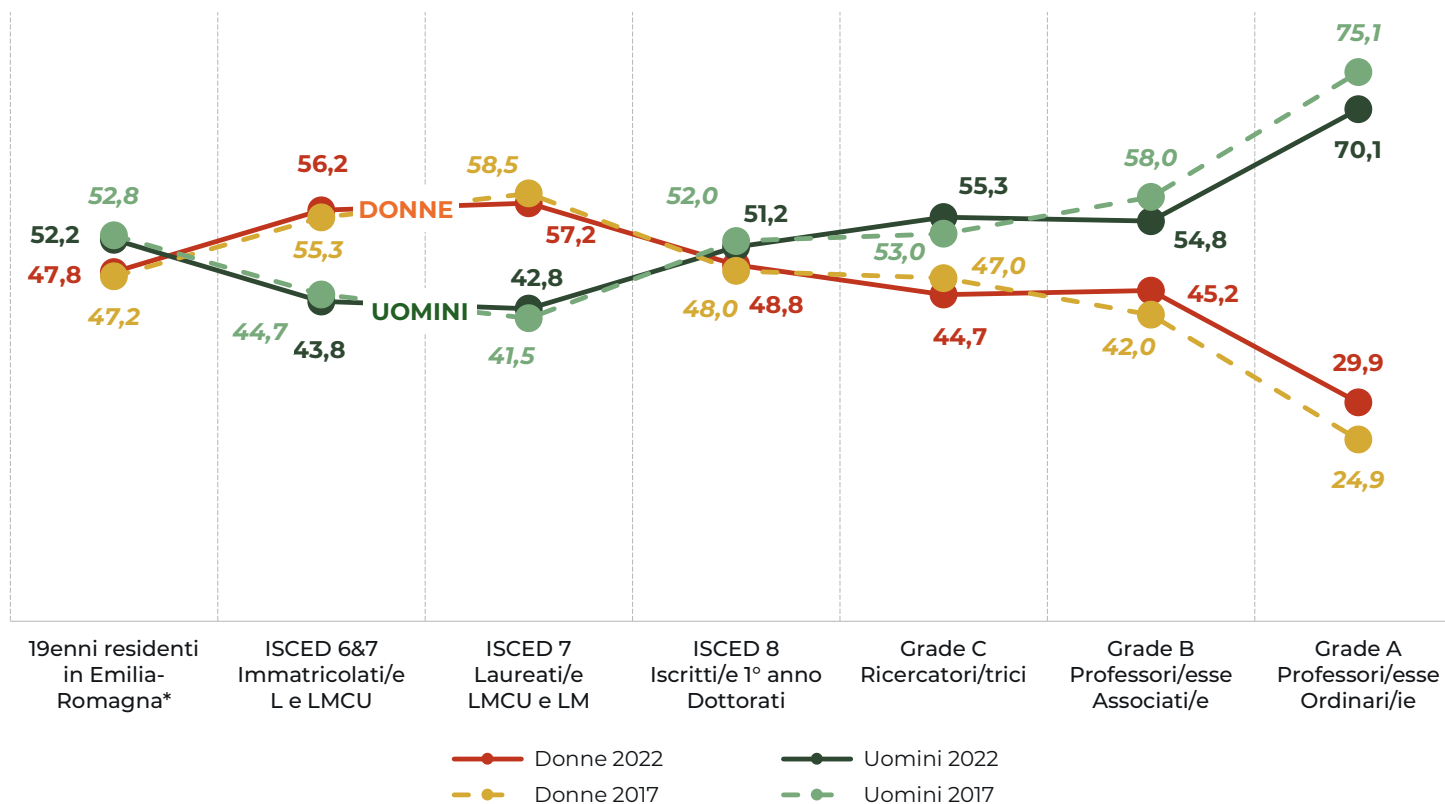
Anche la distribuzione del Personale docente secondo Dipartimento di afferenza, ruolo e genere mostra l'operare congiunto dei fenomeni di segregazione verticale e orizzontale (Tabella 5). Nel 2022, il numero delle Professoresse Ordinarie supera quello dei Professori Ordinari uomini solo in 4 Dipartimenti sui 32 complessivi (Interpretazione e Traduzione; Lingue, Letterature e Culture Moderne; Scienze dell’Educazione; Storia Culture

Civiltà). Nel solo Dipartimento di Psicologia il numero di Professoresse Ordinarie uguaglia quello dei Professori Ordinari. Nei restanti 27 prevalgono gli Ordinari uomini, molto spesso in misura netta (in 16 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 6 Dipartimenti dell’Ateneo, mentre si ha parità a Scienze Statistiche.

Osservando la composizione per genere lungo il percorso della carriera formativa e accademica (Figura 33) a partire dalla posizione di immatricolato/a, 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 2022, le donne rappresentano il 47,8% della popolazione 19enne (ossia i/le potenziali immatricolati/e), salgono al 56,2% fra gli/le immatricolati/e dell'Ateneo e al 57,2% fra i/le laureati/e magistrali e magistrali a ciclo unico, a testimonianza del loro maggiore investimento nella formazione¹⁴.

A questo punto, fra gli/le iscritti/e al primo anno dei corsi di Dottorato la presenza femminile si riduce di oltre 8 punti percentuali, scendendo al 48,8%. Fra i/le Ricercatori/trici e i/le Professori/esse Associati/e le donne sono meno del 45% e fra gli/le Ordinari/ie si limitano al 29,9% (quest'ultima percentuale risulta comunque superiore di 5 punti rispetto al 2017). Su scala nazionale (Figura 34) i risultati sono analoghi, così come a livello europeo, dove – in riferimento al 2016 (ultimo aggiornamento disponibile¹⁵) – 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/le Associati e il 24% tra gli/le Ordinari/ie.

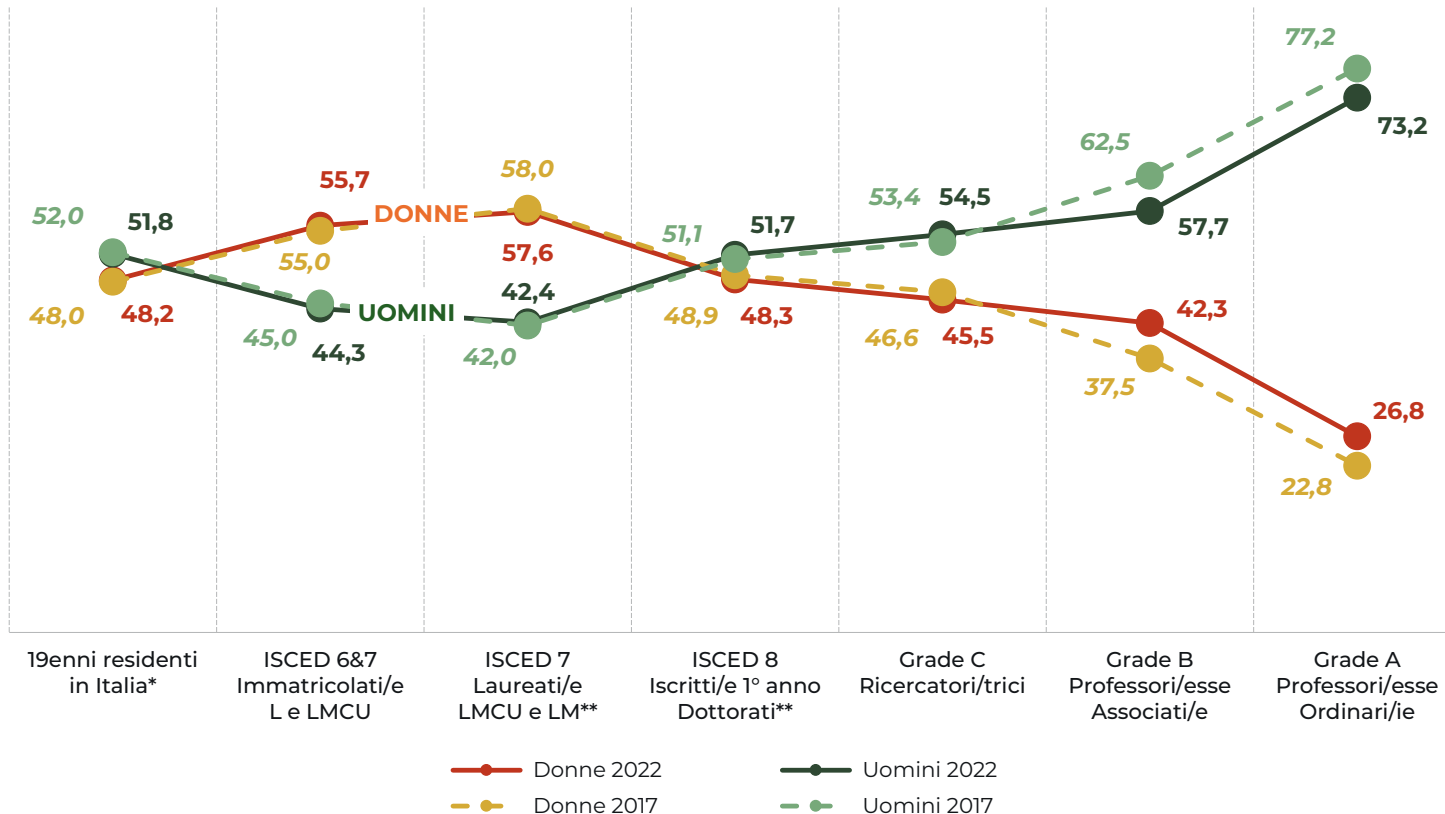
FIGURA 33 – DISTRIBUZIONE PER GENERE IN UNA TIPICA CARRIERA ACCADEMICA NELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA – STUDENTI/ESSE E PERSONALE DOCENTE – COMPOSIZIONE PERCENTUALE – 2017 E 2022



¹⁴Nelle 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.
¹⁵Cfr EU – Directorate-General for Research and Innovation (2019), She Figures 2018, European Commission, Brussels, p. 116.

* Popolazione residente in Emilia-Romagna 18enne all'1/1/2017 e all'1/1/2022.

FIGURA 34 – DISTRIBUZIONE PER GENERE IN UNA TIPICA CARRIERA ACCADEMICA NEL SISTEMA UNIVERSITARIO NAZIONALE – STUDENTI/ESSE E PERSONALE DOCENTE – COMPOSIZIONE PERCENTUALE – 2017 E 2022



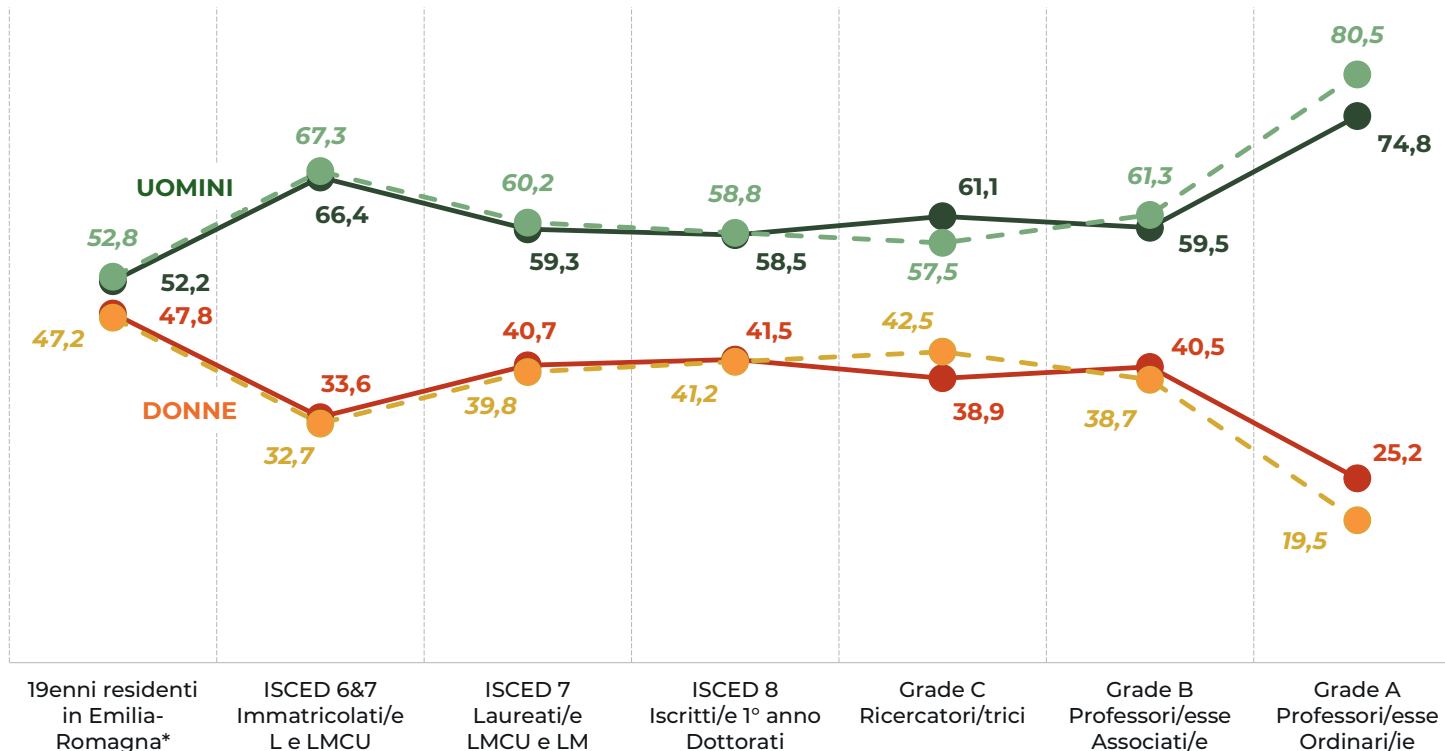
* Popolazione residente in Italia 18enne all'1/1/2017 e all'1/1/2022.

** Per i laureati/e LMCU e LM e gli/le iscritti/e al 1° anno nei dottorati si riporta il dato 2021 anziché il dato 2022, non ancora disponibile

L'analisi delle carriere accademiche circoscritta alle discipline STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics) conferma il manifestarsi della leaky pipeline (Figura 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 2022/23 STEM le donne sono solo il 33,6% del totale anziché il 56,2% rilevato per il complesso delle discipline.

Poi, anche in conseguenza della buona riuscita negli studi e dei fattori motivazionali, la percentuale femminile raggiunge il 40,7% fra i/le laureati/e di 2° livello e il 41,5% all'accesso ai Dottorati. La quota femminile si mantiene intorno al 40% fra i/le Ricercatori/trici e i/le Professori/esse Associati/e, per poi ridursi nettamente – al 25,2% – fra gli/le Ordinari/ie 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 – 2017 E 2022



* Popolazione residente in Emilia-Romagna 18enne all'1/1/2017 e all'1/1/2022.

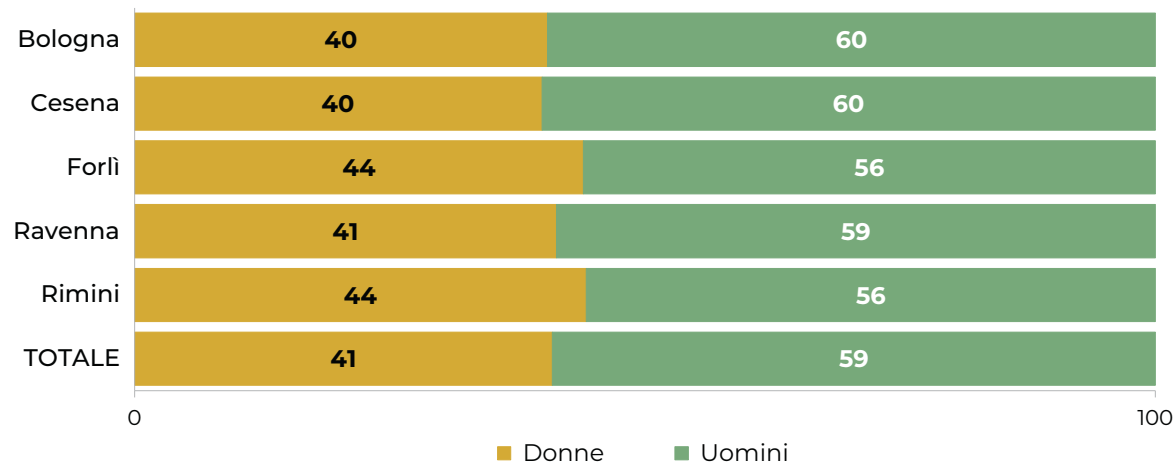
● Donne 2022 ● Uomini 2022
 ● Donne 2017 ● Uomini 2017

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 condotta” (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 – ancora condizionate da stereotipi di genere – caratteristiche delle età in cui la carriera accademica evolve.

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% (Figura 36).

FIGURA 36 – PERSONALE DOCENTE PER SEDE DI INCARDINAMENTO E GENERE – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (2022)

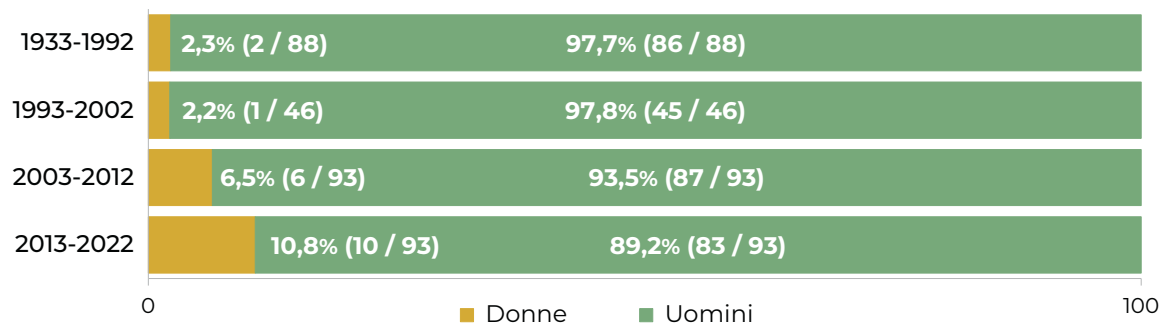


¹⁶Si tratta di una figura accademica che si riscontra, seppur con alcune differenze, nella generalità delle università mondiali e che, secondo una tradizione internazionale consolidata, attribuisce al titolo di Emerito/a il più elevato grado accademico quale riconoscimento finale di una carriera scientifica 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.

Un altro interessante confronto in termini di genere riguarda la figura del/lla Professore/essa Emerito/a¹⁶. 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 2003 la percentuale di donne è di poco superiore al 2%, sale al 6,5% per gli anni 2003-2012 e supera il 10% per il decennio successivo (Figura 37).

FIGURA 37 – PROFESSORI/ESSE EMERITI/E PER PERIODO DI NOMINA E GENERE – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (1933-2022)**

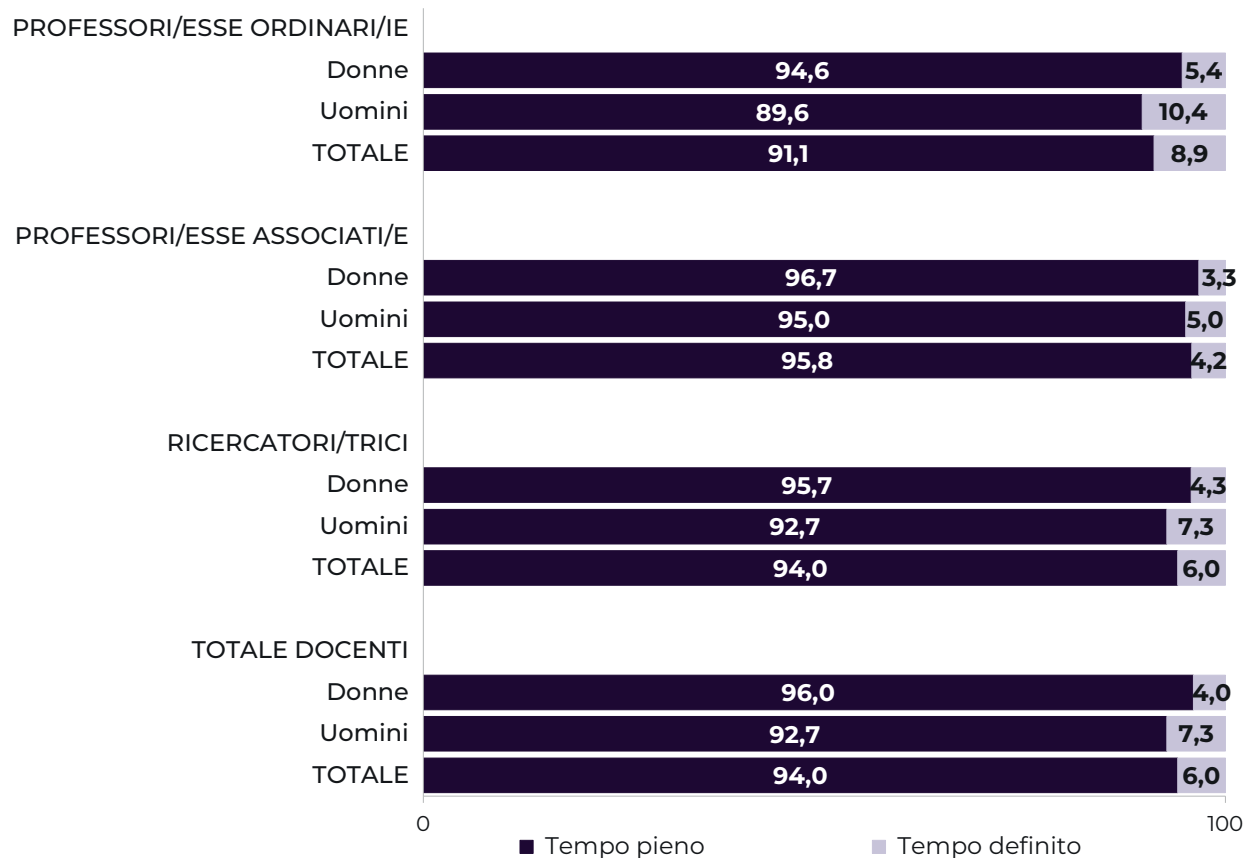


** Tra parentesi è riportato il numero assoluto dei casi.

Analizzando la distribuzione del Personale docente per regime di impegno si nota che nel 2022 la grande maggioranza dei docenti di tutti e tre i ruoli, 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 (Figura

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 (2022)



I congedi per le assenze del Personale docente sono legati al ruolo e al genere (Tabella 6 e Figura 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 oltre 8 giornate di assenza pro capite nel 2022.

TABELLA 6 – GIORNI DI ASSENZA* DEL PERSONALE DOCENTE PER RUOLO E GENERE – VALORI ASSOLUTI (2022)

	Professori/esse Ordinari/e		Professori/esse Associati/e		Ricercatrici	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Numero dei docenti	259	606	666	806	375	464
ASSENZE RETRIBUITE	1.014	2.621	1.876	1.613	1.088	597
per malattia	475	1.088	1.676	1.470	673	530
<i>di cui COVID</i>	52	100	159	180	26	51
per Legge 104 per assistenza ai familiari**	9	33	16	–	15	22
per maternità, paternità, congedo parentale, malattia figli***	108	5	890	65	3.161	137
altri permessi e assenze retribuite	530	1.500	184	143	400	45
ASSENZE NON RETRIBUITE****	1.488	2.949	1.479	1.825	–	1.023
TOTALE	2.610	5.575	4.245	3.503	4.249	1.757

Fonte: Database del Personale di Ateneo.

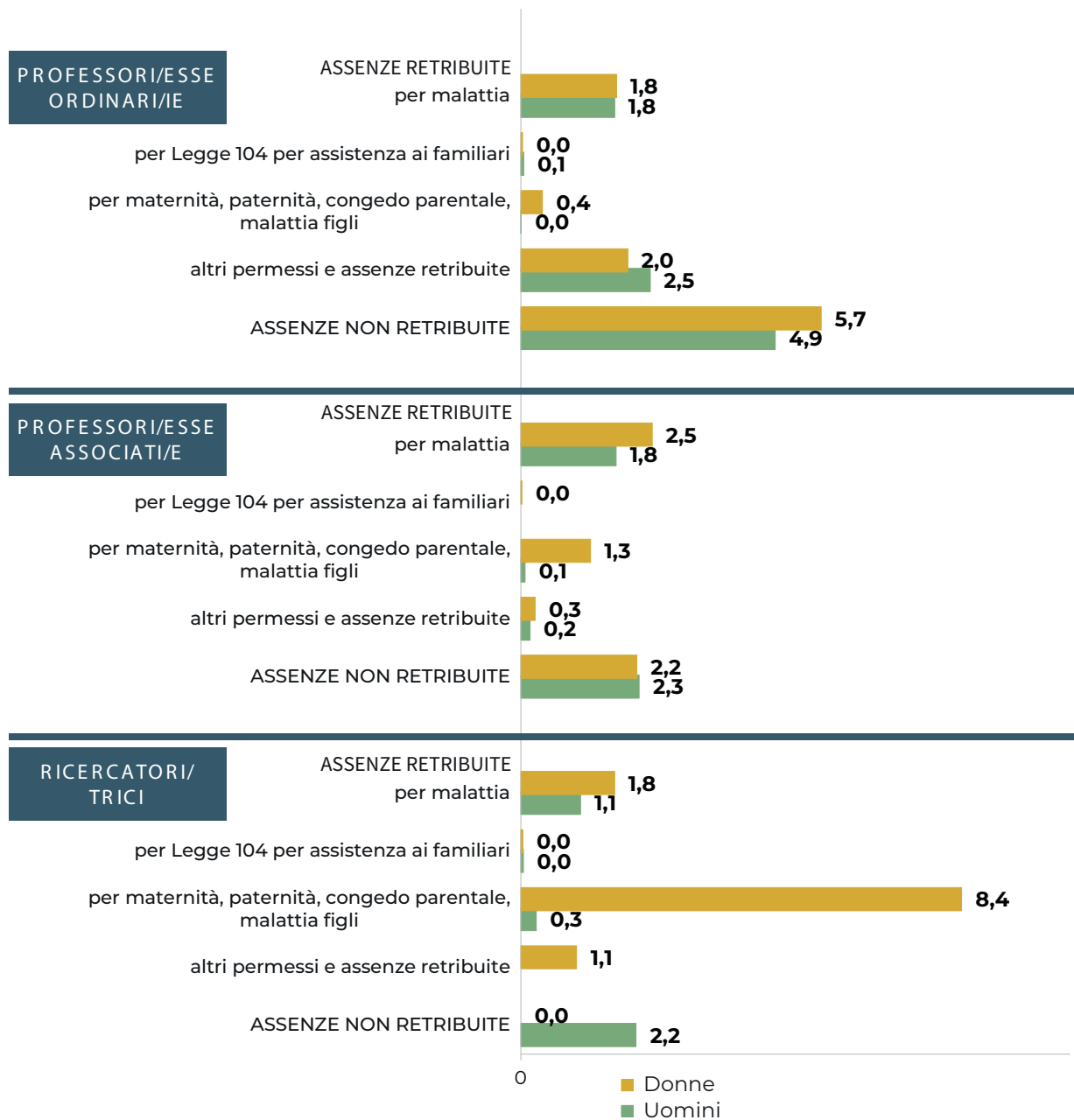
* Escluse le assenze per ferie o sciopero.

** 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.

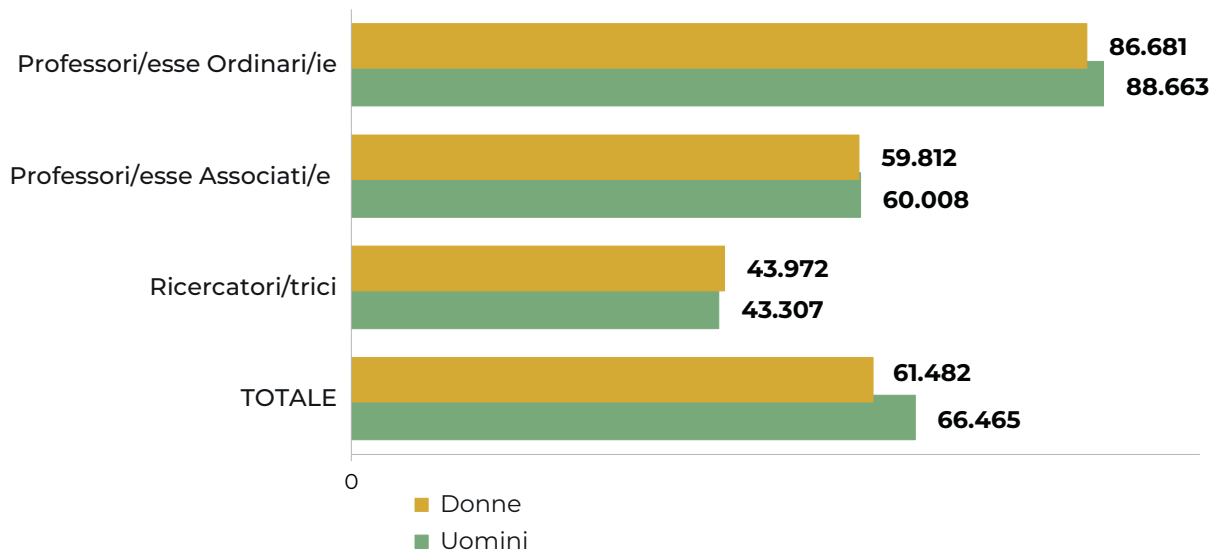
FIGURA 39 – GIORNI DI ASSENZA DEL PERSONALE DOCENTE PER RUOLO E GENERE – VALORI PRO CAPITE (2022)



L'analisi degli stipendi lordi distinta per genere (Figura 40) mostra un gender pay gap medio di poco meno 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 (2022)



* 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.

Per quanto riguarda i progetti finanziati su programmi nazionali PRIN (Tabella 7), i/le responsabili locali UniBO sono in netta prevalenza uomini per l'intero periodo considerato (2018-2022). Per il più recente bando per il quale è disponibile l'esito dei finanziamenti

(2022), l'Ateneo di Bologna è risultato presente con 56 progetti finanziati, 39 dei quali – ossia il 70% – hanno responsabile locale di genere maschile. La prevalenza maschile è ancora più evidente nei casi in cui il/la responsabile locale è anche Coordinatore/trice nazionale.

TABELLA 7 – RESPONSABILI DEI PROGETTI PRIN, PER GENERE – VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI (2018, 2021 E 2022)

	Anno di approvazione								
	2022 (bando 2022)			2021 (bando 2020)			2018 (bando 2017)		
	Donne	Uomini	N. Progetti	Donne	Uomini	N. Progetti	Donne	Uomini	N. Progetti
<i>Responsabili di progetto per UNIBO</i>	30%	70%	56	32%	68%	62	30%	70%	135
di cui Coordinatori/trici nazionali	15%	85%	20	18%	82%	22	18%	83%	40

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 2022 – del 66% nel Personale TA e del 79% tra i CEL (Tabella 8). Tra i/le Dirigenti e il personale TA della categoria più elevata (EP) la presenza femminile è più ridotta che fra i TA delle categorie inferiori (D, C e B); anche in questa popolazione, dunque, è operativo il fenomeno della se-

gregazione 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 (66%) riproduce 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 2020-2022 la quota femminile nelle diverse categorie è rimasta sostanzialmente stabile.

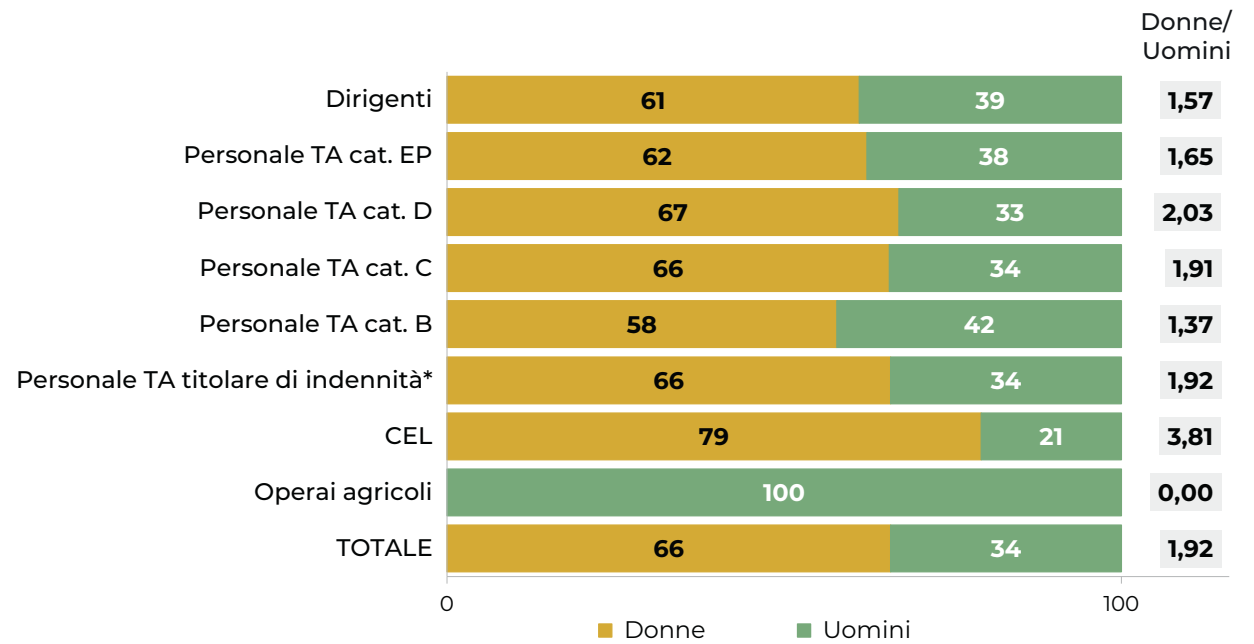
TABELLA 8 – PERSONALE DIRIGENTE, TA* E CEL PER CATEGORIA E GENERE – VALORI ASSOLUTI (2020-2022)

	2022			2021			2010		
	Donne	Uomini	TOTALE	Donne	Uomini	TOTALE	Donne	Uomini	TOTALE
Dirigenti	11	7	18	8	9	17	9	7	16
Personale TA (cat. EP, D, C, B), di cui:	2.002	1.054	3.056	1.915	1.004	2.919	1.877	980	2.857
<i>cat. EP</i>	104	63	167	105	64	169	100	68	168
<i>cat. D</i>	851	419	1.270	740	374	1.114	649	323	972
<i>cat. C</i>	936	491	1.427	940	469	1.409	977	473	1.450
<i>cat. B</i>	111	81	192	130	97	227	151	116	267
<i>a tempo determinato</i>	84	43	127	67	24	91	62	29	91
<i>titolari di indennità**</i>	200	104	304	184	100	284	178	101	279
CEL	61	16	77	59	13	72	55	14	69
Operai agricoli	–	2	2	–	2	2	–	4	4
TOTALE	2.074	1.079	3.153	1.982	1.028	3.010	1.941	1.005	2.946

* Il Personale TA delle cat. EP, D, C e B comprende contratti a tempo indeterminato e determinato. Nel 2022 i 127 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 (2022)**

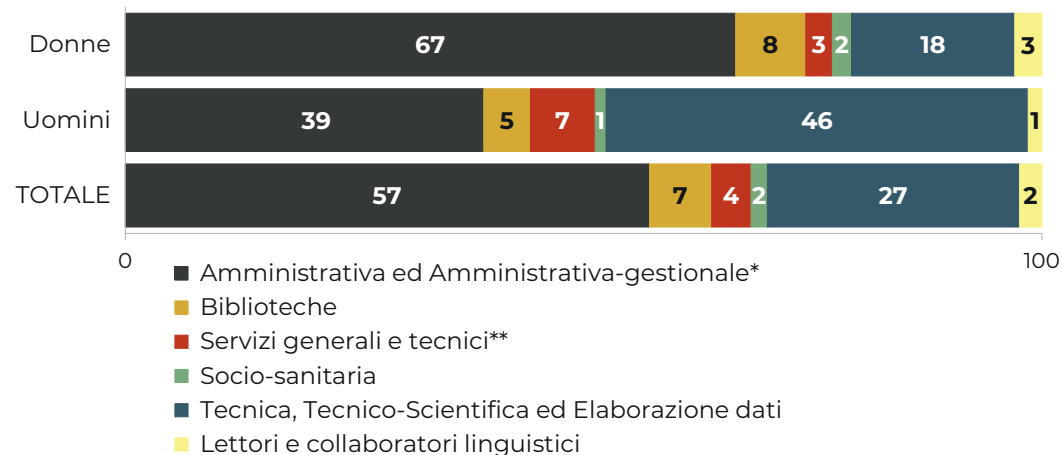


* Si tratta del Personale TA con incarico ex art. 75 e art. 91 comma 3 del CCNL 16.10.2008 (vigente).

Anche all'interno del Personale TA e CEL è attiva una segregazione di genere di natura orizzontale. Infatti il 67% delle donne – e solo il 39% degli uomini – lavorano nell'area amministrativa e amministrativa-gestionale.

mentre l'area funzionale più frequente per il Personale maschile (46% dei casi) è l'area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati, nella quale invece sono occupate solo il 18% delle dipendenti (Figura 42).

FIGURA 42 – PERSONALE DIRIGENTE, TA E CEL PER GENERE E AREA FUNZIONALE D'IMPIEGO – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (2022)



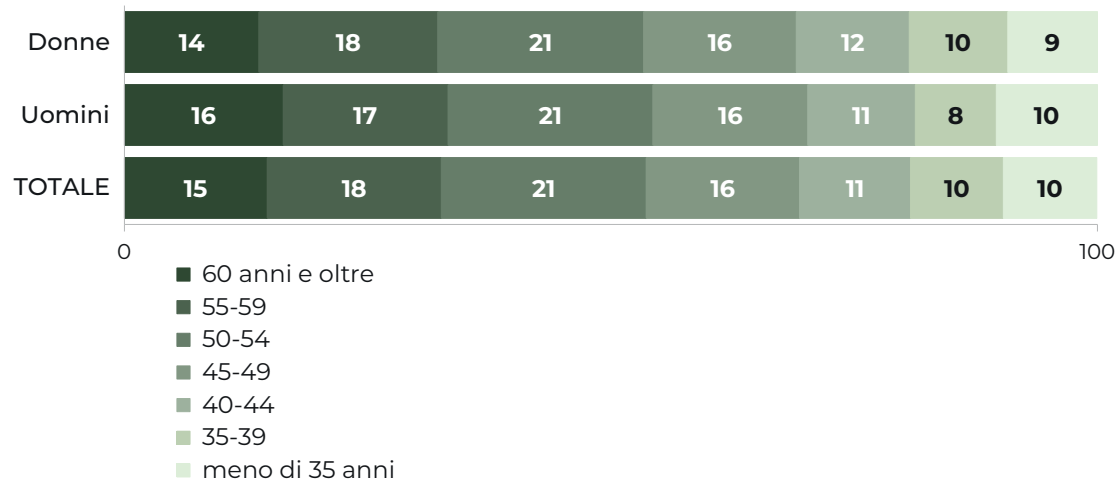
* Compresi/e i/le 18 Dirigenti.

** 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: hanno meno di 50 anni il 47% delle donne e il

46% degli uomini (Figura 43). Anche a parità di categoria le differenze sono limitate (Figura 44).

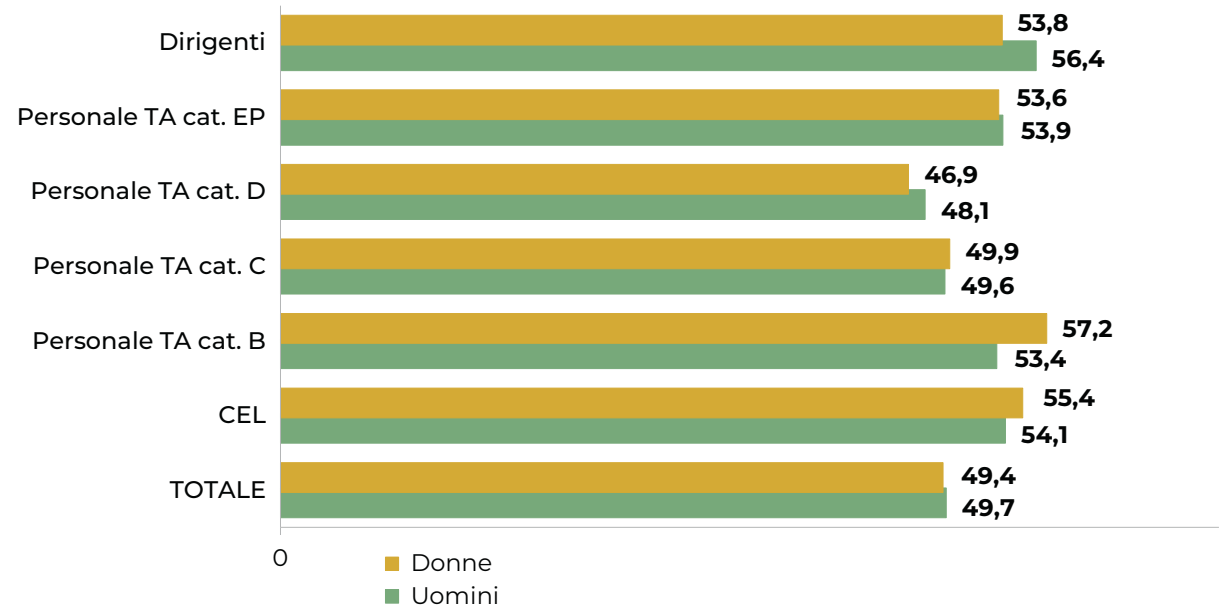
FIGURA 43 – PERSONALE DIRIGENTE, TA* E CEL PER GENERE ED ETÀ – COMPOSIZIONE PERCENTUALE (2022)**



* Compresi i 2 Operai agricoli.

** L'età è in anni compiuti al 31/12/2022.

FIGURA 44 – ETÀ MEDIA* DEL PERSONALE DIRIGENTE, TA E CEL PER CATEGORIA E GENERE (2022)

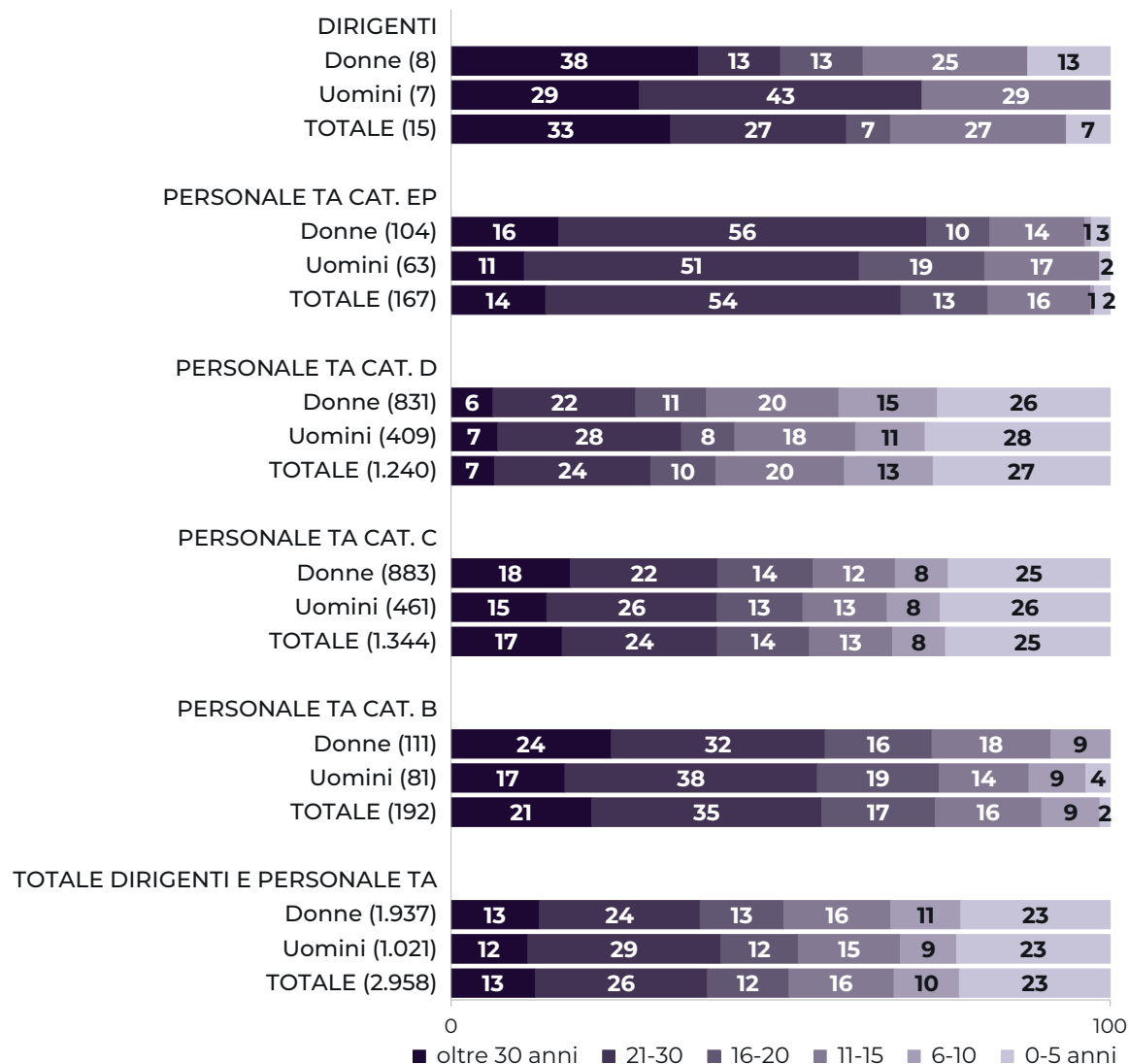


* L'età è al 31/12/2022 e il calcolo del valore medio tiene conto anche dei mesi e dei giorni trascorsi dopo l'ultimo compleanno. L'elaborazione comprende i 2 Operai agricoli ma la barra corrispondente non è rappresentata nel grafico.

In modo analogo non si manifestano differenze rilevanti di genere nemmeno per quanto riguarda l'anzianità di servizio (Figura 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 (2022)**



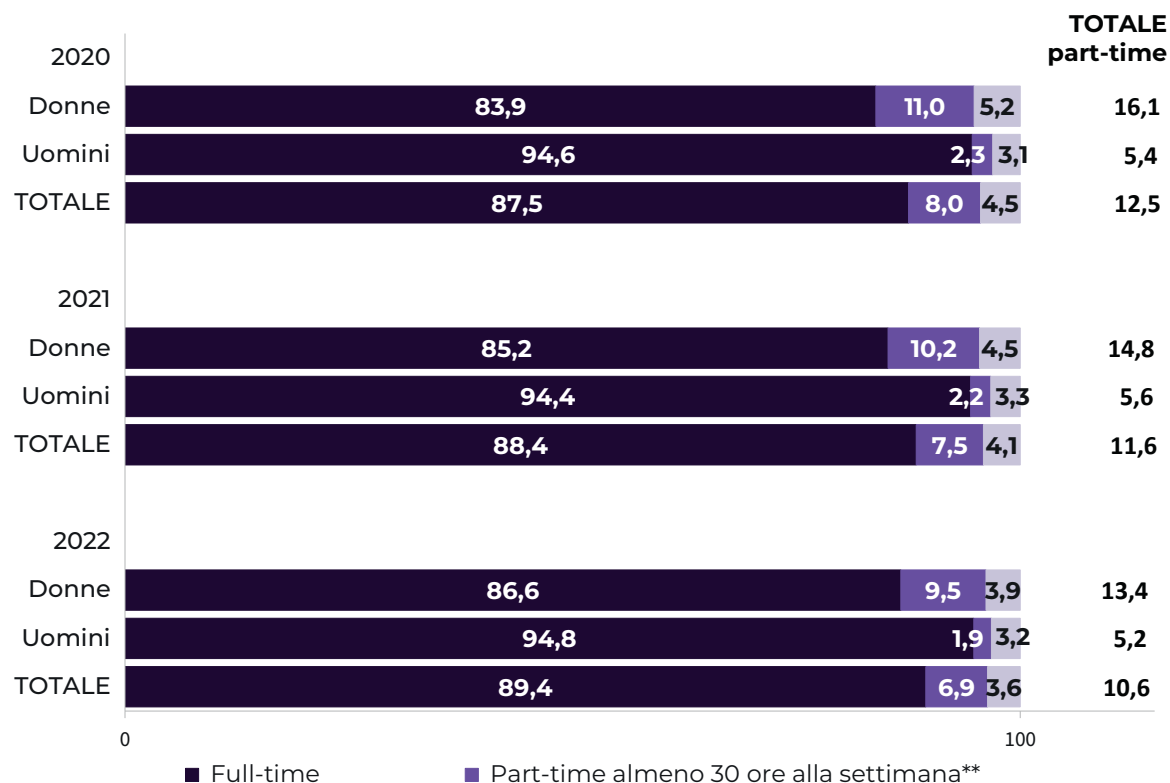
* Sono esclusi il Personale a tempo determinato, i CEL e gli Operai agricoli.

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

La distribuzione del Personale TA e CEL (a tempo determinato e indeterminato) per regime di impegno evidenzia che nel triennio 2020-2022 la quota di Personale a tempo parziale è minoritaria e in lieve di-

minuzione (Figura 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 (2020-2022)




* Esclusi i 2 Operai agricoli.

** Più esattamente si intende il Personale part-time che lavora almeno l'83,3% dell'orario ordinario.

Tabella 9 e Tabella 10 mostrano l'evoluzione dei congedi parentali facoltativi e dei congedi per malattia figli del Personale 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 TA E CEL
PER GENERE – VALORI
ASSOLUTI (2020-2022)***




	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.
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
2022	557	48	109	15	1.074	58	38	5	185	38	71	8

* Esclusi i/le 18 Dirigenti e i 2 Operai agricoli.

Fonte: Database del Personale di Ateneo.

**TABELLA 10 – CONGEDI
PER MALATTIA FIGLI
DEL PERSONALE TA
E CEL PER GENERE
– VALORI ASSOLUTI
(2020-2022)***



	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.
2020	523	71	93	18	12	7	8	4
2021	766	78	70	14	10	6	1	1
2022	799	89	151	22	16	7	5	2


* Esclusi i/le 18 Dirigenti e i 2 Operai agricoli.

Fonte: Database del Personale di Ateneo.

L'analisi delle assenze in funzione delle diverse cause (Tabella 11 e Figura 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 quelle legate all'attività di assistenza ai familiari in base alla Legge 104

TABELLA 11 – GIORNI DI ASSENZA DEL PERSONALE TA E CEL PER GENERE – VALORI ASSOLUTI (2022)*

	Donne	Uomini
Numerosità del Personale	2.074	1.077
ASSENZE RETRIBUITE	35.292	15.673
per malattia	20.782	9.229
<i>di cui COVID</i>	<i>4.799</i>	<i>2.173</i>
per Legge 104 per assistenza ai familiari**	3.955	1.644
per Legge 104 per assistenza a se stessi**	896	593
per maternità, paternità, congedo parentale, malattia figli***	8.290	541
altri permessi e assenze retribuite	9.659	4.207
ASSENZE NON RETRIBUITE****	5.117	3.416
TOTALE	40.409	19.089

* Esclusi i/le 18 Dirigenti e 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%.

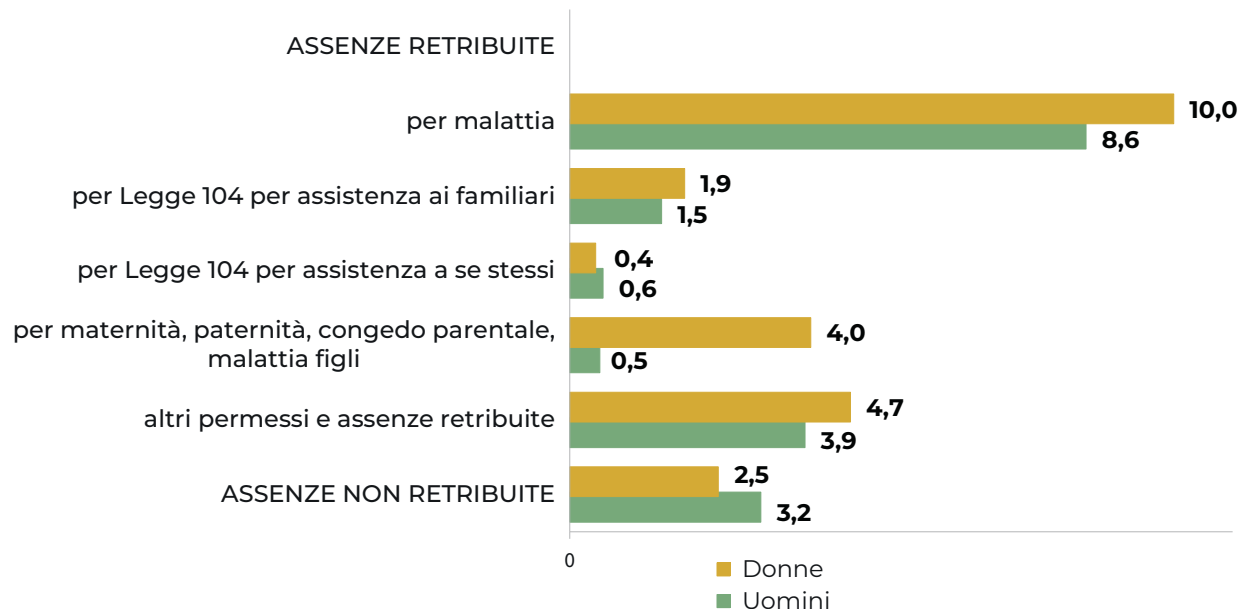
**** Sono comprese le seguenti voci: assenze per malattia dei figli non retribuite; congedi parentali non retribuiti.

FIGURA 47 – GIORNI DI ASSENZA DEL PERSONALE TA * E CEL PER GENERE – VALORI PRO CAPITE (2022)**

* Esclusi i/le 18 Dirigenti e 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 <https://www.unibo.it/it/ateneo/amministrazione-trasparente/personale/tassi-di-assenza/tassi-di-assenza>.



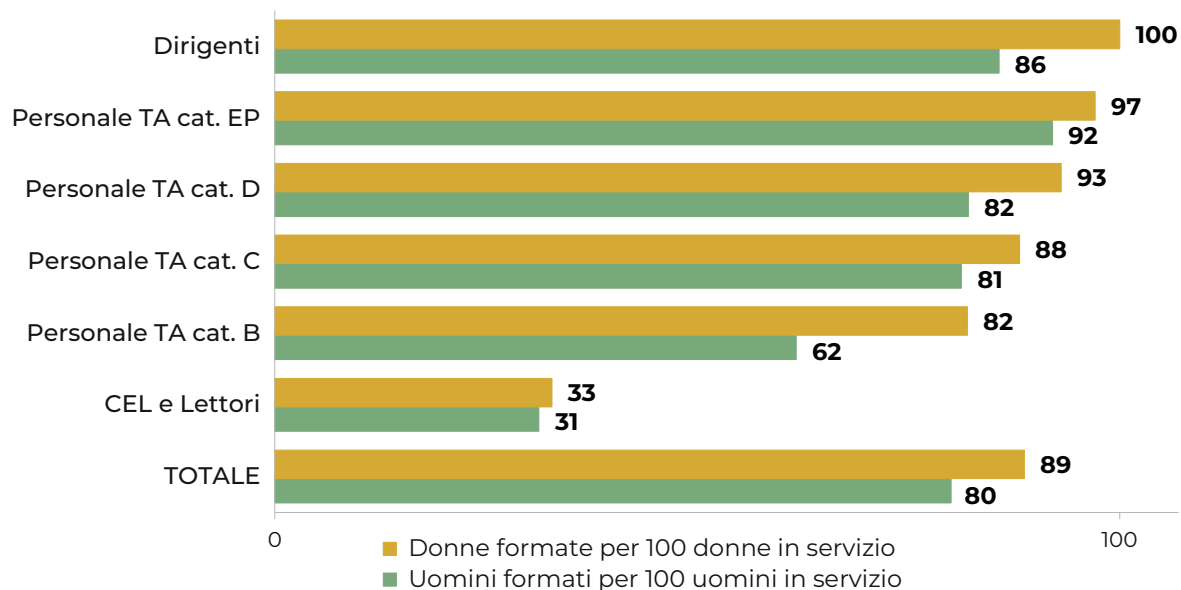
Dall’analisi dell’incidenza del Personale formato** (Figura 48) emerge che nel corso del 2022 hanno ricevuto formazione l’89% delle donne in servizio e

l’80% degli uomini. In tutte le categorie la percentuale di personale formato è superiore per le donne.

FIGURA 48 – PERSONALE DIRIGENTE, TA* E CEL FORMATO, PER CATEGORIA E GENERE – VALORI PER 100 DIPENDENTI (2022)

* Esclusi i 2 Operai agricoli.

**Si tratta del 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 (Tabella 12). I flussi in ingresso nel 2022 hanno riguardato nella grande maggioranza dei casi personale delle

categorie D e C. Nel complesso sono entrate 257 unità di personale a fronte di 152 uscite; si ha pertanto un incremento di 105 dipendenti, frutto di un saldo positivo di 73 unità per le donne e 32 per gli uomini.

TABELLA 12 – INGRESSI E CESSAZIONI PER IL PERSONALE TA A TEMPO INDETERMINATO E CEL, PER CATEGORIA E GENERE – VALORI ASSOLUTI E INDICI DI TURNOVER (2022)

	Numerosità del personale (2022)		Ingressi		Cessazioni		Indici di turnover			
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Compensazione*		Turnover complessivo**	
							Donne	Uomini	Donne	Uomini
Personale TA cat. EP	104	63	–	–	5	5	0,00	0,00	4,8	7,9
Personale TA cat. D	821	406	56	25	27	13	2,07	1,92	10,1	9,4
Personale TA cat. C	882	461	116	55	53	20	2,19	2,75	19,2	16,3
Personale TA cat. B	111	81	–	–	16	11	0,00	0,00	14,4	13,6
CEL	58	15	3	2	1	1	3,00	2,00	6,9	20,0
TOTALE	1.976	1.026	175	82	102	50	1,72	1,64	14,0	12,9

* 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 31/12/2022 conferma lo squilibrio a favore della componente maschile (Tabella 13 e Figura 49). Gli uomini rappresentano più della metà (52%) del totale dei componenti degli Organi e sono in maggioranza tra i/le Prorettori/trici, nel Senato Accademico, nel Consiglio di Amministrazione, nel Collegio dei Revisori dei Conti e nel Consiglio degli Studenti.

Le donne prevalgono tra i Delegati/Incarichi a Progetto, nella Consulta dei Sostenitori, nel CUG e nella Consulta del Personale Tecnico Amministrativo – ma occorre tenere presente che le donne rappresentano i due terzi del Personale TA e CEL.

Lo sbilanciamento all'interno del Consiglio degli Studenti (solo 11 studentesse su 33 a fine 2020, 12 su 33 a fine 2021 e a fine 2022) permane, nonostante il principio delle pari opportunità di genere richiamato dallo Statuto di Ateneo (art. 11, co. 1).

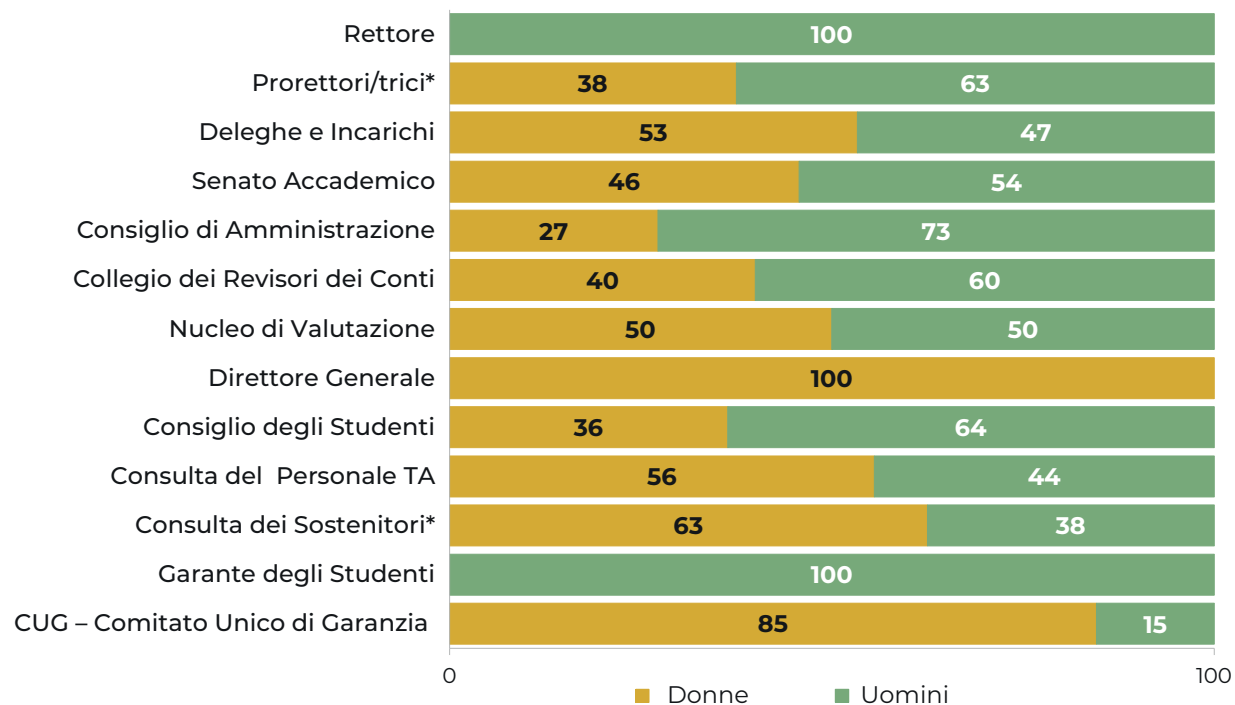
**TABELLA 13 – MEMBRI DEGLI
ORGANI IN CARICA AL 31/12/2022
PER GENERE – VALORI ASSOLUTI**



	Donne	Uomini	TOTALE
Rettore	–	1	1
Prorettori e Prorettrici	3	5	8
Deleghe e Incarichi	16	14	30
Senato Accademico, di cui:	16	19	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 studenti e studentesse</i>	4	2	6
Consiglio di Amministrazione, di cui:	3	8	11
<i>Presidente (Magnifico Rettore)</i>	–	1	1
<i>componenti interni</i>	1	4	5
<i>componenti esterni</i>	1	2	3
<i>componenti dei Rappresentanti degli studenti e studentesse</i>	1	1	2
Collegio dei Revisori dei Conti	2	3	5
Nucleo di Valutazione	3	3	6
Direttore Generale	1	–	1
Consiglio degli Studenti	12	21	33
Consulta del Personale Tecnico Amministrativo	10	8	18
Consulta dei Sostenitori	5	3	8
Garante degli Studenti	–	1	1
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
TOTALE	82	88	170



**FIGURA 49 – MEMBRI DEGLI ORGANI IN CARICA AL 31/12/2022 PER GENERE –
COMPOSIZIONE PERCENTUALE**

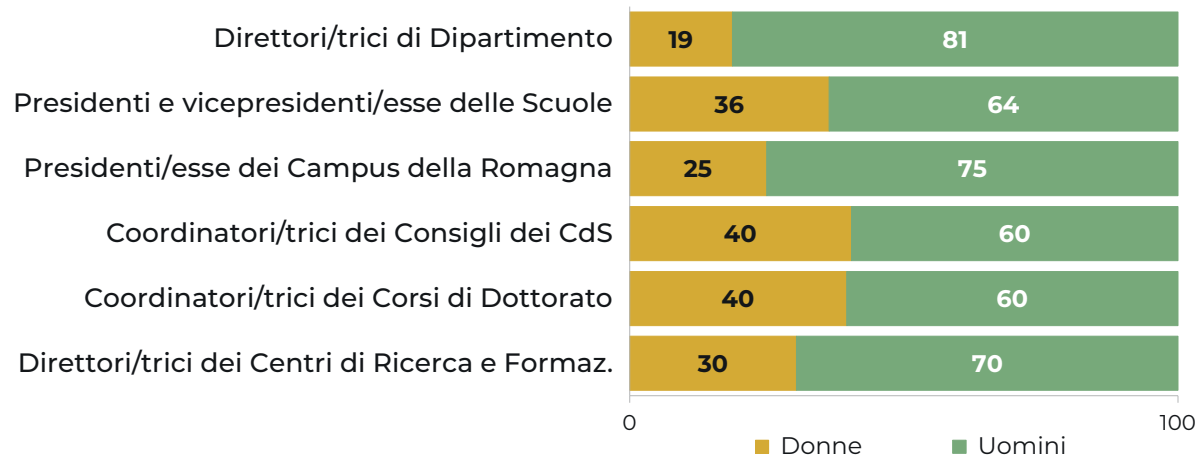


* La somma delle percentuali visibili non risulta 100 per effetto dell'arrotondamento.

Anche in riferimento alle posizioni di vertice ricoperte a fine 2022 nelle strutture dedicate alla ricerca e alla didattica la componente femminile risulta sottorappresentata (Figura 50). Infatti sono donne solo 6 dei 32 Direttori di Dipartimento dell'Ateneo, 4 delle 11 cariche di Presidente o Vicepresidente di

Scuola, una dei/le 4 Presidenti/esse di Campus della Romagna e 7 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 (89 su 220 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 (2022)





4.
INVESTIMENTI
EFFETTUATI
PER LA
PROMOZIONE
DELLE PARI
OPPORTUNITÀ

4.1 L'INSERIMENTO DELLA VARIABILE GENERE NELLA DIDATTICA E NELLA RICERCA

La Tabella 14 riporta il numero delle attività formative a cui i rispettivi docenti hanno attribuito la corrispondenza con l'obiettivo n° 5 (*Gender Equality*) del Sustainable Development Goals – SDGs. Il numero delle attività legate al tema dell'uguaglianza di genere è passato da 786 per l'a.a. 2020/21 a 1.025 per il 2022/23.

TABELLA 14 – ATTIVITÀ FORMATIVE CHE TRATTANO L'UGUAGLIANZA DI GENERE (GOAL 5/SDGS), PER AMBITO – VALORI ASSOLUTI (A.A. 2020/21-2022/23)

Ambito	2022/23	2021/22	2020/21
Economia e management	42	34	29
Farmacia e biotecnologie	16	10	10
Giurisprudenza	71	63	67
Ingegneria e architettura	47	39	26
Lingue e Letterature, Traduzione e Interpretazione	128	130	109
Medicina e Chirurgia	102	82	77
Medicina veterinaria	2	1	–
Psicologia	40	38	27
Scienze	35	31	25
Scienze agro-alimentari	2	1	1
Scienze dell'educazione e della formazione	110	99	86
Scienze motorie	14	11	10
Scienze politiche	80	76	71
Scienze Statistiche	18	15	14
Sociologia	31	23	20
Studi umanistici	287	249	214
TOTALE	1.025	902	786

L'interesse crescente per le tematiche di genere è riconoscibile anche attraverso un'analisi testuale delle descrizioni delle materie inserite nella programmazione didattica dell'Ateneo¹⁸. Infatti nell'anno accademico 2022/23 sono state erogate 70 attività formative riferite a temi di genere in 24 corsi di studio di 7 Ambiti diversi, contro le 59 del 2020/21 (Tabella 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 12 attività formative legate al genere. Questi insegnamenti sono invece assenti negli Ambiti a caratterizzazione tecnico-scientifica o economica.

¹⁸ 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: "donna", "uomo", "femminile", "maschile", "genere", "sessualità", "pari opportunità", "woman", "man", "men", "gender", "feminine", "masculine", "female", "male", "equal opportunity". Dai risultati ottenuti sono stati esclusi i casi in cui le attività formative individuate riguardano aspetti strettamente medici o veterinari.

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. 2020/21-2022/23)

Ambito	2022/23	2021/22	2020/21
Giurisprudenza	5	5	4
Lingue e Letterature, Traduzione e Interpretazione	22	23	20
Medicina e Chirurgia	6	6	8
Scienze dell'educazione e della formazione	6	6	5
Scienze politiche	10	8	7
Sociologia	3	2	1
Studi umanistici	18	17	14
altri Ambiti	–	–	–
TOTALE	70	67	59

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 2022/23 33 studentesse/i, di cui 31 donne e 2 uomini.

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 genere¹⁹ sono stati analizzati i titoli e le parole chiave delle tesi di Dottorato discusse nel triennio 2020-2022, così come i titoli degli Assegni di ricerca attivati nel medesimo periodo.

Con riferimento alle tesi di Dottorato, l’analisi ha individuato 23 tesi riguardanti la dimensione di genere: 9 nel 2020, 6 nel 2021 e 8 nel 2022.

Nel triennio 2020-2022 sono stati attivati inoltre 19 Assegni di ricerca riferiti al genere: 1 nel 2020, 5 nel 2021 e 13 nel 2022; i Dipartimenti coinvolti sono in totale 9²⁰. 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.

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 2022”, “Magistralmente” e “Virtual Fair Bachelor’s and Master’s”, organizzate dall’Università di Bologna per gli/le studenti/esse delle scuole superiori, delle lauree triennali e internazionali, la Delegata del Rettore a Equità, Inclusione e Diversità ha curato lo stand virtuale “Alma Gender, Diversity and Inclusion”, 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, LGBTQI+ 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 a 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; progetto G-BOOK 2: “*European teens as readers and creators in gender-positive narratives*”; Crivispe, Centro di ricerca filosofica per lo studio della violenza sociale, politica e economica.

¹⁹Come per le attività formative, si è fatto riferimento alle radici “donn”, “uom”, “femmin”, “masch”, “gender”, “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.

²⁰Il Dipartimento delle Arti (DAR) è presente nell’arco del triennio con 5 Assegni di ricerca; Scienze Mediche e Chirurgiche (DIMEC) ne ha 4; Psicologia (PSI) ne ha 3; Scienze Giuridiche (DSG) ne ha 2; Interpretazione e Traduzione (DIT), Scienze dell’educazione (EDU), Scienze economiche (DSE), Scienze politiche e sociali (SPS) e Sociologia e diritto dell’economia (SDE) ne hanno 1.

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*; è nel *Diversity Council* di UNA Europa, per il quale è leader dell'*Action Group* su "*Sharing Good Practices*" e ha partecipato alla pubblicazione *Engaging with Diversity in European Universities*, all'interno della quale ha curato in particolare la sezione "*Collecting good practices on diversity for the university of tomorrow*"; 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, sempre *in progress*, può arricchirsi di nuovi contenuti ed è raccolta attraverso il sito di UNIBO dedicato a "[Equità, diversità e inclusione](#)".

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+. Lessere immersi in questo ambiente internazionale arricchisce l'offerta formativa di esperienze e condivisioni diverse.

Diversity Management

Nell'ambito del progetto sulle competenze trasversali istituito 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 *burnout* 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, il linguaggio inclusivo, attraverso un approccio multidisciplinare e intersezionale per la gestione e la valorizzazione delle diversità nei contesti complessi.

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 sono 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 antiviolenza in qualità di mediatore culturale e *gender expert diversity manager* presso enti pubblici e aziende private, pari opportunità e i *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. La presidente dell'Associazione per il biennio 2020-22, rieletta per il successivo biennio 2023-2024, 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 con i 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 e 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

Dal 2009 il Centro Studi sul Genere e l'Educazione (CSGE) è attivo presso il Dipartimento di Scienze dell'Educazione "Giovanni Maria Bertin" dell'Università di Bologna. Al Centro afferiscono studiose/i che, con un approccio (inter)multidisciplinare e integrato, affrontano le questioni di genere in ambito educativo e inerenti in particolare a:

- educazione (alla parità) di genere;
- superamento degli stereotipi, delle disuguaglianze e delle discriminazioni;
- educazione contro la violenza;
- analisi dei processi identitari legati ai percorsi formativi;

- rappresentazioni sociali e mediatiche delle differenze;
- costruzione e evoluzione delle immagini di femminilità e mascolinità in contesti diversi;
- problematiche legate al genere in ambito educativo che possono indurre una segregazione formativa alle origini della femminilizzazione o maschilizzazione di molte professioni;
- pratiche corporee;
- rapporti tra genere e migrazione, discriminazioni per cause etniche, per disabilità, di classe, politiche, religiose e altro.

Nel 2023 al Centro afferiscono 32 tra docenti e ricercatori/trici di diversi dipartimenti delle sedi di Bologna, Rimini e Cesena.

Ricerche

- Dal 2021: partecipazione al progetto Cut All Ties: obiettivo affrontare la violenza di genere attraverso la progettazione, l'implementazione e la valutazione di un programma educativo basato sulla gamification e le nuove tecnologie per sensibilizzare, prevenire e ridurre la violenza di genere tra i giovani di 14-17 anni in sei scuole di Barcellona, Madrid e Milano (referente prof.ssa Rosy Nardone).
- Febbraio 2022: adesione al progetto SDG5 – GENDER EQUALITY BANDO AICS ECG per la realizzazione di interventi in cui l'educazione alla cittadinanza globale e l'educazione allo sviluppo sostenibile, compresi l'uguaglianza di genere e i diritti umani, siano integrati a tutti i livelli in: a) politiche educative nazionali, b) curricula, c) formazione degli insegnanti, d) valutazione degli studenti. Il Centro è responsabile della formazione e della supervisione scientifica del kit didattico che verrà realizzato (referenti prof.sse Rosy Nardone e Federica Zanetti).
- Novembre 2022: partnership nel Progetto dal titolo "Responsability. La responso-abilità di

contrastare la violenza maschile contro le donne”, in collaborazione con l’associazione Senza Violenza (Referenti Lorenzini e Ghigi). Il progetto ha ottenuto il finanziamento per l’a.a 2023/24 dalla Regione Emilia-Romagna.

- Novembre 2022: partnership nel Progetto “EmpowerME”, proposto da WeWorld Onlus con sede a Milano per richiesta di finanziamento (referente Demozzi).

Federica Zanetti).

- Tra novembre e dicembre 2022 è stato realizzato il Corso di formazione/laboratorio su “Orientamento scolastico in ottica di genere” per le scuole superiori del Comune di Imola nell’ambito dell’evento “Questioni di genere” (Referente Silvia Leonelli), in collaborazione con la Libreria Il Mosaico di Imola e l’Assessorato alle pari opportunità del Comune di Imola.

Docenze

Titolarità del corso (prof.ssa Rossella Ghigi):

- 94414 – Gender Studies in Education – BOLOGNA
- Docenza all’interno di insegnamenti di Competenze trasversali dell’Università di Bologna (prof.ssa Elena Luppi):
 - 91846 – DIVERSITY MANAGEMENT – FORLÌ
 - 86715 – DIVERSITY MANAGEMENT – BOLOGNA

Dal 2018 ad oggi: Docenza sugli stereotipi di genere – Corso Diversity management sull’acquisizione di competenze trasversali – Università di Bologna (prof. ssa Paola Villano e prof. Carlo Tomasetto).

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

- 2022 richiesta di attivazione di una nuova edizione del Corso di Formazione Permanente (Referente

Eventi realizzati in collaborazione con altre associazioni/ servizi/enti del territorio

7 MARZO 2022

A cura di: prof.sse Stefania Lorenzini e Manuela Gallerani, all'interno degli Insegnamenti di Pedagogia Interculturale, Laurea in Educatore nei Servizi per l'Infanzia e di Teoria e modelli dell'educazione permanente e della formazione continua, Laurea Magistrale in Scienze dell'educazione permanente e della formazione continua.

Introduce e modera: Stefania Lorenzini (Università di Bologna).

Intervengono:

Manuela Gallerani (Università di Bologna), "L'emancipazione femminile nel Novecento: alcune date e conquiste",

prof. Federico Batini (Università degli Studi di Perugia), "Primi appunti sulla sessualità giovanile durante il lockdown",

prof. Giuseppe Burgio (Università degli Studi di Enna 'Kore'), "Apprendere il genere: il maschile come costruzione".

8 MARZO 2022

All'interno dell'insegnamento di Educazione all'affettività e alle relazioni sessuali, Laurea in Educatore Sociale e Culturale, la prof.ssa Silvia Demozzi propone il Seminario: "Sex work is work! Il lavoro sessuale tra stereotipi e stigmatizzazioni".

Introduce e modera: Silvia Demozzi (Università di Bologna).

Interviene: dott.ssa Giulia Zollino.

10 MARZO 2022

All'interno degli Insegnamenti di Elementi di didattica innovativa per la scuola e l'extrascuola e Teorie e modelli educativi delle differenze di genere, Laurea

in Educatore Sociale e Culturale, sede di Rimini, propongono il seminario "È una donna: il protocollo non ne prevede la presenza...". Donne tra esclusioni, diritti e accessibilità.

Introducono e commentano: dott.ssa Rosy Nardone (Università di Bologna) e dott.ssa Silvia Leonelli (Università di Bologna).

18 MAGGIO 2022

La prof.ssa Cristiana De Santis propone il Seminario "Sessismo linguistico e stereotipi di genere: uno sguardo oltre i libri di testo della primaria".

Introduce: Cristiana De Santis (Università di Bologna, CSGE).

Interviene: Chiara Urru (Università di Modena e Reggio Emilia).

19 MAGGIO 2022

La prof.ssa Cinzia Albanesi propone il Seminario "Contesti che cambiano: trasformare le comunità attraverso l'attivismo lgbtqi+" all'interno del Laboratorio di Psicologia di Comunità.

Il Seminario, aperto a student3 e cittadinanza, si propone di riflettere sul valore trasformativo dell'attivismo. La riflessione verrà svolta insieme a membri di diverse associazioni e collettivi LGBTQIA+.

Modera: Cinzia Albanesi – Coordinatrice del Corso di Laurea Magistrale in Psicologia scolastica e di comunità.

Intervengono:

Christian Compare – Laboratorio Psicologia di comunità;

Marco Montalti – Rimbaud Cesena;

Leila Pereira Daianis – Presidente Associazione Libellula Roma;

Ketty Diana e Ant – Collettivo Transfemminista zamp3 mostruos3, Bari;

Nic e Irene – Assemblea sei trans Torino;

Maric Martin Lorusso – Laboratorio Psicologia di Comunità.

26 OTTOBRE 2022

La prof.ssa Stefania Lorenzini, all'interno dell'Insegnamento di Pedagogia Interculturale, Laurea in Educatore Sociale e Culturale (sede di Rimini), propone il Seminario Il lavoro di un Servizio Sociale nel contrasto della violenza intrafamiliare. Scelte comunicative a carattere interculturale.

Modera: Stefania Lorenzini.

Intervengono:

Letizia Lambertini, Coordinatrice del progetto CAREfully DONnE e Referente Interventi di Pari Opportunità, ASC InSieme.

Michela Baruzzi, Educatrice professionale coordinatrice Interventi Educativi e Servizio di spazio neutro, Area Minori e Famiglie ASC Insieme GRUPPO SPECIALISTICO VIOLENZA INTRAFAMILIARE di ASC InSieme.

Saadia Lafhimi Mediatrice linguistico-culturale Gruppo specialistico Violenza intrafamiliare di ASC InSieme.

26 OTTOBRE 2022

La dott.ssa Chiara Cretella (CSGE, Università di Bologna) propone la Tavola Rotonda in occasione dell'uscita del libro "Generi in formazione l'impatto della didattica universitaria sulla cittadinanza di genere", Edizioni Settenove, 2022.

Intervengono:

Rita Monticelli (Università di Bologna);

Rossella Ghigi; Cinzia Albanesi; Manuela Gallerani (CSGE, Università di Bologna).

Le autrici e gli autori: Cinzia Albanesi; Chiara Cretella; Andrea Ciani; Manuela Ghizzoni; Elena Luppi Maric* Lorusso; Rosy Nardone; Serena Stefani; Dario Tuorto; Cinzia Venturoli; Federica Zanetti.

23 NOVEMBRE 2022

La prof.ssa Elena Malaguti propone il Seminario "LA BAMBINA CHE AVEVA PAROLE. Violenza assistita e percorsi d'aiuto per l'infanzia".

Saluti:

Prof.ssa Cristina Demaria, Delegata Equità Diversità Inclusion (Università di Bologna);

Belinda Gottardi, sindaca e delegata pari opportunità per i Comuni dell'Unione Reno Galliera;

Daniela Tatti, Responsabile Servizio specialistico di Psicologia e Referente del progetto "Orphan of Femicide Invisible Victim" per Casa delle Donne per non subire violenza.

Modera: Prof.ssa Elena Malaguti (Università di Bologna).

Studentesse e studenti dialogano con:

Maria Grazia Anatra, autrice e Presidente Associazione Woman to be Elena Blé, educatrice, coordinatrice del gruppo educativo del settore Ospitalità della Casa delle Donne per non subire violenza;

Silvia Mammini, Psicologa Clinica, è stata Responsabile dell'Area Minori – Centro Antiviolenza Luna di Lucca; Gabriella Podobnich, insegnante e curatrice del Festival di Letteratura per l'infanzia e adolescenza;

Associazione Uscire dal Guscio – aps Genitori Rilassati.

23 NOVEMBRE 2022

Le prof.sse Federica Zanetti e Rosy Nardone propongono l'iniziativa "Indesiderate". Evento-spettacolo realizzato da un gruppo di donne detenute del carcere di Vigevano frutto del progetto "Educarsi alla libertà" con il regista Mimmo Sorrentino, promosso dal Ministero della Giustizia e dal Mibact.

Indesiderate è il canto d'amore per le donne a cui è stata spaccata la bellezza, che non sanno dire, eppure sono grandi come la Terra, libere come la neve, dolci come un gioco infantile. È lo scandalo di donne che implorano "Ti prego, tienimi in vita, stendimi al sole, prestami un respiro". Che offrono il loro petto come una madre, come una figlia, come un'amante, come chi ha il coraggio e la forza di dire e ridire un sì alla vita.

Coordinano: Federica Zanetti e Rosy Nardone.

Le Protagoniste, il Regista e il Direttore della Casa di Reclusione di Vigevano dialogheranno con studenti e studentesse, docenti e Rappresentanze istituzionali.



2 DICEMBRE 2022

Nell'ambito del Festival “La violenza Illustrata XVII edizione, delle attività CSGE” e in collaborazione con la Biblioteca Italiana delle Donne, la prof.ssa Cristiana De Santis propone il Seminario “Lo stile dell’abuso: Violenza domestica e linguaggio di Raffaella Scarpa”, Treccani, 2021.

Intervengono:

Anna Pramstrahler – Biblioteca italiana delle donne;
Raffaella Scarpa – Docente di Linguistica italiana e Linguistica medica e clinica, Università di Torino;
Cristiana De Santis – Docente di Linguistica (Università Bologna);
Cristina Gamberi – Gemma (Assegnista Università di Bologna);
Presente la Libreria delle donne di Bologna.

6 DICEMBRE 2022

La prof.ssa Rossella Ghigi propone il Seminario “Violenza strutturale e libertà riproduttive. Nulla da obiettare?” Dall’obiezione di coscienza nell’ambito della IVG alla mancata informazione sull’aborto farmacologico. Esiste una violenza strutturale e organizzativa che ha conseguenze potenzialmente devastanti sui corpi e sulle vite delle donne. Ma perché tanti giovani medici oggi obiettano? Cosa caratterizza l’aborto farmacologico rispetto a quello chirurgico? Quali donne oggi abortiscono in Italia e qual è la loro libertà di scelta?

Introducono: Paola Govoni (Università di Bologna e GSGE), storica, e Giulia Nanni, Casa delle donne.

Moderata: Rossella Ghigi, sociologa (Università di Bologna e GSGE).

Intervengono: Valeria Dubini, ginecologa, direttrice attività territoriali USL Toscana;
Elisabetta Lalumera, filosofa;
Valeria Quaglia, sociologa, Università di Macerata;
Anna Pompili, ginecologa, Centro Salute Donna Asl Roma I.

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 a 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/letterature;

- 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 si impegnano nella diffusione di iniziative 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; studiosi/i; insegnanti delle scuole; bibliotecari/ie; enti pubblici; genitori; bambine/i; ragazze/i), impegnandosi in molteplici attività di ricerca, didattica e disseminazione²¹:

- 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

²¹ Per un quadro completo delle iniziative si veda il sito del Centro Studi: <http://metra.dipintra.it/chi-siamo/>.

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 (2016-2024): 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 (nidi, scuola dell'infanzia, primaria e secondaria di primo grado); cicli di laboratori di lettura in biblioteca e a scuola con bambine/i e ragazze/i; partecipazione al progetto "A fianco delle madri" a cura del Centro Donna (ciclo di incontri rivolti a donne sole con figli in situazioni di vulnerabilità o vittime di violenza domestica, sia immigrate che italiane, al fine di supportare e sostenere la responsabilità genitoriale), con interventi focalizzati sui rischi di internet e social network, per donne e bambine/i;
- 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" (2020-2023), finanziato sempre nell'ambito del programma Europa Creativa. Nell'ambito della seconda edizione è stata ampliata la bibliografia europea (includendo la fascia 11-14 anni) e sono stati realizzati laboratori di scrittura creativa e di illustrazione. È stato inoltre organizzato un concorso europeo di scrittura creativa sulle tematiche di genere, i cui racconti vincitori sono stati tradotti in tutte le lingue del progetto e raccolti in una pubblicazione multilingue;

- 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.



CARRIERA ALIAS PER STUDENTESSE E STUDENTI DELL'ATENEO

L'Ateneo offre la possibilità di vivere il proprio percorso universitario con un nome e/o un genere di elezione a tutte le studentesse e a tutti gli studenti che non si riconoscono nel nome e/o nel genere anagrafici. Tale possibilità fa riferimento alle Linee Guida della Commissione sulle tematiche di genere della CRUI, recepite dall'Ateneo nel 2021, che raccomandano a tutti gli atenei italiani di svincolare l'attivazione delle carriere alias da eventuali percorsi medicalizzati per fondarla piuttosto sul principio di autodeterminazione di genere.

La richiesta di attivare una carriera alias può essere presentata da tutti/e coloro che hanno un rapporto con l'Università, ovvero comunità studentesca, assegnisti/e, dottorandi/e, specializzandi/e, dipendenti (docenti, ricercatori/trici, dirigenti, personale tecnico-amministrativo e CEL).

La **carriera alias** prevede l'assegnazione di un'**identità provvisoria** che sostituisce i dati anagrafici con il nome di elezione in tutti i sistemi informativi (es. Almaesami, Studenti Online), sul badge e nell'indirizzo e-mail istituzionale. Tale identità ha una rilevanza esclusivamente interna e viene regolata da un **accordo di riservatezza** con l'Ateneo.

La carriera alias può essere richiesta da studentesse e studenti in qualsiasi momento successivo all'immatricolazione di ogni ciclo di studi e resta attiva per tutta la durata della carriera, permettendo di usufruire dei servizi dell'Ateneo con il proprio nome di elezione: dalla didattica, come la frequenza delle lezioni e il sostenimento degli esami, ai servizi complementari come quelli erogati da Ergo e dal diritto allo studio (ad esempio l'abbonamento per il trasporto pubblico), dai servizi bibliotecari ai quelli sportivi.

L'Ateneo inoltre sta predisponendo degli accordi con Atenei stranieri per favorire la continuità della carriera alias anche nelle esperienze di mobilità internazionale, così come agevola il raccordo con aziende ed enti esterni per lo svolgimento di tirocini.

L'area di competenza per l'attivazione e la gestione della carriera alias è l'Area Servizi Studenti – ASES e le referenti individuate sono le dott.sse Beatrice Tomadini e Deborah Graziano.

Dal 2017 ad aprile 2023 sono state attivate **113** carriere alias di cui 20 hanno ricevuto la sentenza definitiva di rettificazione anagrafica e 2 hanno disattivato la carriera alias.

SERVIZIO DI ATENEO "AVRÒ CURA DI ME"

Il servizio di Ateneo "Avrò cura di me" è rivolto al personale dell'Università di Bologna (tecnici amministrativi, docenti, ricercatrici e ricercatori, assegniste e assegnisti, formatrici e formatori linguistici, CEL, lettori e lettrici), è gratuito e prevede un intervento di supporto psicologico clinico focalizzato e breve, fornito di norma in cinque incontri individuali, in modalità telematica o in presenza.

Il servizio offre ascolto, accompagnamento e supporto per affrontare e gestire il sovraccarico emotivo e le difficoltà relazionali vissute nei diversi ambiti della vita affettiva e sociale, inclusa quella lavorativa. Lo scopo principale del servizio è di aiutare le persone ad individuare e utilizzare le proprie risorse interne per migliorare la flessibilità psicologica e il proprio benessere psicologico.

Responsabile del servizio è la prof.ssa Eliana Tossani del Dipartimento di Psicologia "Renzo Canestrari".

4.3 GLI EVENTI PROMOSSI NEL TERRITORIO

L'Alma Mater 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 in presenza e 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" (<http://www.magazine.unibo.it/>), sono state individuate nel 2022 numerose iniziative di seguito riportate. In particolare, sono state considerate le iniziative direttamente indirizzate alla promozione della parità di genere.

Particolarmente ricco il programma di eventi di Ateneo per la Giornata internazionale della donna e per la Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne. Per l'intero mese di marzo e per tutto il mese di novembre in alcuni luoghi di Bologna e dei Campus dell'Alma Mater sono stati realizzati incontri, seminari, lezioni, mostre e percorsi per parlare della condizione femminile tra diritti, esclusioni ed inclusioni, stereotipi, pregiudizi, violenza.

GENNAIO

Il 28 gennaio all'Università di Bologna è stato presentato dal Direttore di AlmaLaurea Marina Timoteo il primo Rapporto tematico di genere realizzato dal Consorzio Interuniversitario AlmaLaurea "Laureate e laureati: scelte, esperienze e realizzazioni professionali". Sono state affidate alla Ministra Maria Cristina Messa le conclusioni alla presentazione del Rapporto, volto a mappare, riorganizzare, esplorare e approfondire il complesso e articolato insieme di informazioni statistiche, distintamente per genere, su scelte formative ed esiti

occupazionali, per rappresentare e comprendere le differenze tra laureate e laureati, sotto molteplici punti di vista.

FEBBRAIO

Il 21 febbraio la professoressa di Alma Mater Alessandra Costanzo è stata nominata IEEE Fellow. Il prestigioso riconoscimento è stato assegnato alla docente del Dipartimento di Ingegneria dell'Energia Elettrica e dell'Informazione "Guglielmo Marconi" per i suoi importanti contributi nel campo del co-design non lineare elettromagnetico di circuiti a radiofrequenza (RF) e microonde.

Si è svolta il 26 febbraio la cerimonia di inaugurazione dell'A.A. 2021/2022. Per l'occasione sono stati presenti due ospiti speciali: il Ministro dell'Università e della Ricerca Maria Cristina Messa e Patrick Zaki, in video collegamento dall'Egitto. In attesa del processo a carico dello studente arrestato il 7 febbraio 2020, l'Alma Mater continua il suo impegno per tenere alta l'attenzione su questo caso, fino a quando Patrick non sarà libero di poter tornare a frequentare le aule e gli spazi della sua università.

MARZO

Il 3 marzo è stato realizzato il primo incontro del ciclo di quattro incontri "All'ombra dell'autore – Traduttori nel cassetto" (3 – 16 – 25 – 31 marzo), evento organizzato nell'ambito del progetto NipPop – Parole e Forme da Tokyo a Bologna, del Dipartimento di Lingue, Letterature e Culture Moderne dell'Università di Bologna, curato dalla prof.ssa Paola Scrolavezza. Sono state esplorate opere di grandi scrittrici e registe nipponiche e omaggiate anche quelle donne che lavorano con la cultura giapponese: studiose, traduttrici ed esperte che ci hanno accompagnato alla scoperta di libri, film, fumetti che raccontano cosa significa essere donna in Giappone.

Presso il Dipartimento di Sociologia e Diritto dell'Economia dell'Alma Mater, dove Emma Pezemo, vittima di femminicidio, studiava in procinto di conseguire la laurea magistrale in Sociologia e Servizio Sociale, il 4 marzo si è svolto un convegno sulle disuguaglianze di genere e la violenza contro le donne.

La lezione "Laura Bassi in Germania: il caso Christiana Mariana von Ziegler", tenuta dalla prof.ssa Chiara Conterno sulla ricezione di Laura Bassi in Germania, in particolare sull'ode "Als die gelehrte Laura Maria Catharina Bassi in Bologna den Doktorhut erhielt", scritta dalla poetessa tedesca Christiana Mariana von Ziegler, si è tenuta in presenza e online la mattina dell'8 marzo.

L'8 marzo in occasione della Giornata internazionale della donna è stato organizzato un percorso eccezionale all'Ateneo, dedicato alle figure femminili di Palazzo Poggi. Dalle legendarie docenti medievali alla prima cattedra femminile al mondo, dalle scienziate dell'Istituto settecentesco ai traguardi della parità di genere raggiunti oggi in Ateneo. Volti, voci e lasciti di donne che silenziosamente hanno scritto la storia dell'Università di Bologna e che per l'occasione meritano un incontro apposito.

L'incontro "Le variabili sesso e genere nelle scienze sensoriali" con la prof.ssa dell'Alma Mater Tullia Gallina Toschi e la prof.ssa Sara Spinelli dell'Università degli Studi di Firenze si è tenuto online l'8 marzo.

Il 10 marzo a Rimini si è svolto il seminario "È una donna: il protocollo non ne prevede la presenza... Donne tra esclusioni, diritti e accessibilità". Partendo dalle suggestioni del film "Il diritto di contare", si è sviluppato il dibattito sulla condizione femminile tra diritti, esclusioni ed inclusioni, rispetto all'approccio intersezionale, nei diversi ambiti lavorativi, educativi e sociali.

A Ravenna dall'8 al 18 marzo, presso la biblioteca Oriani, è stata realizzata la mostra fotografica "Sheroes. Donne eroiche" di Federico Borella, curata dal Soroptimist club di Ravenna. In alcuni orari è

stata presente la prof.ssa e delegata per l'orientamento in entrata e in itinere, Elena Fabbri, per dare il suo contributo come soroptimista, docente dell'Alma Mater e donna.

Il 18 marzo a Palazzo Hercolani e in diretta online, si è svolto il seminario multidisciplinare "Sul femminicidio come forma estrema della violenza maschile contro le donne", promosso dall'Osservatorio di ricerca sul femminicidio, esito di una ricerca PRIN che ha coinvolto cinque gruppi di lavoro di altrettante università, coordinati dalla prof.ssa Pina Lalli del Dipartimento Scienze Politiche e Sociali dell'Università di Bologna. Levento, con l'obiettivo di incrociare diverse prospettive di analisi sulle violenze maschili contro le donne è stato organizzato in collaborazione con l'Associazione GIUDI.T, Giuriste d'Italia e con il patrocinio del Consiglio dell'Ordine degli Avvocati di Bologna

Il convegno "Disuguaglianze di genere e violenza contro le donne: un dialogo interdisciplinare in memoria di Emma Pezemo", organizzato dal Dipartimento di Sociologia e Diritto dell'Economia dell'Università di Bologna, con la partecipazione del Magnifico Rettore Molari e della Ministra per le Pari Opportunità e la Famiglia Bonetti, si è svolto il 25 marzo presso l'Aula dei Poeti di palazzo Hercolani e in diretta streaming su Teams. I temi affrontati sono stati molteplici, dall'inclusione e diversità, alla violenza di genere, dal ruolo dell'informazione e della comunicazione a quello dell'educazione, con l'obiettivo di favorire un dialogo interdisciplinare in grado di dare conto della natura complessa e sfaccettata dei fenomeni presi in analisi, ma anche di riflettere su strategie di decostruzione della disuguaglianza di genere e pratiche di lotta contro violenza di genere.

APRILE

Stephanie Arnold e Carolina Gerli, due studentesse di dottorato al Dipartimento di Scienze politiche e sociali, hanno rappresentato l'Università di Bologna

nel prestigioso Europaeum Scholars Programme per il 2022 e il 2023: un corso biennale pensato per sviluppare competenze di leadership e professionali. L'iniziativa è stata rivolta ai dottorandi più talentuosi all'interno del network di Europaeum, un'alleanza di 18 importanti atenei europei.

Il 13 aprile è stato pubblicato su Amsacta il libro "Raccontare il femminicidio: cronaca, tribunali, politiche" Blue paper della Ricerca PRIN-Miur 2015 "Rappresentazioni sociali della violenza sulle donne: il caso del femminicidio in Italia", a cura del Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali – Osservatorio di ricerca sul femminicidio.

Il 20 aprile sono state aperte le iscrizioni all'edizione 2022 del Summer Camp Ragazze Digitali, che diventa Ragazze Digitali ER. Altre novità sono i due percorsi gratuiti, uno laboratoriale in presenza e uno seminariale online, rivolti alle studentesse del III e IV anno di qualsiasi scuola superiore. Inoltre, alle sedi storiche dell'Università di Bologna e Modena e Reggio Emilia, si sono aggiunte Parma e Ferrara.

L'undicesima edizione di "International Girls in ICT Day", una giornata dedicata alle donne impegnate nel settore Tech, si è svolta il 28 aprile. L'Alma Mater promuove e sostiene iniziative che stimolino l'interesse delle giovani ragazze verso le materie STEM e il mondo dell'ICT. Tra le iniziative di orientamento, ogni anno viene promosso dal Dipartimento di Informatica – Scienza e Ingegneria dell'Università di Bologna (DISI) il Summer Camp Ragazze Digitali ER che, dal 2014, offre gratuitamente alle studentesse del III e IV anno di qualsiasi scuola superiore l'opportunità di seguire laboratori e attività con l'obiettivo di avvicinarsi al mondo delle tecnologie digitali con un approccio coinvolgente e creativo; NERD? (Non È Roba per Donne?) promosso da IBM Italia e numerosi tra i maggiori Atenei italiani, fra cui l'Università di Bologna; Coding girls, promosso dalla Fondazione Mondo Digitale e dall'Ambasciata degli Stati Uniti in Italia, attivo su numerose città italiane, fra cui Cesena e Bologna, e supportato da diversi Atenei fra cui

l'Università di Bologna.

Il libro di Rebecca Messbarger dedicato ad Anna Morandi, anatomista bolognese del XVIII secolo, ha ispirato il docufilm "Die Anatomin" della regista Iris Fegerl con cui è risultata vincitrice al Toronto International Women Film Festival 2022 per la sezione Best Biographical Film. Il film è stato doppiato per il pubblico italiano dal Dipartimento di Interpretazione e Traduzione dell'Università di Bologna e dal Sistema Museale di Ateneo e dal 29 aprile viene proiettato ogni ora durante gli orari di apertura della sede museale al Palazzo Poggi.

MAGGIO

Il 2 e il 3 maggio, a Bologna e nei Campus di Cesena, Forlì, Ravenna e Rimini, si sono svolti in presenza e in diretta streaming numerosi eventi e momenti di riflessione sulla violenza di genere in ricordo di Emma Pezemo, con la partecipazione delle autorità accademiche, regionali e cittadine, di studentesse, studenti e docenti dell'Alma Mater e delle scuole.

Il 2 maggio sono stati posati fiori alla panchina rossa presso Residenza ER.GO Galvani (Parco delle Querce, Bologna) con momenti di riflessione e di arte, a cura dei Comitati Unici di Garanzia dell'Alma Mater e di ER.GO, con studentesse e studenti delle residenze ER.GO.

La sera del 2 maggio in Piazza Scaravilli a Bologna e in diretta streaming su YouTube e nella pagina Facebook dell'Alma Mater gli interventi delle autorità sono stati scanditi dalle letture degli attori Donatella Allegro e Nicola Bortolotti, con danze e musiche a cura delle studentesse e degli studenti dei Laboratori ER.GO.

Il 3 maggio nell'Aula Magna di Santa Lucia si è svolto un momento di riflessione con le studentesse e gli studenti delle scuole secondarie e gli interventi dell'attivista e comunicatrice Elisa Coco, della ricercatrice di UniBo Cristina Gamberi, dell'illustratrice Sara Garagnani, dello psichiatra Vittorio Lingiardi, della psicologa Laura Saracino, del ricercatore Marco Giacomazzi.

Il 3 maggio Emma Pezemo è stata ricordata nel corso degli eventi organizzati presso i Campus della Romagna e sul canale YouTube di Ateneo: l'incontro "Finisce dove inizia. Donne maltrattate e uomini maltrattanti" al Campus di Forlì; la tavola rotonda in diretta streaming in memoria di Emma al Campus di Ravenna; l'incontro-dialogo in memoria di Emma tra Cinzia Albanesi e studenti, studentesse e docenti al Campus di Cesena (e in diretta streaming); il Dialogo a più voci per Emma con Raffaella Baccolini, Chiara Elefante, Patrizia Mondin e Roberta Pederzoli presso la Residenza ER.GO del Campus di Forlì (e in diretta streaming); il Dialogo in ricordo di Emma tra le dottorande e le studentesse e Raffaella Casadei presso il Dipartimento QUVI del Campus di Rimini (e in diretta streaming).

GIUGNO

Le giovani ricercatrici dell'Alma Mater ed INAF, Marisa Brienza e Vittoria Laghi, che si sono distinte per i loro progetti nel campo delle STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics), sono state premiate il 13 giugno durante la cerimonia di premiazione della XX edizione italiana del Premio L'Oréal-UNESCO "Per le Donne e la Scienza".

Dal 20 al 30 giugno si è svolto online il Summer Camp Ragazze Digitali ER seminariale con otto appuntamenti pomeridiani durante i quali le ragazze coinvolte hanno assistito a testimonianze di esperte ed esperti provenienti dal mondo imprenditoriale e accademico con l'obiettivo di promuovere il messaggio che anche le donne possono affermarsi nel mondo del digitale.

Il Summer Camp Ragazze Digitali ER laboratoriale si è svolto dal 20 giugno all'8 luglio nelle sedi universitarie di Bologna, Cesena, Parma, Reggio Emilia, Modena e Ferrara. Ogni sede ha seguito un proprio programma: Bologna – Programmazione di videogiochi in linguaggio Python; Cesena – Sviluppo di app con Kodular con elementi di intelligenza artificiale; Ferrara

– Arduino, Internet of Things e Intelligenza Artificiale: rendere smart gli oggetti di uso comune; Modena – Programmazione di videogiochi in linguaggio Python; Parma – Programmazione di videogiochi in linguaggio Python; Reggio Emilia – Programmazione robot basati su Arduino e controllati da app; Edizione online – Sviluppo di app con Kodular con elementi di intelligenza artificiale.

LUGLIO

Il 5 luglio a Palazzo Malvezzi si è svolto il convegno "Le professioni legali in materia di impresa declinate al femminile. Uguaglianza formale e sostanziale nelle professioni forensi", organizzato dal Dipartimento di Scienze Giuridiche dell'Alma Mater in collaborazione con il Comitato Pari Opportunità dell'Ordine degli Avvocati di Bologna e con il patrocinio della Fondazione Forense bolognese e dell'Ordine degli Avvocati di Bologna. L'obiettivo del convegno è stato affrontare in chiave sinergica il tema dell'uguaglianza sostanziale nell'esercizio delle professioni legali in campo economico e di rappresentatività delle avvocate nei consigli di amministrazione.

SETTEMBRE

Sul Portale dell'Ateneo è stato creato uno nuovo spazio per presentare i servizi, le opportunità, le figure istituzionali, gli organi di tutela e garanzia, i centri e i progetti di ricerca, i network nazionali e internazionali per tutta la comunità Unibo. I principali ambiti di intervento per tutta la comunità studentesca e il personale dell'Università di Bologna, presentati nella pagina "Equità, Inclusione e Diversità", sono "Pari opportunità e identità di genere", "Disabilità, bisogni speciali, accessibilità", "Interculturalità e diversità" e "Benessere, ascolto e sicurezza". L'Ateneo ha organizzato in un unico punto e con la massima trasparenza i documenti e i piani di azione, le linee guida e i codici di condotta e comportamento di cui si è dotato per garantire accessibilità, integrazione e inclusione.

Sulla piattaforma UNIBOOK dell'Università di Bologna è partito il 15 settembre un nuovo Massive Open Online Course, gratuito e aperto a tutti, realizzato dal Dipartimento di Lingue, Letterature e Culture Moderne dell'Alma Mater nell'ambito del Progetto di Eccellenza "DIVE-IN Diversity and Inclusion", per esplorare liberamente come i concetti di diversità e inclusione attraversano molti aspetti, fenomeni e testi di lingue, letterature, culture diverse. Fra i molti temi trattati nel corso vi sono l'identità e lo spazio sociale, il territorio, la mobilità e le migrazioni, le biografie linguistiche, la traduzione e autotraduzione, gli archivi e la memoria, la cultura e il potere, le questioni di genere.

OTTOBRE

Il 5 ottobre l'Università di Bologna ha lanciato un nuovo servizio di supporto psicologico per il personale di Ateneo: "Avrò cura di me", sportello gratuito che allarga il Servizio "Avrò cura di te" con un obiettivo ben preciso: promuovere lo sviluppo di competenze nell'affrontare il sovraccarico emotivo, le difficoltà relazionali e le situazioni conflittuali della vita lavorativa e quotidiana. E per farlo offre fino a sette colloqui gratuiti, in presenza o online, con lo scopo di aiutare le persone a individuare e utilizzare le proprie risorse interne, sia per migliorare la flessibilità psicologica e il proprio benessere, sia per fronteggiare al meglio le incertezze della vita lavorativa e quotidiana e i propri conflitti relazionali.

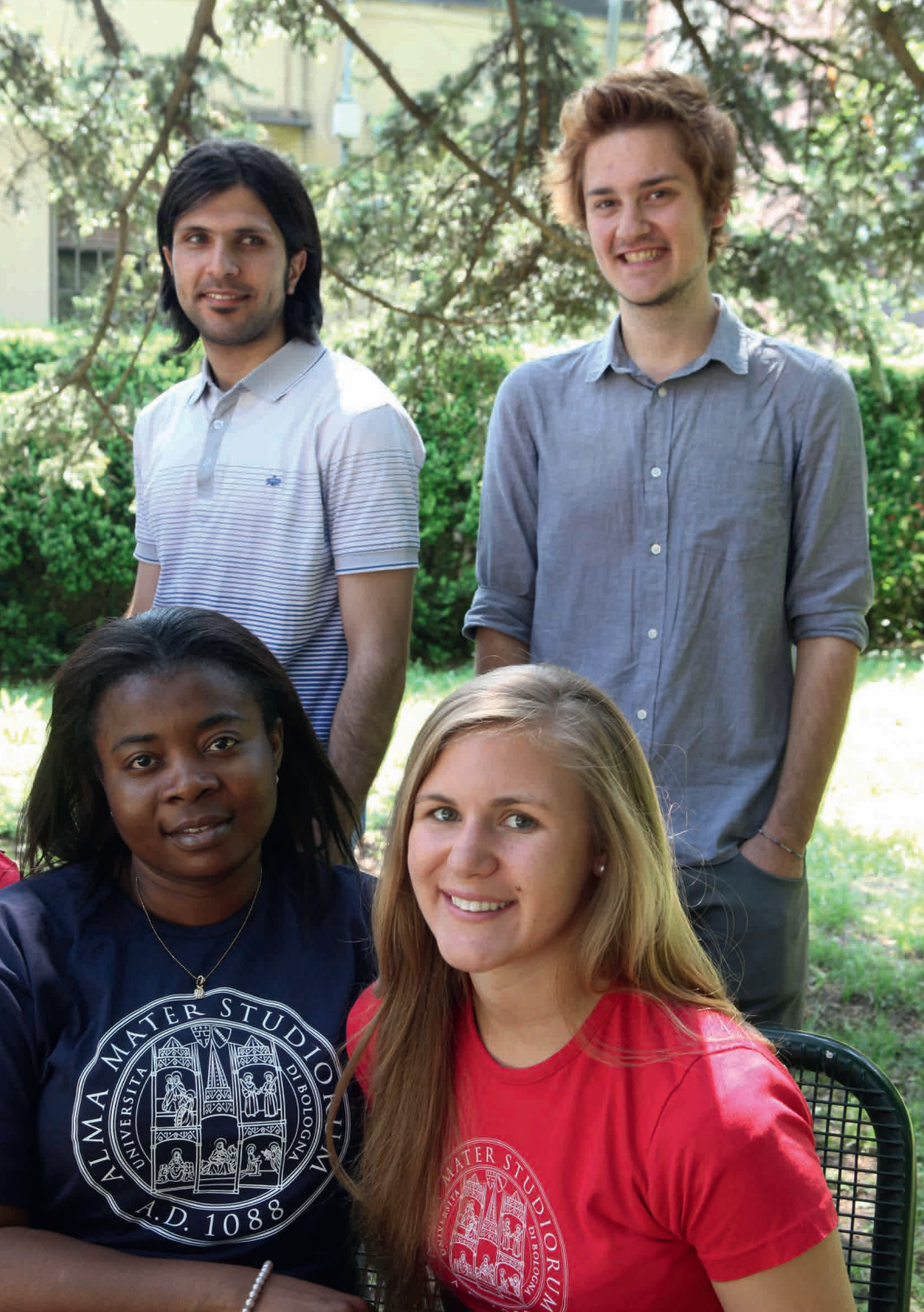
In occasione di Alma Mater Fest, nel corso della tavola rotonda "Contro la violenza di genere: il nuovo servizio dell'Alma Mater per non subire violenza", il 10 ottobre è stato presentato lo Sportello contro la violenza di genere. Aperto a tutta la comunità universitaria, il nuovo spazio è gestito dalla "Casa delle donne per non subire violenza Bologna", per contrastare e prevenire la violenza maschile contro le donne e ogni forma di violenza di genere. Tutti i servizi sono gratuiti, offerti anche in lingua inglese e garantiti online per una copertura Multicampus. Lo sportello

considera le violenze e le discriminazioni di ogni tipo e si rivolge a coloro che hanno subito o subiscono violenza, dalle forme più gravi alle forme più nascoste, fino alle discriminazioni di genere, al sessismo, alle molestie legate all'appartenenza di genere, all'identità e all'orientamento sessuale.

NOVEMBRE

Nell'ambito della più grande conferenza europea su trasporti e mobilità – TRA Visions Awards, 14-17 novembre 2022, la giovane ricercatrice dell'Università di Bologna Christina Makoundou è stata premiata come vincitrice nella categoria "Road", grazie allo sviluppo di un nuovo tipo di pavimentazione anti-trauma per marciapiedi e piste ciclabili, realizzato con tecnologie sostenibili.

In occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne il 25 novembre presso DAMSLab si è svolto il convegno "Women on the Move through relationships #Donne in movimento attraverso le relazioni", organizzato dall'Università di Bologna. Una giornata intera con la partecipazione di docenti, esperti ed esperte che hanno portato all'attenzione il tema della violenza contro le donne, attraverso una prospettiva interdisciplinare da cui poter fare emergere un dialogo innovativo e produttivo fra saperi diversi, organizzata con il coinvolgimento del Centro di Medicina Transculturale e Psicosomatica di Bologna (BOTP) del Dipartimento di Scienze Mediche e Chirurgiche, del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità – CUG, dell'Associazione delle Docenti Universitarie – AddU, del Dipartimento delle Arti, del Dipartimento di Filosofia e Comunicazione, del Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali, del Dipartimento di Sociologia e Diritto dell'Economia, del Dipartimento di Lingue, Letterature e Culture Moderne, del



Dipartimento di Salute Mentale (DSM-DP), dell'Ausl Bologna, del Master Erasmus Mundus in Women's and Gender Studies GEMMA e dell'Osservatorio di ricerca sul femminicidio.

Altre iniziative di Ateneo per la Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne:

- il seminario "La bambina che aveva parole" sulla violenza assistita e sui percorsi d'aiuto per l'infanzia, il 23 novembre nell'Aula 1 (Via del Guasto, 3 – Bologna);

- la performance teatrale "Indesiderate", il 23 novembre nell'Aula Magna del Dipartimento di Scienze dell'Educazione "G. M. Bertin" (Via Filippo Re, 6 – Bologna). Un progetto "Educarsi alla libertà", scritto e diretto da Mimmo Sorrentino con le attrici detenute della Casa di Reclusione di Vigevano;

- il seminario "Por Nós: Trauma, Colonialism, and Political Solidarity among Women Survivors of State Violence in Brazil", il 24 novembre presso l'Aula VII del Dipartimento di Lingue, Letterature e Culture Moderne – LILEC;

- il convegno "Donne senza dimora e violenza", il 28 novembre presso la Cappella Farnese di Palazzo D'Accursio – Bologna, organizzato dall'associazione MondoDonna Onlus con il patrocinio dell'Alma Mater.

DICEMBRE

Il 2 dicembre presso la Biblioteca Italiana delle Donne è stato presentato il libro "Lo stile dell'abuso: violenza domestica e linguaggio", con la partecipazione della prof.ssa Cristiana De Santis, docente di Linguistica Unibo, e di Cristina Gamberi, Ricercatrice femminista e assegnista di ricerca Unibo.

Si è svolto il 6 dicembre a Bologna l'incontro "Violenza strutturale e libertà riproduttive. Nulla da obiettare?!", organizzato in collaborazione con il Centro Studi sul Genere e l'Educazione del Dipartimento di Scienze dell'Educazione "G. M. Bertin".

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 2022 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 2022 per realizzare le azioni del Piano di Azioni Positive del CUG (spese dirette)

Spese per eventi, convegni e manifestazioni	6.642,91
Quote di iscrizione per la partecipazione alla Scuola Estiva della Società Italiana delle Storiche (SIS)	400,00
Quota associativa Conferenza nazionale degli organismi di parità degli Atenei italiani (anno 2022)	300,00
Stampati e modelli (Bilancio di Genere, etc)	1.390,80
Incarico di lavoro autonomo occasionale per le esigenze del CUG	3.225,00
Incarico di lavoro autonomo occasionale per la promozione di una collaborazione tra il CUG e l'Osservatorio di ricerca sul femminicidio di UniBo	2.765,00
Totale	14.732.71

Spese per interventi indirettamente connessi alle pari opportunità

Contributo per l'iscrizione dei figli ai nidi di infanzia	43.683,52
Contributo per centri estivi e servizi di baby sitting	69.844,91
Premio di natalità	5.500,00

Modalità di spesa del Budget assegnato al CUG

Il *budget* assegnato al CUG per il 2022 è complessivamente pari a 22.500 euro.

Le risorse spese nel 2022 per realizzare le azioni contenute nel Piano di Azioni Positive del CUG sono state indirizzate alle seguenti attività:

- versamento della quota associativa alla Conferenza nazionale degli organismi di parità degli Atenei italiani;
- realizzazione dell'evento "Dalle linee guida per la visibilità del genere nella comunicazione istituzionale all'uso dei nomi professionali femminili", promosso e organizzato dal CUG e dalla Delegata per l'Equità, l'Inclusione e la Diversità il 23 giugno 2022 presso Aula 3, piazza Scaravilli;
- finanziamento tramite un bando di 4 quote di iscrizione alla Scuola estiva della Società Italiana delle Storiche (SIS) dal titolo "Genere e capitalismo. Storia e prospettive teoriche", svoltasi dal 24 al 28 agosto 2022;
- finanziamento tramite un bando per incarico di lavoro autonomo occasionale per le esigenze del CUG per psicologo iscritto all'albo per la conduzione di un'indagine conoscitiva online tra lavoratori e lavoratrici dell'Università di Bologna sul tema del disagio lavorativo, nell'ambito del progetto Piano delle azioni positive 2022-2025;
- finanziamento tramite un bando per incarico per l'esecuzione di attività di supporto alla ricerca e aggiornamento in relazione al mantenimento del sito web dell'"Osservatorio sul femminicidio" (UniBO), con il quale ha avviato una collaborazione nell'ambito del progetto CUG "Piano delle azioni positive 2022-2025";
- realizzazione, presso DAMSLab Teatro del Dipartimento delle Arti, del convegno "Women on the Move through Relationships – Donne in movimento attraverso le relazioni", promosso dall'Università di Bologna e dal CUG in occasione della Giornata internazionale contro la violenza sulle donne, 25 novembre 2022;

- costi per la stampa del Bilancio di Genere 2021 dell'Università di Bologna.

Contributo per l'iscrizione dei/le 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). Il dato si riferisce all'anno scolastico 2021/2022 erogato nel 2022.

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 2022 si riferisce al personale che ha presentato domanda i cui figli/e sono nati/e nel 2021. 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 la corresponsione di un contributo di importo pari a 500 €.

Contributo per l'iscrizione dei figli al centro estivo e per l'acquisto di servizi di baby-sitting

In aggiunta al contributo per la frequenza del nido di infanzia, dall'anno 2021 è introdotta una misura tantum per la frequenza ai centri estivi e per l'acquisto di servizi di baby-sitting per i figli con età inferiore a 14 anni per un importo massimo di € 1.400. I destinatari che possono richiedere tale contributo sono il personale TA e CEL con contratto a tempo indeterminato o determinato. Tale contributo è cumulabile con quello per la frequenza al nido d'infanzia fermo restando il limite massimo erogabile sommando le tre tipologie, fissato in 1.400 €. Il dato si riferisce l'anno 2021 erogato nel 2022.

Baby Pit Stop

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 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.

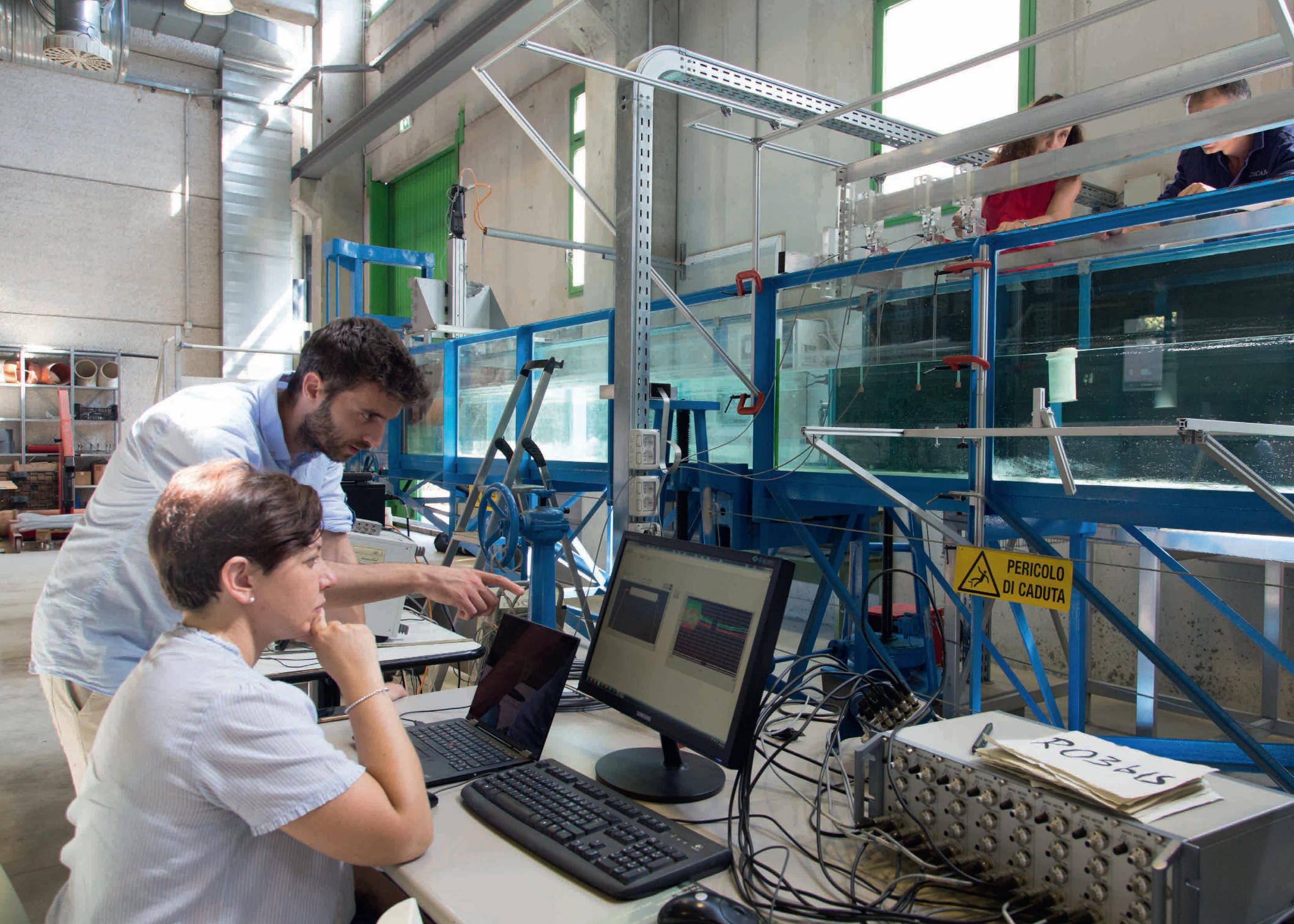
Sono quattro i Baby Pit Stop presso le sedi dell'Università e si trovano a Bologna in via B. Andreatta 4 (ex-Belmeloro 10-12), in via Zamboni 33 presso il Museo di Palazzo Poggi, in via Zamboni 63 presso la Collezione

di Geologia "Museo Giovanni Capellini" e in via della Beverara 123/1 presso l'insediamento universitario del Navile.

Settimane Culturali estive Unibo


Si sono rivelate un asset strategico per l'Ateneo, in grado di offrire ai figli dei dipendenti dell'Alma Mater un momento di apprendimento e svago, offrendo loro un ricco programma sportivo, culturale e laboratoriale e perseguendo al contempo il rispetto dei principi di inclusione, educazione e sostenibilità.

"Seminiamo la pace" è stato il titolo dell'edizione 2022, che ha visto i ragazzi e le ragazze coinvolti in un programma ricco di laboratori, sport e divertimento per un'educazione alla cultura dell'inclusività, della non violenza, della partecipazione attiva alla cittadinanza. L'attività logistica e organizzativa ed il programma sportivo sono stati interamente coordinati dal CUSB, che ha messo in campo risorse straordinarie in termini economici e di personale per offrire un'esperienza sportiva e didattica di assoluto livello a oltre 100 famiglie di dipendenti Unibo che si sono iscritti nelle settimane tra il 27 giugno e il 15 luglio. Più di 130 ore di attività gestite dal CUSB in cui si sono alternati laboratori didattici, lezioni di musica e filosofia, riflessioni sulla comunicazione sociale e attività sportive di vario genere (nuoto, scherma, tennis, frisbee, basket – solo per citarne alcune).



PERICOLO
DI CADUTA

RO3415



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 assume 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 e 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 UGII²² (*University Gender Inequality Index*), seguendo uno schema che individua:

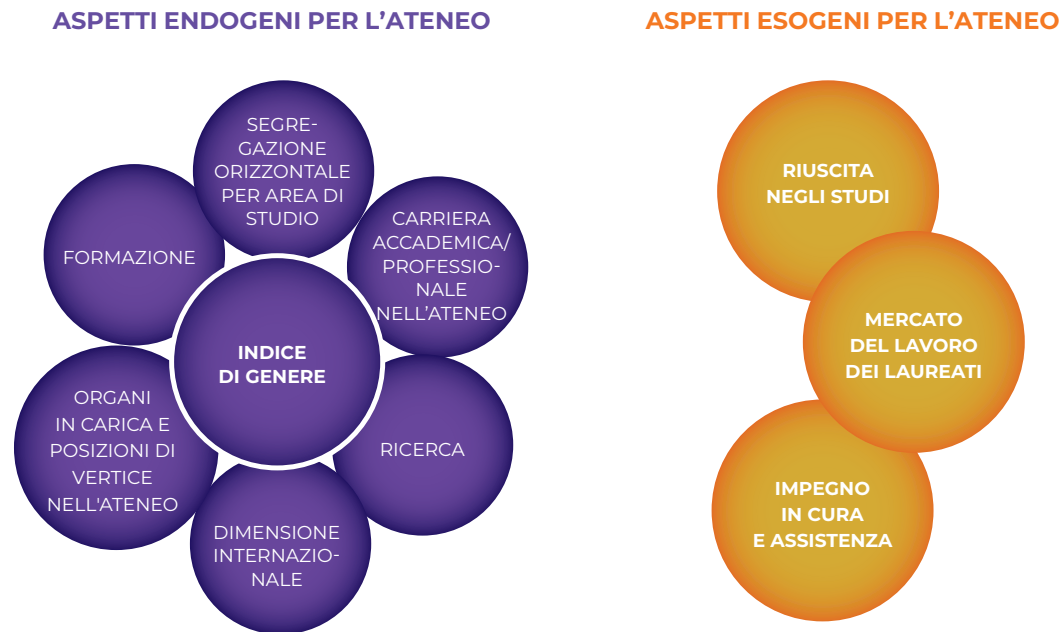
- il *quadro concettuale* di riferimento;
- i *domini* di analisi e i singoli *aspetti* compresi nei domini;
- le *variabili elementari* (per esempio: STEM/non STEM) e le corrispondenti *popolazioni*;
- i *punteggi elementari* rappresentativi del grado di disuguaglianza riguardante ciascun aspetto;
- 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 Figura 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.

La Figura 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).

²² 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).

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



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;
- cresce al crescere della disuguaglianza.

Per semplicità, allo scopo di chiarire il significato della percentuale della massima disuguaglianza

possibile, utilizziamo un Ateneo fittizio come (verosimile) situazione esemplificativa (Tabella 16). L'Ateneo ha 1.000 immatricolati, 250 dei quali (il 25%) appartengono a corsi dell'area STEM. Fra gli STEM, 90 sono donne e 160 uomini. Come indicato nel prospetto seguente, se si verificasse la perfetta equità di genere i 250 immatricolati STEM risulterebbero ripartiti per genere in modo che la percentuale di STEM sia la stessa per donne e uomini. Pertanto le immatricolate STEM sarebbero 150, vale a dire il 25% del totale delle 600 immatricolate, e analogamente gli immatricolati uomini sarebbero 100, ovvero il 25% dei 400. In questa situazione 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 250 gli immatricolati STEM sarebbero uomini e la disuguaglianza risulterebbe il 100%. Nella situazione concreta (90 STEM donne e 160 STEM uomini) si è realizzato invece il 40% della massima disuguaglianza possibile. Si osservi che i

numeri complessivi di donne e uomini (600 e 400) e di immatricolati STEM e non STEM (250 e 750) rimangono gli stessi nelle tre situazioni considerate (distribuzione effettiva, perfetta equità e massima disuguaglianza possibile)²³.

TABELLA 16 – IMMATRICOLATI PER AREA DISCIPLINARE E GENERE – CASO ESEMPLIFICATIVO – DISTRIBUZIONE EFFETTIVA E DISTRIBUZIONI TEORICHE

	DISTRIBUZIONE EFFETTIVA			IPOTESI TEORICHE					
	Donne	Uomini	Totale	perfetta equità			massima disuguaglianza possibile		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
	valori assoluti								
area STEM	90	160	250	150	100	250	–	250	250
altre aree	510	240	750	450	300	750	600	150	750
TOTALE	600	400	1.000	600	400	1.000	600	400	1.000
	<i>percentuali di colonna</i>								
area STEM	15,0	40,0	25,0	25,0	25,0	25,0	–	62,5	25,0
altre aree	85,0	60,0	75,0	75,0	75,0	75,0	100,0	37,5	75,0
TOTALE	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Percentuale della massima disuguaglianza possibile		40				0			100

²³ 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 tutti gli immatricolati STEM fossero uomini). 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 presa in considerazione.

Il criterio della percentuale della massima disuguaglianza possibile e quello dell'indice V di Cramer differiscono per quanto riguarda la situazione di massima disuguaglianza adottata come riferimento. Nel nostro esempio, V prevede come caso estremo quello in cui tutti gli studenti uomini sono STEM e tutte le studentesse non STEM. La percentuale della massima disuguaglianza possibile fa riferimento, invece, alla massima iniquità ottenibile date le numerosità delle due distribuzioni marginali (600 donne e 400 uomini; 250 STEM e 750 non STEM). Tale massima iniquità si realizza quando nessuna donna è STEM, senza che sia necessario – come invece nel caso dell'indice V – che tutti gli uomini siano STEM.

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 e assume valori compresi fra 0 (perfetto equilibrio di genere per tutti gli aspetti) e 100 (massima iniquità globale possibile).

TABELLA 17 – DISUGUAGLIANZA DI GENERE NELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA: DOMINI E ASPETTI (2022)

DOMINIO Aspetto	Valori percentuali o pro capite		
	Donne	Uomini	Totale
ASPETTI ENDOGENI			
FORMAZIONE			
1. Accesso all'università (<i>per 100 19enni Emilia-Romagna</i>)	45,6	32,5	38,8
2. Prosecuzione del corso al 2° anno (%)	83,1	80,7	82,1
3. Prosecuzione degli studi dopo la laurea triennale (%)	63,7	70,7	66,8
4. Accesso al Dottorato (<i>per 1.000 laureati LM/LMCU in Italia</i>)	5,1	7,2	6,0
SEGREGAZIONE ORIZZONTALE PER AREA DI STUDIO (Area STEM)			
5. Corsi di studio (%)	15,5	39,3	25,9
6. Dottorati (%)	49,5	66,4	58,1
7. Docenti (%)	37,6	46,3	42,7
CARRIERA ACCADEMICA/PROFESSIONALE NELL'ATENEO			
8. Professori/esse Ordinari/ie (<i>per 100 docenti</i>)	19,9	32,3	27,2
9. Dirigenti/EP (<i>per 100 Dirigenti, TA e CEL</i>) ●	5,7	6,6	6,0

RICERCA			
10. Responsabili di progetti di ricerca competitivi con incasso (per 100 docenti)	19,5	23,8	22,0
11. Entità dei finanziamenti dei progetti di ricerca competitivi*	43,9	53,4	49,9
12. Docenti con “buon numero” di pubblicazioni (per 100 docenti) ●	43,9	45,3	44,7
DIMENSIONE INTERNAZIONALE			
13. Studio all'estero – mobilità in uscita (%)	4,8	3,2	4,1
14. Docenti con pubblicazioni internazionali (%)	54,1	57,6	56,2
ORGANI IN CARICA E POSIZIONI DI VERTICE NELL'ATENEO			
15. Membri di Organi – studenti/esse (per 10.000 iscritti/e)	3,4	6,2	4,6
16. Membri di Organi – Docenti (per 100 Docenti) ●	2,4	2,1	2,2
17. Presidenti di Scuole e Campus e Direttori di Dipartimento (per 100 Ordinari/ie) ●	4,2	5,9	5,4
18. Membri di Organi – Personale TA (per 1.000 dipendenti) ●	6,0	9,5	7,2
ASPETTI SOGGETTIVI			
RIUSCITA NEGLI STUDI – corsi di studio			
19. Acquisizione dei crediti formativi (CFU pro capite)	45,5	42,5	44,2
20. Voto medio negli esami (% immatricolati/e con “voti alti”)**)	51,3	47,3	49,6
MERCATO DEL LAVORO DEI LAUREATI LM E LMCU a 5 anni dalla laurea			
21. Occupati/e (%)	87,9	90,6	89,1
22. Utilizzo delle competenze acquisite con la laurea (per 100 occupati/e)	56,0	60,0	57,8

23. Occupati/e part-time (per 100 occupati/e)	↓	9,7	4,6	7,4
24. Retribuzione (oltre 1.500 € netti al mese) (per 100 occupati/e)		50,0	72,0	59,7
IMPEGNO IN CURA E ASSISTENZA – Personale TA				
25. Giorni di assenza dal lavoro per cura e assistenza (pro capite)	↓	5,4	2,0	4,2

↓ 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.

* È la percentuale dei docenti con incasso superiore all'incasso mediano 2022 nella rispettiva Area CUN, calcolata per il collettivo dei docenti responsabili di progetti con incasso nel 2022.

** Per la definizione di immatricolato/a con “voti alti” d’esame cfr. la nota a Figura 15, Sez. 3.

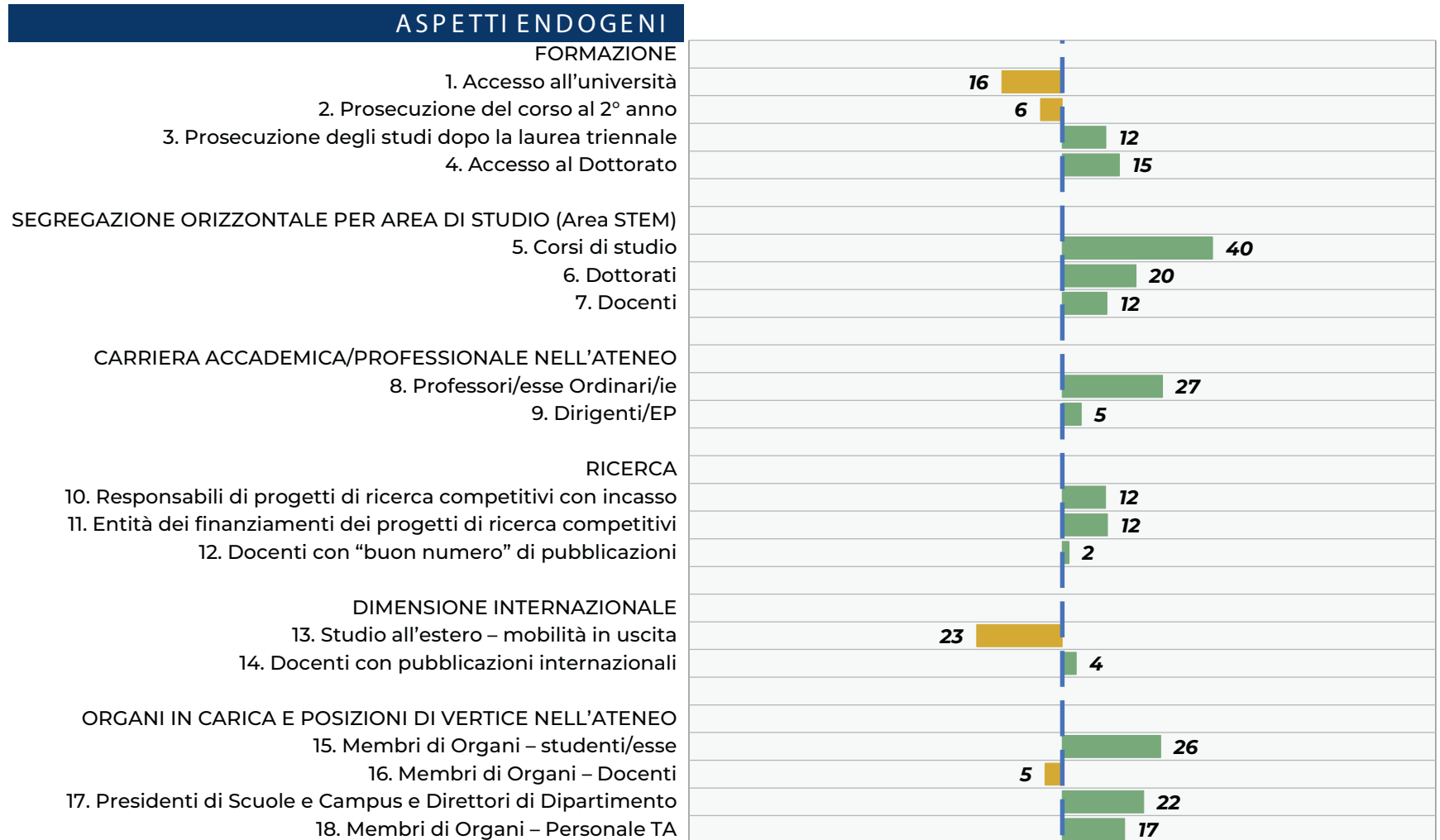
● Disuguaglianza di genere statisticamente non significativa (test del Chi-quadrato sulle distribuzioni 2 x 2).

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

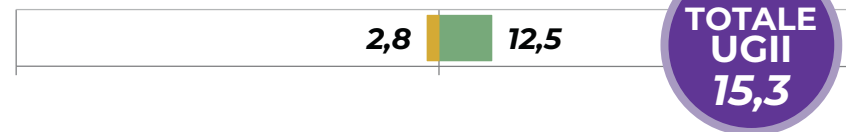
FIGURA 52 – DISUGUAGLIANZA DI GENERE NELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA (2022): PERCENTUALE DELLA MASSIMA DISUGUAGLIANZA POSSIBILE





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

DISUGUAGLIANZA COMPLESSIVA DI GENERE



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 agli uomini. 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 (2018/19 – 2022/23) e il risultato di Bologna rispecchia sostanzialmente ciò che si verifica nel sistema universitario complessivo. Al

secondo anno di corso l'82,1% degli immatricolati prosegue gli studi nello stesso corso di immatricolazione, mentre il 17,9% abbandona il corso (lasciando gli studi o effettuando un passaggio o un trasferimento); ad abbandonare il corso sono il 16,9% delle studentesse e il 19,3% degli studenti maschi, con una disuguaglianza a vantaggio femminile corrispondente al 6% 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 2021/22 di immatricolati, il vantaggio al termine del primo anno di corso risulta rispettivamente l'8% e il 5% del divario

massimo teorico²⁴. Inoltre anche la partecipazione ai programmi di studio all'estero (aspetto 13) è a favore delle donne, con una disuguaglianza del 23%.

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 ad un corso di secondo livello (aspetto 3); lo scarto (71% per gli uomini, 64% per le donne) corrisponde al 12% 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.

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 2022 nel sistema universitario italiano), la frequenza degli accessi al Dottorato nel 2022/23 (7,2 per 1.000 per gli uomini, 5,1 per le donne) corrisponde al 15% della massima disuguaglianza, ossia un risultato analogo a quello riscontrato, su scala nazionale, per il 2021/22 (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 2022/23) sono STEM il 39,3% degli uomini e solo il 15,5% delle donne e il divario di genere corrisponde al 40% 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 – ma con minore intensità – anche in relazione all'accesso ai Dottorati di ricerca (aspetto 6): nel 2022/23 si è manifestata una disuguaglianza del

20%. Fra i docenti universitari la segregazione legata al numero degli STEM è ancora più debole, cosicché la disuguaglianza scende al 12% del valore massimo, risultato che rispecchia 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 32% fra gli uomini e solo il 20% fra le donne (aspetto 8); la disuguaglianza, che vale il 27% del divario massimo realizzabile, è leggermente inferiore rispetto al contesto italiano complessivo ed è in continua – seppur lenta – 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 5% del massimo teorico).

Nel dominio della ricerca le differenze sono lievi ma risultano tutte a vantaggio maschile, con una dimensione che vale il 12% del massimo possibile per quanto riguarda l'assegnazione di progetti di ricerca finanziati (aspetto 10) e l'entità degli stessi finanziamenti (aspetto 11) e solo il 2% per il numero di pubblicazioni da parte dei docenti (aspetto 12).

Particolarmente interessante è l'analisi del dominio *Organi in carica e posizioni di vertice nell'Ateneo*. Nel 2022 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 41, di cui 24 uomini e 17 donne (aspetto 15). La disuguaglianza risulta il 26%; da questo punto di vista si manifesta dunque ancora un certo squilibrio. Fra i docenti la disparità di genere è ancora evidente – 22% del massimo possibile – nel caso delle posizioni di Presidente di Scuola, Presidente di Campus e Direttore di Dipartimento (aspetto 17), benché si sia verificata una forte riduzione rispetto al 2020, quando il divario era il 40%. Per quanto riguarda la presenza dei docenti negli Organi (aspetto 16),

24 Poiché, come emerge da nota 11 e Figura 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.

invece, nell'arco del quinquennio 2018-2022 la disuguaglianza è risultata piuttosto contenuta e nel 2021 ha cambiato segno, diventando a vantaggio femminile (8% nel 2021, solo il 5% nel 2022). Infine, la partecipazione del Personale tecnico-amministrativo negli Organi avviene con un vantaggio maschile del 17% rispetto al 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 2017 di secondo livello (magistrali e magistrali a ciclo unico) intervistati nel 2022 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 (22%). Quando sono occupati, gli uomini guadagnano in generale di più – con un divario di genere che, sia per l'Ateneo di Bologna sia per l'intero sistema universitario nazionale, corrisponde tuttora al 31% del massimo raggiungibile (aspetto 24). Inoltre il *part-time* (aspetto 23) è una scelta soprattutto femminile: riguarda il 10% delle laureate occupate e solo il 5% dei laureati occupati uomini, divario equivalente al 38% 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 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). Nell'Università di Bologna per le donne le giornate pro capite di assenza sono quasi il triplo che per gli uomini (5,4 contro 2,0) e il grado di disuguaglianza risulta il 53% del massimo valore possibile. Naturalmente questa stessa forma di disparità può coinvolgere non solo il Personale tecnico-amministrativo

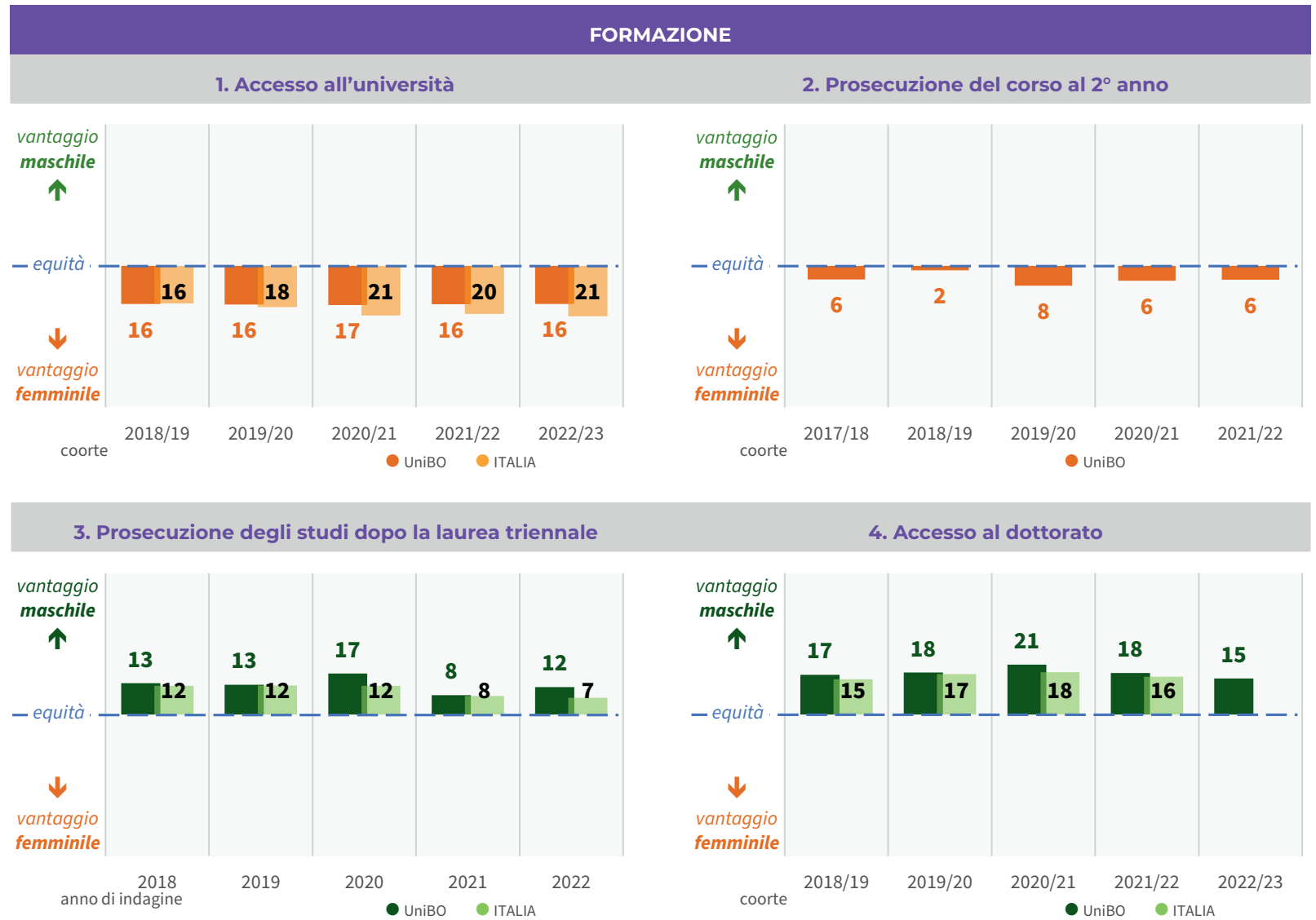
dell'Ateneo, ma anche la popolazione studentesca e il Personale docente.

In media i risultati rilevati per i 18 aspetti endogeni presi in considerazione portano l'Ateneo di Bologna per il 2022 ad una disuguaglianza complessiva a vantaggio maschile corrispondente al 12,5% 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 15,3% della massima disparità possibile; si tratta del più basso livello complessivo di disuguaglianza rilevato nel quinquennio 2018-2022. Dunque, complessivamente, il percorso di riduzione delle disparità prosegue, anche se lentamente.

In sintesi, dei 25 aspetti – 18 endogeni rispetto all'Ateneo, 7 esogeni – presi in considerazione in questa analisi generale, 6 manifestano nel 2022 una disuguaglianza di genere superiore al 25% del massimo raggiungibile e sempre a svantaggio femminile. Tre di questi 6 aspetti sono endogeni: la segregazione verticale fra i docenti legata al numero di Ordinari/ie, che è in lenta ma continua riduzione nel tempo, la presenza di studenti e studentesse fra i membri degli Organi di Ateneo, anch'essa in attenuazione nel 2018-2022, e la segregazione per area disciplinare (STEM), che invece è stabile sia nell'Alma Mater sia nel contesto nazionale. Gli altri tre aspetti su cui la disuguaglianza di genere è elevata sono esogeni – pertanto non concorrono al valore dell'indice UGII – e tutti e tre stabili nel corso degli anni: la retribuzione, la diffusione del lavoro *part-time* e l'impegno nella cura e assistenza di altre persone.

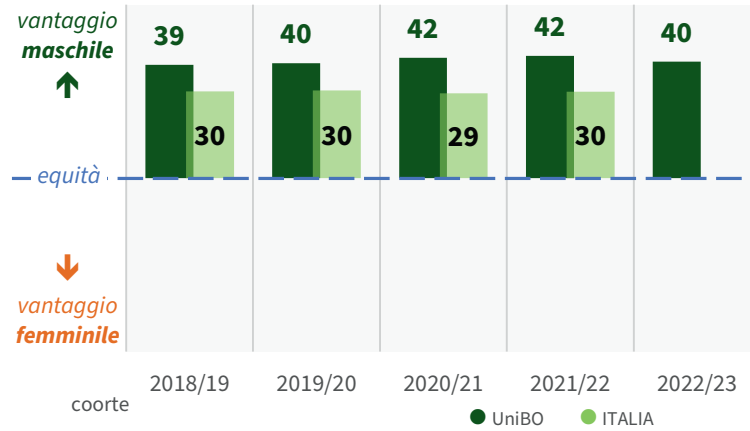
Fra gli aspetti soddisfacenti in termini di equilibrio di genere si sottolinea la sostanziale assenza di iniquità per quanto riguarda il raggiungimento delle posizioni elevate e dirigenziali per il Personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo, il buon bilanciamento di docenti donne e uomini negli Organi dell'Ateneo e l'evidente riduzione della disparità di genere fra i docenti Presidenti di Scuole e Campus e Direttori di Dipartimento. Nel mercato del lavoro dei laureati un buon risultato è l'assenza di disuguaglianza nel grado di utilizzo delle competenze acquisite con il titolo di studio.

FIGURA 53 – PERCENTUALE DELLA MASSIMA DISUGUAGLIANZA POSSIBILE: CONFRONTO UNIVERSITÀ DI BOLOGNA/ITALIA (2018-2022)

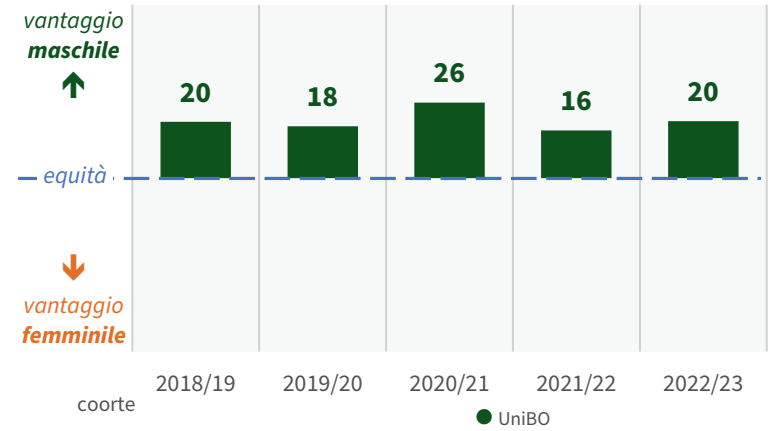


SEGREGAZIONE ORIZZONTALE PER AREA DI STUDIO (Area STEM)

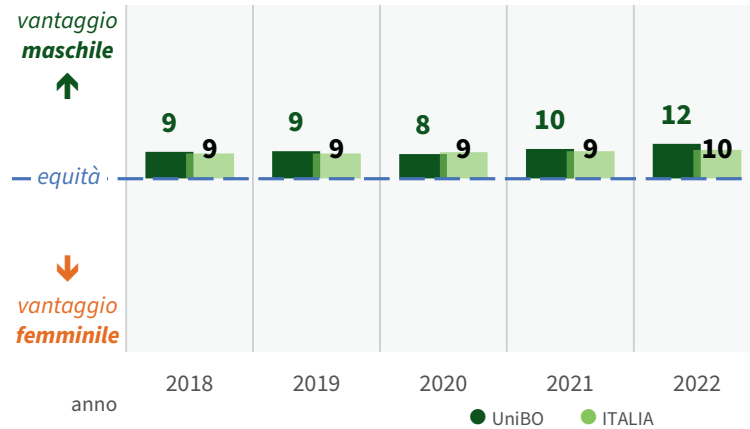
5. Corsi di studio



6. Dottorati

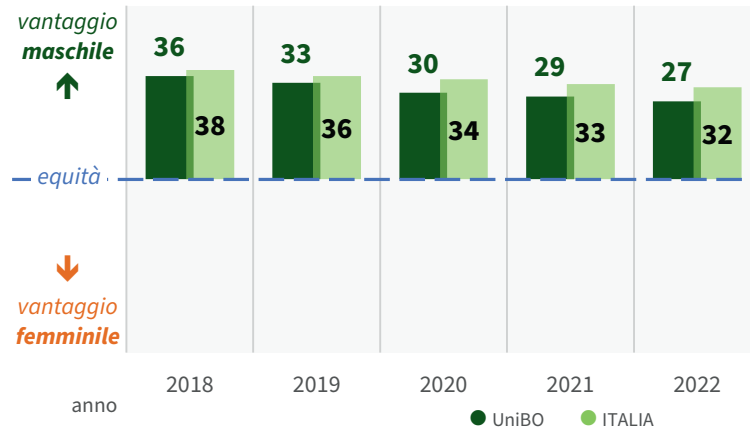


7. Docenti

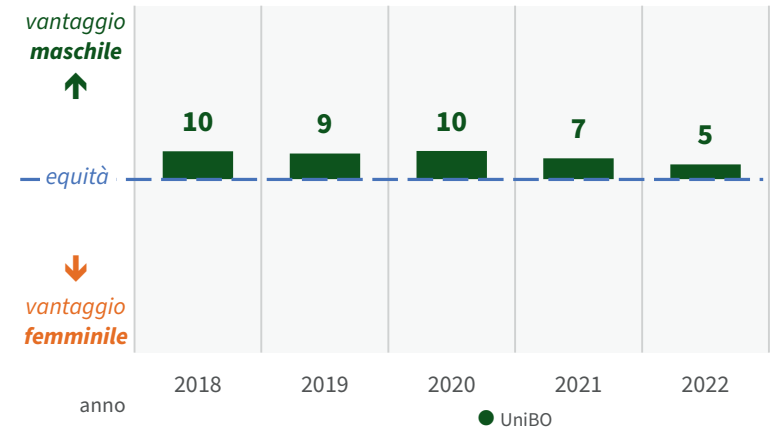


CARRIERA ACCADEMICA/PROFESSIONALE NELL'ATENEO

8. Professori/esse Ordinari/ie

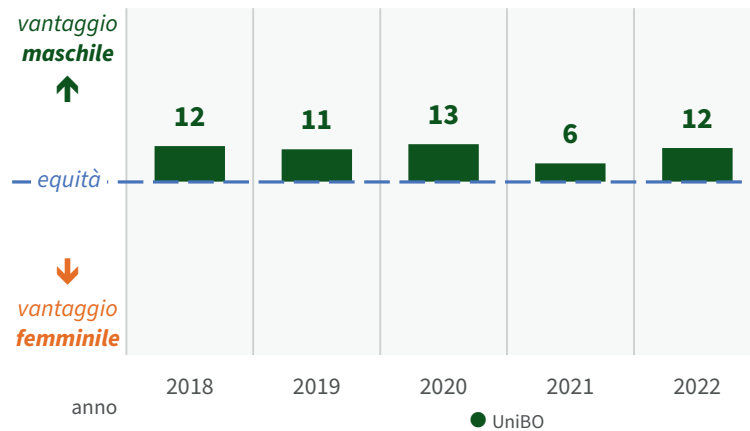


9. Dirigenti/EP

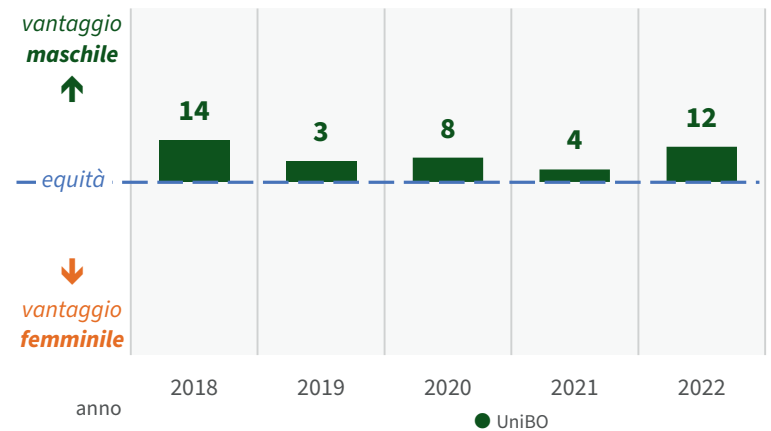


RICERCA

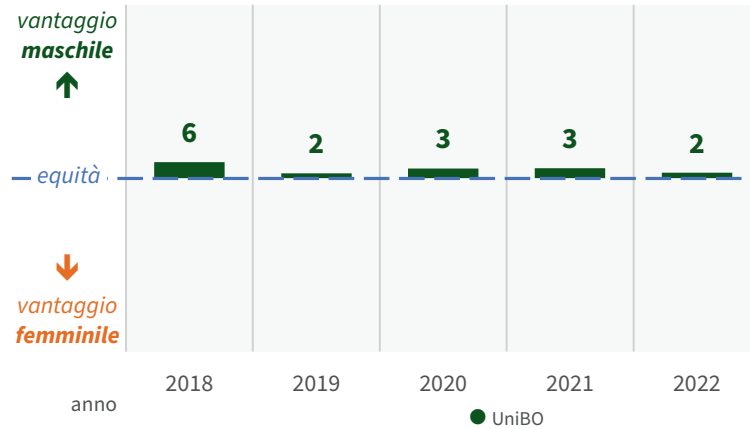
10. Responsabili di progetti di ricerca competitivi con incasso



11. Entità dei finanziamenti dei progetti di ricerca competitivi

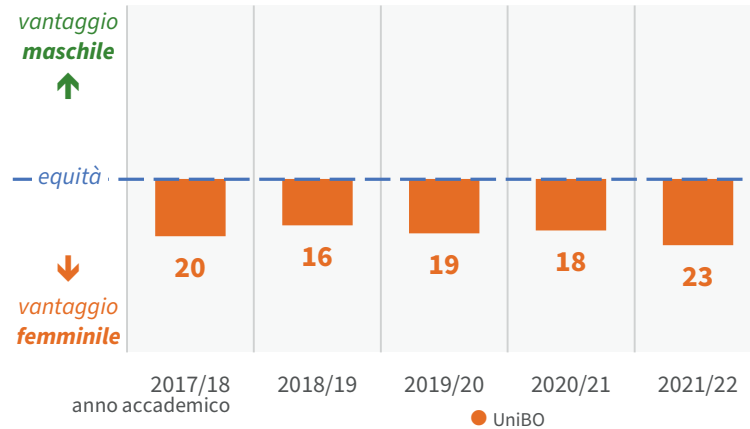


12. Docenti con "buon numero" di pubblicazioni

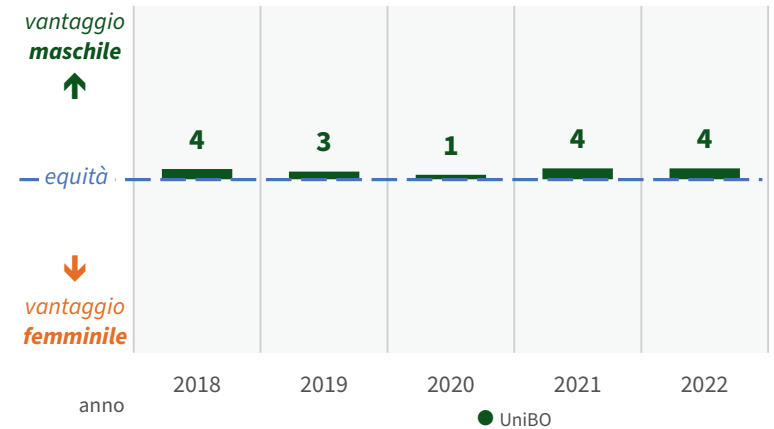


DIMENSIONE INTERNAZIONALE

13. Studio all'estero – mobilità in uscita

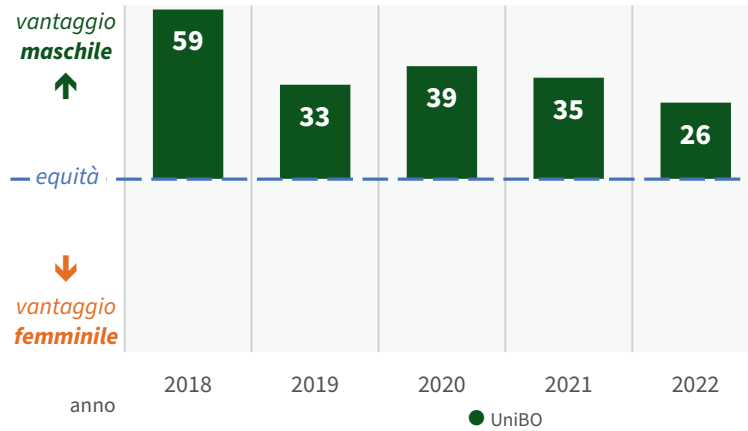


14. Docenti con pubblicazioni internazionali

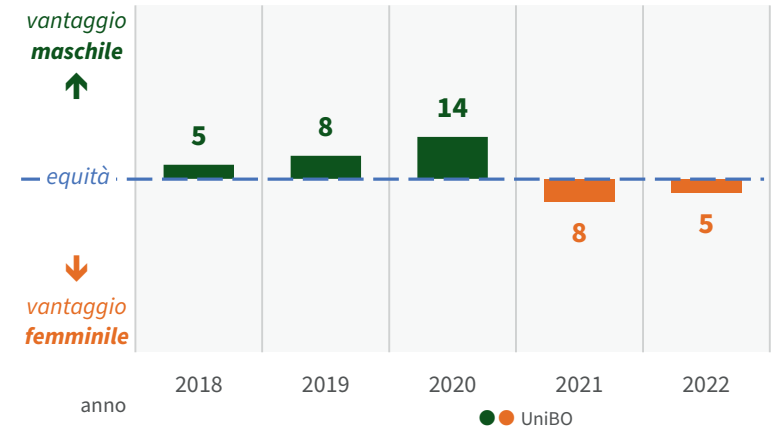


ORGANI IN CARICA E POSIZIONI DI VERTICE NELL'ATENEO

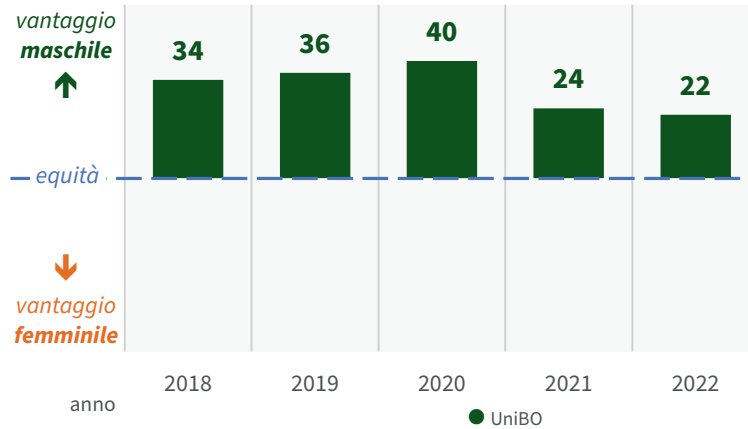
15. Membri di Organi – studenti /esse



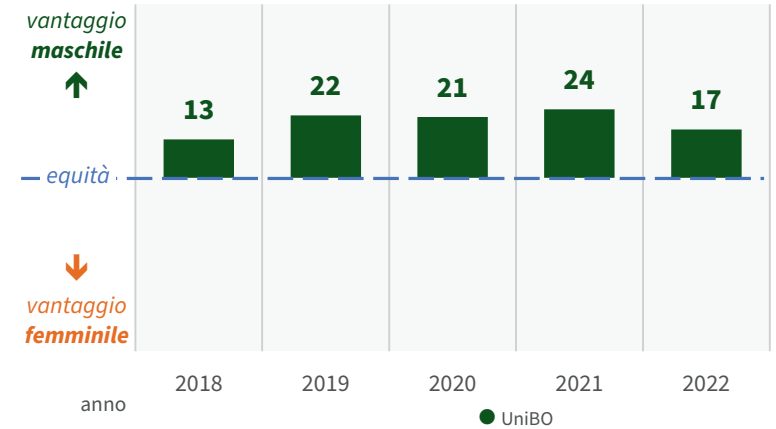
16. Membri di Organi – docenti



17. Presidenti di Scuole e Campus e Direttori di Dipartimento

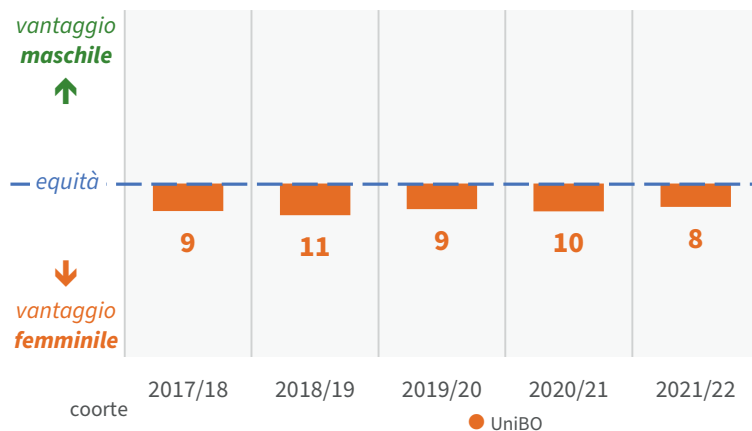


18. Membri di Organi – Personale TA

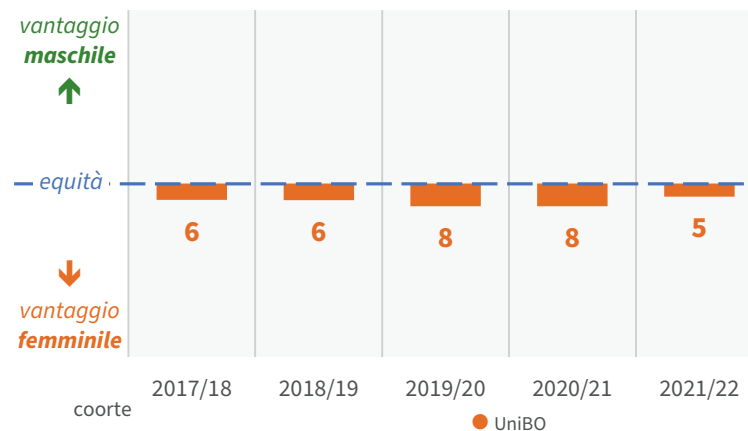


RIUSCITA NEGLI STUDI – corsi di studio

19. Acquisizione dei crediti formativi

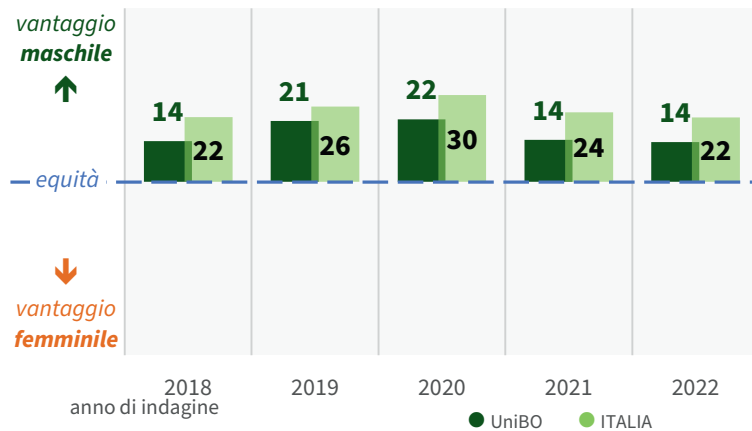


20. Voto medio negli esami

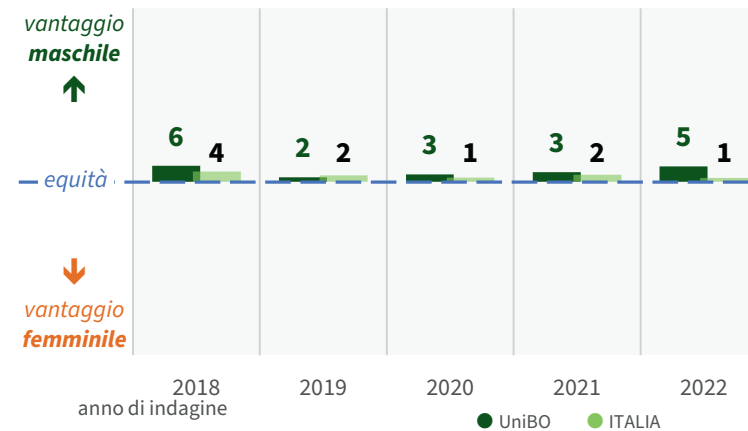


MERCATO DEL LAVORO DOPO LA LAUREA LM/LMCU – a 5 anni dal titolo

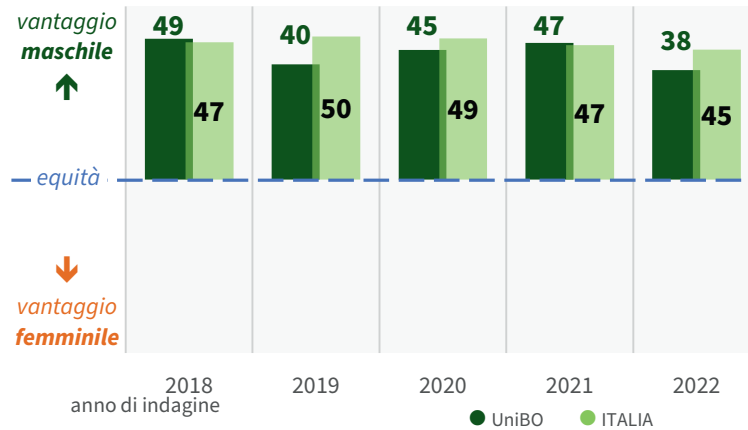
21. Occupati/e



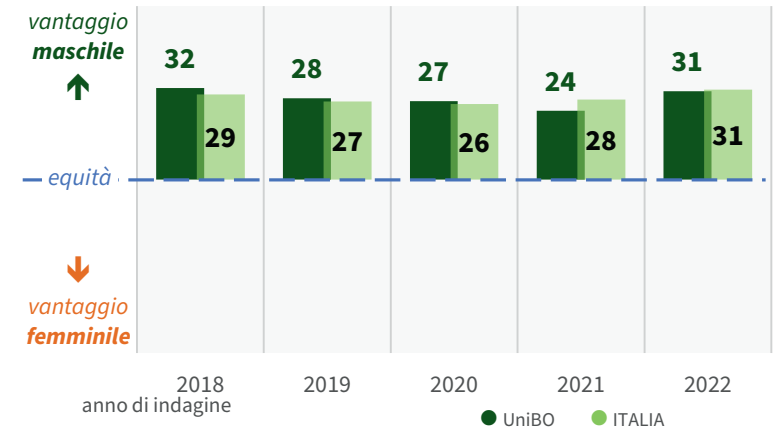
22. Utilizzo delle competenze acquisite con la laurea



23. Occupati/e part-time



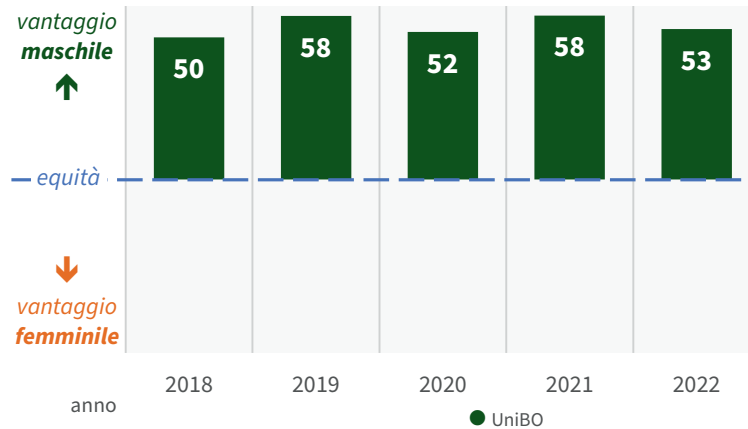
24. Retribuzione (oltre 1.500 € netti al mese)



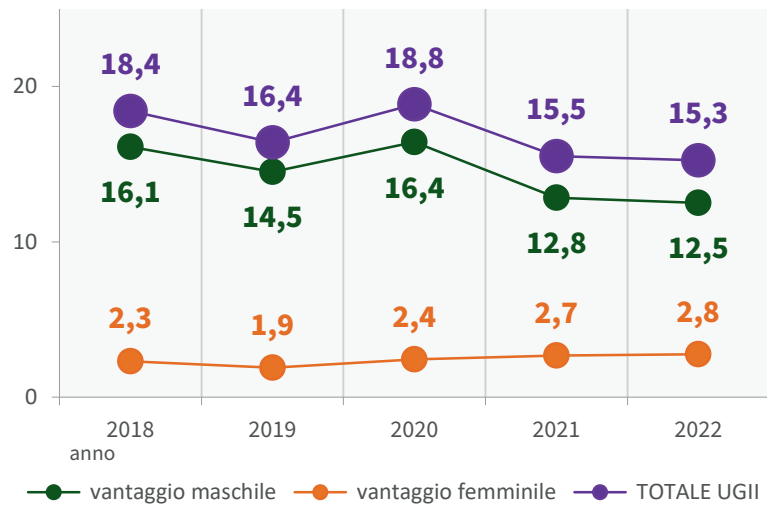
IMPEGNO IN CURA E ASSISTENZA – Personale TA



25. Giorni di assenza dal lavoro per cura e assistenza



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

**Fonti per i dati nazionali:**

- ISTAT, per la popolazione residente (aspetto 1.);
- MUR – Open Data, per gli per gli immatricolati, i laureati e gli iscritti ai corsi di dottorato (aspetti 1., 4. e 5.);
- MUR – 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.).



6. 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 st 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
Area 07 – Scienze agrarie e veterinarie	AGR/01-20	08 – Agriculture, forestry, fisheries and veterinary
	VET/01-10	08 – Agriculture, forestry, fisheries and veterinary
Area 08 – Ingegneria civile ed architettura	ICAR/01-22	07 – Engineering, manufacturing and construction
Area 09 – Ingegneria industriale e dell'informazione	ING-IND/01-35	07 – Engineering, manufacturing and construction
	ING-INF/01-07	07 – Engineering, manufacturing and construction
Area 10 – Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	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 11 – Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	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 12 – Scienze giuridiche	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 13 – Scienze economiche e statistiche	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 14 – Scienze politiche e sociali	SPS/01-14	03 – Social sciences, journalism and information

* 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 (2020-2022)*	30
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 2017 intervistati/e nel 2022)	48
Tabella 3 – Personale addetto alla ricerca per ruolo* e genere – valori assoluti (2020-2022)	52
Tabella 4 – Docenti donne per Area CUN e ruolo – valori per 100 Docenti – confronto Università di Bologna/ Italia (2022)	63
Tabella 5 – Personale Docente per Dipartimento, ruolo e genere – valori assoluti (2022)	66
Tabella 6 – Giorni di assenza* del Personale Docente per ruolo e genere – valori assoluti (2022)	73
Tabella 7 – Responsabili dei progetti PRIN, per genere – valori assoluti e percentuali (2018, 2021 e 2022)	75
Tabella 8 – Personale Dirigente, TA* e CEL per categoria e genere – valori assoluti (2020-2022)	76
Tabella 9 – Congedi parentali facoltativi del Personale TA e CEL per genere – valori assoluti (2020-2022)*	82
Tabella 10 – Congedi per malattia figli del Personale TA e CEL per genere – valori assoluti (2020-2022)*	82
Tabella 11 – Giorni di assenza del Personale TA e CEL per genere – valori assoluti (2022)*	83
Tabella 12 – Ingressi e cessazioni per il Personale TA a tempo indeterminato e CEL, per categoria e genere – valori assoluti e indici di turnover (2022)	85
Tabella 13 – Membri degli Organi in carica al 31/12/2022 per genere – valori assoluti	87
Tabella 14 – Attività formative che trattano l'uguaglianza di genere (goal 5/SDGs), per Ambito – valori assoluti (a.a. 2020/21-2022/23)	91
Tabella 15 – Attività formative erogate riferite a temi di genere, per Ambito – valori assoluti (a.a. 2020/21-2022/23)	92
Tabella 16 – Immatricolati per area disciplinare e genere – caso esemplificativo – distribuzione effettiva e distribuzioni teoriche	119
Tabella 17 – Disuguaglianza di genere nell'Università di Bologna: domini e aspetti (2022)	120

INDICE DELLE FIGURE

Figura 1 – Distribuzione delle persone per genere – composizione percentuale (2022)	31
Figura 2 – Studenti/esse iscritti/e, Personale Docente e Personale TA per genere – composizione percentuale (2018-2022)	31
Figura 3 – Iscritti/e per Ambito, ciclo* e genere – composizione percentuale (a.a. 2022/23)	32
Figura 4 – Immatricolati/e L e LMCU per genere e campo di istruzione ISCED – composizione percentuale (coorte 2022/23)	33
Figura 5 – Corsi di studio segregati rispetto al genere, per ciclo* – composizione percentuale (a.a. 2022/23)	34
Figura 6 – Punteggi riportati dagli studenti italiani di 15 anni in lettura, matematica e scienze, per genere – valori medi (indagine OCSE-PISA 2018)	35
Figura 7 – Immatricolati/e L e LMCU per diploma secondario superiore – composizione percentuale (coorte 2022/23)	36
Figura 8 – Immatricolati/e L e LMCU per voto di diploma secondario superiore – composizione percentuale (coorte 2022/23 – diplomi superiori conseguiti in Italia)	36
Figura 9 – Immatricolati/e L e LMCU per provenienza geografica – composizione percentuale (coorte 2022/23)*	37
Figura 10 – Immatricolati/e L e LMCU per classe ISEE – composizione percentuale (coorte 2022/23)	37
Figura 11 – Immatricolati/e che hanno abbandonato il corso al termine del 1° anno, per ciclo, Ambito e genere – valori per 100 immatricolati (coorte 2021/22)	38
Figura 12 – Studenti/esse in mobilità per genere – valori per 100 iscritti/e (A.A. 2021/22)	40
Figura 13 – Crediti formativi acquisiti nel corso del 1° anno – valori medi (immatricolati/e L e LMCU 2021/22 ancora nel corso nel 2022/23)	40
Figura 14 – Laureati/e in corso per ciclo, Ambito e genere – valori per 100 laureati/e (2022)	40
Figura 15 – Immatricolati/e L e LMCU con “voti alti” d’esame* – valori per 100 immatricolati/e (immatricolati/e L e LMCU 2021/22 ancora nel corso nel 2022/23)	42
Figura 16 – Laureati/e per ciclo, genere e voto di laurea – composizione percentuale (2022)	43

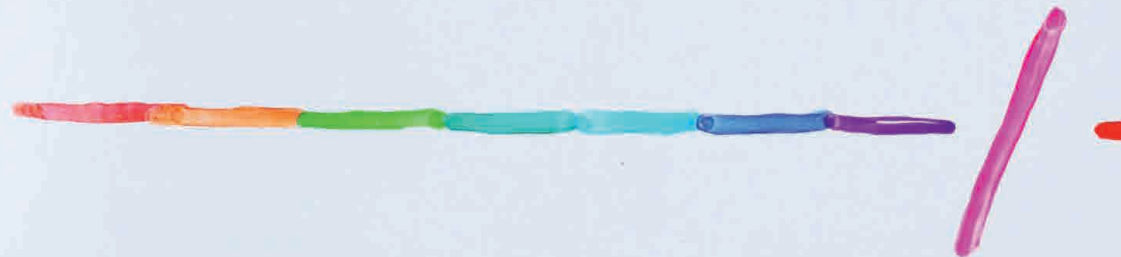
Figura 17 – Laureati/e di 1° ciclo iscritti/e ad un corso di 2° livello a 1 anno dalla laurea – valori per 100 laureati/e di 1° ciclo (laureati/e nel 2021 intervistati/e nel 2022)	44
Figura 18 – Laureati/e per ciclo, genere e condizione occupazionale a 1, 3 e 5 anni dalla laurea* – composizione percentuale (laureati/e nel 2021, 2019 e 2017 intervistati/e nel 2022)	45
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 2021, 2019 e 2017 intervistati/e nel 2022)*	46
Figura 20 – Iscritti/e al 1° anno dei corsi di Dottorato di ricerca (cicli 34°-38°) e al 1° anno delle Scuole di Specializzazione (A. A. 2018/19 – 2021/22), per genere – composizione percentuale	50
Figura 21 – Iscritti/e al 1° anno dei corsi di Dottorato di ricerca per genere e area scientifica – composizione percentuale (Cicli 36°-38°*)	51
Figura 22 – Personale addetto alla ricerca per ruolo e genere – composizione percentuale (2022)	53
Figura 23 – Personale Docente per ruolo e genere – composizione percentuale (2018-2022)	53
Figura 24 – Indice di Glass Ceiling – confronto Università di Bologna/Italia (2018-2022)	54
Figura 25 – Laureati/e nel sistema universitario italiano (1977-2001) e Professori/esse Ordinari/ie dell'Università di Bologna 45-69enni (2022), per genere – valori assoluti e percentuali	55
Figura 26 – Personale Docente per genere ed età* – composizione percentuale (2022)	56
Figura 27 – Età media* del Personale Docente per ruolo e genere (2022)	56
Figura 28 – Personale Docente per genere, età* e ruolo – composizione percentuale (2022)	57
Figura 29 – Ingressi* del Personale Docente per ruolo e genere – composizione percentuale (2020-2022)	58
Figura 30 – Personale Docente per Area CUN e genere – composizione percentuale (2022)	59
Figura 31 – Personale Docente per ruolo, genere e campo di istruzione ISCED – composizione percentuale (2022)	61
Figura 32 – Docenti donne per ruolo e Area CUN* – valori per 100 Docenti – confronto Università di Bologna/Italia (2022)	64

Figura 33 – Distribuzione per genere in una tipica carriera accademica nell'Università di Bologna – Studenti/esse e Personale Docente – composizione percentuale – 2017 e 2022	68
Figura 34 – Distribuzione per genere in una tipica carriera accademica nel sistema universitario nazionale – Studenti/esse e Personale Docente – composizione percentuale – 2017 e 2022	69
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 – 2017 e 2022	70
Figura 36 – Personale Docente per sede di incardinamento e genere – composizione percentuale (2022)	71
Figura 37 – Professori/esse Emeriti/e per periodo di nomina e genere – composizione percentuale (1933-2022)*	71
Figura 38 – Personale Docente per ruolo, genere e regime di impegno – composizione percentuale (2022)	72
Figura 39 – Giorni di assenza del Personale Docente per ruolo e genere – valori pro capite (2022)	74
Figura 40 – Stipendio lordo annuale* del Personale Docente per ruolo e genere – valori medi (2022)	75
Figura 41 – Personale Dirigente, TA e CEL per categoria e genere – composizione percentuale (2022)	77
Figura 42 – Personale Dirigente, TA e CEL per genere e area funzionale d'impiego – composizione percentuale (2022)	78
Figura 43 – Personale Dirigente, TA* e CEL per genere ed età** – composizione percentuale (2022)	78
Figura 44 – Età media* del Personale Dirigente, TA e CEL per categoria e genere (2022)	79
Figura 45 – Personale Dirigente e TA* per categoria, genere e anzianità di servizio** – composizione percentuale (2022)	80
Figura 46 – Personale Dirigente, TA* e CEL per genere e tipo di impegno – composizione percentuale (2020-2022)	81
Figura 47 – Giorni di assenza del Personale TA * e CEL per genere – valori pro capite (2022)**	84
Figura 48 – Personale Dirigente, TA* e CEL formato, per categoria e genere – valori per 100 dipendenti (2022)	84
Figura 49 – Membri degli Organi in carica al 31/12/2022 per genere – composizione percentuale	88

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 (2022)	89
Figura 51 – Domini per l'analisi della disuguaglianza di genere nell'Università di Bologna	118
Figura 52 – Disuguaglianza di genere nell'Università di Bologna (2022): percentuale della massima disuguaglianza possibile	123
Figura 53 – Percentuale della massima disuguaglianza possibile: confronto Università di Bologna/Italia (2018-2022)	127

H E L L

M Y P R O N



LO

OUNS ARE



www.unibo.it

