



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

I Bilanci di genere nel sistema universitario
MIUR (Dipartimento della Formazione Superiore)
Sala Conferenze (piano terra)
via Michele Carcani, Roma
22 novembre 2018- ore 9.00 - 18.00

Bilancio di genere, politiche, azioni e progettualità per le pari opportunità: la logica integrata dell'Università di Bologna

A cura di:

*Benedetta Siboni, Chiara Elefante,
Tullia Gallina Toschi, Elena Luppi*
Università di Bologna

PIANO STRATEGICO 2016 -2018

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



PROGETTUALITA' E AZIONI STRATEGICHE

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



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



Promoting gender balance and inclusion in research, innovation and training
PLOTINA www.plotina.eu

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BOLOGNA
Piano di Azioni Prioritarie 2016-2018
Candidato Tizio di Genovese per le politiche regionali, in contestazione del successo di Luigi
Bianca e Corrado di Berlusconi nell'area - CUG

2) **Azioni di promozione, sensibilizzazione e comunicazione**

Organizzazione di corsi di lavoro basati sui casi studio per la diffusione di Azioni della Commissione di Ricerca per la ricerca in contestazione di successo di Luigi Bianca e Corrado di Berlusconi nell'area - CUG

2017 - Conoscenza, Formazione e Sviluppo: sviluppo di iniziative per la ricerca in contestazione di successo di Luigi Bianca e Corrado di Berlusconi nell'area - CUG

2018 - Conoscenza, Formazione e Sviluppo: sviluppo di iniziative per la ricerca in contestazione di successo di Luigi Bianca e Corrado di Berlusconi nell'area - CUG

2019 - Conoscenza, Formazione e Sviluppo: sviluppo di iniziative per la ricerca in contestazione di successo di Luigi Bianca e Corrado di Berlusconi nell'area - CUG

2020 - Conoscenza, Formazione e Sviluppo: sviluppo di iniziative per la ricerca in contestazione di successo di Luigi Bianca e Corrado di Berlusconi nell'area - CUG

2021 - Conoscenza, Formazione e Sviluppo: sviluppo di iniziative per la ricerca in contestazione di successo di Luigi Bianca e Corrado di Berlusconi nell'area - CUG

2022 - Conoscenza, Formazione e Sviluppo: sviluppo di iniziative per la ricerca in contestazione di successo di Luigi Bianca e Corrado di Berlusconi nell'area - CUG

2023 - Conoscenza, Formazione e Sviluppo: sviluppo di iniziative per la ricerca in contestazione di successo di Luigi Bianca e Corrado di Berlusconi nell'area - CUG

2024 - Conoscenza, Formazione e Sviluppo: sviluppo di iniziative per la ricerca in contestazione di successo di Luigi Bianca e Corrado di Berlusconi nell'area - CUG

2025 - Conoscenza, Formazione e Sviluppo: sviluppo di iniziative per la ricerca in contestazione di successo di Luigi Bianca e Corrado di Berlusconi nell'area - CUG

2026 - Conoscenza, Formazione e Sviluppo: sviluppo di iniziative per la ricerca in contestazione di successo di Luigi Bianca e Corrado di Berlusconi nell'area - CUG

2027 - Conoscenza, Formazione e Sviluppo: sviluppo di iniziative per la ricerca in contestazione di successo di Luigi Bianca e Corrado di Berlusconi nell'area - CUG

2028 - Conoscenza, Formazione e Sviluppo: sviluppo di iniziative per la ricerca in contestazione di successo di Luigi Bianca e Corrado di Berlusconi nell'area - CUG

2029 - Conoscenza, Formazione e Sviluppo: sviluppo di iniziative per la ricerca in contestazione di successo di Luigi Bianca e Corrado di Berlusconi nell'area - CUG

2030 - Conoscenza, Formazione e Sviluppo: sviluppo di iniziative per la ricerca in contestazione di successo di Luigi Bianca e Corrado di Berlusconi nell'area - CUG



PLOTINA: consorzio, obiettivi e fasi

Coordinamento: Università di Bologna

Partenariato: 10 istituzioni, tra cui 6 RPO

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



Fasi e Tempi

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

- ✓ **Gender Audit Qualitativo:**
22 interviste + 6 *Focus group* (712 partecipanti)
- ✓ **Gender Audit Quantitativo:** 5 Key areas
fonte dati: DWH di Ateneo + questionari



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

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

4. Creazione di una piattaforma di risorse online

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

GEP: alcune misure realizzate



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

GEP visionabile su: <https://www.unibo.it/it/ateneo/chi-siamo/piano-di-uguaglianza-di-genero>



The Plotina project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under Grant Agreement No 666008. The views and opinions expressed in this document are the sole responsibility of the author and do not necessarily reflect the views of the European Commission.



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

Il Bilancio di Genere – Edizioni annuali: 2015, 2016, 2017

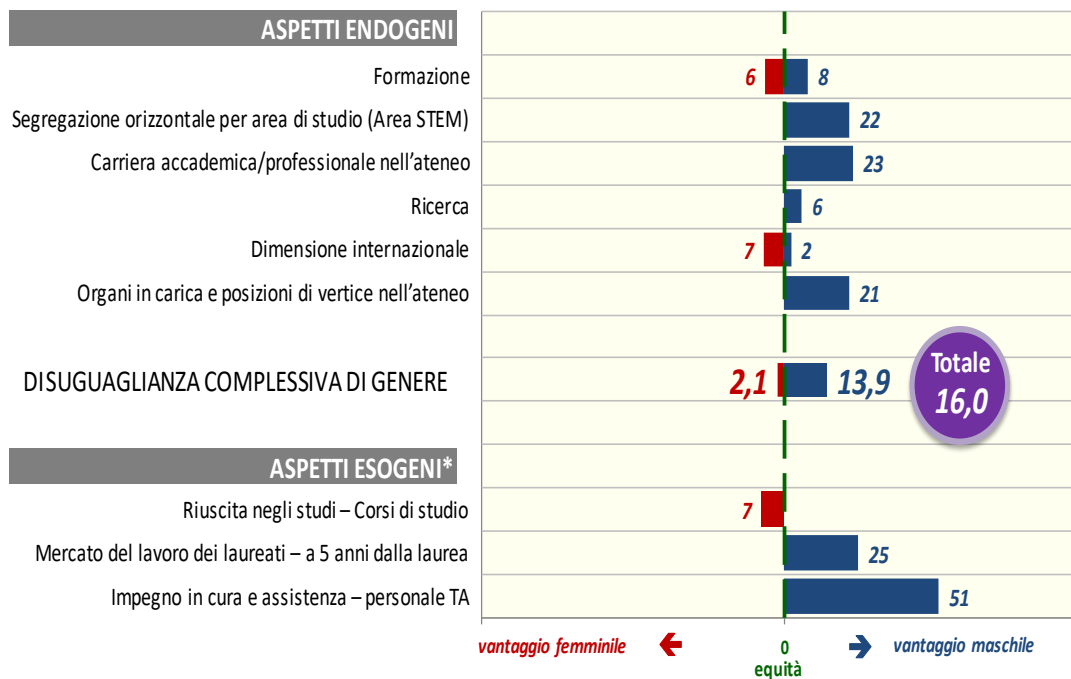


NOVITA' EDIZIONE 2017

- PRESENTAZIONE 4
- INTRODUZIONE 6
- NOTA METODOLOGICA 10
- Sezione 1 - REGOLAMENTAZIONE E ORGANI A TUTELA DELLE PARI OPPORTUNITÀ 16
 - 1.1 Normativa, Statuto e Codice Etico e di comportamento 17
 - 1.2 Organi e figure preposte alla tutela della parità di genere nell'Ateneo 20
- Sezione 2 - PIANO DELLE AZIONI POSITIVE E INIZIATIVE REALIZZATE 22
 - 2.1 Il piano delle Azioni Positive 2014-2017 24
 - 2.2 Le attività realizzate nel 2017 25
 - 2.3 Il Piano di Eguaglianza di Genere 2017-2020 dell'Ateneo (Progetto PLOTINA) 26
- Sezione 3 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELL'ALMA MATER 30
 - 3.1 Una visione d'insieme 32
 - 3.2 Gli studenti e le studentesse 34
 - 3.3 Il personale docente 44
 - 3.4 Il personale tecnico amministrativo 56
 - 3.5 Gli organi di Ateneo e le posizioni di vertice nella ricerca e nella didattica 62
- Sezione 4 - INVESTIMENTI EFFETTUATI PER LA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ 68
 - 4.1 L'inserimento della variabile sesso/genere nella didattica e nella ricerca 69
 - 4.2 Le iniziative trasversali 76
 - 4.3 Gli eventi promossi nel territorio 81
 - 4.4 Una prima lettura degli investimenti effettuati in termini economico-finanziari 84
- Sezione 5 - POSIZIONAMENTO DELL'ATENEO IN TERMINI DI PARITÀ DI GENERE: L'UNIVERSITY GENDER INEQUALITY INDEX DELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA (UGII) 86
 - 5.1 La costruzione dell'indice UGII 87
 - 5.2 Principali risultati 92
- ALLEGATI 98
 - Acronimi utilizzati 98
 - Tabelle di corrispondenza con classificazioni internazionali 101
 - Indice delle tabelle e delle figure 104



FIGURA 34 – DISUGUAGLIANZA DI GENERE NELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA (2017): % DELLA MASSIMA DISUGUAGLIANZA POSSIBILE NEI DOMINI E INDICE DI DISUGUAGLIANZA COMPLESSIVO DI GENERE (UGII)



* Gli aspetti esogeni non concorrono al calcolo dell'indice di disuguaglianza complessiva di genere.

UGII nel 2016 era pari a 17,3%, ciò segnala un miglioramento nel corso dell'anno in termini di equità



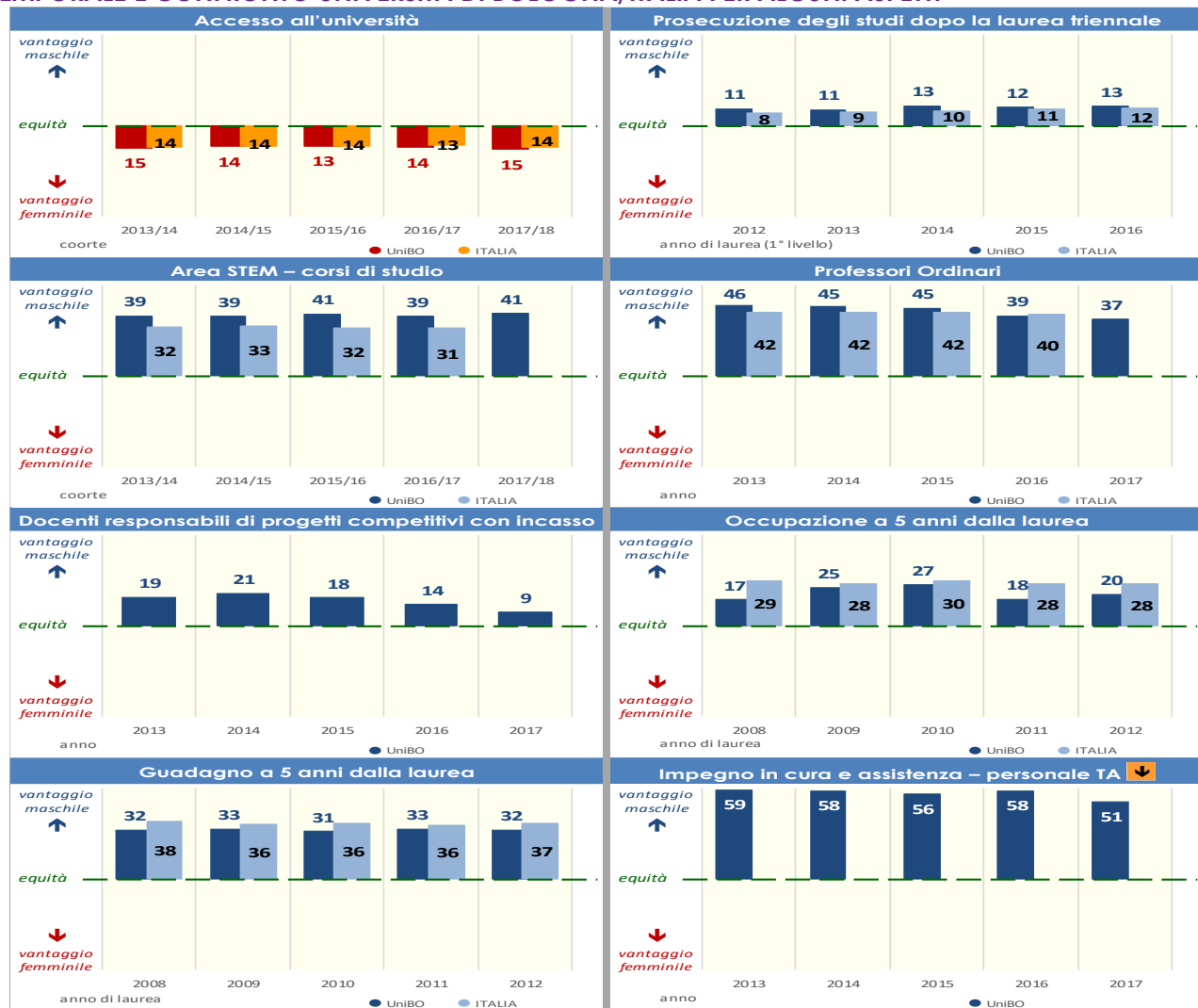
Il Bilancio di Genere – Edizioni annuali: 2015, 2016, 2017

NOVITA' EDIZIONE 2017

- PRESENTAZIONE 4
- INTRODUZIONE 6
- NOTA METODOLOGICA 10
- Sezione 1 - REGOLAMENTAZIONE E ORGANI A TUTELA DELLE PARI OPPORTUNITÀ 16
 - 1.1 Normativa, Statuto e Codice Etico e di comportamento 17
 - 1.2 Organi e figure preposte alla tutela della parità di genere nell'Ateneo 20
- Sezione 2 - PIANO DELLE AZIONI POSITIVE E INIZIATIVE REALIZZATE 22
 - 2.1 Il piano delle Azioni Positive 2014-2017 24
 - 2.2 Le attività realizzate nel 2017 25
 - 2.3 Il Piano di Eguaglianza di Genere 2017-2020 dell'Ateneo (Progetto PLOTINA) 26
- Sezione 3 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELL'ALMA MATER 30
 - 3.1 Una visione d'insieme 32
 - 3.2 Gli studenti e le studentesse 34
 - 3.3 Il personale docente 44
 - 3.4 Il personale tecnico amministrativo 56
 - 3.5 Gli organi di Ateneo e le posizioni di vertice nella ricerca e nella didattica 62
- Sezione 4 - INVESTIMENTI EFFETTUATI PER LA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ 68
 - 4.1 L'inserimento della variabile sesso/genere nella didattica e nella ricerca 69
 - 4.2 Le iniziative trasversali 76
 - 4.3 Gli eventi promossi nel territorio 81
 - 4.4 Una prima lettura degli investimenti effettuati in termini economico-finanziari 84
- Sezione 5 - POSIZIONAMENTO DELL'ATENEO IN TERMINI DI PARITÀ DI GENERE: L'UNIVERSITY GENDER INEQUALITY INDEX DELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA (UGII) 86
 - 5.1 La costruzione dell'indice UGII 87
 - 5.2 Principali risultati 92
- ALLEGATI 98
 - Acronimi utilizzati 98
 - Tabelle di corrispondenza con classificazioni internazionali 101
 - Indice delle tabelle e delle figure 104



FIGURA 35 – FIGURA 35 – PERCENTUALE DELLA MASSIMA DISUGUAGLIANZA POSSIBILE: SERIE TEMPORALE E CONFRONTO UNIVERSITÀ DI BOLOGNA/ITALIA PER ALCUNI ASPETTI



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

Prof.ssa Tullia Gallina Toschi

Delegata del Rettore al Benessere
Lavorativo

Coordinatrice del Progetto PLOTINA

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

Prof.ssa Benedetta Siboni

Presidente del CUG

Dipartimento di Scienze aziendali
benedetta.siboni@unibo.it