

1. UNIBO-UGII. University Gender Inequality Index

Lo *University Gender Inequality Index* (UGII) è un indicatore finalizzato a misurare la disuguaglianza di genere negli atenei sviluppato nell'Università di Bologna nell'ambito del Progetto Horizon2020 PLOTINA (2016-2020).

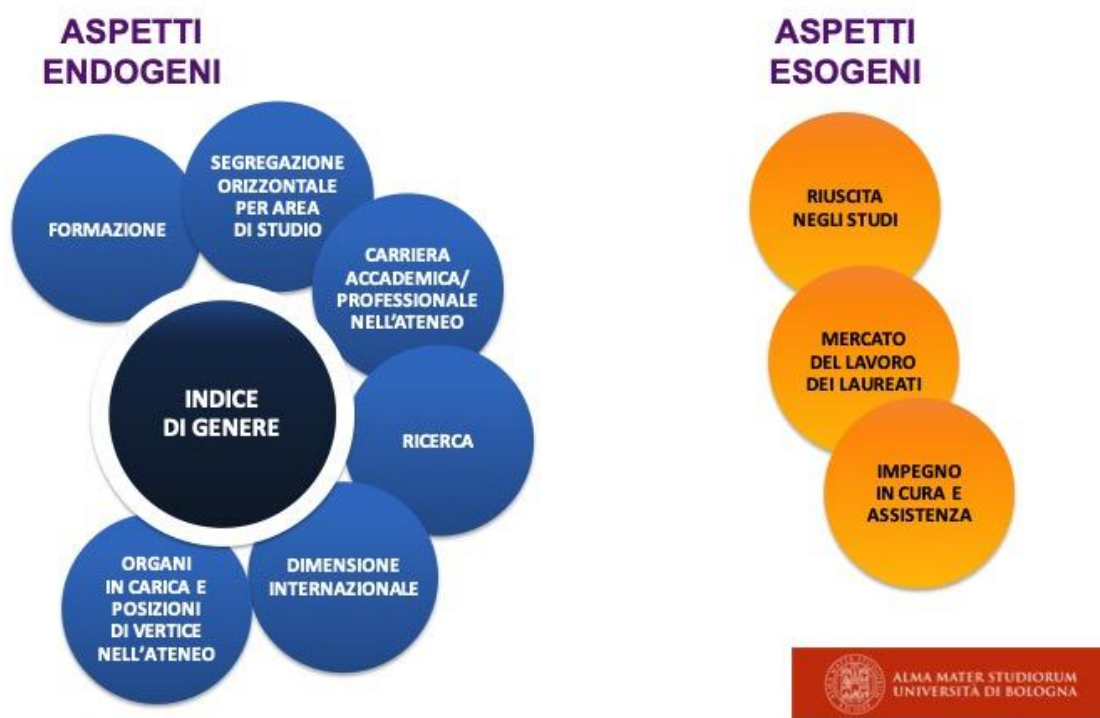
In conformità con gli indici di uguaglianza/disuguaglianza di genere proposti in ambito internazionale per comparare i paesi, UGII presenta uno schema che definisce:

- il quadro concettuale di riferimento;
- i domini/ambiti di analisi e i singoli aspetti in cui i domini si ripartiscono;
- le variabili elementari e le corrispondenti popolazioni;
- i singoli punteggi elementari rappresentativi del grado di disuguaglianza riguardante ciascun aspetto;
- i criteri con cui sintetizzare i punteggi attraverso l'indice finale (UGII).

I domini, che si riferiscono a tutti i membri della comunità accademica (studenti, docenti e personale tecnico-amministrativo), sono rappresentati nella figura seguente, distinguendo quelli "endogeni", comprendenti aspetti sui quali l'Ateneo ha in qualche modo la possibilità di intervenire direttamente, da quelli "esogeni", nell'ambito dei quali il sistema universitario può soltanto attivare azioni indirette.

I domini per la misurazione della disuguaglianza di genere nell'indice UGII

University Gender Inequality Index dell'Università di Bologna (UGII): I DOMINI



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

- rientra nell'ambito delle tecniche di misurazione dell'associazione statistica diffuse e riconosciute;

- 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 il suo valore assume il valore 0 nel caso di perfetta equità di genere, è pari a 100 nel caso di massima disuguaglianza possibile tra uomini e donne, risulta in ogni caso compreso fra 0 e 100 e cresce al crescere della disuguaglianza.

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.

Nella seguente tabella si precisano gli aspetti considerati nella determinazione dell'indice.

DOMINIO Aspetto	valori percentuali e medi		
	donne	uomini	TOTALE
ASPETTI ENDOGENI			
FORMAZIONE			
1. Accesso all'università (per 100 19enni Emilia-Romagna)	44,0	31,4	37,5
2. Abbandono degli studi al termine del 1° anno (%)	11,1	13,3	12,1
3. Prosecuzione degli studi dopo la laurea triennale	58,0	67,1	62,0
4. Accesso al dottorato (per 1.000 laureati LM/LNCLU in Italia)	3,3	5,0	4,0
SGRIGAZIONE ORIZZONTALE PER AREA DI STUDIO (Area STEM)			
5. Corsi di studio (%)	16,3	40,4	26,8
6. Dottorati (%)	42,1	60,9	51,9
7. Docenti (%)	37,8	44,2	41,6
CARRIERA ACCADEMICA/PROFESSIONALE NELL'ATENEO			
8. Professori Ordinari (%)	16,1	31,0	25,0
9. Dirigenti/EP (%)	5,7	7,5	6,3
RICERCA			
10. Responsabili di progetti di ricerca competitivi con incasso (%)	14,5	17,9	16,6
11. Entità dei finanziamenti dei progetti di ricerca competitivi (%)	44,7	52,9	50,0
12. Docenti con "buon numero" di pubblicazioni (%)	44,1	48,4	46,7
DIMENSIONE INTERNAZIONALE			
13. Studio all'estero - mobilità in uscita (%)	4,8	3,3	4,2
14. Docenti con pubblicazioni internazionali (%)	49,7	52,8	51,5
ORGANI IN CARICA E POSIZIONI DI VERTICE NELL'ATENEO			
15. Membri di Organi - studenti (per 10.000 iscritte)	1,9	8,2	4,7
16. Membri di Organi - docenti (%)	3,8	3,5	3,6
17. Presidenti di Scuole e Campus e Direttori di Dipartimento (%)	4,5	7,6	6,8
18. Membri di Organi - personale TA (per 1.000 dipendenti)	8,5	12,3	9,8
ASPETTI ESOGENI			
RIUSCITA NEGLI STUDI - corsi di studio			
19. Acquisizione dei crediti formativi (%)	75,8	69,8	73,1
20. Voto medio negli esami (%)	51,0	45,7	48,7
MERCATO DEL LAVORO DEI LAUREATI LM E LMCU - a 5 anni dalla laurea			
21. Occupazione (%)	85,4	88,6	86,7
22. Utilizzo delle competenze acquisite con la laurea (%)	48,5	53,2	50,4
23. Lavoro part-time (%)	21,8	8,3	16,1
24. Guadagno (oltre 1.500 € netti al mese) (%)	26,6	55,7	38,8
IMPEGNO IN CURA E ASSISTENZA - personale TA			
25. Giorni di assenza dal lavoro per cura e assistenza (medie)	2,7	1,1	2,1

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

2



Riferimenti bibliografici

- Alma Mater Studiorum Università di Bologna (2018), "Posizionamento dell'Ateneo in termini di parità di genere: l'University Gender Inequality Index dell'Università di Bologna (UGII)", in *Bilancio di genere 2017*, pp. 86/97, <https://www.unibo.it/it/ateneo/chi-siamo/bilancio-di-genere>
- 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)