



# EQUITÀ, INCLUSIONE E DIVERSITÀ ALL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

Parliamone Ora – 26 gennaio

## IL SOFFITTO DI CRISTALLO ALL'UNIVERSITÀ

Perché ancora le donne soffrono di una **segregazione orizzontale** (meno ragazze iscritte a lauree STEM), e di una **segregazione verticale** (meno donne ordinarie, e più vecchie dei loro colleghi maschi)?

## E PERCHÉ È IMPORTANTE?

- Le **convinzioni**, gli **atteggiamenti** e le **credenze** che influiscono nella scelta dei percorsi formativi **hanno inevitabili ripercussioni sui percorsi professionali**, e sul **gap economico** che molte giovani donne si trovano a subire una volta occupate, più spesso precariamente, e a parità, quando non **superiorità, di merito e di competenze** (vedi rapporto Alma Laurea 2021)

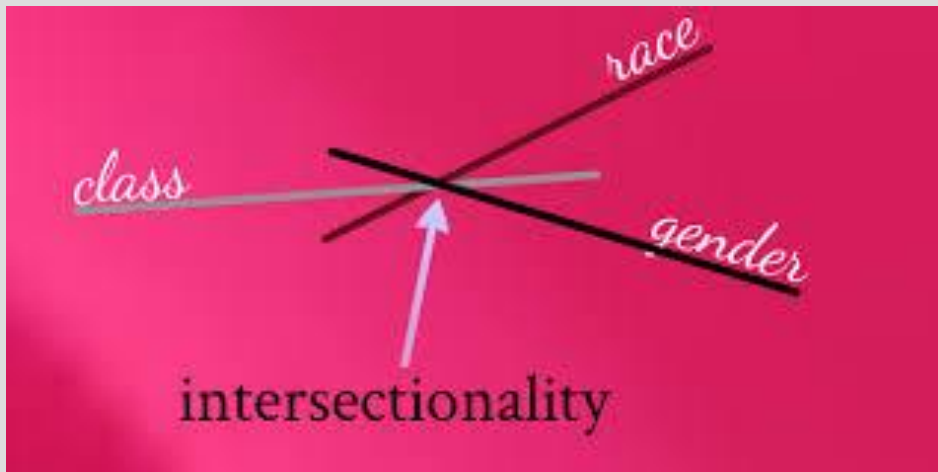
## LA CONDUTTURA CHE PERDE...

- Non siamo indenni nemmeno dall'effetto della cosiddetta "conduttura che perde" (*leaky pipeline*).
- Con questa espressione si indica il fenomeno per cui **le percentuali di presenza femminile calano drasticamente ai diversi livelli del percorso formativo e della carriera**: dalla laurea, passando per il dottorando, e approdando poi ai profili delle docenti e dei docenti.

# CAMBIARE UNA CULTURA, CAMBIARE IL LINGUAGGIO

- **Circolano, e sono ancora molto introiettati e diffusi, stereotipi di genere; una cultura spesso vissuta e agita dalle donne stesse, dalle ragazze**
- **Cultura che si fa fatica a contrastare con Linee Guida, pur fondamentali**
- **Una cultura che in parte si sta riaffermando: si veda il «ritorno» di quella che oggi si chiama «mascolinità tossica»**
- **È un un problema che dobbiamo inoltre affrontare in un'ottica «intersezionale», continuando a formare/informare, diffondere un'altra cultura**

PERCHÉ UTILIZZARE IL CONCETTO DI  
DIVERSITÀ, E NON SOLO QUELLO DI  
GENERE?



- Per riconoscere **che esistono**, tra le persone, **differenze su più dimensioni**
- Prodotto di categorie sociali e culturali, quali **il genere, la religione, l'età, la classe sociale, la disabilità, l'orientamento sessuale, etc., e della loro intersezione.**

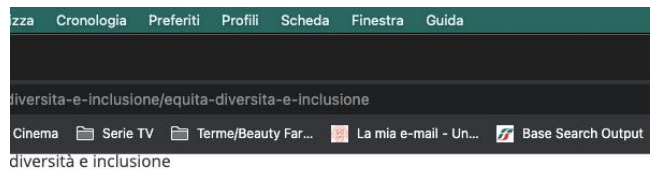
# COSA HA FATTO, E FA, L'ALMA MATER?

Consultate questa pagina web (sezione «chi siamo»); aiutateci a migliorarla

Un primo, piccolo, passo: iniziare a comunicare e a rendere più trasparenti e accessibili i servizi, le figure, i documenti, le opportunità, etc.

Introduzione di referenti EDI nei dipartimenti

Saremo presenti ad Almaorienta e Magistralmente



## Equità, diversità e inclusione

Esplorare le possibilità di apertura, coltivare il dialogo, scoprire la



### Pari opportunità e identità di genere



Oltre gli stereotipi, guardiamo al valore dell'identità di genere e promuoviamo il cambiamento culturale a favore dell'equità e dell'inclusività.



# QUALI ALCUNI DEGLI STRUMENTI?

## Documenti di contesto e di «rendicontazione»:

- Bilancio sociale
- **Bilancio di genere (all'ottava edizione)**

Frutto dell'attenzione dell'Università di Bologna verso la rendicontazione sociale e di sostenibilità



## IL BILANCIO DI GENERE

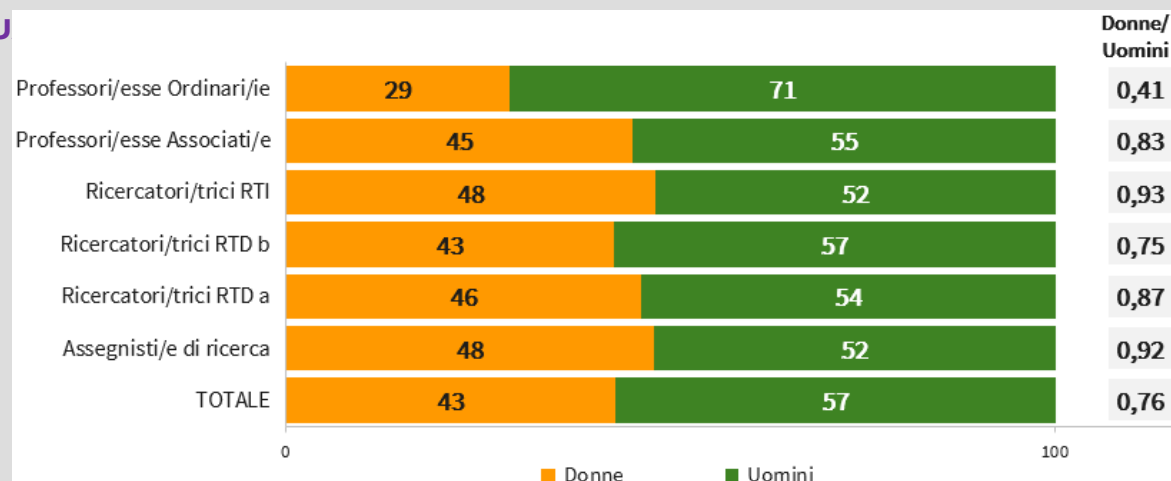
- Promosso annualmente dal CUG, risponde all'esigenza di dare conto in **modo trasparente delle opportunità di studio, di ricerca e di lavoro interne all'Ateneo in chiave di genere.**
- I dati presentati nel Bilancio di Genere sono un **punto di partenza** per la futura realizzazione di azioni volte a **contribuire alla risoluzione dei problemi di disparità che ancora sussistono**

## BILANCIO DI GENERE

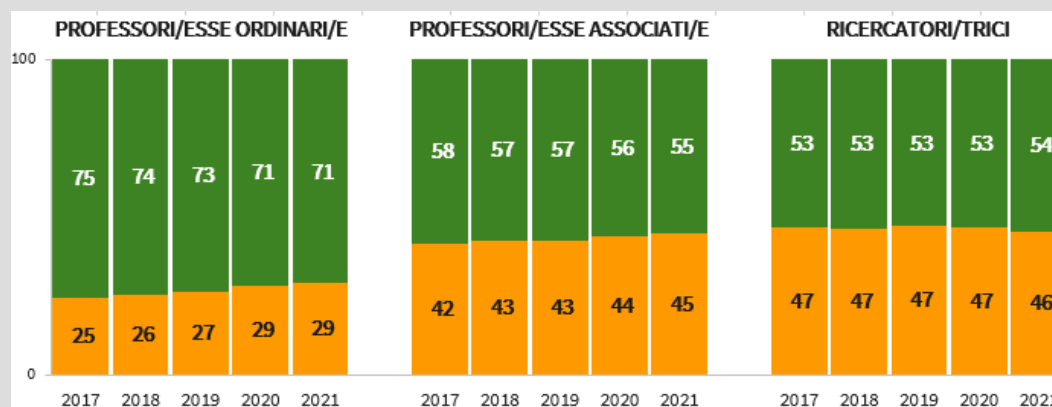
- Incarna la crescente presa di consapevolezza **sui fenomeni di segregazione, di stereotipizzazione e discriminazione di genere, e sul loro impatto** in ordine alla realizzazione delle pari opportunità, sia all'interno del nostro Ateneo, che in ambito nazionale.

# Il personale docente – 1

**FIGURA 22 – PERSONALE ADDETTO ALLA RICERCA PER RUOLO E GENERE –  
COMPOSIZIONE PERCENTU**

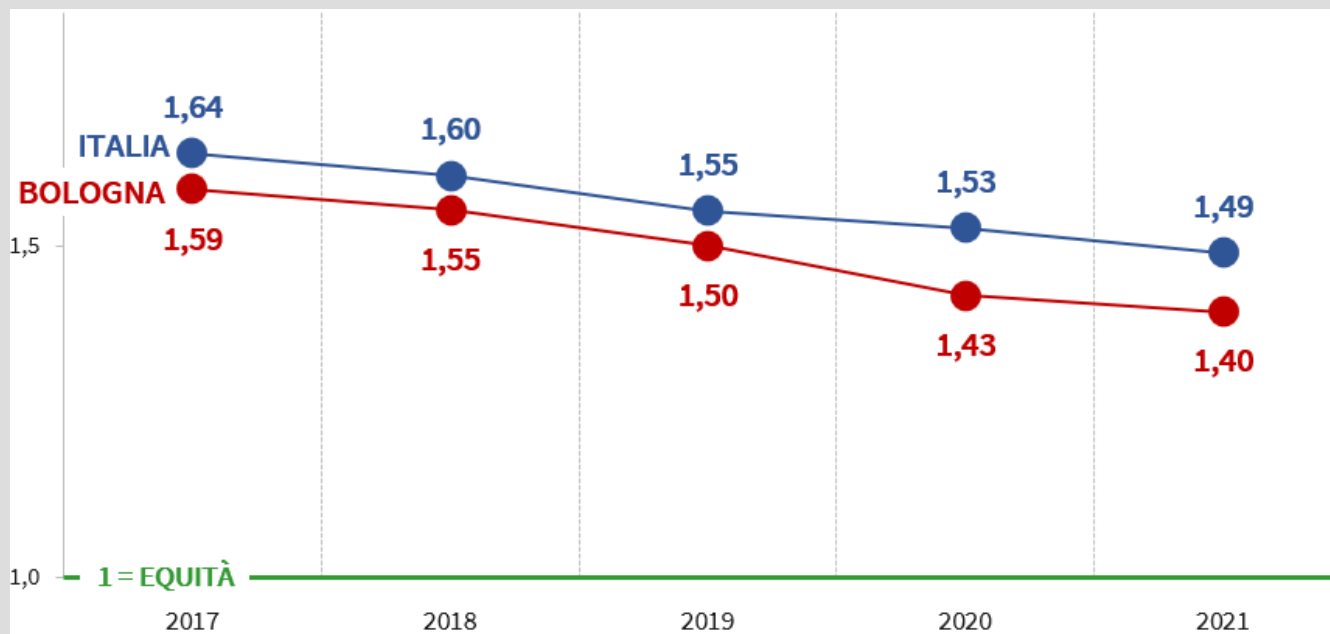


**FIGURA 23 – PERSONALE DOCENTE PER RUOLO E GENERE –  
COMPOSIZIONE PERCENTUALE (2017-2021)**



## Il personale docente – 2

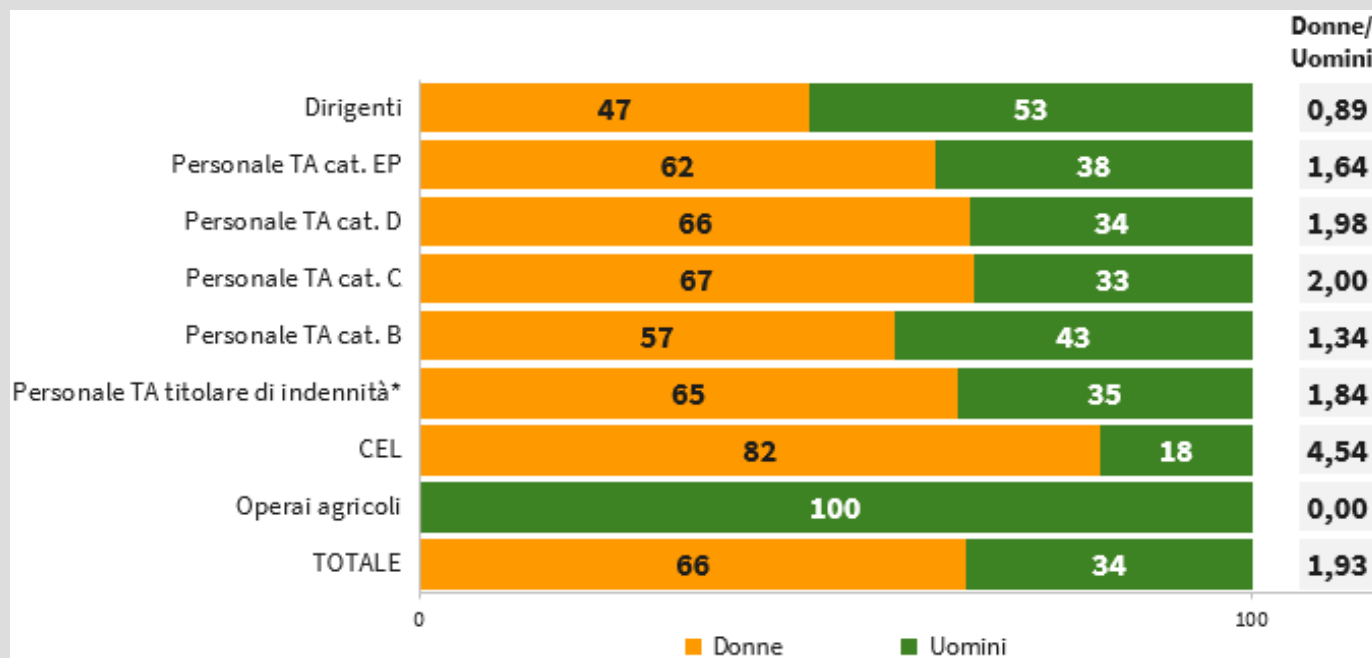
FIGURA 24 – INDICE DI GLASS CEILING – CONFRONTO UNIVERSITÀ DI BOLOGNA/ITALIA (2017-2021)



Fonte per i dati nazionali: MIUR, *Cerca università*, <https://cercauniversita.cineca.it/php5/docenti/cerca.php>.

## Il personale tecnico-amministrativo

**FIGURA 4I – PERSONALE DIRIGENTE, TA E CEL PER CATEGORIA E GENERE –  
COMPOSIZIONE PERCENTUALE (2021)**



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

## IL PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE

- È un documento programmatico per il triennio 2021-2024 finalizzato alla realizzazione di azioni e progetti che favoriscano la riduzione delle asimmetrie di genere, e **permettano al contempo la valorizzazione di tutte le diversità**
- È oramai necessario per ottenere fondi nazionali ed europei

## IL PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE

- Cinque **aree** declinate in diversi obiettivi e azioni, che abbiamo già iniziato a perseguire.
  - La prima area persegue **l'equilibrio tra vita privata e vita lavorativa, la cultura dell'organizzazione e la lotta agli stereotipi, e intende:**
    - **bilanciare lavoro, genitorialità e/o attività di cura**
    - **rafforzare una cultura condivisa delle pari opportunità e del valore dell'inclusione**
    - **combattere gli stereotipi di genere** dando sostegno anche alle comunità meno rappresentate.

## AREE DEL GEP E OBIETTIVI

- **La seconda area persegue l'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali promuovendo:**
  - la modifica di regolamenti
  - l'attuazione di misure a supporto del bilanciamento nei principali organi e strutture
  - la parità di genere nell'organizzazione e svolgimento di eventi scientifici.
- **La terza area persegue l'uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera.**



## AREE DEL GEP E OBIETTIVI

- **La quarta area punta all'integrazione della dimensione di genere e dell'intersezionalità nella ricerca, nella didattica e nella terza missione.**
- **La quinta area mira al contrasto delle violenze di genere e delle molestie morali e sessuali**

## Alcune delle attività/azioni compiute o avviate

Avvio dello sportello universitario contro la violenza di genere (12 ottobre 2022), con relative azioni di promozione e pubblicizzazione (che continueranno: es. presentazioni nei dipartimenti).

La violenza psicologica può essere una delle (con)cause del soffitto di cristallo (e della conduttura che perde)

Avvio dello sportello di supporto psicologico per il personale tecnico amministrativo e docente «Avrò cura di me»

Introduzione di un meccanismo di incentivazione per chiamate dirette dall'estero che contribuiscano al riequilibrio di genere

**Attività avviate, in corso, e future (oltre a seminari, convegni, etc.)**

***Breaking the stereotype! Ragazze e ragazzi rompono gli schemi:*** iniziativa che vede per la prima volta la partecipazione attiva di ragazzi iscritti a corsi di studio legati a Scienze dell'Educazione e di ragazze che hanno scelto percorsi STEM (Scienze, Tecnologie, Ingegneria, Matematica).

Sono loro a condividere in prima persona l'esperienza di chi ha rotto gli stereotipi nella scelta del proprio percorso di studio, con l'obiettivo di aprire un dialogo con chi, magari, si trova nella stessa situazione.

## Attività programmate per il 2023

- Progettazione di Laboratori per l'innovazione didattica che facilitino i/le docenti di tutte le aree a inserire attività di sensibilizzazione alle diversità e all'uguaglianza di genere.
- Gruppo di lavoro sull'introduzione delle variabili sesso/genere nella ricerca di area STEM

## Empowering Women: un progetto interdisciplinare (insieme ad AdDU e CUG)

- Un Progetto che parte dal Report del 2020 pubblicato dalla Banca mondiale “Women and Trade: The Role of Trade in Promoting Women’s Equality”, che conferma come la partecipazione al tessuto economico nazionale, come pure al commercio internazionale, non solo possa notevolmente migliorare la vita delle donne, ma rafforzi l’economia rendendola più equa, favorendo condizioni di stabilità e benessere diffuso.
- Intendiamo organizzare un convegno, dei seminari, corsi di formazione, tessere reti con le realtà produttive locali e nazionali



ALMA MATER STUDIORUM  
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA



CASA DELLE DONNE  
PER NON SUBIRE VIOLENZA  
BOLOGNA

# SPORTELLO UNIVERSITARIO

CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE

Il nuovo servizio dell'AlmaMater  
in collaborazione con la Casa delle donne  
per non subire violenza di Bologna

**Lunedì 10 ottobre 2022**

**ore 16.00 - 17.30**

**Palazzo Hercolani, Aula Poeti  
Strada Maggiore 45, Bologna**

### Moderà

**Cristina Demaria** - Delegata per l'Equità,  
Inclusione e Diversità, Università di Bologna

### Intervengono

**Susanna Zaccaria** - Presidente,  
Casa delle donne per non subire violenza

**Giulia Nanni** - Operatrice dello sportello,  
Casa delle donne per non subire violenza

**Fiorella Giusberti** - Consigliera di Fiducia,  
Università di Bologna

**Lucia Russo** - Procuratrice aggiunta  
presso il Tribunale di Bologna

**Serena Bersani** - GIULIA Associazione Giornaliste  
Unite Libere Autonome

L'evento di presentazione dello Sportello avviene nell'ambito di Alma Mater Fest, il benvenuto dell'Università di Bologna a studentesse e studenti. Sei giorni di dibattiti, lezioni, approfondimenti, sport e musica - **dal 5 al 10 ottobre** - per accogliere e accrescere lo spirito di gruppo, ma anche per riflettere e approfondire alcuni dei grandi temi di attualità. Per il programma completo visita il sito [www.almamaterfest.it](http://www.almamaterfest.it).

A white oval graphic with a thin border, containing the text "LO SPORTELLO UNIVERSITARIO".

LO SPORTELLO  
UNIVERSITARIO

La gestione dello sportello è affidata a Casa delle donne per non subire violenza di Bologna, ed è aperto un giorno la settimana, il mercoledì, dalle 12 alle 17, ma è raggiungibile via telefono sempre, 24h/7.

**A CHI È  
RIVOLTO**

**Lo sportello 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



## COSA OFFRE

Ascolto telefonico

Colloqui individuali

Percorsi di supporto e lavori di rete

Attivazione procedura di emergenza

Informazioni sui servizi, le figure e gli organismi istituzionali dell'Ateneo

## COSA OFFRE

Orientamento e informazioni sugli aspetti legali e sulle più adeguate modalità per rivolgersi alle autorità competenti

Interazione con la rete dei servizi e dell'associazionismo locale