



# UNIMORE

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI  
MODENA E REGGIO EMILIA



## **Bilancio di genere**

Università di Modena e Reggio Emilia  
2020 - 2021

*Giugno 2023*

# Indice

Prefazione	p. 3
Nota Introduttiva	p. 5
Capitolo 1 - Approccio Metodologico	p. 7
Capitolo 2 - Analisi di Contesto	p.10
Capitolo 3 - Azioni per la parità di genere	p.28
Capitolo 4 - Riclassificazione delle spese di Bilancio (consuntivo 2020 e consuntivo 2021)	p.53
Riferimenti bibliografici	p.71
Appendice	
A. Analisi di contesto 2020	p. 74
B. Analisi di contesto 2021	p.100

# Prefazione

L'obiettivo dell'eguaglianza di genere è presente all'interno del Piano Strategico di Ateneo e guida Unimore nell'adozione del Piano di Eguaglianza di Genere 2022-2024 che, coerentemente con i criteri fissati dalla Commissione Europea, le linee guida *Horizon Europe* e le linee guida della CRUI, e attraverso la realizzazione di un processo partecipato, propone venti azioni nelle aree ritenute prioritarie per il raggiungimento della parità di genere. Una delle azioni in questo percorso è il Bilancio di genere, che quest'anno propone un'analisi di contesto su più anni con la finalità di descrivere il processo di cambiamento e identificare criticità rispetto alle quali ri-orientare le azioni stesse previste nel Piano di Eguaglianza di genere.

Il contesto viene quindi ricostruito adottando una prospettiva di genere che si estende su più anni e consente di rileggere i cambiamenti occorsi rispetto alla situazione pre-pandemica. Oltre agli indicatori coerenti con le Linee Guida CRUI che ci consentono di analizzare la composizione di genere della componente studentesca nei diversi livelli e nelle diverse aree e con riferimento alla performance, alla mobilità e alle prospettive di occupazione, si riportano gli esiti di un'indagine della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane alla quale il nostro Ateneo ha aderito e che si è svolta nel 2021 sull'impatto della crisi pandemica per studenti e studentesse del nostro Ateneo. Allo stesso modo, si è riportata una sintesi dei risultati dell'indagine sul personale della Conferenza alla quale UNIMORE ha partecipato nel 2020. In coerenza con l'impostazione del rapporto *She Figures* della Commissione Europea, anche l'analisi di contesto di UNIMORE consente di rendere visibile la distribuzione di genere dalla frequenza dei corsi di laurea, al dottorato, alla carriera accademica e in diversi livelli per la componente tecnica-amministrativa. Una 'forbice delle carriere' che rivela le diseguaglianze di genere nei vari punti in cui si articola la carriera accademica consentendo anche il confronto su più anni. Indici sintetici quali il *Glass Ceiling Index*, il *Glass Door Index* e il *Glass Wall Index* consentono di analizzare la presenza del soffitto di vetro nell'accesso alle posizioni apicali e le barriere all'entrata della carriera accademica.

Si propone quindi un'analisi della composizione di genere del personale tecnico amministrativo su più livelli e relativamente a diverse modalità contrattuali, e della composizione di genere della governance.

È importante anche l'attenzione che si pone quest'anno, grazie all'indicazione nelle schede di insegnamento degli obiettivi di sviluppo sostenibile sui quali i corsi di insegnamento hanno un impatto, su quanto l'offerta formativa si dedichi anche parzialmente all'obiettivo di sviluppo sostenibile 5 "Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'autodeterminazione di tutte le donne e ragazze".

Dall'analisi di contesto emerge la ricchezza delle attività di sensibilizzazione e formazione rispetto al tema della parità di genere, spesso rivolta anche alla cittadinanza e in rete con altre istituzioni e associazioni attive nei territori nei quali il nostro Ateneo ha sede. Un'attività che consente ai risultati dei progetti di ricerca presenti di trovare spazi di disseminazione.

L'impegno di ricerca è tangibile analizzando i progetti di ricerca nazionali e internazionali dedicati alle tematiche di genere e coinvolgenti centri di ricerca dipartimentali o interdipartimentali nel nostro Ateneo. Alla presenza di questi ultimi e alle attività in essi condotte è dedicata particolare attenzione all'interno della parte che tratta il genere nella ricerca.

Tratto distintivo del Bilancio di genere UNIMORE, in comune con l'impostazione metodologica che interessa anche la progettazione di azioni con un previsto impatto di genere positivo nel Piano di Eguaglianza di genere, è la riclassificazione delle spese dei programmi in una prospettiva di genere e sulle dimensioni del ben-essere attenta a cogliere anche il coinvolgimento degli *stakeholder*. La compresenza di questa doppia chiave di lettura nella riclassificazione dei programmi, sia nel Piano di Eguaglianza di Genere sia nel Bilancio di genere, è legata proprio ad attività di ricerca che contraddistingue il nostro Ateneo ed è un'esperienza che UNIMORE ha avuto l'opportunità di condividere, nell'ambito del progetto, finanziato su fondi *Horizon 2020* dell'Unione Europea: *LeTSGEPs Leading Towards Sustainable Gender Equality Plans in research performing organisations*, da altri centri di ricerca e università partner in Europa del progetto, segnando insieme un passo avanti nel raggiungimento dell'equità di genere.

Carlo Adolfo Porro

Rettore dell'Università di Modena e Reggio Emilia

# Nota Introduttiva

Seguendo le Linee Guida stilate nel 2018 dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane (Addabbo *et al.* 2018) e le [Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani](#) a cura del Gruppo della Conferenza dei Rettori delle Università Italiane per il Bilancio di Genere, il bilancio di genere 2020-2021 fornisce un'analisi di contesto aggiornata sia sulla componente studentesca sia sul personale e riporta le attività didattiche e di ricerca in una prospettiva di genere. In coerenza con l'obiettivo dell'Azione 1 del *Gender Equality Plan* di Ateneo, il bilancio di genere si inserisce nel ciclo di bilancio (Figura 1) e si avvale, per la sua implementazione, delle competenze espresse dalle diverse direzioni e da esperti ed esperte nel Comitato Tecnico Operativo (Figura 2).

Figura 1 – Il Bilancio di genere nel ciclo di bilancio



Una prima fase del Bilancio di Genere è appunto la ricostruzione aggiornata di un sistema di indicatori che consente di analizzare l'Ateneo in termini di eguaglianza di genere nelle diverse componenti. L'analisi di contesto è contenuta nel Capitolo 2 dove si riportano i dati del triennio 2018-2021 consentendo quindi un'analisi temporale dinamica del contesto in una prospettiva di genere. In Appendice sono riportati i dati relativi al 2020 (Appendice A) e al 2021 (Appendice B). Nel Capitolo 3 si analizzano le attività svolte nel 2020 e nel 2021 rispetto all'obiettivo di parità di genere. Nel Capitolo 4 si procede con la riclassificazione delle spese riferite al Bilancio 2020 e al Bilancio 2021 seguendo l'approccio metodologico richiamato nel Capitolo 1.

Figura 2 – Il comitato tecnico operativo



# Capitolo 1. Approccio Metodologico

L'approccio metodologico seguito per il Bilancio di genere dell'Università di Modena e Reggio Emilia, coerentemente con la prima sperimentazione effettuata con riferimento al bilancio 2012 (Addabbo, Gálvez-Muñoz, Rodríguez-Modroño, 2015) e seguita nel Bilancio di genere a consuntivo relativo al 2019, è il bilancio di genere nell'approccio ben-essere (Addabbo, Lanzi e Picchio, 2010) implementato nel 2002 ai bilanci della Regione Emilia Romagna, del Comune e della Provincia di Modena, e successivamente della Provincia di Bologna, Provincia di Roma, nelle Regioni Lazio, Piemonte, in dieci comuni in Turchia e in Senegal (Addabbo et al., 2011; Addabbo, 2016; Addabbo et al. 2019). Le radici teoriche del bilancio di genere in approccio sviluppo umano sono da ricercare negli economisti classici e nell'approccio delle capacità di Amartya Sen e nel ruolo delle donne nella riproduzione sociale come Antonella Picchio, storica del pensiero economico a lungo docente presso l'Università di Modena e Reggio Emilia e componente del Centro di analisi delle politiche pubbliche, ha argomentato. Alla base di questo approccio vi è una diversa concettualizzazione, rispetto agli approcci tradizionali basati sull'analisi dei mezzi e delle risorse monetarie, della qualità della vita e del benessere, definiti come spazio delle dimensioni reali del vivere, dimensioni che intrecciano aspetti materiali e non materiali, sociali, relazionali e culturali e in cui l'importanza della componente reddituale e materiale è solo, per usare le parole dell'economista Amartya Sen, strumentale e contingente piuttosto che intrinseca. L'utilizzo dell'approccio delle capacità di Amartya Sen e Martha Nussbaum estende il focus del bilancio di genere all'impatto delle politiche sul benessere, con le sue molteplici dimensioni e complessità. I bilanci di genere nell'approccio benessere analizzano i bilanci e le politiche pubbliche sotto la doppia prospettiva del benessere e dell'uguaglianza di genere.

La metodologia adottata per riclassificare il bilancio consuntivo 2020 di Unimore con la prospettiva di genere e in approccio sviluppo umano è articolata in tre passaggi per:

1. Definire quali uomini e donne sono coinvolti nell'analisi del bilancio di Unimore: *Stakeholder gender analysis*
2. Decidere l'entità del budget e il tipo di impatto di genere con riferimento *all'Input output-outcome analysis*
3. Collegare le risorse alle capacità delle donne e degli uomini: Riclassificazione e analisi delle voci di bilancio con la prospettiva di genere

## *Stakeholder gender analysis*

La prima questione metodologica da affrontare è la definizione di quali uomini e quali donne sono coinvolti nell'analisi del Bilancio di Genere di Unimore. La maggior parte delle precedenti esperienze, svolte da istituzioni come Stati, Regioni e Comuni, di solito si riferiscono a uomini e donne in quanto cittadini e cittadine.

Possiamo identificare come *stakeholder* interni la componente studentesca, il personale docente e ricercatore e il personale tecnico e amministrativo.

Gli *stakeholder* esterni si riferiscono alla società civile, alle aziende fornitrici e alle istituzioni del territorio nei ruoli di formazione, ricerca e terza missione. Le istituzioni nazionali ed europee sono anche *stakeholder* esterni che contribuiscono con linee guida, politiche di finanziamento su ricerca e formazione allo sviluppo e alle scelte dell'Ateneo.

*Decidere l'entità del budget e il tipo di impatto di genere con riferimento all'Input—output—outcome analysis*

La seconda questione metodologica da evidenziare riguarda il tipo di impatto di genere che si vuole valutare rispetto a:

*Input:* le risorse finanziarie, umane e materiali necessarie per realizzare la *mission* dell'Università. In questo caso la prospettiva di genere riguarda il gap di genere riferito ad input quali ad esempio i destinatari M/F degli stipendi pagati e le loro opportunità di carriera o di ricerca, le risorse spese per i consulenti ed esperti esterni M/F, l'attenzione per la dimensione di genere da parte dei fornitori dei quali si avvale l'Università (*gender procurement*)

*Output:* riguardano l'impatto di genere dei risultati prodotti da un'università, rispetto ai propri studenti (quanti M/F laureati? Con quali voti?) e rispetto alla propria *mission* di ricerca (ad esempio quali e quante ricerche e pubblicazioni prodotte che pongono una dovuta attenzione alla prospettiva di genere?)

*Outcome:* valutano l'impatto di genere diverso su donne e uomini degli output nella prospettiva di breve e medio-lungo termine (es: esiti occupazionali M/F degli studenti laureati nell'ateneo a 5 o 10 anni, impatto di genere della ricerca prodotta rispetto ai risultati conseguiti a 5 e 10 anni).

L'implementazione presentata nel Capitolo 4 si concentra sull'analisi di genere degli input.

*Collegare le risorse alle capacità delle donne e degli uomini:* Riclassificazione e analisi delle voci di bilancio con la prospettiva di genere

La sfida principale nell'affrontare un bilancio di genere è creare una connessione tra le voci di bilancio e il loro impatto su donne e uomini. I budget sono infatti realizzati per tenere conto dei mezzi che è possibile quantificare dal punto di vista finanziario (cioè i servizi e i prodotti che si acquistano), e solo in pochi casi consentono di identificare le donne e gli uomini che sono coinvolti in termini di portatori di interessi.

Per questo le voci di bilancio descrivono spese come, ad esempio, stipendi, indennità, servizi, manutenzioni, immobili, ma occorre un ulteriore livello di analisi per valutarne l'impatto sugli *stakeholder* in quanto persone fisiche, e un approfondimento di dettaglio per valutare l'impatto di genere.

Per collegare i principali gruppi di *stakeholder* dell'università al budget e valutarne l'impatto di genere su di essi, sono necessari tre livelli di riclassificazione del budget, ispirati alle metodologie di riclassificazione che la maggior parte dei progetti di *Gender Budget* ha sperimentato finora e che sono state adattate per meglio adattarsi alle caratteristiche delle università.



La riclassificazione dell'*Account Based Approach* definisce una scala di priorità di genere rispetto alle aree di intervento dell'Ateneo. Come suggerito, tra l'altro da Sharp (2003), si possono identificare quattro aree di "rilevanza" rispetto al genere.

Le aree direttamente attinenti al genere rappresentano attività espressamente finalizzate alle pari opportunità e al superamento delle disuguaglianze tra donne e uomini.

Le aree indirettamente rilevanti per le questioni di genere sono le aree di intervento il cui impatto si riferisce ad aspetti indirettamente connessi alle differenze di genere, anche se non espressamente rivolte a donne o uomini.

Le aree ambientali comprendono ambiti di intervento in cui l'approccio del *mainstreaming* di genere è tenuto costantemente in considerazione con riferimento a variabili ambientali che possono influenzare le capacità delle donne e degli uomini anche se non è possibile misurare immediatamente l'impatto in termini di beneficiari specifici in quanto si riferiscono all'Università in termini generali.

La quarta area, l'area neutra, rappresenta le attività degli Atenei che non hanno evidenza di poste finanziarie misurabili con indicatori di impatto di genere. Si tratta di un'area che con il progredire della capacità di lettura di genere si riduce progressivamente.

Un altro livello di riclassificazione riguarda l'obiettivo benessere e fa riferimento all'Approccio delle Capacità seguito nell'implementazione del Bilancio di genere UNIMORE e visibile nella riclassificazione delle spese che riflette sia la mappa degli stakeholder che la mappa delle capacità.

L'approccio delle capacità fornisce quindi una base teorica al *gender budgeting* consentendo di evidenziare il contributo dell'Ateneo alla costruzione dello sviluppo umano in una prospettiva di genere.

In questo quadro, l'azione dell'Ateneo viene analizzata non solo in base alla capacità di offrire un adeguato sistema di servizi per donne e uomini, ma anche nella sua responsabilità di contribuire a sviluppare le diverse dimensioni di benessere di donne e uomini.

L'approccio partecipato seguito nella prima sperimentazione del bilancio di genere in un approccio sviluppo umano dell'Università con riferimento all'Ateneo di Modena e Reggio Emilia e all'Università Pablo de Olavide di Siviglia ha identificato l'accesso alla conoscenza e la capacità di lavorare (Addabbo, Gálvez-Muñoz e Rodríguez-Modroño, 2015).

La stessa metodologia è stata seguita nel Piano di Eguaglianza di Genere di UNIMORE 2022-2024 che riporta per ogni azione anche le dimensioni di benessere sulle quali le azioni hanno un impatto.

# Capitolo 2 - Anno 2018/2021

## 2.1 Componente studentesca

Nella sotto-sezione relativa alla componente studentesca viene proposta un'analisi degli iscritti e delle iscritte ai corsi di laurea e post-laurea.

In particolare si analizzeranno:

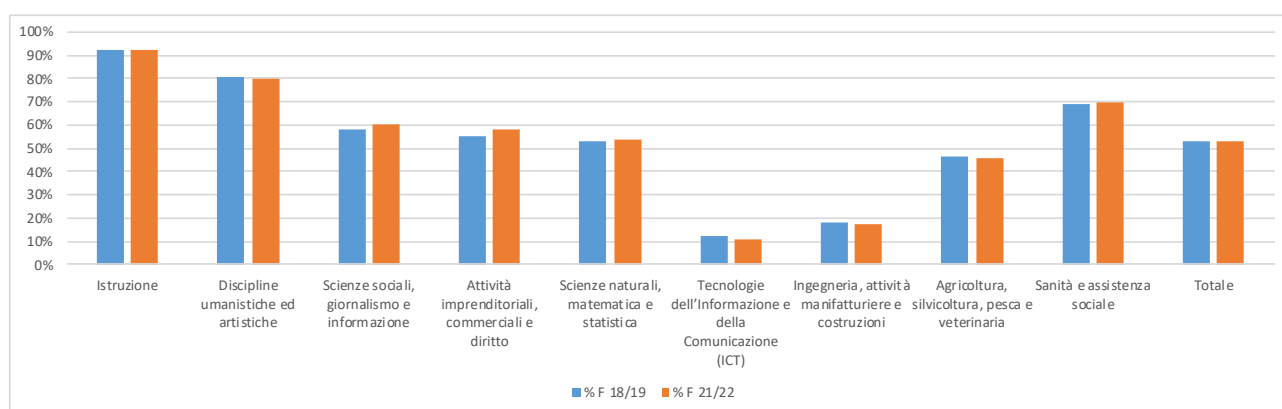
- Composizione
- Mobilità
- Performance negli studi

### 2.1A Corsi di studio

Si riportano in questa Sezione i dati relativi alla composizione dei corsi di studio, alla mobilità e alla performance. Si analizzeranno in particolare l'anno accademico pre-pandemia (2018-2019) e l'anno accademico 2021-2022 per cogliere i cambiamenti occorsi nel periodo analizzato.

#### 2.1A.1 Corsi di studio. Ambito A: Composizione

Figura A. 1 – Percentuale di iscritte per area di studio, comparazione dati a.a. 2018/2019 e 2021/2022

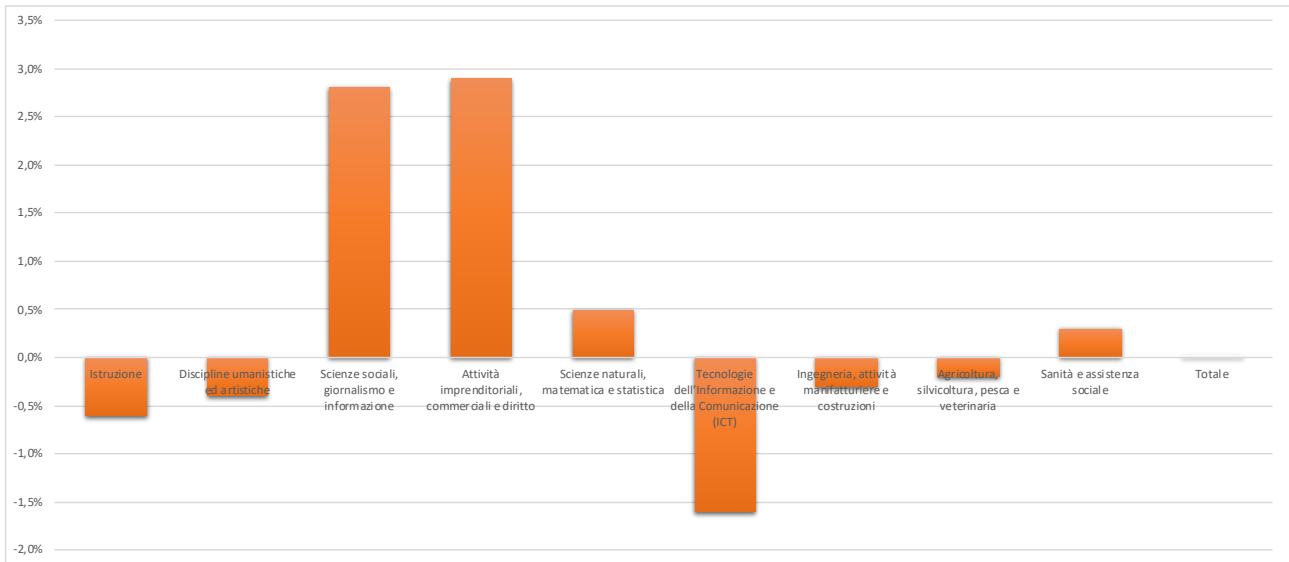


Fonte: nostre elaborazioni su dati <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>

La Figura A.1 conferma la nota segmentazione di genere nei percorsi di studio. Si nota infatti come le aree di studio STEM siano quelle con la minor percentuale di iscritte sul totale delle persone iscritte, in particolare, all'interno dell'area STEM in ICT. Le percentuali più alte di iscrizioni femminili si osservano invece nell'area della formazione, in quella umanistica e nell'area salute e benessere. Confrontando i due anni accademici si nota anche un

peggioramento nella % di studentesse in aree in cui già sono fortemente sottorappresentate (Figura A.2).

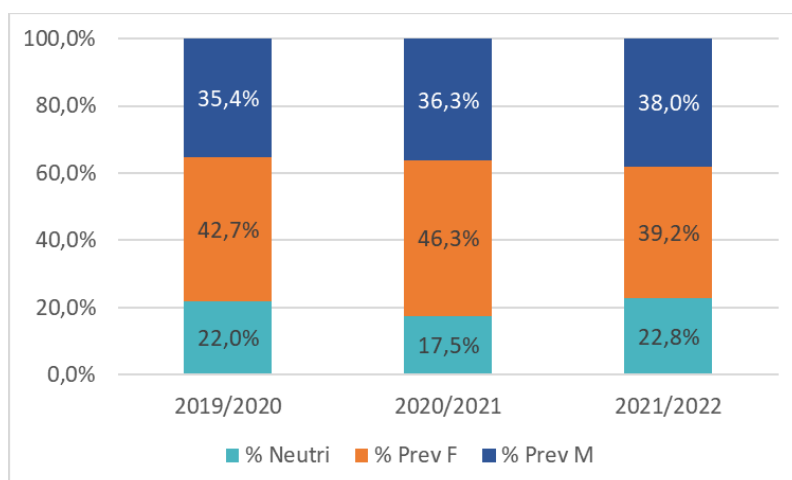
Figura A. 2 – Differenza percentuale tra iscritte nell'a.a. 2021/2022 e nell'a.a. 2018/2019 per area di studio



Fonte: nostre elaborazioni su dati <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>

La Figura A.2 mostra come la percentuale di iscritte per area di studio è aumentata circa del 3% nelle aree delle Scienze sociali, del Giornalismo e dell'Informazione, e in Economia e Giurisprudenza, aree che erano già a prevalenza femminile considerando il totale delle persone iscritte. La riduzione più significativa, invece, la troviamo nell'area ICT, area che vedeva già nel 2018/2019 una scarsa presenza di donne (poco più del 10%). Nelle altre aree si registrano variazioni minime.

Figura A.3 - Percentuale di corsi di studio segregati (a prevalenza maschile, femminile, o neutri rispetto al genere) nell'ultimo triennio

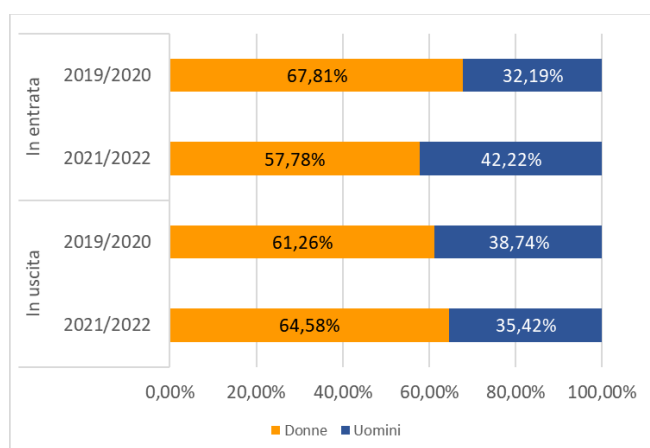


Fonte: nostre elaborazioni su dati <http://ustat.miur.it/>

La Figura A.3 mostra come, nelle ultime tre rilevazioni, la percentuale di corsi neutri rispetto al genere (ovvero corsi dove nessuno dei generi raggiunge il 60%) sia rimasta pressoché invariata (22,8% nel 2021/2022 contro il 22,0% del 2019/2020). Aumenta invece la percentuale di corsi a prevalenza maschile (con una percentuale di iscritti di genere maschile superiore o uguale al 60%) e si riduce quella dei corsi a prevalenza femminile (in cui la percentuale femminile è superiore o uguale al 60%). Tuttavia, la seconda rimane ancora leggermente superiore alla prima (39,2% vs 38,0%).

### 2.1A.2 Corsi di studio. Ambito B: Mobilità

Figura A.4 – Percentuale di studenti/esse in programmi di scambio internazionale in entrata e uscita, per genere (dal 2019/2020 al 2021/2022)

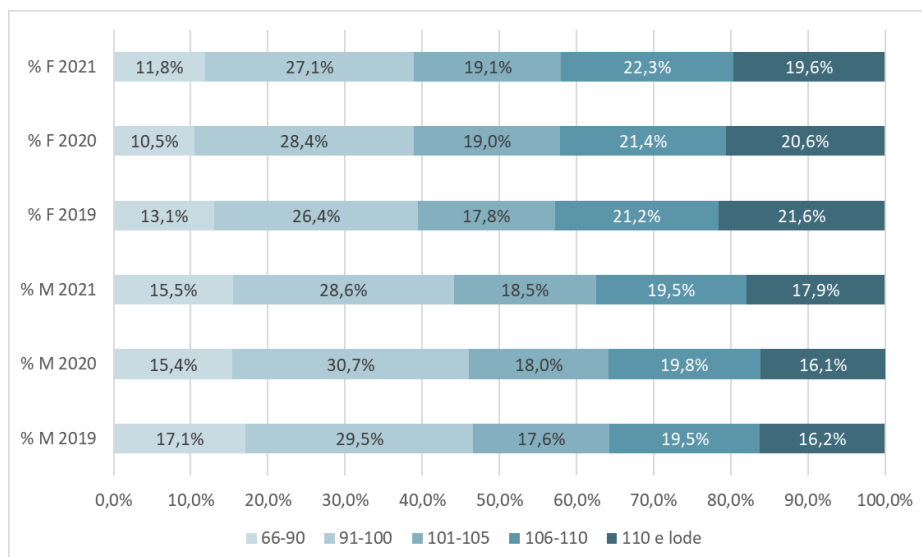


Fonte: nostre elaborazioni su dati UNIMORE

La Figura A.4 mostra come, fatto 100 il totale dei flussi in entrata e in uscita dei diversi anni analizzati sia più elevata l'incidenza delle studentesse nei programmi di studio internazionali, tanto in entrata quanto in uscita e in misura più elevata dell'incidenza delle donne sul totale degli iscritti. La percentuale di studentesse in uscita risulta essere in aumento secondo i dati dell'ultimo triennio, mentre la percentuale di studentesse in entrata è in calo.

### 2.1A.3 Corsi di studio. Ambito C: Performance

Figura A.5 – Composizione percentuale di laureati/e per voto di laurea e genere nell'ultimo triennio

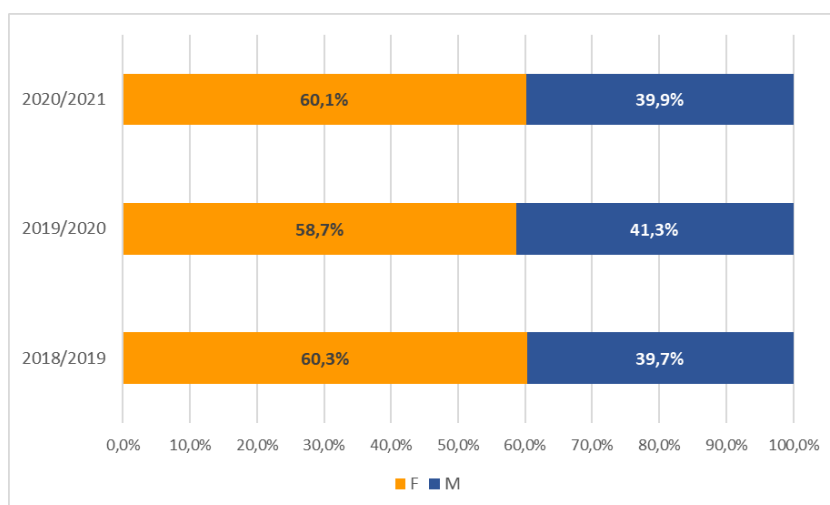


Fonte: nostre elaborazioni su dati <http://ustat.miur.it/>

La Figura A.5 mostra come nelle ultime tre rilevazioni sia aumentata di 1,7 punti percentuali la percentuale di maschi laureati con 110 e lode sul totale dei maschi laureati, mentre invece lo stesso dato per le femmine abbia visto una riduzione di circa 2 punti percentuali. In generale, gli uomini hanno migliorato la loro performance, mentre sono in aumento le studentesse che si laureano con un voto compreso tra 91 e 110 rappresentato nella parte centrale della Figura A.5.

### 2.1B Corsi di dottorato e scuole di specializzazione

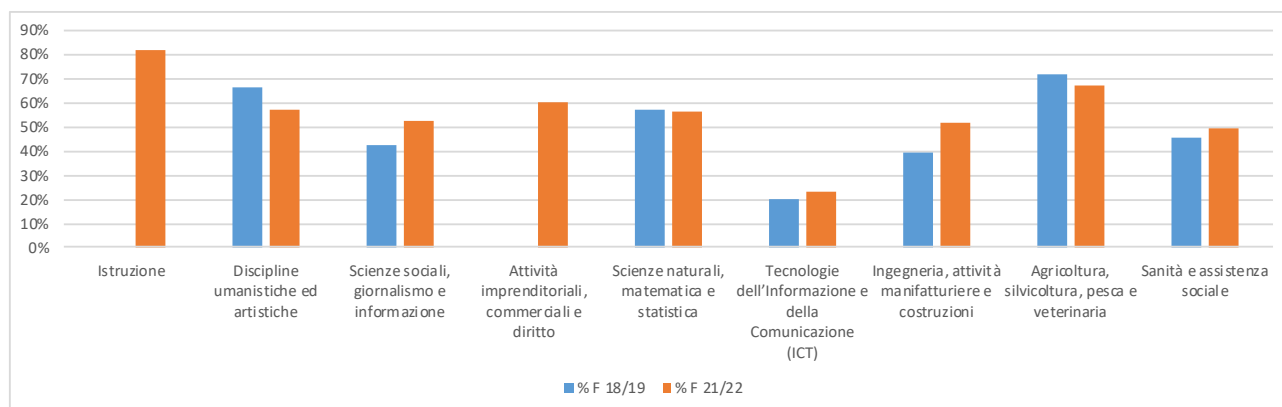
Figura A.6 – Percentuale di iscritti/e alle Scuole di Specializzazione per genere (dal 2018/2019 al 2020/2021)



Fonte: nostre elaborazioni su dati <http://ustat.miur.it/>

In Figura A.6 è possibile osservare come il gap tra iscritte e iscritti alle scuole di specializzazione nell'a.a. 2020/2021 sia tornato ai livelli pre-pandemici dell'a.a. 2018/2019.

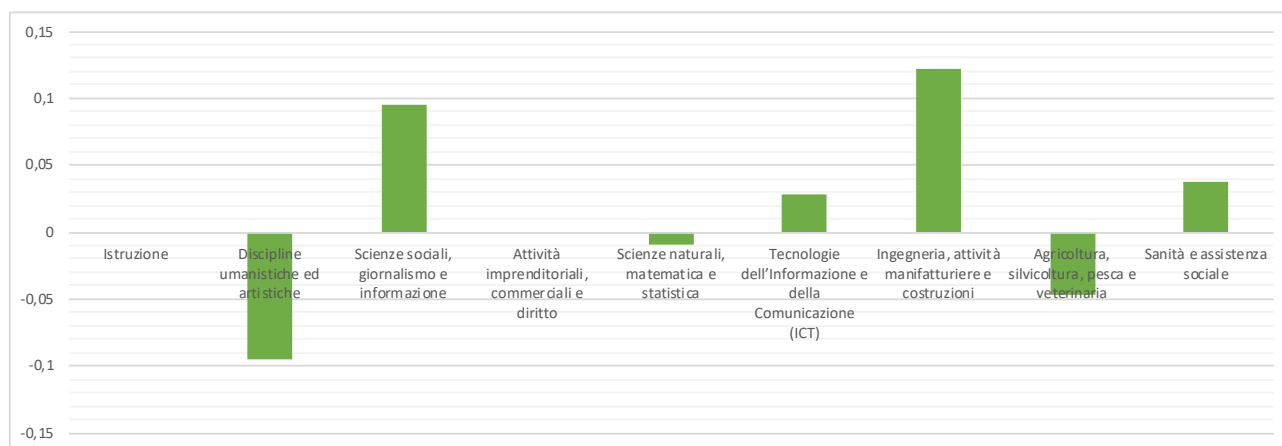
*Figura A.7 – Percentuale di iscritte ai corsi di dottorato per area di studio, comparazione dati anni 2018 e 2021*



Fonte: nostre elaborazioni su dati <http://ustat.miur.it/>

In Figura A.7 è possibile notare come il divario di genere nelle aree di studio tipicamente segregate è presente anche nei corsi di dottorato, seppur in maniera leggermente mitigata. La minor percentuale di donne la troviamo nell'area ingegneristica, mentre la quota maggiore è presente nell'area formazione.

*Figura A. 8 - Differenza percentuale tra iscritte nell'anno 2021 e nell'anno 2018 per area di studio*



Fonte: nostre elaborazioni su dati <http://ustat.miur.it/>

La Figura A.8 mostra come le aree di studio che hanno visto un maggiore incremento nella percentuale di donne iscritte sono le aree relative alle scienze sociali, al giornalismo e all'informazione, e relative all'agricoltura e veterinaria (aumenti di circa 10 punti percentuali ciascuna). Per contro, l'area che subisce il calo maggiore è quella relativa agli studi artistici e umanistici (calo di 10 punti percentuali circa) un'area tipicamente a prevalenza femminile.

## 2.1C Il benessere delle studentesse e degli studenti durante la pandemia da Covid-19

Nel 2021 UNIMORE ha partecipato all'Indagine della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane: **“Il benessere delle studentesse e degli studenti degli Atenei Italiani durante la pandemia da Covid-19”**, l'indagine ha riguardato 10.212 studenti e studentesse provenienti da 11 atenei, risultati dell'indagine relativamente agli Atenei nel loro complesso sono riportati in Ghislieri et al. (2023 e 2022).

In questa sezione riportiamo una sintesi dei risultati con riferimento al campione di UNIMORE composto da circa 1.700 studenti e studentesse ovvero dal 6% della popolazione iscritta. La maggioranza degli intervistati frequenta un corso di laurea triennale e si osserva una maggiore percentuale di studentesse in corsi di laurea a ciclo unico intervistate rispetto al totale degli studenti intervistati (Tab. A.1).

Tabella A. 1 – Il campione per tipo di corso di laurea

A5. Corso di laurea:	M	F	Totale
Triennale	63,86	56,5	59,06
Magistrale	28,74	23,69	25,45
Ciclo unico	7,4	19,82	15,49
Totale	100	100	100
Osservazioni	581	1085	1666

Fonte: Nostre elaborazioni su indagine *Il benessere delle studentesse e degli studenti degli Atenei Italiani durante la pandemia da Covid-19*

Un primo indicatore raccolto è la misura in cui la pandemia e le modalità di contenimento del contagio hanno creato problemi economici allo studente/studentessa o alla sua famiglia. Questa difficoltà viene dichiarata dal 22% degli studenti intervistati e dal 30% delle studentesse. In media per chi ha subito problemi economici l'impatto negativo risulta maggiore per le studentesse.

Un altro indicatore a svantaggio delle studentesse è la maggiore percezione di avere difficoltà a trovare un'occupazione sicura. Come mostra la risposta alla domanda “Oggi quanto ti preoccupa trovare un'occupazione sicura?” la cui risposta assume un valore che va da 1= per nulla preoccupat\* a 5= molto preoccupat\*, l'analisi riportata in Tabella A.2 mostra che le studentesse in media sono molto più preoccupate rispetto ai loro colleghi rispetto al trovare un'occupazione sicura e questa differenza è statisticamente significativa e ancora più accentuata rispetto a quanto riscontrato in media per il totale degli Atenei coinvolti nell'indagine (Ghislieri et al., 2022a).

Tabella A. 2 – “Oggi quanto ti preoccupa trovare un'occupazione sicura?” (1= per nulla preoccupat\*; 5= molto preoccupat\*)

	Media	D.S.	Oss.
Studenti	3,4	0,06	564
Studentesse	4,1	0,04	1064
t-test	-10,05		

Fonte: Nostre elaborazioni su indagine *Il benessere delle studentesse e degli studenti degli Atenei Italiani durante la pandemia da Covid-19*

Maggiore risulta anche per le studentesse la preoccupazione di essere contagiata nella vita di tutti i giorni (Tabella A.3).

*Tabella A. 3 – “Quanto ti preoccupa l’eventualità di essere contagiat\* nella vita di tutti i giorni?” (1= per nulla; 5= moltissimo)*

	Media	D.S.	Oss.
Studenti	2,9	0,05	586
Studentesse	3,3	0,04	1096
<i>t-test</i>	-6,9		

Fonte: Nostre elaborazioni su indagine *Il benessere delle studentesse e degli studenti degli Atenei Italiani durante la pandemia da Covid-19*

Durante l'anno di didattica mista e/o a distanza trascorso dal 2020 al momento in cui è stata svolta l'indagine nel 2021 è stato chiesto agli studenti e studentesse intervistati se siano stati coinvolti direttamente o indirettamente in episodi di invasione della privacy, discriminazione o molestie attraverso le tecnologie ICT o i social, con riferimento al contesto universitario. Un'esperienza che ha coinvolto direttamente circa l'1% di studenti e studentesse e indirettamente (è stat\* coinvolt\* qualche conoscente/compagn\*) il 5% degli studenti e il 7% delle studentesse nel campione.

In linea con l'analisi svolta su tutti gli Atenei interessati dall'indagine (Ghislieri et al., 2023) sono stati utilizzati indicatori costruiti attraverso le risposte date a diversi items relativamente al grado di esaurimento, al grado di *engagement*, alla dipendenza da internet, *fit* accademico e carico di studio percepito da studenti e studentesse.<sup>1</sup> I dati riportati in Tabella A.4 mostrano un simile grado di dipendenza da internet (misurato attraverso 6 item disposti su una scala da 1=mai a 5=sempre) in media 2,4 e un simile *Fit* accademico (misurato attraverso la risposta al quesito «Tutto considerato, il corso di laurea che frequento va bene per me». Dove 1 indica l'essere fortemente in disaccordo e 10 indica essere fortemente d'accordo) pari a circa 7 su 10 per studenti e studentesse. Maggiore risulta essere per le studentesse la percezione del carico di studio e l'esaurimento emotivo e minore il benessere (misurato attraverso l'*engagement*).

*Tabella A. 4 – Livello di Esaurimento, Engagement, Dipendenza da Internet, Fit accademico e Carico di studio percepito per genere*

<b>Indicatori</b>	M	F	t-test
Esaurimento	3,7	3,9	-4,5
Engagement	2,7	2,5	5,2
Dipendenza da Internet	2,4	2,4	0,1
<i>Fit</i> Accademico	7,4	7,3	0,5
Carico di studio percepito	3,9	4,0	-2,3

Fonte: Nostre elaborazioni su indagine *Il benessere delle studentesse e degli studenti degli Atenei Italiani durante la pandemia da Covid-19*

<sup>1</sup> Si rinvia a Ghislieri et al. (2023) per una definizione dei costrutti qui utilizzati e l'elaborazione relativa alla media di tutti gli Atenei analizzati.



## 2.2 Personale docente e ricercatore

Nella sezione Personale Docente e Ricercatore viene proposta un'analisi delle carriere accademiche in una prospettiva di genere.

Le categorie esaminate sono:

- Titolari di assegno di ricerca (AR)
- Personale Ricercatore a tempo determinato (RTDA, RTDB)
- Personale Ricercatore a tempo indeterminato (RU)
- Personale Docente di II fascia (PA)
- Personale Docente di I fascia (PO)

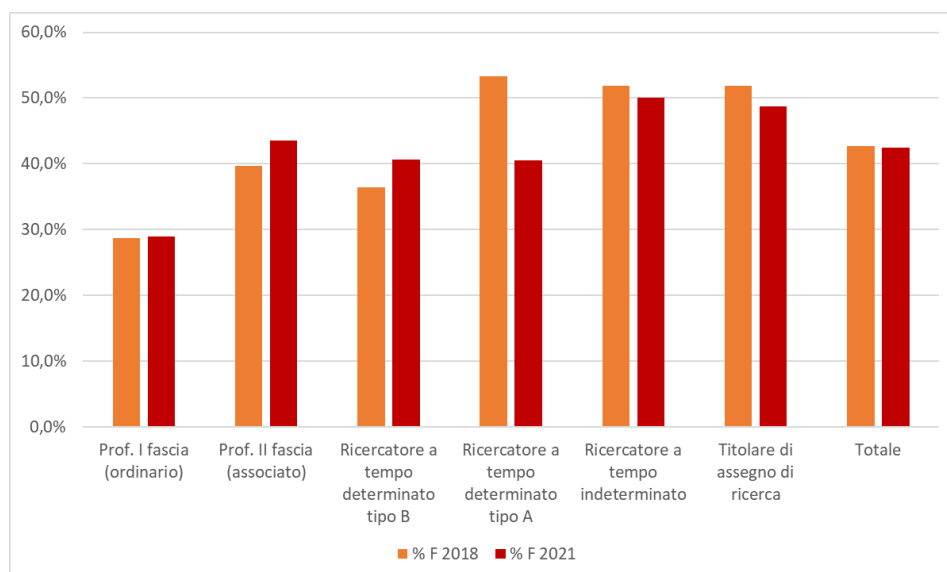
Gli ambiti di indagine suggeriti per le categorie di cui sopra sono:

- Composizione
- Carriera

Anche nell'analisi di contesto relativa al personale docente e ricercatore sono stati selezionati indicatori di segregazione orizzontale e verticale. Entrambi i fenomeni sono efficacemente sintetizzati nel "Rapporto di femminilità" che evidenzia l'evoluzione temporale della concentrazione femminile in alcuni ruoli e settori.

### 2.2.1 Personale docente e ricercatore. Ambito A: Composizione

Figura B. 1 - Percentuale di donne per ruolo, comparazione dati dell'anno 2021 con quelli dell'anno 2018

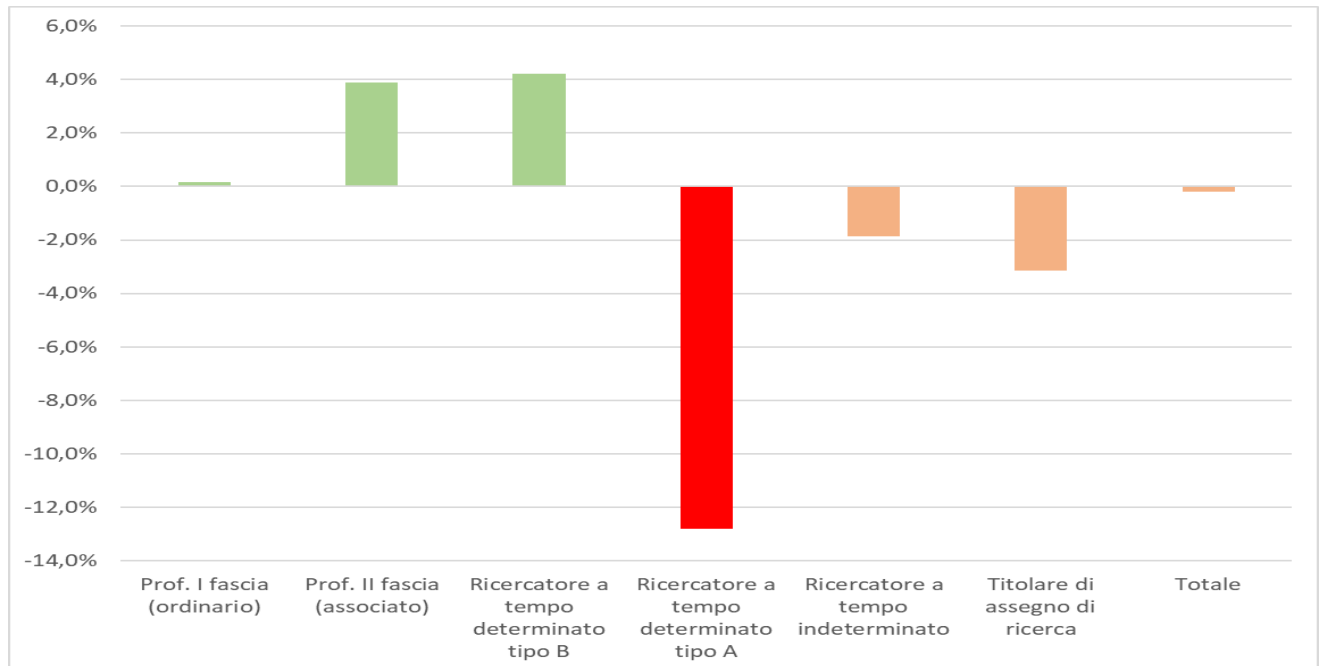


Fonte: nostre elaborazioni su dati <http://ustat.miur.it/>

La Figura B.1 mostra come a livello complessivo la % di donne parte del personale docente e ricercatore di UNIMORE sia rimasta pressoché invariata e di poco inferiore al 50%.

Tuttavia, si registra un calo nella percentuale di donne nei livelli inferiori (assegniste di ricerca, ricercatrici a tempo indeterminato e ricercatrici a tempo determinato di tipo A) e un aumento nella percentuale donne fra RTDB e Professoressa associate. Non varia in modo significativo la percentuale di professoressa ordinarie (Figura B.2).

Figura B. 2 - Differenza percentuale della presenza di donne per ruolo tra l'anno 2021 e l'anno 2018



Fonte: nostre elaborazioni su dati <http://ustat.miur.it/>

La percentuale di ricercatrici a tempo determinato di tipo A è quella che subisce il cambiamento maggiore con una diminuzione di circa 13 punti percentuali.

Figura B. 3 – Rapporto di femminilità (2018 vs 2021)

AREA_SD	RTD		RU		PA		PO	
	2018	2021	2018	2021	2018	2021	2018	2021
01-Scienze matematiche e informatiche	0,50	1,25	1,20	0,25	1,29	2,60	0,31	0,19
02-Scienze fisiche	2,00	0,00	0,00	0,00	0,55	0,70	0,25	0,20
03-Scienze chimiche	0,00	0,33	2,50	3,33	0,78	0,75	1,20	0,86
04-Scienze della terra	0,00	1,00	0,67	0,00	0,57	0,88	0,50	0,50
05-Scienze biologiche	2,00	1,67	1,36	1,83	1,20	1,06	0,78	1,25
06-Scienze mediche	1,86	1,00	1,00	1,20	0,50	0,59	0,46	0,35
07-Scienze agrarie e veterinarie	1,00	0,00	2,00	2,00	0,50	0,83	0,50	0,50
08-Ingegneria civile e Architettura	0,00	0,00	0,00	-	0,25	0,14	0,25	0,25
09-Ingegneria industriale e dell'informazione	0,32	0,32	0,20	0,00	0,31	0,31	0,20	0,24
10-Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	-	2,00	1,75	-	1,29	1,50	1,00	1,00
11-Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	1,33	1,33	1,60	0,67	1,25	1,55	0,80	0,71
12-Scienze giuridiche	0,00	-	0,57	0,60	0,20	0,40	0,11	0,09
13-Scienze economiche e statistiche	1,50	5,00	1,00	0,80	1,46	1,89	0,41	0,57
14-Scienze politiche e sociali	0,00	-	-	-	0,25	0,40	0,00	0,00

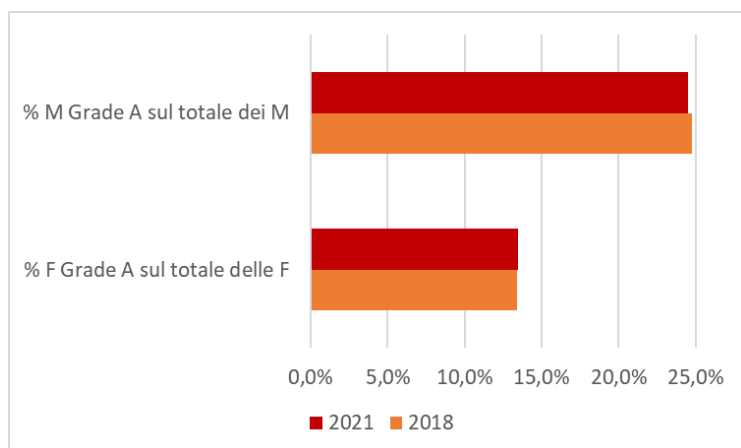
Fonte: nostre elaborazioni su dati <http://ustat.miur.it/>

In Figura B.3 appare chiaro come il rapporto di femminilità sia favorevole alle donne (valore maggiore di 1) solamente per scienze biologiche nella categoria PO e per scienze matematiche e informatiche, scienze biologiche, scienze dell'antichità, filologico-letterarie e

storico-artistiche, scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche, scienze economiche e statistiche per la categoria PA. Tra i ricercatori e le ricercatrici a tempo determinato, la situazione è leggermente più omogenea. In generale, si nota una situazione sostanzialmente invariata nell'ultimo triennio.

### 2.2.2 Personale docente e ricercatore. Ambito B: Carriere

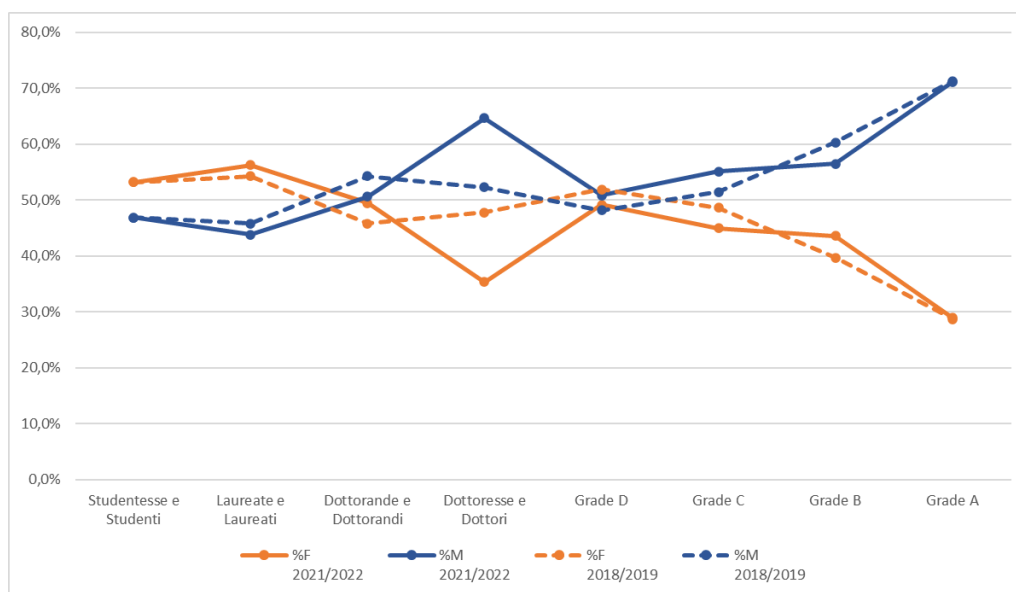
Figura B. 4 - Percentuale di personale docente di prima fascia sul totale del personale docente e ricercatore per genere, comparazione dati ultimo triennio (2021 vs 2018)



Fonte: nostre elaborazioni su dati <http://ustat.miur.it/>

La Figura B.4 mostra come la percentuale di uomini nel ruolo di professore ordinario (*Grade A*) sul totale del personale docente/ricercatore di genere maschile nel 2021 sia rimasta pressoché invariata rispetto al 2018 e sia circa il doppio di quella delle donne professoresse ordinarie sul totale delle donne, anche questa rimasta pressoché invariata.

Figura B. 5 – Forbice delle carriere universitarie e accademiche in tutte le aree di studio (2018/2019 vs 2021/2022)

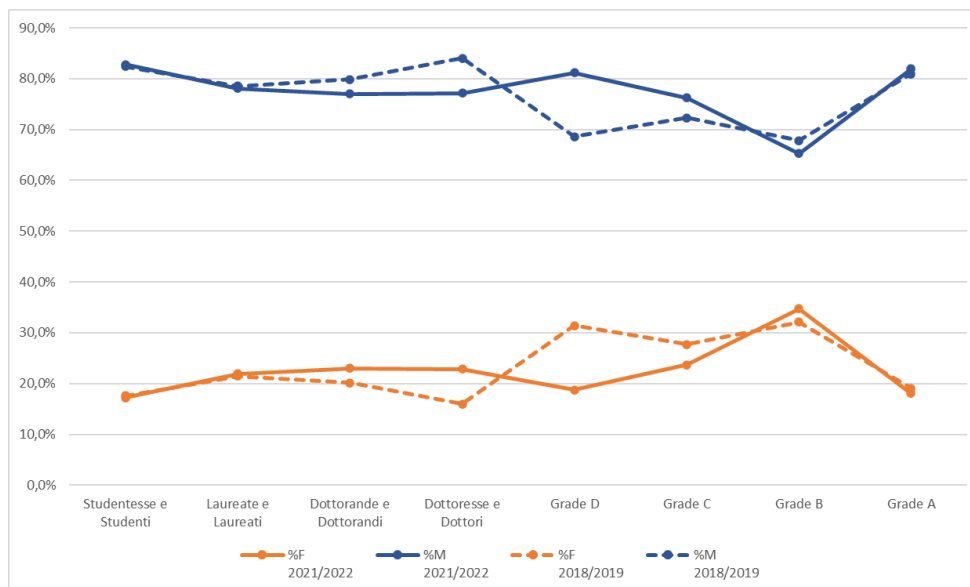


Legenda: *Grade A*: PO; *Grade B*: PA; *Grade C*: RTDb+RTDa+RU; *Grade D*: Assegnisti/e

Fonte: nostre elaborazioni su dati <http://ustat.miur.it/>

In Figura B.5 appare chiara la forbice delle carriere in UNIMORE. Nella componente studentesca, laureate e laureati prevale la presenza femminile. Nel 2021/2022 si apre già al livello di dottori e dottoresse di ricerca il gap nella composizione a vantaggio degli uomini, nel livello D (assegnisti e assegniste di ricerca) si osserva una equidistribuzione di genere ma già dalla posizione di ricercatore (RTDb+RTDa+RU) si riapre il gap nella distribuzione di genere. Se nella posizione di Associato/a (*Grade B*) si può osservare, rispetto all'a.a. 2018/2019 un gap inferiore ma sempre a svantaggio delle donne, nella posizione di ordinario/a il differenziale nella composizione a svantaggio delle donne è invariato nei due anni accademici considerati. Un confronto rispetto al dato medio europeo in *She Figures* (European Commission, 2021) relativamente al 2018 rivela una maggiore percentuale di donne nel *Grade A* in UNIMORE (28,7% in UNIMORE contro 26% in media in EU-27) e una percentuale simile nel *Grade B* (39% EU-27 e 39,7% UNIMORE).

Figura B. 6 – Forbice delle carriere universitarie e accademiche in area STEM (2017/2018 vs 2020/2021)



Legenda: *Grade A*: PO; *Grade B*: PA; *Grade C*: RTDb+RTDa+RU; *Grade D*: Assegnisti/e

Fonte: nostre elaborazioni su dati <http://ustat.miur.it/>

Per quanto riguarda le aree STEM (Figura B.6) la percentuale maschile è sempre superiore a quella femminile. Il gap minore lo si trova fra gli associati (*Grade B*), mentre il gap massimo lo si trova nel ruolo di ordinario, e tra studentesse e studenti.

Tabella B. 1 – Glass Ceiling Index (2021 vs 2019)

Anni	GCI
2017	1,64
2018	1,49
2019	1,44
2020	1,46
2021	1,47

Fonte: nostre elaborazioni su dati <http://ustat.miur.it/>

Il *Glass Ceiling Index* (GCI) misura la probabilità relativa delle donne, rispetto agli uomini, di raggiungere le posizioni apicali della carriera accademica. Tale dato viene normalizzato con la presenza relativa di donne, rispetto agli uomini, in tutte le posizioni accademiche. Un valore di GCI=1 segnala l'assenza di effetto *Glass Ceiling*, un valore di GCI <1 segnala la sovra-rappresentazione delle donne nel ruolo apicale; un valore di GCI >1 segnala che le donne sono sotto-rappresentate in prima fascia. Il dato di UNIMORE mostra quindi un peggioramento nel 2021 rispetto a quello del 2019, mentre si nota un suo miglioramento rispetto al 2017 (Tabella B.1).

Nella fase di ingresso nelle posizioni accademiche tuttavia si riscontrano, come sottolineato da Ilenia Picardi (2019, 2020) con il *Glass Door Index* ovvero l'indice che misura il rapporto fra la percentuale di donne che svolgono attività di ricerca nell'accademia in posizioni temporanee (RTDa+ RTD L. 230/2005+Assegnista) e la percentuale di donne in contratti che portano alla stabilizzazione (RTDb) o a tempo indeterminato (Ricercatore a tempo indeterminato), problemi di stabilizzazione per le donne nella fase di ingresso. Nel 2019, l'indice assumeva valore pari a 1,17 per UNIMORE e 1,03 come media degli Atenei italiani. Estendendo il confronto fra chi si trova in una posizione precaria e chi è stabilizzato (includendo oltre ai ricercatori, professori associati e ordinari) l'indice di precarietà nella posizione nel 2019 (*Glass Wall Index*) è pari a 1,35. I dati riportati in Tabella B.1 mostrano già a partire dal 2020 un miglioramento del *Glass Door Index* per UNIMORE, il cui valore si avvicina a quello medio italiano. Il *Glass Wall Index* diminuisce e diventa inferiore alla media italiana.

Tabella B. 1 – *Glass Door Index* e *Glass Wall Index* (2020, 2021)

	2020		2021	
	Unimore	IT	Unimore	IT
GDI	1,07	1,02	1,04	1,05
GWI	1,24	1,26	1,21	1,27

Fonte: nostre elaborazioni su dati <http://ustat.miur.it/>

## 2.3 Personale Tecnico Amministrativo

In questa sezione viene proposta un'analisi di alcune caratteristiche e percorsi professionali del Personale Tecnico Amministrativo (PTA) in un'ottica di genere.

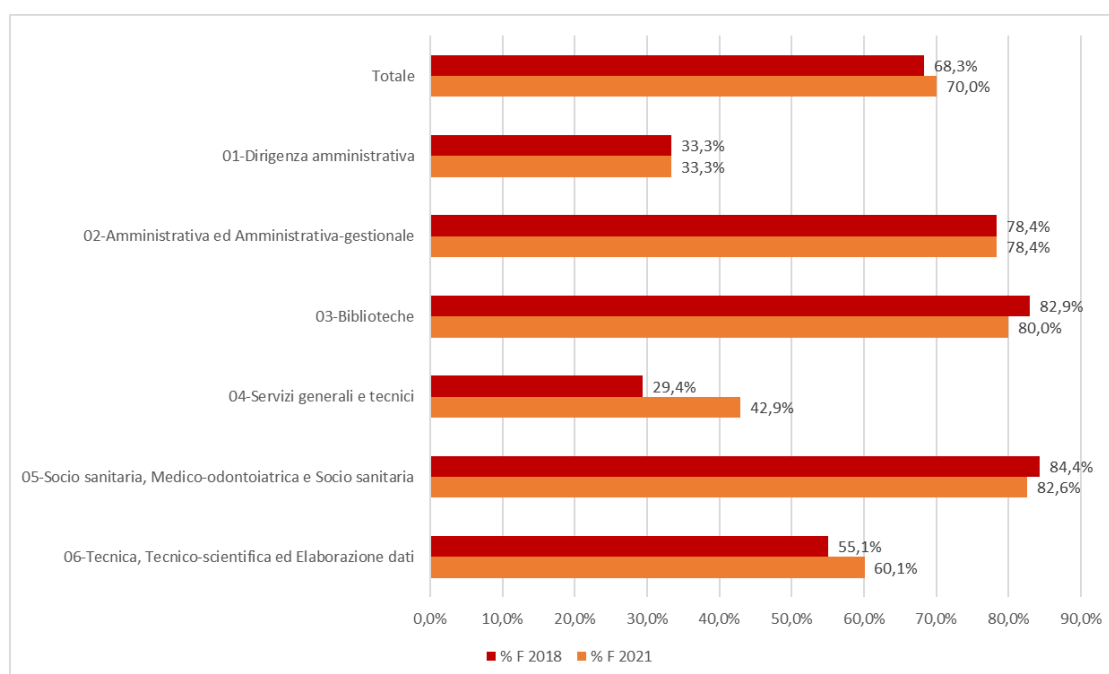
Le categorie esaminate sono:

- Personale Tecnico Amministrativo
- Personale Collaboratore ed Esperti Linguistici

L'ambito di indagine per le categorie di cui sopra è relativo alla composizione (segregazione orizzontale e verticale).

### 2.3.1 Personale Tecnico Amministrativo. Ambito A: Composizione

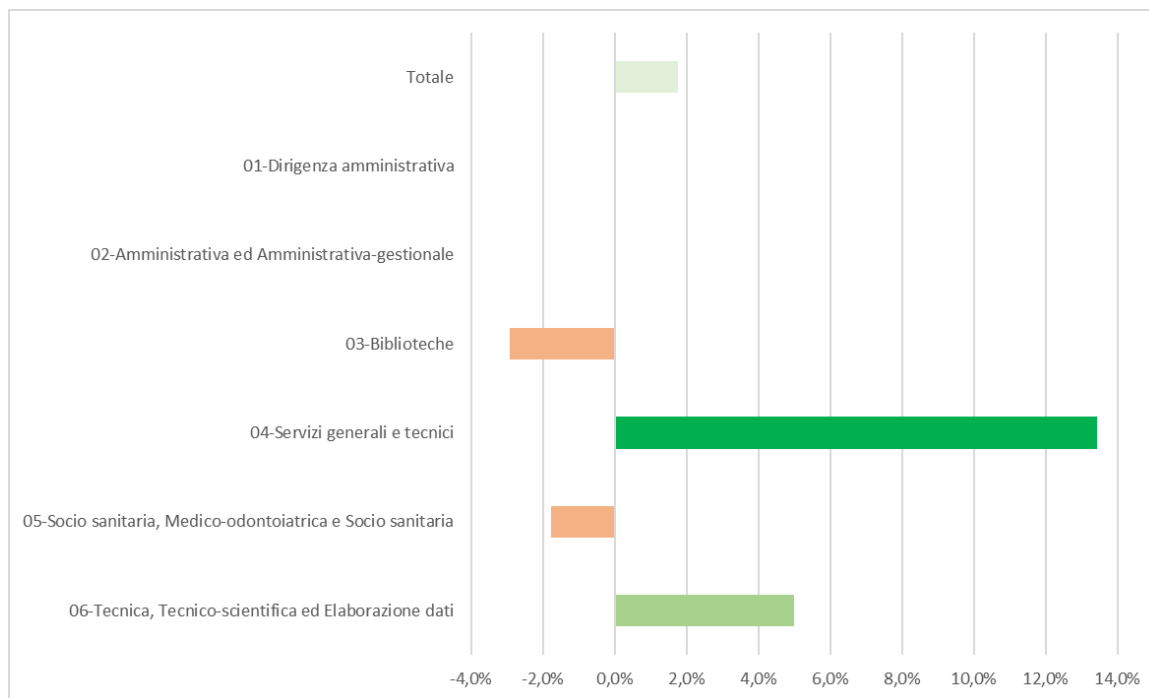
Figura C. 1 – Percentuale di donne per area funzionale, comparazione dati ultimo triennio (2021 vs 2018)



Fonte: nostre elaborazioni su dati <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>

La Figura C.1 mostra come in generale la percentuale di donne nel Personale Tecnico e Amministrativo di UNIMORE, stando ai dati del 2021, sia aumentata rispetto al triennio precedente in alcune aree in particolare nei Servizi generali e Tecnici e nell'area Tecnica, Tecnico Scientifica e di Elaborazione dati.

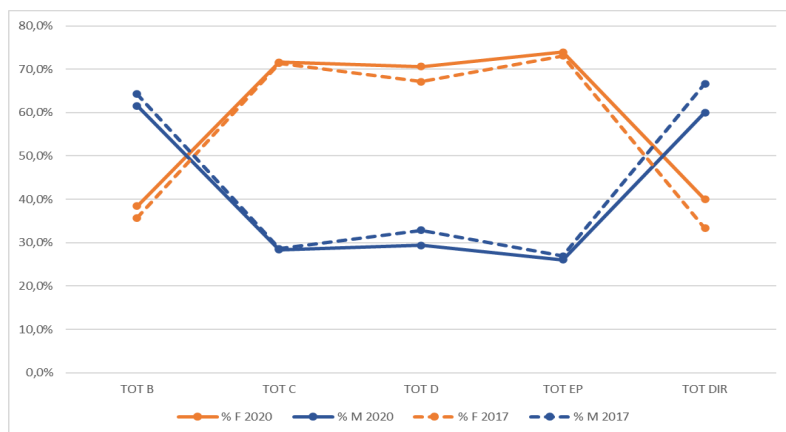
Figura C. 2 - Differenza percentuale della presenza di donne per area funzionale tra l'anno 2021 e l'anno 2018



Fonte: nostre elaborazioni su dati <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>

In Figura C.2 si può notare come l'area funzionale in cui si registra il cambiamento più importante è quella relativa ai servizi generali e tecnici, in cui si registra un aumento della presenza di donne di circa 14 punti percentuali rispetto al 2018. Si registra un aumento della presenza femminile anche nell'area tecnico-scientifica ed elaborazione dati: in quest'area le donne ora rappresentano il 60% circa del personale. Si registra un lieve calo di presenza femminile, invece, fra il personale delle Biblioteche e nell'area socio-sanitaria.

Figura C. 3 – Forbice delle carriere (2020 vs 2017)



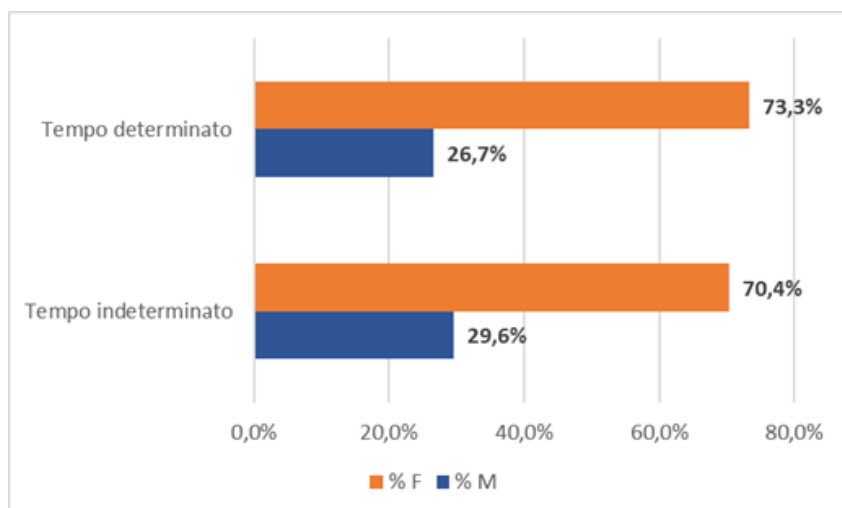
Fonte: nostre elaborazioni su dati <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>

Per quanto riguarda i livelli, la figura C.3 mostra come le donne siano presenti in misura rispetto agli uomini per i livelli C, D ed EP, mentre sono minoritarie nelle code dei livelli (livello B e livello dirigenziale). Rispetto al 2017, nel 2020 il gap si è ridotto nei livelli di B e dirigenziale, mentre è aumentato nei livelli centrali (C, D ed EP).

### 2.3.2 Personale Tecnico Amministrativo. Ambito B: Modalità contrattuale e forme di conciliazione vita-lavoro

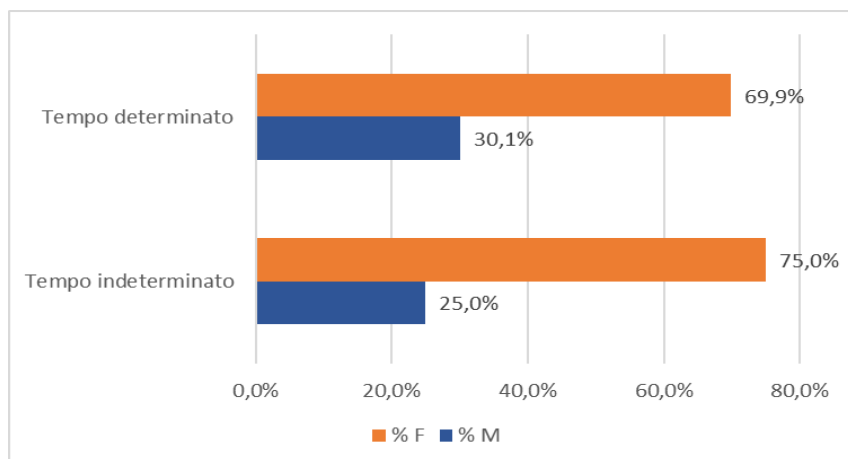
Fatto 100 il totale degli occupati nel 2021, il 70% di chi ha un contratto a tempo determinato è di genere femminile (l'anno precedente erano più del 73%) e il 75% di chi ha un contratto di lavoro a tempo indeterminato (% in aumento rispetto al 2020) è donna (Fig.C.3.b).

Figura C. 3.a - Distribuzione per genere e tipologia di contratto (2020)



Fonte: nostre elaborazioni su dati <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>

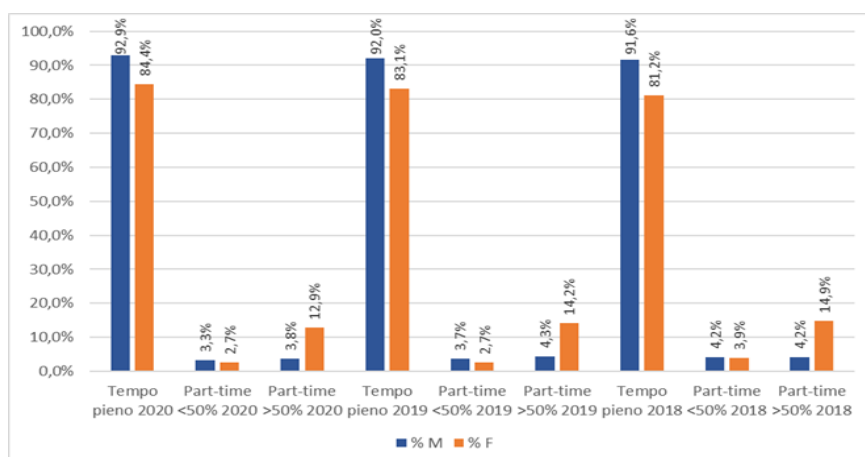
Figura C. 3.b - Distribuzione per genere e tipologia di contratto (2021)



Fonte: nostre elaborazioni su dati <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>



Figura C. 3.c - Distribuzione per genere e regime d'impiego (2020)



Fonte: nostre elaborazioni su dati <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>

Posto pari a 100 il totale delle donne occupate in UNIMORE come personale tecnico amministrativo si nota una maggiore incidenza rispetto agli uomini occupati in UNIMORE nel part-time maggiore del 50% una percentuale che si riduce rispetto agli anni precedenti (Figura C.3.c). A fronte della maggiore presenza di donne nella modalità di lavoro part-time per più del 50% potrebbe essere presente la maggiore responsabilità nel lavoro di cura. Un dato corroborato da altri dati riguardanti la fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età, da cui emerge una preferenza delle donne per forme di part time orizzontale piuttosto che verticale nel caso di part time maggiore del 50%, mentre tra gli uomini la scelta privilegiata è sempre quella del part time verticale, sia esso minore, uguale o maggiore del 50%.

Sono pochissime le richieste di part-time da parte di donne con meno di 40 anni, ossia in corrispondenza di una fascia di età in cui potrebbe essere maggiore il carico di lavoro di cura per la presenza di figli piccoli. La maggioranza delle richieste di part-time è invece tra i 40 e i 60 anni e quindi evidentemente da attribuire ad altra causa. Una possibile ipotesi è che le misure di supporto alla genitorialità siano percepite come sufficienti e compatibili con il regime del tempo pieno, mentre oltrepassata la soglia d'età dei figli per cui esistono tutele o sono maggiormente presenti servizi a tempo pieno, ed in concomitanza con esigenza di assistenza a genitori anziani e/o nipoti o figli frequentanti scuole non a tempo pieno, le donne tendano più degli uomini ad optare per un regime di part-time per esigenze di cura in mancanza di altri servizi di cura disponibili.

Per quanto riguarda l'andamento dell'impiego di lavoro agile, esso ha rappresentato per l'anno 2020 la misura di conciliazione largamente più fruita in seguito alla pandemia da COVID-19, arrivando a coinvolgere oltre il 70% del personale PTA totale (a tempo indeterminato e determinato) nell'arco dell'anno 2020. Nello specifico, nel Novembre 2020, le percentuali di PTA in lavoro agile sono circa il 61% per gli uomini ed il 75% per le donne.

Riguardo la fruizione dei congedi parentali e permessi nel 2020 in base alla L.104/1991 per genere nel PTA, emerge che la maggioranza di congedi e permessi, di ogni tipologia, è richiesta dalle donne (in media l'82% contro il 18%). Il divario tra queste percentuali, tuttavia, è influenzato dalla ripartizione stessa del personale per genere che vede una maggior presenza di donne tra il PTA (71% donne vs. 29% uomini).

Nel 2021 sul totale dei permessi fruiti, oltre la metà riguarda i permessi orari L.104/1992, che registrano un più ridotto gap di genere (pur rimanendo maggiormente fruiti dalle donne (36% uomini, 64% donne). Invece rispetto ai permessi per congedi parentali, la richiesta è quasi completamente femminile (tra il 90-100%).

## **2.4 Il lavoro da casa durante l'emergenza Covid-19**

Nel corso del 2020 il Comitato Unico di Garanzia e UNIMORE hanno aderito **all'indagine "Il lavoro da casa durante l'emergenza Covid-19 nelle Università. Survey per il personale docente-ricercatore"** della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane, in collaborazione con il gruppo di ricerca nazionale Saph2@work.

L'indagine è stata realizzata nel 2020. La Conferenza ha proposto ai CUG aderenti un questionario, somministrato attraverso *Limesurvey*, rivolto al personale tecnico amministrativo e docente ricercatore con l'obiettivo di fotografare l'attività lavorativa negli Atenei durante la seconda chiusura con riferimento ad alcune dimensioni e in relazione al lavoro familiare.

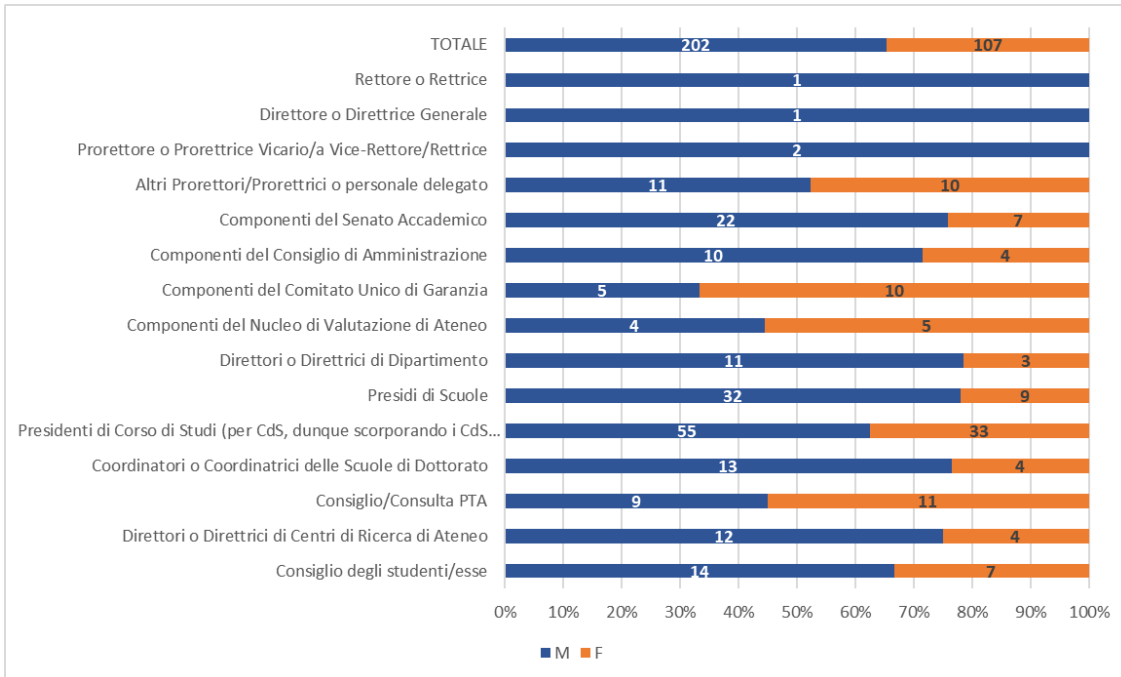
I primi risultati sul campione nazionale sono stati presentati dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane il 20 Aprile 2021 e, sono disponibili nel saggio di Ghislieri et al. (2022b). Il Comitato Unico di Garanzia e UNIMORE hanno diffuso e promosso la compilazione del questionario e la risposta, in termini di partecipazione all'indagine, è stata diffusa consentendo ai dati raccolti di raggiungere significatività statistica.

All'indagine hanno partecipato 301 componenti del Personale Tecnico Amministrativo (70% donne) e 338 componenti del personale docente e ricercatore (46% donne). Questa analisi ha permesso di rilevare un maggior grado di coinvolgimento nelle attività di cura da parte delle donne e una maggiore evidenza di conflitto lavoro-famiglia per le donne utilizzando un indicatore proposto in letteratura da Colombo e Ghislieri (2008) e Netemeyer et al. (1996). Maggiore è risultato anche l'impatto della pandemia sulla salute psicofisica delle donne sia per il personale docente ricercatore che per il personale tecnico amministrativo in linea con quanto riscontrato nel campione nazionale. Inoltre, si rileva un punteggio più elevato per le donne rispetto ai colleghi nell'indicatore che misura la domanda di ore lavorative utilizzando tecnologie al di fuori del normale orario di lavoro (Ghislieri et al., 2017).

In linea con quanto riscontrato a livello nazionale personale tecnico amministrativo e docente ricercatore esprimono una preferenza verso l'alternanza delle modalità lavorative in presenza e a distanza. Posto pari a 100 il totale del personale tecnico amministrativo che ha partecipato all'indagine il 50% risulta non avere ricevuto formazione sul lavoro a distanza. La percentuale di chi non ha ricevuto formazione sul lavoro a distanza è maggiore per le donne (54%) rispetto agli uomini (41%). Ha ricevuto una breve formazione a distanza il 40% delle donne e il 43% degli uomini mentre fra gli uomini il 16% ha ricevuto una formazione sul lavoro a distanza approfondita e fra le donne il 6%. Fra PTA si constata un maggiore gap di genere nella differenza fra formazione ricevuta e formazione ritenuta necessaria sugli aspetti psicologici, sulle dinamiche del lavoro da remoto, sugli aspetti organizzativi, le competenze digitali e gli aspetti normativi.

## 2.5 Incarichi Istituzionali e di Governo

Figura D. 1 – Composizione di Genere nella Governance di Ateneo (2022)



Fonte: nostre elaborazioni su dati UNIMORE

In Figura D.1 è riportata la composizione della *Governance* di UNIMORE. Le donne in totale ricoprono circa 1/3 degli incarichi (trovandosi in condizione di vantaggio solamente per quanto riguarda la composizione del CUG, del Nucleo di valutazione dell'Ateneo e della consulta PTA); in tutti gli altri incarichi si trovano in minoranza, talvolta in netta minoranza, come nel caso dei componenti del Senato Accademico, dei Direttori e delle Direttrici di Dipartimento, dei Presidi e delle Presidi di Scuole, o tra i Coordinatori e le Coordinatrici delle Scuole di Dottorato. Inoltre, i vertici della *Governance* (Rettore, Direttore Generale e Prorettori) sono occupati tutti da figure maschili.

## Capitolo 3 - Azioni per la Parità di Genere

Nell'Ateneo è presente il Codice di Condotta per la tutela della Dignità e delle persone e per la prevenzione delle molestie (<http://www.cug.unimore.it/site/home/documenti/regolamenti-e-codici.html>).

Il Comitato di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) previsto dalla legge (art. 57 del D.Lgs. 165/2001), all'interno delle amministrazioni pubbliche, copre le competenze precedentemente assegnate al Comitato per le Pari Opportunità e al Comitato Antimobbing, ed è composto da una rappresentanza elettiva del personale docente e tecnico-amministrativo dell'Ateneo, nonché da una componente di designazione sindacale, costituita in modo da assicurare, nel complesso, la parità di genere (art. 57, comma 2). In particolare, presso l'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia, oltre alle componenti sopra citate, il CUG si avvale anche di rappresentanti degli studenti, designati dalla Conferenza degli Studenti; la presenza degli studenti nel comitato non è obbligatoria per legge ma è fortemente consigliata.

La composizione del CUG e le informazioni dettagliate sulle sue attività sono disponibili sul sito <http://www.cug.unimore.it/site/home.html>.

La figura del/la Consigliere/a di Fiducia non presente negli anni accademici analizzati è stata prevista nel Piano di Eguaglianza di genere ed è in corso procedura di selezione.

Nel 2020 e 2021 in Ateneo è attivo lo Sportello di Accoglienza e di Ascolto: si tratta di un servizio di accoglienza e ascolto rivolto ai dipendenti dell'Ateneo che vivono situazioni di malessere organizzativo, di *stress* lavoro correlato o di *mobbing*. A partire dal 2022 viene istituito uno Sportello di Ascolto riservato a studenti e studentesse in linea con l'azione dedicata nel Piano di Eguaglianza di Genere 2022-2024.

Dal luglio 2021 oltre alla componente studentesca per la quale già dal 2016 era possibile avvalersi di una prima forma di carriera alias, anche il personale e gli ospiti di UNIMORE potranno avvalersi della carriera alias sulla base del principio di autodeterminazione di genere (<https://bit.ly/3J5X2XH>).

Sono proseguite le attività in rete con le istituzioni e le associazioni del territorio per il contrasto e la prevenzione della violenza di genere e per il contrasto all'omotransnegatività e per l'inclusione delle persone LGBTQI+. UNIMORE continua ad aderire anche alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane che riunisce in una Rete le/i rappresentanti dei Comitati universitari che operano con riferimento alle tematiche delle Pari Opportunità. Il coordinamento delle attività all'interno dell'Ateneo è supportato dal Comitato Unico di Garanzia e dalla rete di referenti Pari Opportunità presenti in ogni dipartimento e coordinati dalla Delegata del Rettore per le Pari Opportunità che agisce in

sinergia anche con altri Delegati e Delegate su progetti specifici. Sono inoltre sempre attivi i tavoli interistituzionali ai quali UNIMORE partecipa: il Tavolo Interistituzionale contro l'omobitransnegatività istituito dal Comune di Reggio Emilia, il Tavolo delle associazioni femminili coordinato dal Comune di Modena (Assessorato Pari Opportunità), il Tavolo delle associazioni LGBTQI+ istituito dal Comune di Modena. UNIMORE aderisce anche alla Commissione Pari Opportunità del Comitato Unitario delle Professioni della Provincia di Modena.

Dal 2017, UNIMORE aderisce al Protocollo d'intesa per la promozione di strategie condivise finalizzate alla prevenzione ed al contrasto del fenomeno della violenza nei confronti delle donne. Al tavolo di coordinamento per il contrasto al fenomeno della violenza contro le donne presieduto dalla Prefettura aderiscono la Provincia e il Comune di Modena, il Comando Provinciale dei Carabinieri di Modena, la Questura di Modena, l'Ufficio Scolastico Regionale per l'Emilia Romagna, Enti locali della Provincia di Modena, l'Azienda Unità Sanitaria Locale di Modena, l'Azienda Ospedaliera - Universitaria di Modena, la Consigliera di parità della Provincia di Modena unitamente ad associazioni femminili che operano nella provincia per il contrasto alla violenza di genere. Il tavolo è stato il primo ad essere istituito nel 2007 in Italia, l'accordo rinnovato nel 2017, mira a promuovere l'adozione di strategie condivise volte alla prevenzione ed al contrasto del fenomeno avvalendosi delle competenze, del contributo di conoscenza, di esperienza e della collaborazione degli enti aderenti. UNIMORE, nell'ambito della partecipazione al tavolo interistituzionale si impegna a:

- promuovere e diffondere all'interno del proprio Ente la cultura del contrasto e della prevenzione della violenza contro le donne;
- coordinare le azioni di ricerca svolte al suo interno sul tema della violenza contro le donne e contribuire, attraverso incontri dedicati, alla divulgazione dei risultati;
- collaborare con gli altri Soggetti aderenti al Protocollo per organizzare momenti formativi e divulgativi sul tema;
- collaborare gli altri Soggetti aderenti al Protocollo all'analisi dei dati raccolti sulla diffusione della violenza e i suoi costi;
- proporre attività di stage e tesi di laurea/dottorato volte allo studio delle cause della violenza, la sua misurazione, costi e effetti.

Nel corso del biennio 2020-2021 sono state svolte attività di ricerca, didattiche, di sensibilizzazione e seminari per il contrasto alle discriminazioni e sulla parità di genere che in questo Capitolo vengono di seguito sintetizzate.

### **3.1 Azioni per il contrasto e la prevenzione di discriminazioni e per la parità di genere**

#### **2020**

*Oltre 30 progetti sono stati presentati da studentesse e studenti in risposta al bando associazioni e attività culturali e sociali*

Il 7 febbraio 2020 si è chiuso il bando per la selezione delle proposte di impiego dei finanziamenti, aumentato a 62mila euro, la maggior parte dei quali andrà direttamente

alle associazioni che li utilizzeranno per iniziative di orientamento pre e post-universitario, iniziative culturali d'arte e di musica, manifestazioni sportive ed escursioni didattiche. Con il restante, si vogliono invece sostenere le iniziative inerenti all'internazionalizzazione dell'ateneo; quelle rivolte a studenti e studentesse con disabilità; le iniziative che promuovano il contrasto del fenomeno del bullismo on line, così come quelle che promuovano la prevenzione ed il contrasto della violenza nei confronti delle donne e di genere.

#### *8 MARZO sempre (2020): Unimore per una reale affermazione della parità di genere - Progetto Pilota Natalità*

A questo tema anche UNIMORE ha dedicato attenzione nel seminario "Investire sulla genitorialità (non) contribuisce allo sviluppo" nell'ambito del Progetto Pilota Natalità al quale partecipano Fondazione Marco Biagi e Dipartimento di Economia Marco Biagi, ponendosi l'obiettivo di dare strumenti per diffondere contenuti, informazioni e buone prassi, che aiutino a superare stereotipi e pregiudizi, per migliorare il discorso collettivo sulla natalità e produrre un cambiamento culturale.

#### *8 MARZO sempre (2020): UNIMORE per una reale affermazione della parità di genere - Proiezioni economiche*

L'analisi storica delle diseguaglianze e dei percorsi di emancipazione femminile si sviluppa con la visione del film "Alla Corte di Ruth-RBG" che ha inaugurato la rassegna cinematografica "Proiezioni economiche: L'economia sul grande schermo" proposta dal Dipartimento di Economia Marco Biagi (a cura di Chiara Strozzi e Andrea Landi) e nel convegno "L'accesso delle donne all'imprenditoria e alle professioni: origini, attualità e prospettive" presso la sede di Modena in collaborazione con CPO-CUP, Comitato di Imprenditoria Femminile e EWMD nel quale, assieme alla figura di Alice Hallgarten, è stata presentata anche la ricerca sulle imprenditrici Cavaliere del lavoro in Italia.

#### *8 MARZO sempre (2020): Unimore per una reale affermazione della parità di genere - Festival di lezioni e spettacoli*

La sede di Reggio Emilia ha ospitato una tappa, realizzata in collaborazione con il Dipartimento di Educazione e Scienze Umane, di A Proposito di Eva, un festival itinerante di lezioni e spettacoli sulla prevenzione e il contrasto alla violenza alle donne.

#### *Summer Camp "Ragazze Digitali"*

Il 3 luglio 2020 si sono concluse la settima edizione del *Summer Camp* Ragazze Digitali di Modena e la quarta edizione del camp di Reggio Emilia, organizzati dal Dipartimento di Ingegneria "Enzo Ferrari", completamente gratuiti e rivolti alle ragazze di terza e quarta superiore. Il *Summer Camp*, che anche quest'anno ha visto

la partecipazione di 70 ragazze, è stato organizzato in modalità interamente online con due corsi che si sono svolti in parallelo: un corso di programmazione *Python*, orientato allo sviluppo di videogiochi, e un corso sul Web, nel quale le ragazze si sono cimentate nello sviluppo di siti interamente pensati da loro. All'interno di entrambi i percorsi le ragazze hanno avuto la possibilità di lavorare in gruppo, anche se a distanza, per sviluppare un progetto di propria ideazione.

#### *Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza sulle donne (2020)*

“UNIMORE contro la violenza di genere” è il convegno promosso da UNIMORE che si è tenuto in modalità online il 25 Novembre 2020 approfondendo il tema della violenza sotto diversi punti di vista, in una prospettiva nazionale ed internazionale, con particolare riguardo ai costi in termini di benessere, all'impatto della pandemia, alle politiche di prevenzione e contrasto, e ad applicazioni innovative quali l'uso di Intelligenza Artificiale nell'ambito della giustizia predittiva. L'iniziativa, introdotta dal Magnifico Rettore Prof. Carlo Adolfo Porro, è stata moderata dalla Presidente del CUG di UNIMORE Prof.ssa Claudia Canali, alla presenza delle Assessorate alle Pari Opportunità del Comune di Modena e del Comune di Reggio Emilia, Dott.ssa Grazia Baracchi e Dott.ssa Annalisa Rabitti. Hanno preso la parola la Prof.ssa Tindara Addabbo (Delegata del Rettore per le Pari Opportunità, Dip. Economia Marco Biagi), la Prof.ssa Laura De Fazio (Dip. Giurisprudenza), la Dott.ssa Serena Vantin (Dip. Giurisprudenza, CRID), la Dott.ssa Francesca Bonomo (Consigliera di Parità per la Provincia di Reggio Emilia), le Dott.sse Valeria Moscardino e Laura Caputo (Consigliere di Parità per la Provincia di Modena), la Prof.ssa Cecilia Robustelli (Dip. Studi Linguistici e Culturali, CUG Unimore), la Dott.ssa Giovanna Badalassi (Dip. Economia Marco Biagi), il Dott. Enzo Maria Le Fevre Cervini (Commissione Europea – DG DIGIT).

Il 25 novembre 2020 il Gruppo di ricerca su “Generi e Religioni” – GeR, coordinato dalla Prof.ssa Elisa Rossi (Dip. Studi Linguistici e Culturali), ha promosso un Seminario dal titolo *Le chiese cristiane e i ministeri femminili: un dibattito aperto*, relatrici le Dott.sse Cristina Simonelli, Donata Horak, Letizia Tomassone, Noemi Falla.

Nello stesso giorno il CRID - Centro di Ricerca Interdipartimentale su Discriminazioni e vulnerabilità ([www.crid.unimore.it](http://www.crid.unimore.it)) ha posto in essere un percorso con l'obiettivo di andare alle origini dei pregiudizi nelle forme di vulnerabilità e discriminazione attraverso la presentazione della “Biblioteca vivente”, attività seguita da Tindara Addabbo, Claudia Canali, Simone Scagliarini e Chiara Strozzi, che ha coinvolto anche associazioni e istituzioni del territorio con la finalità di contrastare gli stereotipi. La “Biblioteca Vivente”, che alla Notte della Ricerca ha sempre riscosso una partecipazione attiva del pubblico, è stata ri-proposta attraverso alcuni video contenenti le testimonianze di chi vi ha partecipato ([www.crid.unimore.it/site/home/attivita/notte-europea-dei-ricercatori.html](http://www.crid.unimore.it/site/home/attivita/notte-europea-dei-ricercatori.html)).

Il Laboratorio su Discriminazioni e vulnerabilità del CRID – Centro di Ricerca Interdipartimentale su Discriminazioni e vulnerabilità ([www.crid.unimore.it](http://www.crid.unimore.it)), con il patrocinio del Comune di Modena e in collaborazione con il Centro Documentazione Donna di Modena, ha realizzato un ciclo di approfondimenti di carattere seminariale

dal titolo *Vulnerabilità sociale, forme della violenza e funzioni del diritto*, con relazioni della Prof.ssa Chiara Magneschi (Univ. di Pisa), della Prof.ssa Marina Lalatta Costerbosa (Univ. di Bologna), della Dott.ssa Serena Vantin (Unimore, CRID), dedicati rispettivamente alla condizione delle donne in epoca pandemica, alla violenza contro i bambini e alle tappe della parità di genere nell'ordinamento giuridico italiano. Introdotti dal Prof. Thomas Casadei, gli incontri si sono svolti nell'ambito del corso di Teoria e prassi dei diritti umani e si collegano al Progetto FAR Public Engagement "Pillole di parità. Itinerari dell'eguaglianza di genere nell'ordinamento giuridico italiano dall'Unità d'Italia al Covid-19" (<http://www.crid.unimore.it/site/home/progetti/articolo1065057466.html>).

Gli psicologi di UNIMORE, Gian Antonio Di Bernardo ed Elisa Bisagno, hanno presentato le principali attività di ricerca e di intervento sviluppate dal gruppo degli psicologi dell'Ateneo. In particolare, con il coinvolgimento degli psicologi sociali e dello sviluppo, sono state presentate due tipologie di intervento: la prima sulle attività nelle scuole, il cui obiettivo è quello di contrastare il bullismo e di ridurre il pregiudizio etnico; la seconda sulle attività sportive col fine di promuovere l'uguaglianza di genere e di prevenire la radicalizzazione.

Il Dipartimento di Studi Linguistici e Culturali ha organizzato il Seminario Lavoro domestico e di cura ai tempi del Covid-19, in collaborazione con il CUG di UNIMORE, introdotto dalla Prof.ssa Valeria Ribeiro Corrossacz, con relazioni della Prof.ssa Sabrina Marchetti (Univ. di Venezia) e della Dott.ssa Sara Gomez (Filcams CGIL Roma/Lazio).

In data 3 dicembre 2020 dalle ore 14.30, la Presidente del CUG Prof.ssa Claudia Canali e la Prof.ssa Cecilia Robustelli (Dip. Studi Linguistici e Culturali, componente CUG) hanno partecipato all'evento *La violenza sulle donne. Aspetti giuridici, psicologici e socio-culturali, penali, criminologici, medico-legali, economici e fiscali, durante il Covid-19. Come prevenire e proteggere*, organizzato dalla Commissione Pari Opportunità del Comitato Unitario e Permanente degli Ordini e dei Collegi Professionali con il patrocinio di UNIMORE.

### *"Di pari passo-Opportunità anche nello sport"*

PROGETTO sulla linea "Progettare la parità in Lombardia" finanziato da Regione Lombardia. Proponente: Centro di aiuto alla vita-Onlus di Mantova, responsabile scientifico per Unimore Prof. Loris Vezzali (CHIMOMO). Si è creata una metodologia per promuovere la parità di genere e abbattere gli stereotipi femminili nella scuola primaria tramite l'uso dello sport. La metodologia è stata testata da UNIMORE, con tirocinanti e ricercatori appositamente formati, con tre scuole primarie di Mantova e circa 200 bambini dagli 8 ai 10 anni. I bambini hanno partecipato a varie sessioni sportive di quattro discipline (calcio, pallavolo, arrampicata sportiva, arti marziali) dove dovevano fare giochi psicologici che avevano come significato l'abbattimento degli stereotipi di genere, seguiti da discussioni collettive guidate dai ricercatori per capire ed elaborare quanto fatto. L'esito finale è stato una metodologia replicabile nelle scuole primarie e nelle società sportive. Il progetto è continuato nel 2021.

### *"Football for a better chance"*



Attività con squadre di calcio femminili da 5 paesi europei all'interno del progetto europeo "Football for a better chance", Preparatory Action Call 2019. Capofila Federazione di calcio nazionale di Romania, partner federazioni di calcio nazionali di Irlanda, Lituania, Grecia, Portogallo, UNIMORE responsabile scientifico sotto la supervisione del Prof. Loris Vezzali e della Dott.ssa Elisa Bisagno. Il progetto ha individuato una metodologia per prevenire la radicalizzazione e la devianza e educare con il calcio, risultando in un corso online finale (footballchance.eu). La metodologia è stata testata anche con squadre di calcio femminili nei cinque paesi; in Irlanda hanno partecipato anche ragazze e ragazzi di strada, e in Lituania giovani da un orfanotrofio. All'evento finale in Romania hanno preso parte ragazze e ragazzi dai cinque paesi, giocando un torneo internazionale e facendosi *role model* di un'iniziativa sociale a favore di bambini malati di cuore.

### *IDEM, una start up di Unimore per la Gender Equality*

Nel Novembre del 2020 nasce [IDEM](#), su proposta di ricercatrici e ricercatori del Dipartimento di Economia Marco Biagi e della Fondazione Marco Biagi, *start up* universitaria con l'obiettivo di misurare l'eguaglianza di genere di un'organizzazione, individuare gli ambiti in cui permane disparità di genere e diagnosticarne le cause, per abilitare l'organizzazione a impostare politiche e pratiche finalizzate al raggiungimento dell'obiettivo di eguaglianza di genere.

## **2021**

*Allargamento del diritto allo studio, partecipazione e sostegno al merito tra gli obiettivi di UNIMORE: erogati nell'ultimo triennio a studentesse e studenti 3 milioni di euro e riconosciute esenzioni totali e parziali dalle tasse universitarie a migliaia di iscritti e iscritte*

Riguardo al sostegno alle attività culturali volte anche a contrastare le discriminazioni, UNIMORE favorisce il finanziamento di iniziative a carattere culturale, sportivo, ricreativo, di interesse per la componente studentesca, attraverso l'emanazione di uno specifico bando aperto indistintamente a progetti e proposte presentati da gruppi di almeno 50 studenti. Le iniziative culturali non tralasciano i temi della disabilità come quelli di impegno civile e di tutela e promozione dei diritti umani, numerose proposte di conferenze, proiezioni cinematografiche e incontri pubblici riguardano i diritti e il contrasto al fenomeno della violenza alle donne.

### *Iniziativa 8 marzo 2021*

*CRID – UNIMORE. Lunedì 8 marzo 2021 ore 17.00.*

Discriminazioni di genere sulla rete. Prospettive di indagine e ricerche empiriche.

Il Seminario online è stato coordinato dalla Dr.ssa Serena Vantin (CRID, Unimore). Introduzione della Prof.ssa Claudia Canali (CRID, Unimore), relazioni della Prof.ssa Delfina Malandrino (Univ. di Salerno) e del Prof. Nicola Lettieri (Univ. del Sannio). Il dibattito, al quale hanno partecipato studiosi e studiose di diversi atenei italiani, è stato coordinato dal Prof. Thomas Casadei (CRID, Unimore). Conclusioni del Prof.

Gianluigi Fioriglio (CRID, Unimore). Il Seminario è stato promosso dal Laboratorio “Discriminazioni e Vulnerabilità” e dall’Officina informatica DET “Diritto Etica Tecnologie” del CRID (Centro diretto dal Prof. Gianfrancesco Zanetti).

*Dipartimento di Scienze della Vita. Lunedì 8 marzo 2021 ore 18.15.*

#### DONNE IN DIALOGO.

Alcuni docenti del Dipartimento di Scienze della Vita hanno aperto un dialogo online con studenti e studentesse sulla realizzazione della donna nel mondo del lavoro e della ricerca in particolare, condividendo esperienze, testimonianze e riflessioni. Un momento di confronto e di scambio di opinioni. A cura di: Maddalena Rossi Referente per le Pari Opportunità del Dipartimento di Scienze della Vita.

*Archivio Storico-giuridico Anselmo Cassani – CRID UNIMORE. Giovedì 11 e 18 marzo e martedì 30 marzo 2021 ore 15.30-17.00.*

Ciclo “Prospettive giusfemministe sul diritto. Diritti, libertà, corpi”.

Il ciclo, realizzato nell’ambito delle attività dell’Archivio storico-giuridico “Anselmo Cassani” istituito presso il CRID di UNIMORE ([www.crid.unimore.it](http://www.crid.unimore.it)) e in collaborazione con il Centro Documentazione Donna, è stato coordinato dal Prof. Thomas Casadei e ha visto la discussione di tre recenti volumi: A. Loche, *La liberté ou la mort. Il progetto politico e giuridico di Olympe de Gouges* (con una Postfazione di Th. Casadei, Mucchi, Modena, 2021); A. Facchi, O. Giolo, *Libera scelta e libera condizione. Un punto di vista femminista su libertà e diritto* (Il Mulino, Bologna, 2020); V. Valenti, P. Torretta (a cura di), *Il corpo delle donne. La condizione giuridica femminile dal 1946 ad oggi* (Giappichelli, Torino, 2021). A cura: Archivio storico-giuridico “Anselmo Cassani” istituito presso il CRID, in collaborazione con il Centro Documentazione Donna. Il coordinamento organizzativo è stato curato dalla Dr.ssa Serena Vantin (CRID, UNIMORE).

*CRID. Venerdì 26 marzo 2021 ore 11-12:30.*

Le condizioni lavorative delle donne migranti. Norme, prassi e casi dal territorio.

Intervento della Prof.ssa Letizia Palumbo (Univ. Ca’ Foscari di Venezia). Il seminario è stato presieduto e coordinato dal Prof. Thomas Casadei (CRID, UNIMORE) e introdotto dal Dr. Francesco De Vanna (Osservatorio Migranti CRID UNIMORE). Nell’ambito dell’incontro sono state raccolte testimonianze di lavoratrici migranti. Il workshop è stato promosso dall’Osservatorio Migranti del CRID – Centro di Ricerca Interdipartimentale dell’Università di Modena e Reggio Emilia ([ww.crid.unimore.it](http://ww.crid.unimore.it)) nell’ambito delle attività del Festival della Migrazione.

*Fondazione Marco Biagi. Sabato 27 marzo 2021 ore 11-13.*

Sguardi di genere. Le rappresentazioni del lavoro femminile nell’archivio audiovisivo di *Short on work*.

Il *webinar*, rivolto prevalentemente, ma non esclusivamente, ad alcune classi delle scuole superiori, è stato svolto nell'ambito delle attività di «*Short on Work*», concorso internazionale di video brevi sul lavoro contemporaneo (<http://www.shortonwork.org>), ideato nel 2012 dalla Fondazione Marco Biagi. Sono intervenuti/e: Tindara Addabbo (DEMB, UNIMORE – Fondazione Marco Biagi), Filippo Damiani (Dottorando in Lavoro, Sviluppo e Innovazione, UNIMORE), Antonella Capalbi (Assegnista di ricerca, UNIMORE) (in collaborazione con il team di *Short on work*).

#### *Iniziative sulla parità di genere nell'ambito della Sesta Edizione di Modena Smart Life*

I contesti educativi per avvicinare bambine e ragazze alle discipline STEAM) e coltivarne i talenti contro gli stereotipi di genere, sono stati lo spunto di partenza per un dialogo tra diverse professioniste con punti di vista disciplinari differenti, tra cui la Prof.ssa Maria Bartolini Bussi di UNIMORE.

Inoltre, in data giovedì 23 settembre si è svolta una iniziativa del Festival dedicata al progetto “Educare alle differenze per promuovere la cittadinanza di genere”: un evento in *streaming*, che ha visto, tra gli altri, la partecipazione del Prof. Thomas Casadei del CRID - Centro di Ricerca Interdipartimentale su Discriminazioni e vulnerabilità di UNIMORE. Al centro dell'appuntamento c'è stato il progetto dell'Assessorato alle Pari Opportunità del Comune di Modena, che affronta le tematiche dell'educazione alle differenze di genere e alla cultura del rispetto e della non discriminazione quali elementi fondamentali per la costruzione di relazioni affettive.

#### *Conseguenze psicologiche della pandemia da Covid-19 nei giovani: evidenze dal Servizio di Sostegno Psicologico e dall'attività clinica dello psicoterapeuta. 4 marzo 2021*

Seminario promosso dal CUG, relatori Proff. Sandro Rubichi e Cesare Rinaldini Dipartimento di Scienze Biomediche, Metaboliche e Neuroscienze Prof.ssa Canali moderatrice, Centro EDUNOVA. Nel seminario è stato affrontato il tema dello stress psicologico derivante dalla situazione pandemica e delle strategie possibili per affrontarlo. Si è data inoltre evidenza dell'attività del Servizio di Sostegno Psicologico (S.S.P. Studenti), attivato nel Giugno 2020 e rivolto a studenti e studentesse del corso di laurea triennale in Scienze e Tecniche Psicologiche (STP) di UNIMORE. Evento on line.

“Dal disagio alla patologia: i riferimenti diagnostici”.

Seminario promosso dal CUG, in data 7.4.2021 relatori Prof.ssa Silvia Ferrari Dipartimento di Scienze Biomediche, Metaboliche e Neuroscienze i medici in formazione specialistica psichiatrica Dott.ssa Anna Cutino, Dott.ssa Laura Valeo e Dott. Gianluca Fiore prof.ssa Canali moderatrice, Centro EDUNOVA. Evento on line.

“Consigli pratici per contrastare lo stress attraverso corretti stili di vita”.

Seminario promosso dal CUG in data del 27.4.2021. Relatori Proff. Anna Vittoria Mattioli e Milena Nasi, Dipartimento Chirurgico, Medico, Odontoiatrico e di Scienze Morfologiche con interesse Trapiantologico, Oncologico e di Medicina Rigenerativa di UNIMORE, Prof. Massimo Venturelli Dipartimento di Neuroscienze Biomedicina e

Scienze del Movimento, dell'Università di Verona, Prof.ssa Canali moderatrice, Centro EDUNOVA. L'evento si è svolto online.

*Attività formativa online promossa dal CUG con l'obiettivo di ridurre il rischio che gli effetti dello stress da emergenza sanitaria incidano negativamente sulle prestazioni lavorative e sul clima interno e di condividere buone pratiche per gestire le criticità dello smart working.*

Due seminari: 1) Seminario del 29.3.2021 "Riconoscere e contrastare gli effetti psicosociali del covid -19 per una buona convivenza lavorativa"; 2) Seminario del 9.4.2021 "Smart working: conciliazione con la vita familiare, aspetti ergonomici e rischi psicosociali" Relatore: Dott. Federico Ricci, responsabile dello Sportello di Accoglienza e Ascolto di UNIMORE (<http://www.benessereorganizzativo.unimore.it/site/home/sportello-ascolto.html>).

*Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne*

Martedì 23 novembre 2021 alle ore 18.00 presso Binario49 Caffè - Via Giuseppe Turri, 49, a Reggio Emilia.

"Scegliere da che parte stare: la violenza maschile contro le donne": al DISMI si è svolto un seminario in occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne. Il Dipartimento di Scienze e Metodi dell'Ingegneria (DISMI) di UNIMORE ha incontrato l'Associazione Nondasola per una riflessione pubblica sul fenomeno. L'iniziativa si è svolta con il patrocinio del Comune di Reggio Emilia. "Scegliere da che parte stare: la violenza maschile contro le donne" è l'argomento al centro dell'incontro organizzato dal Dipartimento di Scienze e Metodi dell'Ingegneria di Unimore e l'Associazione NONDASOLA.

Martedì 23 novembre, aula O del Dipartimento di Giurisprudenza, in Via San Geminiano, 3, Modena.

In occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne si è svolto un Seminario di approfondimento sul "*revenge porn*" promosso dal CRID. In concomitanza con questa ricorrenza, nel contesto delle diverse attività promosse dall'Ateneo di Modena e Reggio Emilia, il Laboratorio su Discriminazioni e vulnerabilità, coordinato dal Prof. Thomas Casadei presso il CRID – Centro di Ricerca interdipartimentale su Discriminazioni e Vulnerabilità (diretto dal Prof. Gianfrancesco Zanetti), in collaborazione con il Centro Documentazione Donna di Modena, si è inoltre promosso martedì 23 novembre 2021 l'incontro di approfondimento "Nuove forme della violenza maschile contro le donne: profili sostanziali e ricadute processuali del *revenge porn*". Il Seminario ha visto gli interventi del Dr. Cesare Trabace (UNIMORE) e della Dott.ssa Vittorina Maestroni, Presidente de Centro di Documentazione Donna di Modena.

25 novembre ore 10-12 "Insieme contro la violenza di genere" evento online

Progetto di terza missione UNIMORE. L'iniziativa, coordinata dalla Professoressa Cristina Mussini, ha coinvolto non soltanto studenti e studentesse delle classi delle scuole superiori e di UNIMORE ma anche la cittadinanza in quanto è stata trasmessa in diretta sui canali social. Lo scopo dell'iniziativa è in primis di far riflettere i giovani sulla violenza di genere, mostrando testimonianze dirette sia di vittime sia di persone

con passato violento in via di riabilitazione. Inoltre è stato mostrato tutto il percorso presente in città per chi fosse vittima di questo tipo di violenza. L'incontro ha visto anche la partecipazione del musicista Benjamin Mascolo. Soggetti organizzatori: Dipartimento Chirurgico, Medico, Odontoiatrico, UNIMORE con AUSL e Provveditorato agli Studi di Modena

Lunedì 29 novembre, Dipartimento di Studi Linguistici e Culturali, Modena

“Cristianesimo e violenza contro le donne”, un seminario organizzato dal gruppo di ricerca “Generi e Religioni”, promosso dai Dipartimenti di Studi Linguistici e Culturali, Giurisprudenza ed Educazione e Scienze Umane, a cui afferiscono i membri del GeR (Elisa Rossi, Laura Turchi, Matteo Al Kalak, Alfonso Botti, Elisabetta Menetti, Thomas Casadei, Gianfrancesco Zanetti, Alberto Melloni, Francesca Cadeddu). L'iniziativa è stata organizzata in occasione della Giornata Internazionale per l'Eliminazione della Violenza contro le Donne dal gruppo di ricerca «Generi e Religioni» (GeR) di UNIMORE nell'ambito della Rete nazionale «Genere e Religioni» promossa dall'Università di Milano Bicocca (proponente), a cui l'Ateneo di Modena e Reggio Emilia ha aderito, unitamente a numerosi altri Atenei e Centri in Italia. Dopo l'introduzione, a cura della prof.ssa Elisa Rossi, Coordinatrice del GeR, sono previste le relazioni di Elizabeth E. Green e di Paola Cavallari.

### 3.2 - Il genere nella didattica

Con riferimento all'anno accademico 2022/2023 grazie all'inserimento nelle schede di insegnamento del riferimento al contributo del corso al raggiungimento degli obiettivi (*SDG*) dell'Agenda ONU 2030 è possibile misurare per gli insegnamenti che hanno inserito il riferimento agli *SDG* il contributo all'obiettivo 5 PARITÀ DI GENERE “Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'*empowerment* (maggiore forza, autostima e consapevolezza) di tutte le donne e le ragazze”.

L'analisi è stata fatta sul totale degli insegnamenti relativi all'anno accademico 2022/2023 che avessero o meno indicato *SDG* nella scheda di insegnamento. Sono stati considerati come insegnamenti differenti anche insegnamenti con lo stesso nome e relativi allo stesso Corso di Studio ma con partizionamenti e/o anni di ordinamento differenti e/o curricula differenti.

L'incidenza degli insegnamenti che hanno indicato *SDG5* sul totale di insegnamenti UNIMORE per l'anno accademico 2022/2023 è del 9,9%. In totale il numero di insegnamenti con *SDG5* indicato è infatti 271 su 2,727. Distinguendo per tipologia di corso (Tabella 3.1) l'incidenza sul totale dei corsi di insegnamento che include *SDG5* varia dal 7% per gli insegnamenti nei corsi di laurea magistrale all'11% circa per i corsi di insegnamento in corsi di laurea triennali o a ciclo unico.

Il numero di insegnamenti con almeno 1 *SDG* è 1.452 (53,2% del totale).

Tabella 3.1 – Insegnamenti che contribuiscono al raggiungimento dell’SDG5 dell’Agenda ONU 2030.

Tipologia di corso	N° insegnamenti	di cui con SDG5	Incidenza SDG5
Complessivo UniMore	2.727	271	9,9%
Corsi di Studio Triennali	1.431	166	11,6%
Corsi di Studio Magistrali	917	64	7,0%
Corsi di Studio Ciclo Unico	379	41	10,8%

Fonte: Nostre elaborazioni su dati UNIMORE

Di seguito si riportano riferimenti specifici a una selezione di corsi dedicati nell’ambito dell’offerta formativa UNIMORE.

**Insegnamento: *Lingua, linguaggio e genere*** nell’ambito della Laurea Triennale Lingue e Culture Europee (D.M. 270/04). Docente: Prof.ssa Cecilia Robustelli

Obiettivi formativi: Il corso introduce le nozioni di “lingua, linguaggio, sesso, genere” e i temi principali della discussione che si è aperta sul loro rapporto a partire dagli anni Settanta, con un focus particolare sulla lingua italiana ma anche in prospettiva comparativa con altre lingue. In questo modo gli studenti sono avviati alla comprensione di nozioni-chiave e delle questioni più ampiamente dibattute nella disciplina sulle origini del genere grammaticale, sulla sua connessione alla realtà extralinguistica della differenza sessuale, sulla realizzazione del genere grammaticale nella lingua italiana e nelle altre lingue considerate, e sulle proposte avanzate per realizzare un uso non sessista della lingua italiana.

Programma del corso: Rassegna storica del rapporto tra lingua, linguaggio, genere e sesso (differenza sessuale; teoria della differenza; concetto di "genere", ecc.);

Lettura e commento di articoli sul tema, di "Il sessismo nella lingua italiana" di Alma Sabatini e delle “Linee guida per l’uso del genere nel linguaggio amministrativo del MIUR” (2018).

**Insegnamento: *Sociologia delle relazioni di genere*** nell’ambito della Laurea Triennale Storia e Culture Contemporanee (D.M. 270/04). Docente: Prof.ssa Elisa Rossi

Obiettivi formativi: Il corso si propone di fornire conoscenze e competenze per l’analisi dei concetti, delle culture e delle relazioni di genere nei diversi sistemi sociali (in particolare: famiglia, scuola, media, lavoro) di una società globale complessa. Il corso, nello specifico, mira a fornire conoscenze e competenze per l’analisi critica delle persistenze e dei cambiamenti in atto nella struttura di genere e nell’ordine di genere della società contemporanea, soprattutto a partire dalle comunicazioni, interazioni, narrazioni e pratiche che caratterizzano i sistemi sociali considerati. Per una più completa comprensione degli obiettivi formativi, si rimanda alla sezione sui Risultati di Apprendimento Attesi.

Programma del corso: Il corso, incentrato sull’analisi delle relazioni di genere, anche nell’ottica della globalizzazione e di società sempre più multiculturali, si articola in tre sezioni. La prima (3 CFU) propone un breve excursus storico-sociale sui diritti delle donne, una sintesi sulle teorie femministe e sui movimenti delle donne passati e

presenti, con un affondo sui *gender studies*. La seconda sezione (4 CFU) affronta i principali processi comunicativi e culturali che portano alla (de)costruzione sociale, e alla socializzazione, delle differenze e delle disuguaglianze di genere, analizzando in particolare i modelli (per identità, relazioni e ruoli), le narrazioni e le pratiche comunicative prodotte all'interno di specifici sistemi sociali (famiglia, scuola, media, lavoro). Nella terza sezione (2 CFU) l'attenzione sarà rivolta alle "rotture" del binarismo (e della categorizzazione) di sesso e genere, e dell'eteronormatività, introducendo alle diversità di sesso, di genere e sessuali (intersessualità, ermafroditismo, androginia, transgenderismo, transessualità, omosessualità, bisessualità, ecc), ai movimenti LGBTI e alla teoria *queer*. La scansione dei contenuti per CFU è da intendere come puramente indicativa. Essa può infatti subire modifiche nel corso dell'insegnamento alla luce dei feedback degli studenti e delle studentesse.

**Insegnamento: Antropologia di genere** nell'ambito della Laurea Triennale Storia e Culture Contemporanee (D.M. 270/04). Docente: Prof.ssa Valeria Ribeiro Corossacz

Obiettivi formativi: L'insegnamento ha come obiettivo introdurre le e gli studenti alle conoscenze e agli strumenti teorici elaborati dall'antropologia che si occupa di genere al fine di sviluppare una lettura critica delle relazioni di genere, dei fenomeni sociali e dei processi di cambiamento ad essi correlati: famiglia, riproduzione, genealogia, sessualità, identità sessuale, divisione sessuale del lavoro, violenza di genere, razzismo, classe sociale. Attraverso l'analisi di casi etnografici, storici e esempi tratti dall'attualità gli/le studenti sono avviati/e alla comprensione di nozioni-chiave e delle questioni più ampiamente dibattute nell'antropologia attraverso conoscenze approfondite e strumenti teorici critici per riconoscere e analizzare le condizioni materiali e le rappresentazioni sociali e culturali che riguardano le relazioni di genere in determinati contesti culturali e storici.

Il corso intende promuovere la partecipazione attiva degli/delle studenti nell'esposizione e discussione dei temi affrontati, in modo che essi/esse siano capaci di appropriarsi delle teorie e dei concetti discussi durante le lezioni, favorendo la capacità di esporre tali teorie e concetti insieme a una visione critica, basandosi sulla letteratura esaminata.

Alla fine del corso le/gli studentesse/i saranno in grado di orientarsi in modo autonomo nel reperire testi, e approfondire temi relativi alle relazioni di genere attraverso l'approccio antropologico.

Programma del corso: Il corso affronta, attraverso gli strumenti propri dell'antropologia, l'analisi delle dimensioni del genere e della sessualità, riproduzione e relazionalità in dialogo con la produzione femminista e *queer*.

A partire dal tema antropologico classico della relazione tra natura e cultura si affronteranno le nozioni di genere, corpo, riproduzione e parentela. In particolare a lezione verranno affrontate, attraverso l'etnografia (europea ed extraeuropea) e riferimenti storici, i temi della sessualità e dell'identità sessuale nell'intreccio con la genitorialità, la performatività del genere e della parentela (travestitismo, ambiguità sessuale, costruzione di parentele e famiglie non normate) facendo emergere la molteplicità di pratiche e significati in gioco. Soffermandosi su casi di studio che indagano le rappresentazioni legate alla riproduzione e all'identità sessuale, il corso

intende esplicitare le dinamiche culturali, le pratiche sociali e i rapporti di potere che costituiscono il genere e il corpo, le nozioni di maternità e paternità, continuità genealogica, le concezioni della riproduzione e più in generale della relazionalità. In particolare si discuteranno estesamente i seguenti temi: natura/cultura (2 CFU), sesso, genere, orientamento e identità sessuale (2 CFU), eteronormatività, parentela, famiglia, riproduzione (3 CFU), teorie femministe e *queer* con un focus particolare sulla relazionalità (2CFU).

**Insegnamento: Sociologia dei Conflitti** nell'ambito della Laurea Magistrale Antropologia e storia del mondo contemporaneo (D.M. 270/04). Docente: Prof.ssa Elisa Rossi

Obiettivi formativi: Il corso ha l'obiettivo di creare conoscenze e competenze inerenti ai significati, alle pratiche e all'analisi dei conflitti nel mondo contemporaneo, anche in una prospettiva di genere, oltre alle possibili forme della loro gestione nel quadro di una società globale complessa. Per obiettivi formativi più specifici si rimanda alla sezione dei risultati di apprendimento attesi.

Programma del corso: Il corso si articola, indicativamente, in tre sezioni principali. La prima sezione (1 CFU) offre un'introduzione ad alcuni temi rilevanti di teoria dei conflitti: la preferenza delle scienze sociali per una spiegazione dell'ordine sociale, i significati sociali e comunicativi dei conflitti, la rappresentazione e narrazione dei conflitti. La seconda sezione (2 CFU) si sofferma da un lato sulla dimensione interculturale e interetnica del conflitto, sui conflitti sociali e internazionali, con un'attenzione particolare alla loro escalation; dall'altra, essa affronta le principali forme di gestione del conflitto e la loro efficacia, nello specifico la mediazione, la negoziazione/il negoziato, la prevenzione e la trasformazione, con un affondo sul dialogo come forma di comunicazione. La terza sezione (3 CFU) approfondirà il tema del rapporto tra conflitto e genere in due direzioni: 1) un livello macro, che andrà ad illustrare i modi in cui vengono costruite la maschilità, la femminilità e le relazioni di genere nei conflitti armati, i ruoli assegnati a uomini e donne, le narrazioni prodotte, con un focus sulle donne nelle forze armate, nella polizia e nei processi di pace; 2) un livello micro, focalizzato sulle teorie e sull'analisi del conflitto di genere nell'interazione, specificamente nella comunicazione interpersonale intima e nella comunicazione educativa. La scansione dei contenuti per CFU è da intendere come puramente indicativa. Essa può infatti subire modifiche nel corso dell'insegnamento alla luce dei feedback degli studenti e delle studentesse.

Sono stati banditi due **premi destinati a tesi di Laurea Magistrale** finanziati dal CUG dell'importo di 500 euro cadauno destinati alle migliori tesi di laurea magistrale conseguite nel periodo 1.7.2020-31.8.2021: a) Premio di Laurea "Pari opportunità, benessere lavorativo e contrasto alle discriminazioni; b) Premio di Laurea "Impatto sociale, psicologico ed economico della pandemia Covid-19".

Oltre ai corsi di insegnamento che trattano tematiche di genere nel periodo analizzato (2020-2021) sono state svolte in Ateneo attività seminariali e corsi di formazione su tematiche di genere di seguito riepilogate.



## 2020

*Ciclo di incontri seminariali organizzati dal Laboratorio CRID su Discriminazioni e Vulnerabilità" nell'ambito del corso di Teoria e prassi dei diritti umani [Prof. Thomas Casadei] e in collaborazione con Centro Documentazione Donna di Modena*

ciclo 2020: "Vulnerabilità sociale, forme della violenza e funzioni del diritto" organizzato dal Laboratorio CRID su Discriminazioni e Vulnerabilità" nell'ambito del corso di Teoria e prassi dei diritti umani [Prof. Thomas Casadei] e in collaborazione con Centro Documentazione Donna di Modena e Gruppo di Lavoro Interuniversitario sulla Soggettività Politica delle Donne.

- Lunedì 16 novembre 2020 Chiara Magneschi (Univ. di Pisa) su "La condizione delle donne in epoca pandemica" - Lunedì 23 novembre 2020, in collaborazione con il corso di Didattica del diritto e *media education* (Prof. G. Fioriglio), Serena Vantin (Univ. di Modena e Reggio Emilia, CRID) su "Itinerari della parità nell'ordinamento giuridico italiano. Dall'Unità d'Italia al Covid-19"

*Progetto Educare alle Differenze (Ed. III, IV, V)*

Il Progetto "Educare alle differenze per promuovere la cittadinanza di genere" è un progetto coordinato dal Comune di Modena e finanziato dalla Legge regionale dell'Emilia-Romagna 6/2014 del quale il CRID ha fatto parte sin dalla sua gestazione. Il progetto è promosso dal Comune di Modena in collaborazione con una rete composta da diverse associazioni ed enti partner che lavorano per le pari opportunità e contro le discriminazioni di genere: Centro Documentazione Donna; Gruppo Donne e Giustizia, Casa delle Donne contro la Violenza; UDI (Unione Donne Italiane); Donne in Centro, Associazione Peso Specifico, Centro Attività Psicosomatiche, Artisti Drama Teatro, AUSL di Modena, CPO-CUP (Commissione per le Pari Opportunità del Comitato Unitario delle Professioni della Provincia di Modena). Il progetto si compone di differenti Laboratori formativi che vengono realizzati nelle scuole di diverso ordine e grado del territorio modenese.

Nella prima edizione e seconda edizione, un nucleo di esperti ed esperte del CRID, coordinato dalla Dr.ssa Serena Vantin, ha condotto le attività di "formazione dei formatori e delle formatrici" nonché di monitoraggio e di valutazione degli esiti del Progetto. Nella terza e quarta edizione, un nucleo di esperti ed esperte del CRID, coordinato dal Prof. Thomas Casadei e dalla Dr.ssa Serena Vantin, ha curato il monitoraggio, l'analisi e la valutazione del Progetto. Nella quinta edizione, un nucleo di esperti ed esperte del CRID, coordinato dalla Dott.ssa Silvia Bartoli, ha curato il monitoraggio, l'analisi e la valutazione del Progetto, nonché un corso di formazione per insegnanti della scuola primaria e secondaria sull'educazione alle differenze.

<https://www.crid.unimore.it/site/home/progetti/percorsi-della-parita/articolo1065035325.html>

Il progetto e gli esiti della III edizione sono stati presentati nell'ambito di una *Live Conference* nel corso del Festival della cultura digitale "Modena *Smart Life*" (22 settembre 2020) alla quale hanno preso parte l'Assessora Grazia Baracchi (Comune

di Modena), la Dr.ssa Serena Vantin (CRID - Unimore), la Dott.ssa Vittorina Maestroni (a nome delle Associazioni Partners del Progetto), la Prof.ssa Monica Ferrari (Scuole Calvino).

Link al Video di presentazione (22/09/2020):  
[https://www.facebook.com/watch/live/?extid=v1y0CHkFcTYzkNv9&ref=watch\\_permalink&v=377987590256027](https://www.facebook.com/watch/live/?extid=v1y0CHkFcTYzkNv9&ref=watch_permalink&v=377987590256027)

### *Progetti di Public Engagement*

"La didattica del diritto tra digitalizzazione, parità ed inclusione", coordinato dal Prof. Gianluigi Fioriglio (2020).

"Pillole di parità. Itinerari della parità di genere nell'ordinamento giuridico italiano dall'Unità d'Italia al Covid-19", coord. Prof. Thomas Casadei (2020). Nell'ambito del Progetto, sono state realizzati sei brevi filmati divulgativi (cd. "pillole di parità") volti ad illustrare alcune "tappe" della parità di genere nell'ordinamento giuridico italiano. I filmati – reperibili al link [www.crid.unimore.it/site/home/progetti/percorsi-della-parita/pillole-di-parita.html](http://www.crid.unimore.it/site/home/progetti/percorsi-della-parita/pillole-di-parita.html) – sono stati utilizzati come strumenti di didattica innovativa nel corso di Laboratori, progetti e attività di orientamento con varie scuole del territorio modenese e reggiano. La finalità del progetto è quella di offrire a istituzioni, associazioni e scuole strumenti operativi per l'insegnamento delle principali tappe verso la parità di genere in Italia. Si tratta di nozioni che rientrano nelle competenze chiave per l'apprendimento permanente (cfr. Raccomandazione 2006/962/CE) e che riguardano, in particolare, l'asse sociale e civico ovvero la promozione della cittadinanza attiva, l'inclusione sociale, l'occupazione (cfr. 2006/692/CE-Allegato). Più nel dettaglio, le sei video-lezioni sono state dedicate a: il cammino verso la Costituzione Repubblicana, dall'Unità d'Italia al 1948 (in collaborazione con il Centro Documentazione Donna di Modena, a cura della Dr.ssa Natascia Corsini); la questione dell'accesso alle professioni, tra gli anni '60 e '70 (Prof. Thomas Casadei, CRID-Unimore); la riforma del diritto di famiglia e i cambiamenti degli anni '70 (Dr.ssa Chiara Angiolini, Univ. di Trento); il Codice penale e l'abolizione del delitto d'onore (Dr.ssa Serena Vantin, CRID-U UNIMORE); la Convenzione di Istanbul e le fonti internazionali (Dr.ssa Serena Vantin, CRID- UNIMORE); il lavoro di cura all'epoca della pandemia (Dr.ssa Chiara Magneschi, Univ. di Pisa).

## **2021**

*Equality week: iniziative, eventi, laboratori all'insegna dell'inclusione e del rispetto verso le diversità*

L'equality week consiste in un'intera settimana che UNIMORE dedica al tema della diversità, dal 20 al 24 Settembre. In tale periodo Modena e Reggio Emilia hanno ospitato eventi di varia natura, promossi da enti e associazioni locali, in collaborazione con l'Ateneo su disabilità, etnia, genere, orientamento sessuale. Tra i diversi appuntamenti si sono svolti: un incontro online promosso dal Centro Interculturale "Mondinsieme" sulla diversità nei luoghi di lavoro (20 settembre); un incontro nell'ambito del Caffè Scienza UNIMORE, presso il Caffè Concerto di *Equality week: iniziative, eventi, laboratori all'insegna dell'inclusione e del rispetto verso le*

diversità UNIMORE sul tema della ineguaglianza di genere nell'accesso alle discipline STEM, condotto da Tindara Addabbo (21 settembre, ore 19); una partita di basket organizzata dall'Associazione "Basket in carrozzina" di Reggio Emilia (22 settembre, ore 19) a Modena, presso il CUS e una partita di calcio organizzata dall'Associazione "Reggiana Calcio 1919" a Reggio Emilia, con giocatori con e senza disabilità (22 settembre, ore 16); una passeggiata interculturale, promossa da "Rigenera Società Cooperativa Sociale", in collaborazione con il Comune di Reggio Emilia, il Centro Interculturale "Mondinsieme", la Fondazione "E35" e l'"AITR" - Associazione Italiana Turismo Responsabile, assieme ad altre realtà cittadine, operanti negli ambiti dell'educazione, della progettazione sociale, della cultura, delle relazioni internazionali.

In collaborazione con il Coordinamento dei Diritti Umani del Comune di Reggio Emilia, presso la sede di Reggio Emilia, (23 settembre, ore 18); #Siamotuttiuguali incontro su bisessualità e attivismo giovanile organizzato dal Gruppo donne Arcigay Modena "Matthew Shepard" con il patrocinio del Comune di Modena, Caffè Concerto, Modena (23 Settembre, ore 21); presentazione e discussione del libro dal titolo "Africa and Europe: a *Shared Future*" di Alberto Majocchi e Paolo Sannella - Modena - Chiostro del Rettorato (con la partecipazione di ASAM Associazione degli studenti africani a Modena e il gruppo diversità etnica a Modena) (24 Settembre, ore 18).

Durante la settimana, inoltre, gruppi di studenti e studentesse UNIMORE, provenienti da diversi corsi di laurea triennale e magistrale nonché corsi di dottorato in diverse aree disciplinari, hanno partecipato a laboratori sulle discriminazioni per genere, orientamento sessuale, disabilità e provenienza. La settimana si è conclusa con una conferenza finale, a Modena, in cui i gruppi di studenti e studentesse, dottorandi e dottorande hanno presentato i risultati dei laboratori ed esperienze legate alla valorizzazione della diversità, inoltre, nell'ambito della Notte europea della ricerca, è stato dedicato uno spazio, nel chiostro del Rettorato, alla restituzione dei laboratori di studenti, studentesse, dottorandi, dottorande alla cittadinanza.

L'iniziativa è stata coordinata da Tindara Addabbo (Ordinaria di Politica economica, Delegata del Rettore per le Pari Opportunità), Elisabetta Genovese (Ordinaria di Audiologia, Delegata del Rettore per la Disabilità e i Disturbi Specifici di Apprendimento DSA), Giacomo Guaraldi (Referente Accogliente degli studenti disabili e con DSA, Delegato del Rettore per la Disabilità e i Disturbi Specifici di Apprendimento DSA), Loris Vezzali (Ordinario di Psicologia sociale).

*La parità di genere nelle discipline STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics): i progetti Unimore*

*Summer camp "Ragazze Digitali"* ([www.ragazzedigitali.it](http://www.ragazzedigitali.it)), un progetto di orientamento innovativo, organizzato da Unimore e dall'associazione *European Women's Management Development* - EWMD, che gode del patrocinio del Comune di Modena, del Comune di Reggio Emilia, della Regione Emilia-Romagna e del Ministero dell'Istruzione ed è finanziato dalla Fondazione di Modena. Nato a Modena nel 2013, dal 2018 si tiene anche a Reggio Emilia, grazie al finanziamento di Iren, Fondazione Pietro Manodori e Kolher e a Cesena in collaborazione con l'Università di Bologna. Il progetto è stato riconosciuto come una delle migliori *best practice* per

avvicinare le ragazze all'informatica nel contesto di progetti europei quali il progetto *Horizon 2020 EQUAL-IST "Gender Equality Plans for Information Sciences and Technology Research Institutions"* (equal-ist.eu) e il progetto Erasmus+ Gender-4STEM "*Gender aware education and teaching*" ([www.gender4stem-project.eu](http://www.gender4stem-project.eu)) ed è stato inserito fra le buone pratiche all'interno dell'ultimo rapporto della Commissione Europea "*She Figures*" (European Commission, 2021). L'obiettivo del progetto è avvicinare le ragazze all'informatica e alla programmazione in modo divertente e stimolare la loro creatività digitale. Responsabile dell'organizzazione e della promozione del progetto Ragazze Digitali Prof.ssa Claudia Canali, Dipartimento di Ingegneria Enzo Ferrari.

**"Women in Transport"** La Scuola di Alta Formazione - High School MUNER "*Women in Transport*", rivolta a studentesse che siano iscritte o abbiano appena conseguito una laurea triennale in Ingegneria Industriale, provenienti dall'Italia o da Paesi EU, intende trasferire alle giovani donne competenze fondamentali per la prossima generazione di ingegneri con l'obiettivo di promuovere un avvicinamento al settore dei trasporti delle giovani donne. Il percorso formativo si concretizza come una importante risposta del Dipartimento di Ingegneria Enzo Ferrari e di UNIMORE all'evidenza di una partecipazione femminile all'interno del settore dei trasporti pari al solo 22% ed è realizzata con il supporto di MUNER (*Motorvehicle University of Emilia-Romagna*).

Altre iniziative vedono impegnate docenti UNIMORE, come la Prof.ssa Claudia Landi del DISMI, che partecipa alla rete internazionale *WinCompTop: Women in Computational Topology*, all'interno del progetto AWM Advance promosso dall'*Association for Women in Mathematics*, il cui scopo è la riduzione della dispersione e l'avanzamento di carriera per donne matematiche, attraverso reti incentrate sulla ricerca, o la Prof.ssa Laura Giarrè, del DIEF di UNIMORE, che ha organizzato insieme a docente del Politecnico di Milano un panel per discutere di '*Women & STEM*', tenutosi online il 24 giugno, in occasione del quale si è analizzato anche come la pandemia COVID-19 abbia influenzando l'ambiente di lavoro delle donne accademiche e non accademiche.

### 3.3 - Il genere nella ricerca

#### Centri di ricerca

Sono attivi diversi centri di ricerca dipartimentali e interdipartimentali che svolgono attività di ricerca nell'ambito degli studi di genere, del contrasto alle discriminazioni, dell'inclusività e dell'impatto delle politiche pubbliche in una prospettiva di genere. Segue una loro breve presentazione.

#### **CRID – Centro di Ricerca Interdipartimentale su Discriminazioni e vulnerabilità**

Il CRID – Centro di Ricerca Interdipartimentale su Discriminazioni e vulnerabilità dal 2016 si propone come "luogo" di discussione tra saperi praticati da docenti di vari Dipartimenti (Giurisprudenza, Ingegneria "Enzo Ferrari", Economia "Marco Biagi"; [www.crid.unimore.it](http://www.crid.unimore.it)):

il Centro collabora con enti, associazioni, istituzioni nell'analisi delle diverse forme di vulnerabilità e di discriminazione (anche di quelle "invisibili" o emergenti nei contesti digitali). Le ricerche conducono all'elaborazione di strumenti metodologici e linee-guida, discussi durante numerosi workshop e laboratori, entro la prospettiva della terza missione e della "funzione sociale" dell'università.

Presso il Centro sono attive diverse aree di lavoro: il "Laboratorio su Discriminazioni e vulnerabilità", il "Laboratorio di formazione giuridica verso la *Legal Clinic*", l'"Officina Informatica DET – Diritto Etica Tecnologie" (all'interno della quale è sorto il team su "Salute e nuove tecnologie"), il Gruppo di lavoro sul "Gioco d'azzardo patologico" (GAP). Il CRID ha promosso vari progetti con le istituzioni, a cominciare dal Comune di Modena, e con numerose realtà associative del territorio. Insieme a Porta Aperta e Fondazione "*Migrantes*", il CRID è ente promotore del Festival della Migrazione: nell'ambito di questo percorso, è stato avviato un "Osservatorio migranti" finanziato dalla Fondazione di Modena. Il Centro partecipa, inoltre, ogni anno alla Notte Europea della Ricerca. Il CRID è parte di un network internazionale che unisce centri di ricerca - tra i quali si segnala, in particolare, *l'Instituto de Derechos Humanos "Bartolomé de las Casas"* dell'Univ. "Carlos III" di Madrid - e numerosi studiosi e studiose di varie Università (tra le quali Tilburg, Siviglia, Granada, Berkeley, Glasgow, Caledonian, Istanbul, Pablo de Olavide). Stretto è anche il dialogo con *l'European Gender Budgeting Network*. Al Centro fa riferimento la collana "Diritto e vulnerabilità – Studi e ricerche del CRID", edita da Giappichelli.

**GENERI E RELIGIONI (GeR)** - Gruppo interdisciplinare e interdipartimentale - Istituito nel 2017 presso il Dipartimento di Studi Linguistici e Culturali e il Dipartimento di Giurisprudenza, in collegamento alla stipula della Convenzione Quadro "Genere e Religioni/Religiosità" tra l'Università di Modena e Reggio Emilia, Università di Milano "Bicocca" (ente proponente) e numerosi altri Atenei e centri in Italia, il gruppo si propone di indagare, approfondire e analizzare le possibili connessioni tra generi e religioni, in un'ottica interdisciplinare (al momento, antropologica, del diritto, sociologica e storica), inclusiva e attenta alla complessità dei fenomeni e dei problemi via via emergenti, anche alla luce dei cambiamenti socio-culturali recenti o in corso. Il GeR si impegna, in particolare, a realizzare scambi didattici tra i componenti, attività di ricerca, iniziative pubbliche come seminari di studio, conferenze, convegni, presentazione di libri.

### **GLIC\_D - Laboratorio Genere, Linguaggio e Comunicazione\_Digitale**

Il laboratorio GLIC\_D intende esaminare l'uso del linguaggio di genere nel contesto della comunicazione pubblica digitale, e in particolare della Pubblica Amministrazione Digitale e dell'Agenda Digitale Europea, come strumento necessario a "garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica" (obiettivo 5.5 dell'Agenda Onu 2030). Le ricerche vertono sulle lingue italiana, francese, inglese, spagnola, tedesca per le quali il DSLC dispone di una serie di specialisti/e.

### **CPS - Centro Universitario di Ricerca sulle Culture della Pace e della Sostenibilità**

Il Centro Universitario di Ricerca sulle Culture della Pace e della Sostenibilità è stato istituito nel 2004 presso il Dipartimento di Scienze del Linguaggio e della Cultura dell'Università di Modena e Reggio Emilia con l'intenzione di promuovere, in una prospettiva interdisciplinare, attività di ricerca, discussione scientifica, divulgazione e formazione sul nodo pace/diritti

umani/sostenibilità/diversità culturale. Il Centro mira ad unire la libertà e profondità della ricerca scientifica alla concretezza nel fornire “servizi intellettuali” fruibili da diversi soggetti, Enti Pubblici, ONG, Università, ecc. Nel suo lavoro, il Centro si concentra in particolare da una parte sulla cruciale intersezione pace/diritti umani/sostenibilità/diversità culturale, dall'altra sulla sfera delle rappresentazioni simboliche o linguaggi in senso lato che governano i comportamenti individuali e collettivi per quanto attiene ai conflitti e al rapporto con la realtà naturale. Per quanto riguarda la “sostenibilità”, senza escludere possibili sinergie con il versante propriamente tecnico-scientifico delle problematiche ambientali, il Centro si focalizza essenzialmente sulle implicazioni etico-filosofiche e simbolico-culturali. Il Centro, inoltre, realizza analisi sui progetti di cooperazione decentrati volti allo sviluppo economico e sociale di comunità locali in Paesi in via di Sviluppo.

**CAPP - Centro di analisi delle politiche pubbliche** istituito presso il Dipartimento di Economia Marco Biagi svolge ricerche e attività di consulenza per enti pubblici e privati sulle politiche sociali e fiscali, con particolare attenzione allo studio degli effetti distributivi. A quest'area di ricerca si sono affiancate nel corso degli anni altre aree complementari che riguardano studi e ricerche sul ben-essere e su innovazione e sistemi territoriali. Nell'ambito delle attività di ricerca comprende l'impatto di genere delle politiche pubbliche, metodologie e implementazione del Bilancio di genere. Il CAPP costruisce e utilizza modelli di microsimulazione per l'analisi applicata e conduce dal 2000 ICESmo, l'Indagine sulla condizione economica e sociale delle famiglie della provincia di Modena.

Con una rete di collaborazioni di istituzioni e centri di ricerca, italiani e stranieri, il CAPP promuove la formazione di gruppi di lavoro interdisciplinari e organizza conferenze e seminari. Aderiscono al CAPP docenti e ricercatori del Dipartimento di Economia Marco Biagi dell'Università di Modena e Reggio Emilia e docenti di altri dipartimenti e istituzioni di ricerca in Italia e in Inghilterra.

## Progetti nazionali e internazionali

Si analizzano in questo paragrafo dati sui progetti di ricerca UNIMORE considerando il genere delle/dei *Principal Investigators* e l'ammontare del finanziamento dei progetti attivi nel 2020-2021. Si considerano i dati diversificati per settore ERC (European Research Council): LS (*Life Sciences*), PE (*Mathematics, physical sciences, information and communication, engineering, universe and earth sciences*) e SH (*Social Sciences and Humanities*). In generale, su 240 progetti attivi nel 2020 il 38,8% è coordinato da una donna. Dato in calo nel 2021 in cui fra i 325 progetti attivi il 33,8% ha PI donna. La Tabella 3.2 mostra come sia per i finanziamenti interni sia per quelli esterni, la presenza di donne PI è minore nel settore PE - *Mathematics, physical sciences, Information and communication, Engineering, Universe and Earth sciences* - sia per il 2020 che per il 2021. In generale, la percentuale di donne PI si riduce dal 37,3% al 31,5% tra il 2020 e il 2021 per i finanziamenti esterni, con una diminuzione anche in tutti e tre i settori ERC. Nei finanziamenti interni le donne superano gli uomini (9 donne e 6 uomini) nel 2020, mentre invece sono in leggera inferiorità numerica nel 2021 (24 donne e 29 uomini).

Tabella 3.2 – Genere del PI per finanziamenti esterni e interni e tipo di settore ERC (2020 e 2021 a confronto)

Tipo di Finanziamento	F 2020	M 2020	F 2021	M 2021	% F 2020	% F 2021
LS	41	50	46	63	45,1%	42,2%
PE	35	80	31	102	30,4%	23,3%
SH	8	11	8	19	42,1%	29,6%
<b>Totale Esterno</b>	<b>84</b>	<b>141</b>	<b>85</b>	<b>185</b>	<b>37,3%</b>	<b>31,5%</b>
LS	5	3	16	9	62,5%	64,0%
PE	1	2	2	13	33,3%	13,3%
SH	3	1	6	7	75,0%	46,2%
<b>Totale Interno</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>24</b>	<b>29</b>	<b>60,0%</b>	<b>45,3%</b>
<b>Totale complessivo</b>	<b>93</b>	<b>147</b>	<b>110</b>	<b>215</b>	<b>38,8%</b>	<b>33,8%</b>

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Ufficio Ricerca Internazionale UNIMORE

Considerando i finanziamenti complessivi attribuiti a questi progetti (Tabella 3.3), l'ammontare del finanziamento medio dei progetti con PI donna è, nel 2020, complessivamente quasi la metà dei finanziamenti con PI uomo. Il dato peggiora nel 2021, facendo registrare un differenziale del 65,2% a sfavore delle donne. La Tabella 3.3 mostra come nel settore PE - *Mathematics, physical sciences, information and communication, engineering, universe and earth sciences* - il gap nella quota di finanziamento esterno totale sia minore nel 2020 (13,5% a favore degli uomini) rispetto agli altri settori ERC. Differenziale che aumenta considerevolmente nel 2021, a causa di un aumento sostanziale del finanziamento medio dei progetti con PI uomo. L'unico settore in cui il differenziale si riduce tra il 2020 e il 2021, sempre per i finanziamenti esterni, è il settore SH - *Social Sciences and Humanities*. Per quanto riguarda i finanziamenti interni il gap complessivo si riduce dal 23,2% al 9,7% a sfavore delle donne.

Tabella 3.3 - Media di finanziamenti totali per genere del PI, finanziamenti esterni e interni e tipo di settore ERC (2020 e 2021 a confronto)

Tipo di Finanziamento	F 2020	M 2020	F 2021	M 2021	% F vs M 2020	% F vs M 2021
LS	905.366,62 €	2.597.303,88 €	751.056,91 €	2.606.344,15 €	-65,10%	-71,20%
PE	3.455.838,27 €	3.996.423,53 €	3.700.541,60 €	6.749.546,96 €	-13,50%	-45,20%
SH	537.514,24 €	984.455,73 €	543.125,59 €	781.029,26 €	-45,40%	-30,50%
<b>Totale Esterno</b>	<b>1.933.029,58 €</b>	<b>3.270.077,04 €</b>	<b>1.807.181,32 €</b>	<b>4.693.795,47 €</b>	<b>-40,90%</b>	<b>-61,50%</b>
LS	58.000,00 €	75.000,00 €	61.086,23 €	67.591,33 €	-22,70%	-9,60%
PE	80.000,00 €	80.000,00 €	74.840,00 €	66.071,45 €	0,00%	13,30%
SH	39.971,00 €	40.000,00 €	39.284,82 €	50.857,14 €	-0,10%	-22,80%
<b>Totale Interno</b>	<b>54.434,78 €</b>	<b>70.833,33 €</b>	<b>56.782,03 €</b>	<b>62.870,72 €</b>	<b>-23,20%</b>	<b>-9,70%</b>
<b>Totale complessivo</b>	<b>1.751.230,09 €</b>	<b>3.138.601,27 €</b>	<b>1.409.680,74 €</b>	<b>4.047.664,12 €</b>	<b>-44,20%</b>	<b>-65,20%</b>

Fonte: Nostre elaborazioni su dati Ufficio Ricerca Internazionale UNIMORE

## Progetti di ricerca attivi nel biennio 2020-2021

Di seguito si propone una selezione di progetti di ricerca svolti all'interno dell'Ateneo che toccano tematiche di genere e sul contrasto e la prevenzione alle discriminazioni.

### **LeTSGEPs Leading Towards Sustainable Gender Equality Plans in research institutions**

Nel gennaio 2020 è avvenuto il kick-off meeting del progetto [LeTSGEPs](#) (*Leading Towards Sustainable Gender Equality Plans in research institutions*) finanziato dall'European Union's *Horizon 2020 Research and Innovation program*, *Grant Agreement* n° 873072. Il progetto è coordinato da UNIMORE (coordinatrice Prof.ssa Tindara Addabbo) e ad esso partecipano altri sette istituti universitari e di ricerca: l'Università di Messina (Italia), l'Università RWTH di Aachen (Germania), il *Mathematical Institute della Serbian Academy of Sciences and Arts* di Belgrado (Serbia), l'Università di Tirana (Albania), il *Max Planck Society for the Advancement of Science* di Monaco di Baviera (Germania), lo *Spanish National Research Council*, attraverso l'Istituto di Scienze Marine di Barcellona (Spagna), e *Cergy-Paris Université* (Francia). Si tratta di una partnership estesa ed eterogenea rispetto alle aree di ricerca che è guidata da UNIMORE nell'implementazione dei GEPs supportata dal *Gender Budgeting* con la finalità di conseguire tangibili miglioramenti in termini di eguaglianza di genere.

### **Identificazione delle caratteristiche epidemiologiche e dei fattori prognostici e virologici caratterizzanti l'infezione dal Covid-19 nella provincia di Modena**

Uno studio su *marker* prognostici e sulla medicina di genere coordinato dalla professoressa Erica Villa (CHIMOMO), Direttrice della Struttura Complessa di Gastroenterologia del Policlinico di Modena e del Dipartimento ad Attività Integrata di Medicine Specialistiche dell'AOU di Modena e dal dottor Tommaso Trenti, Direttore



del Dipartimento Interaziendale ad Attività Integrata di Medicina di Laboratorio ed Anatomia Patologica. La ricerca ha ricevuto il finanziamento di due milioni di euro dalla Banca d'Italia e si concentra sui diversi aspetti fisiopatologici tra i due sessi, per cercare di comprendere perché questo il Covid-19 colpisce in maniera nettamente più forte gli uomini rispetto alle donne, e poter definire terapie mirate. L'altro aspetto del loro studio sono i marcatori presenti nell'organismo che permettono di predire l'evolversi della malattia.

### **PROGRES – PROMoting Gender Equality in Sport.**

Al progetto, finanziato dalla Unione Europea nell'ambito della linea Erasmus + sport coordinato dalla *Malta Football Association* e sostenuto dalla UEFA, partecipa UNIMORE con una unità coordinata dal Professor Loris Vezzali (CHIMOMO). Il progetto è volto a promuovere l'uguaglianza di genere, incoraggiare l'inclusione sociale e le pari opportunità nel calcio. Il progetto PROGRES mira a promuovere l'uguaglianza di genere, incoraggiare l'inclusione sociale e le pari opportunità nel settore sportivo e in particolare nel calcio, promuovendo l'integrazione della dimensione di genere all'interno delle federazioni / associazioni calcistiche. PROGRES aspira a stabilire un riferimento nell'integrazione della dimensione di genere in Europa attraverso l'implementazione delle seguenti attività: identificazione e analisi del divario di genere all'interno delle federazioni e associazioni calcistiche europee; raccolta di buone pratiche di integrazione della dimensione di genere nelle organizzazioni sportive; rafforzamento delle capacità dei dipendenti delle associazioni e federazioni calcistiche e delle parti interessate dello sport rispetto al *mainstreaming* di genere; sviluppo di metodologie e strumenti per il miglioramento del *mainstreaming* di genere nella *governance* di federazioni e associazioni calcistiche; campagne di sensibilizzazione sull'integrazione della dimensione di genere rivolte agli stakeholder sportivi nelle aree di progetto. Il progetto, cui collaborano anche *Norges Fotballforbund*, *Football Federation of Macedonia di Skopje*, *Centrul de Dezvoltare Curriculara si Studii de Gen – FILIA*, *Trek ANSAPTYKSIKON IPODOMON KE IPIRESION ANONIMI ETERIA*, *EUSA Institute*, ha preso avvio nel 2021 e si concluderà alla fine del 2022.

### **Progetto: “GIObAL Social inclusion: innovative aCtiOns against gender diffeRencEs and prejudice in general (GOALSCORE)”**

Al progetto finanziato nell'ambito del programma ERASMUS-SPORT-2021-SCP e coordinato dalla *Malta Football Association* (MFA) vede la partecipazione di UNIMORE con il coordinamento del Prof. Loris Vezzali (CHIMOMO). Il progetto ha come obiettivo principale utilizzare il calcio per combattere la violenza di genere tra le giovani dai 18 ai 21 anni. *GOALSCORE* consentirà agli allenatori e alle atlete di affrontare la violenza di genere e di promuovere una cultura delle pari opportunità che, dal campo di calcio, si estenderà alla società nel suo complesso. Questo progetto mira a combinare due priorità: combattere la violenza contro le donne e, più in generale, la violenza domestica. L'approccio è quindi quello della prevenzione attiva, in cui gli individui non sono destinatari passivi, ma diventano agenti di trasformazione. Il progetto è anche in linea con l'obiettivo della Commissione europea

di promuovere la parità di genere nello sport. Questo progetto fa un ulteriore passo avanti, non solo promuovendo l'uguaglianza di genere nello sport, ma anche utilizzando lo sport per ridurre la violenza e promuovere l'uguaglianza di genere e il rispetto nella società in generale.

### **FAR 2021 Mission Oriented “Innovative and Inclusive Academia”**

Il progetto di ricerca coordinato dalla Prof.ssa Antonella Lotti intende contribuire al miglioramento della didattica universitaria, a livello locale e nazionale, mettendo in gioco competenze e professionalità dell'Ateneo relative a pedagogia speciale, ricerca qualitativa e quantitativa in ambito educativo e sociale, e *faculty development*.

Il progetto mette al centro la didattica universitaria e i processi di inclusione, apprendimento, insegnamento e valutazione, partendo da due quesiti: quale approccio formativo favorisce l'inclusione rendendo l'università un ecosistema formativo in grado di accogliere tutti, rispettando e valorizzando le differenze? Quali sono le strategie didattiche che rendono gli studenti protagonisti del loro apprendimento coinvolgendoli in modo inclusivo ed efficace al tempo stesso?

Nell'ambito del progetto sono previste anche indagini sull'attività didattica e attività di valutazione di impatto delle metodologie didattiche inclusive sperimentate con attenzione anche alle disuguaglianze di genere.

### **FAR 2021 Mission Oriented “Le ‘seconde generazioni’: un approccio interdisciplinare tra forme di discriminazione e pratiche di inclusione”**

Attraverso un approccio interdisciplinare che coniuga la prospettiva storica, giuridica, sociologica e antropologica, il Progetto FAR Mission Oriented “Le “seconde generazioni”: un approccio interdisciplinare tra forme di discriminazione e pratiche di inclusione”, coordinato dal Prof. Thomas Casadei, si propone di esaminare seconde generazioni attualmente presenti nel territorio modenese. Il fine è quello di analizzare gli itinerari e i percorsi formativi, nonché le forme di partecipazione e attivismo civismo, al fine di contribuire a produrre un nuovo discorso sulla cittadinanza che dia voce alle legittime aspirazioni delle seconde generazioni, consentendo loro di prendere parte attivamente al dibattito pubblico, sociale e politico. Nel corso del Progetto vengono realizzate differenti attività, anche attraverso il coinvolgimento di centri, laboratori, gruppi di ricerca di Ateneo con una vasta esperienza su questi temi, in particolare mediante l'Osservatorio Migranti e richiedenti asilo nel territorio modenese e l'Officina Informatica dal CRID - Centro di Ricerca Interdipartimentale su Discriminazioni e vulnerabilità attualmente diretto dal Prof. Thomas Casadei e precedentemente diretto dal Prof. Gianfrancesco Zanetti, il Laboratorio di Storia delle migrazioni coordinato dal Prof. Lorenzo Bertucelli, il gruppo di ricerca coinvolto nel progetto europeo HORIZON 2020 “CHILD UP” coordinato dal Prof. Claudio Baraldi.

### **FAR Mission Oriented 2021: “Università e Coesione Sociale: il Caso Unimore”**

Il progetto FAR Mission Oriented 2021: “**Università e Coesione Sociale: il Caso Unimore**” è finanziato all'interno del cluster “Cultura, Creatività e Coesione Sociale”, sulla linea che vede il contributo della Fondazione di Modena ed è coordinato dal

Professor Fabrizio Patriarca (Dipartimento di Economia Marco Biagi). Questo progetto parte dalla messa a sistema delle banche dati di UNIMORE sulle proprie matricole (incluso Archivio Studenti, Indagini Almalaurea e risultati ai TOLC di ingresso) con l'integrazione progressiva con altre banche dati esterne (Scuola in chiaro, AIDA, ecc.). La ricostruzione della storia degli oltre 130.000 individui che sono passati per UNIMORE con informazioni dalla superiori agli esiti nel mercato del lavoro risponde all'obiettivo diretto di costruire un'infrastruttura informativa utile alle diverse funzioni dell'Ateneo e agli attori del territorio, ma ha anche l'obiettivo strumentale di permettere di usare UNIMORE come caso di studio sull'impatto del sistema universitario sulle disuguaglianze degli esiti e delle opportunità della ricerca e sul ruolo delle politiche di inclusione sociale.

### **FAR Mission Oriented 2020: “Play4STEM: il gioco come dispositivo metodologico-didattico per promuovere le STEM e ridurre gli stereotipi di genere”**

Il progetto Play4STEM coordinato dalla Prof.ssa Chiara Bertolini (DESU) affronta la tematica specifica del gioco, intendendo quest'ultimo come principale veicolo e strumento nel processo di avvicinamento alle STEM (*Science, Technology, Engineering e Mathematics*) e di contrasto agli stereotipi di genere (ad es. legati alle professioni scientifico-tecnologiche). Il progetto Play4STEM propone un intervento rivolto a contrastare il divario di genere nell'ambito delle discipline STEM mediante la realizzazione di azioni educative a carattere innovativo, al cui centro si collocano le didattiche attive ed il gioco come principale dispositivo metodologico. Da un lato, il gioco rappresenta nel progetto un dispositivo metodologico efficace per contrastare gli stereotipi di genere nell'ambito delle STEM nella percezione di studenti/esse degli Istituti Comprensivi, appartenenti alla fascia di età ove è più efficace agire per stimolare l'interesse verso le materie STEM. D'altro lato, la creazione del gioco stesso è un mezzo per l'avvicinamento al pensiero computazionale e alle STEM.

### **FAR Progetto di ricerca interdisciplinare 2019 “Gender Stereotypes and Education Gaps in the Economics Field (GSEGEF)”**

Il progetto coordinato dalla Professoressa Graziella Bertocchi (Dipartimento di Economia Marco Biagi) mira a rilevare l'impatto degli stereotipi di genere sul divario di genere nell'istruzione, con particolare attenzione al campo dell'economia. Il progetto ha compreso un'indagine econometrica basata su dati italiani, esperimenti sul campo su studenti e studentesse delle scuole superiori.

### **PRIN 2020 “Understanding Gender Based Violence in Italian Universities”**

Il progetto di ricerca finanziato dal Ministero dell'Università e della Ricerca, nell'ambito dei “Progetti di rilevante interesse nazionale – PRIN”, è coordinato dall'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia dalla Professoressa Giovanna Laura De Fazio (Dipartimento di Giurisprudenza) ha come tema *la* violenza di genere in ambito accademico e vede la partecipazione dell'Università Statale di Milano, l'Università degli Studi di Roma “La Sapienza” e l'Università di Torino. Verranno analizzati ed esplicitati i fattori che favoriscono le molestie nelle università, con

specifici approfondimenti sui diversi settori scientifico-disciplinari. Nel corso del progetto, oltre ad una analisi quantitativa e qualitativa del fenomeno nelle università italiane coinvolte, sarà dedicata particolare attenzione all'esame delle risorse esistenti in un'ottica di prevenzione e di sostegno, allo scopo di elaborare delle raccomandazioni finali, mirate a ridurre ed eliminare la violenza di genere in ambito accademico.

#### **PRIN 2017 “*The Economics of Culture: Ethnicity, Gender, and Their Interactions*”**

Il progetto di ricerca coordinato dalla Prof.ssa Graziella Bertocchi (Dipartimento di Economia Marco Biagi) studia la relazione tra processi culturali ed economici. L'attenzione è rivolta a due specifiche dimensioni della cultura – la prima relativa all'etnia e alla sua connessione con le migrazioni, la seconda relativa a genere e struttura della famiglia – nonché alle loro interazioni. L'indagine riguarda i diversi possibili aspetti politico-economici (istruzione, voto, lavoro, ecc.) che potenzialmente possono riflettere l'influenza congiunta delle due dimensioni culturali di interesse. Partner: Università di Bologna, Università di Roma Tor Vergata, Università di Salerno.

#### **COST Action (European Cooperation in the field of Scientific and Technical Research) CA19103 - [LGBTI+ Social and Economic \(in\)equalities](#)**

Le (dis)eguaglianze sociali ed economiche LGBTQI+ sono al centro del Network che si è costituito nell'ambito dell'azione COST (*European Cooperation in Science and Technology*) finanziata dalla Commissione Europea alla quale Unimore partecipa con la Professoressa Tindara Addabbo parte del Comitato direttivo e co-leader del team su lavoro e benessere economico. Coordinato dalla Dottoressa Anna Einarsdóttir dell'Università di York, il network è formato da 30 ricercatori e ricercatrici provenienti da 14 paesi e adotta un approccio interdisciplinare con particolare riferimento a tre aree: famiglie e comunità; lavoro e benessere economico; inclusione sociale e giuridica.

## Capitolo 4 - La Riclassificazione delle Spese

In questa edizione del Bilancio di genere di Unimore sono stati presi in esame il conto economico del “Bilancio di esercizio 2020” e del “Bilancio di esercizio 2021” relativamente ai costi operativi, pari rispettivamente a 181.152.612€ per il 2020 e a 198.733.449 € per il 2021, e si è deciso di continuare a concentrarsi sulla valutazione di impatto relativa agli input (vedi cap.1 Metodologia).

La stessa metodologia seguita nel Bilancio di Genere 2019 UNIMORE, qui di seguito riproposta, è stata quindi nuovamente adottata, per consentire un confronto fra i diversi anni, ed ulteriormente affinata e approfondita.

### *Metodologia di riclassificazione del bilancio di genere di UNIMORE:*

I costi operativi sono stati analizzati nel dettaglio dei conti codificati all'interno del piano dei conti di Unimore secondo lo schema CE.

Il campo descrittivo attribuito a ciascun conto ha poi permesso di riclassificare secondo la prospettiva di genere i costi operativi, attribuendo a ciascuno una categoria primaria di stakeholder di riferimento rispetto alla quale poi approfondire la dimensione di genere (studenti e studentesse, personale docente ricercatore, personale tecnico amministrativo, esperte ed esperti esterni, aziende fornitrici).

Rispetto a tali categorie di stakeholder si è poi operata una classificazione dei costi in merito all'area di rilevanza di genere secondo l'*Account Based Approach* (vedi cap. 1 Metodologia). Si sono così raggruppate le voci di spesa secondo i costi indiretti (spese non riferite specificatamente alle pari opportunità o all'*empowerment* femminile, ma che possono essere ricondotte a donne/uomini essendo destinate a persone fisiche, e dunque indirettamente valutabili rispetto all'impatto di genere) e i costi ambientali (spese per acquisto di beni o servizi riferite a forniture da parte di società, per le quali la dimensione di genere rientra nell'ambito della sostenibilità sociale di genere per gli *stakeholder* esterni all'Ateneo). In quest'ultimo caso l'impatto di genere da parte di UNIMORE è valutabile rispetto alle modalità di selezione delle aziende fornitrici secondo criteri di *gender procurement*.

Un criterio trasversale di riclassificazione è stato infine quello dell'Approccio delle capacità secondo la teoria dello Sviluppo Umano (vedi cap. 1 metodologia).

In questo caso sono state individuate 5 capacità primarie relative ad altrettante dimensioni di benessere sulle quali impatta l'attività dell'Ateneo e riconducibili ad un diverso impatto di genere valutato dalla prospettiva degli input.

Per tale motivo si è ritenuto che le spese riferite agli studenti e alle studentesse soprattutto borse di studio, fossero principalmente riconducibili al contributo di tali spese alla loro capacità di Acquisire conoscenza, anche se le stesse spese possono avere un impatto favorevole anche su altre capacità degli studenti e delle studentesse quali quella di lavorare, fare ricerca o fare carriera, ad esempio. Per la categoria del personale docente e ricercatore, i cui costi si riferiscono principalmente agli stipendi, oltre ad altre spese ad essi riconducibili,

la capacità primaria di riferimento è stata individuata nell'Accesso alla ricerca e al lavoro accademico.

Per il personale tecnico amministrativo dell'Ateneo si è considerata invece che l'Accesso al lavoro potesse rappresentare la principale capacità di riferimento.

Una capacità specifica a parte è stata quella riferita all'Accesso alla carriera e alle cariche di potere, collegata direttamente alle componenti della *governance* come categoria di *stakeholder* di riferimento. Per quanto le componenti della *governance* facciano parte di fatto della categoria del personale docente e ricercatore e del personale tecnico e amministrativo, e l'importo delle voci di spesa sia di ridotto impatto dal punto di vista finanziario, si tratta di una capacità particolarmente importante per la valutazione di impatto di genere. L'accesso alla carriera e alle cariche di nomina è infatti un indicatore di gap di genere particolarmente significativo.

Per esperte ed esperti esterni, legati all'ateneo da un rapporto consulenziale si è deciso di separare le voci di spesa ad *ess\** riconducibili in due capacità: quella di Accesso alla ricerca ed al lavoro accademico, relativa ai collaboratori linguistici, e quella dell'accesso all'impresa in merito alle consulenze di carattere tecnico, giuridico, medico o altro delle quali si avvale l'Ateneo.

Relativamente alle aziende fornitrici, la capacità primaria di riferimento è stata individuata nell'Accesso all'impresa.

Le Aree neutre rappresentano una categoria residuale per la quale al momento non è possibile procedere ad alcuna riclassificazione. Si tratta infatti di voci di spesa relative soprattutto ad accantonamenti operati dall'Ateneo per i quali la dimensione di genere potrà essere valutata in futuro solo attraverso approfondimenti conoscitivi e valutativi mirati.

## 4.1 - La Riclassificazione delle Spese di Bilancio 2020

La riclassificazione di bilancio secondo le priorità di genere ha quindi dato seguito al seguente prospetto riclassificato nella Tabella 4.1.

Tabella 4.1- Riclassificazione Costi Operativi Bilancio 2020

Priorità	Stakeholder/Capacità	Accesso alla conoscenza	Accesso alla ricerca e al lavoro accademico	Accesso alla carriera e cariche di potere	Accesso al lavoro	Accesso all'impresa	Aree neutre	TOTALE 2020
Costi Indiretti	Studentesse/Studenti	29.368.767	-	-	-	-	-	29.368.767
	PDR - Personale Docente Ricercatore	-	74.178.762	-	-	-	-	74.178.762
	Componenti Governance	-	-	139.151	-	-	-	139.151
	PTA - Personale Tecnico Amministrativo	-	-	-	27.958.092	-	-	27.958.092
	Esperti esterni	-	580.805	-	-	2.263.676	-	2.844.480
Costi Ambientalli	Fornitori	-	-	-	-	33.430.585	-	33.430.585
Costi Neutri	Neutri	-	-	-	-	-	13.232.775	13.232.775
<b>TOTALE</b>		<b>29.368.767</b>	<b>74.759.566</b>	<b>139.151</b>	<b>27.958.092</b>	<b>35.694.261</b>	<b>13.232.775</b>	<b>181.152.612</b>

Fonte: elaborazioni gruppo di lavoro su fonti amministrative contabili

A partire da questo prospetto riepilogativo, la lettura di genere può essere quindi svolta esaminando la distribuzione delle risorse tra donne e uomini identificati all'interno dei gruppi di *stakeholder*, e valutandone l'impatto sulle loro capacità.

I risultati di questa seconda edizione consentono di fare un primo confronto con l'edizione precedente.

Il totale dei costi operativi rendicontati nel 2020 è stato di 181.152.612€, con una diminuzione rispetto al 2019 del 3,7%. Tale diminuzione di costi ha interessato, in proporzione, soprattutto le aree neutre (-23%). Gli *stakeholder* che hanno risentito maggiormente di questa riduzione sono stati soprattutto gli esperti esterni, per la capacità di accesso all'impresa (-22,2%) mentre gli esperti dedicati alla ricerca hanno conosciuto una riduzione minore (-4,7%). Pur essendo una voce di costo contenuta in termini assoluti, la spesa per i componenti della *Governance*, e dunque per l'accesso alla carriera e alle cariche di potere, ha conosciuto una riduzione di -15,9%. Le spese per i fornitori e l'accesso all'impresa sono rimaste sostanzialmente inalterate (-0,6%). La spesa per il personale docente Ricercatore (PDR) è aumentata del 2% mentre quella per le studentesse e gli studenti (Accesso alla conoscenza) è diminuita di -5,4%.

Tabella 4.2- Riclassificazione Costi Operativi Bilancio 2020 - Var% Bilancio 2019

Priorità	Stakeholder/Capacità	Accesso alla conoscenza	Accesso alla ricerca e al lavoro accademico	Accesso alla carriera e cariche di potere	Accesso al lavoro	Accesso all'impresa	Aree neutre	TOTALE Diff % 2020-2019
Costi Indiretti	Studentesse/Studenti	-5,4%						-5,4%
	PDR - Personale Docente Ricercatore		2,0%					2,0%
	Componenti Governance			-15,9%				-15,9%
	PTA - Personale Tecnico Amministrativo				-6,4%			-6,4%
	Esperti esterni		-4,7%			-22,2%		-19,2%
Costi Ambientalli	Fornitori					-0,6%		-0,6%
Costi Neutri	Neutri						-23,0%	-23,0%
<b>TOTALE</b>		<b>-5,4%</b>	<b>1,9%</b>	<b>-15,9%</b>	<b>-6,4%</b>	<b>-2,3%</b>	<b>-23,0%</b>	<b>-3,7%</b>

Fonte: elaborazioni gruppo di lavoro su fonti amministrative contabili

In questa edizione 2020 il collegamento tra i dati di bilancio e i dati di genere di contesto è stato realizzato relativamente alle voci di spesa di professor\* ordinari\* e di professor\* associati\*, esaminate nel dettaglio delle spese del personale.

Analizzare il dato finanziario in relazione al dato di genere è un esercizio che richiede una rielaborazione complessa dei dati del sistema contabile di bilancio con quelli del sistema contabile del personale.

Per esigenze di sintesi e di rappresentazione comprensibile si presentano quindi di seguito i risultati dell'analisi dei dati del personale docente, Ordinario e Associato. Il punto di partenza è quello della contabilità del personale rispetto al personale in carica al 31/12/2020 e alla totalità dei costi ad esso riferiti, parte dei quali (come ad esempio gli Oneri Irap) non fanno parte dei costi operativi.

Il personale docente e di ricerca del quale sono state condotte le seguenti analisi di genere è quindi corrispondente all'organico del personale risultante dalla Banca Dati MUR, e non

include, quindi, poste finanziarie erogate a vario titolo a personale non più in forze a UNIMORE al 31/12/2020, come ad esempio eventuali arretrati corrisposti a personale andato in pensione.

Tabella 4.3 - Personale docente per genere e ruolo

Docenti Unimore per sesso e posizione accademica		Banca Dati MIUR			
		M	F	TOT	%F/TOT
Professor* Ordinari	Grade A	153	64	217	29,5%
Professor* Associati	Grade B	202	151	353	42,8%
<b>Totale</b>		<b>355</b>	<b>215</b>	<b>570</b>	<b>37,7%</b>

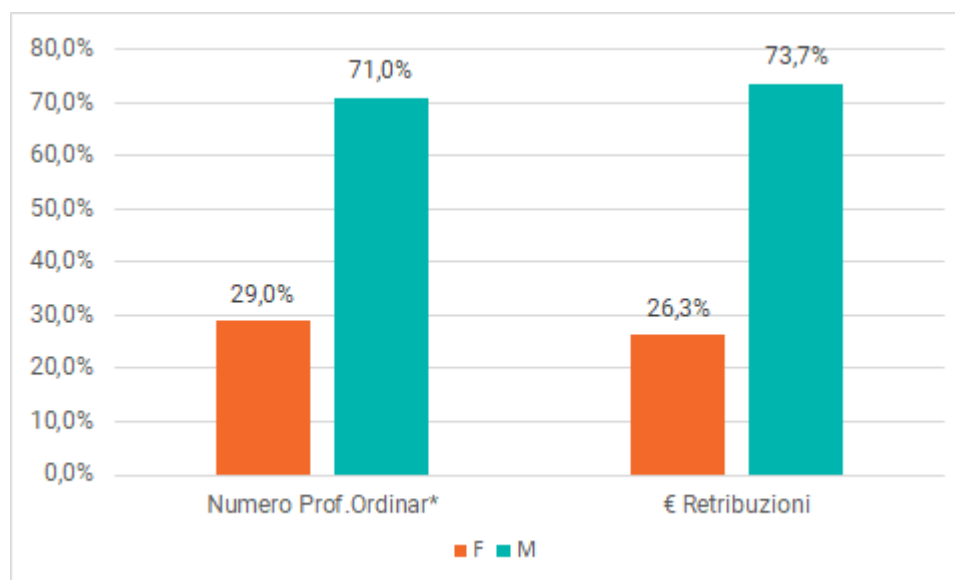
Fonte: nostre elaborazioni su dati <http://ustat.miur.it/>

### **PROFESSOR\* ORDINARI:**

Relativamente ai Professor\* Ordinari, i dati MUR riferiscono di una compagine accademica composta da 217 persone, per il 29,5% donne.

Il diverso accesso alla componente variabile della retribuzione restituisce invece un accesso alle risorse inferiore, essendo le Professoresses ordinarie presenti per il 29,5% in termini quantitativi ma beneficiarie del 26,3% delle risorse.

Figura 4.1 - Professor\* Ordinari per sesso e retribuzione



Fonte: elaborazioni gruppo di lavoro su fonti amministrative contabili e su dati <http://ustat.miur.it/>

Anche nella lettura per fascia di età si conferma una percentuale di femminilizzazione delle retribuzioni assegnate sempre leggermente inferiore alla distribuzione quantitativa di donne tra i Professori Ordinari.



La minore concentrazione di Professoresse Ordinarie nella fascia di età 45-54 anni restituisce una frattura generazionale nel ricambio dei docenti di tale fascia, poi leggermente superata nella fascia di età tra i 35 e i 44 anni, nella quale la presenza femminile risale al 22,2% delle presenze e al 19,5% delle retribuzioni.

Figura 4.2 - Professor\* Ordinar\* per sesso, retribuzioni e fascia di età - Tasso di Femminilizzazione

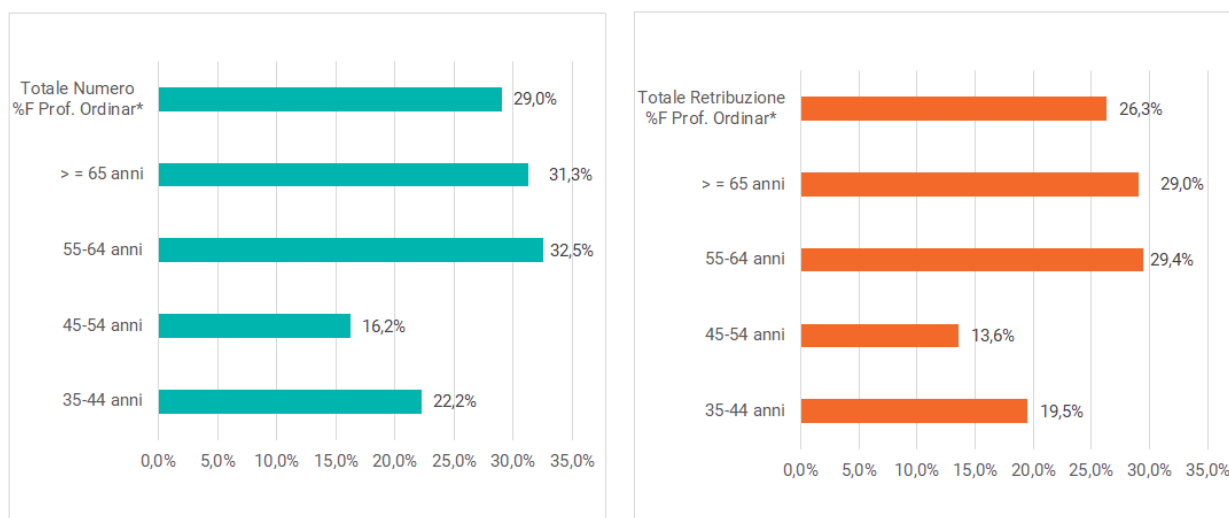


Tabella 4.4 - Professor\* Ordinar\* per Dipartimento e sesso - Tasso di Femminilizzazione per numero e Retribuzione Totale

Tasso di femminilizzazione Professor* Ordinar* per Dipartimento Numero totale e Retribuzione	Numero Prof %F	Retribuzioni Totali %F	%F N°-%F €
Dipartimento Chirurgico,Medico,Odontoiatrico e di Scienze Morfologiche con interesse	31,3%	24,5%	6,8%
Dipartimento di Comunicazione ed Economia	36,4%	36,1%	0,2%
Dipartimento di Economia Marco Biagi	32,0%	28,7%	3,3%
Dipartimento di Giurisprudenza	7,7%	8,9%	-1,2%
Dipartimento di Ingegneria Enzo Ferrari	25,0%	24,6%	0,4%
Dipartimento di Scienze Biomediche, Metaboliche e Neuroscienze	31,3%	27,8%	3,5%
Dipartimento di Scienze Chimiche e Geologiche	37,5%	38,9%	-1,4%
Dipartimento di Scienze della Vita	50,0%	49,7%	0,3%
Dipartimento di Scienze e Metodi dell'Ingegneria	16,7%	15,2%	1,5%
Dipartimento di Scienze Fisiche, Informatiche e Matematiche	20,0%	19,4%	0,6%
Dipartimento di Scienze Mediche e Chirurgiche Materno-Infantili e dell'Adulto	13,3%	10,7%	2,7%
Dipartimento di Studi Linguistici e Culturali	42,9%	43,0%	-0,2%
Dipartimento Educazione e Scienze Umane	25,0%	17,9%	7,1%
<b>Totale retribuzioni Prof* Associati Unimore</b>	<b>29,0%</b>	<b>26,3%</b>	<b>2,7%</b>

L'analisi del tasso di femminilizzazione, per dipartimento, riferita sia al numero di Professor\* Ordinari che alla loro retribuzione totale, restituisce la già evidenziata segregazione nel merito delle discipline. Rispetto ad una presenza quantitativa di donne totale del 29,0%, il tasso di femminilizzazione è ben superiore per le discipline umanistiche, in quelle legate alla comunicazione e alla dimensione della cura, oppure in quelle associabili ad un minore impatto in termini di retribuzione: sono donne il 50% delle Professoresse Ordinarie di Scienze della Vita, il 42,9% degli Studi Linguistici e culturali, il 37,5% delle Scienze chimiche e geologiche, il 36,4% di Comunicazione ed economia.

Una presenza inferiore alla media generale si osserva invece tra le Professoresse ordinarie di Giurisprudenza (7,7%), di Scienze e Metodi dell'Ingegneria (16,7%), di Scienze Mediche e Chirurgiche Materno-infantili e dell'Adulto (13,3%).

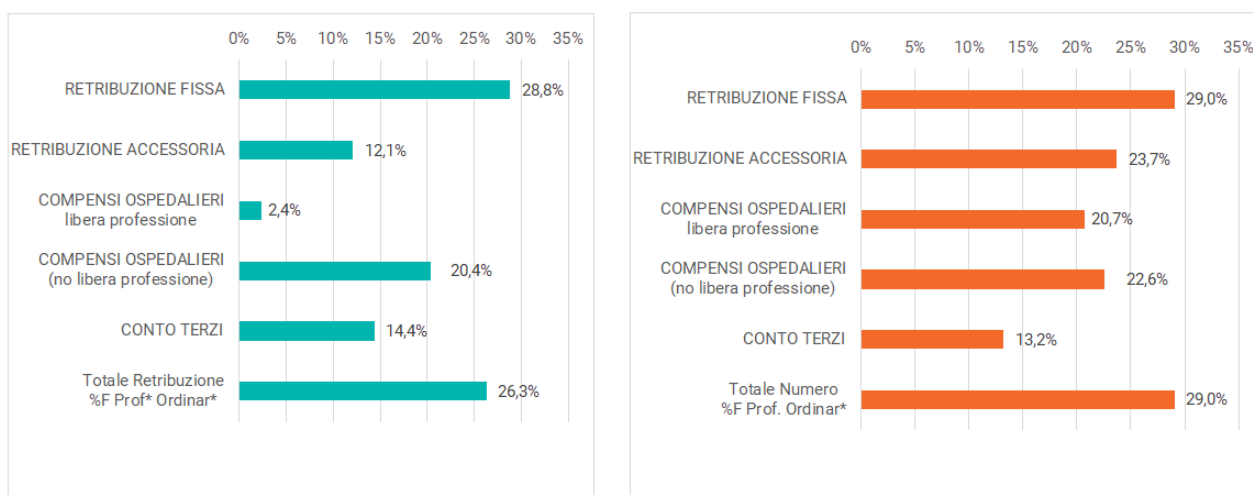
Osservando il dato sulle retribuzioni, la componente variabile incide, come già sottolineato, sulla differenza tra il tasso di femminilizzazione in termini quantitativi e quello invece riferito alle retribuzioni. La possibilità di accedere alle componenti variabili della retribuzione varia a seconda delle discipline. Per tale motivo, considerando che la differenza tra il tasso di femminilizzazione riferito alle persone e quello riferito alla retribuzione è per tutto l'ateneo di UNIMORE del 2,7%, questa differenza è più elevata ad esempio nei Dipartimenti di Educazione e scienze umane (7,1%).

L'analisi del tasso di femminilizzazione delle varie tipologie di retribuzione, per numero di persone coinvolte e per entità della retribuzione complessivamente conseguita conferma infatti un equo trattamento economico per la parte di retribuzione fissa, dal momento che la percentuale di Professoresse Associate di UNIMORE (29%) coincide pressoché esattamente con la percentuale delle risorse ad esse dedicate (28,8%).

Per la parte accessoria della retribuzione si osserva una differenza di genere che vede il tasso di femminilizzazione delle risorse inferiore al tasso di femminilizzazione delle persone coinvolte (12,1% contro il 23,7%).

Anche nelle altre tipologie di componente variabile della retribuzione si colgono rilevanti differenze, dal momento che i Compensi Ospedalieri della Libera professione riguardano donne per il 20,7% tra gli ordinari ma queste accedono solo al 2,4% del totale dei compensi di questo tipo. Una maggiore corrispondenza, seppur sempre inferiore per il dato finanziario, si riscontra per i compensi Ospedalieri non riferiti alla libera professione, per i quali il 22,6% delle donne che maturano questo tipo di compenso conseguono complessivamente il 20,4% delle risorse.

Figura 4.3 - Professor\* Ordinari\* per tipologia di Retribuzione - Tasso di Femminilizzazione per numero percipienti e ammontare dell'importo

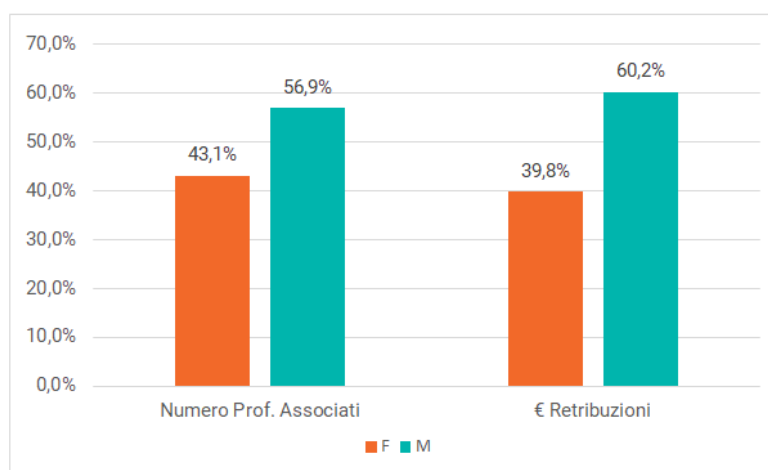


## PROFESSOR\* ASSOCIATI:

Relativamente ai Professor\* associati, i dati MUR riferiscono di una compagine accademica composta da 353 persone, per il 43% donne.

Come già emerso nel caso dei Professori Ordinari\*, anche per gli Associati il diverso accesso alla componente variabile della retribuzione restituisce invece un accesso alle risorse inferiore, essendo le Professoresse associate beneficiarie del 39,8% delle risorse.

Figura 4.4 - Professor\* Associati per sesso e retribuzioni



Fonte: elaborazioni gruppo di lavoro su fonti amministrative contabili e su dati <http://ustat.miur.it/>

Anche nella lettura per fascia di età si conferma una percentuale di femminilizzazione delle retribuzioni assegnate sempre leggermente inferiore alla distribuzione quantitativa di donne tra i Professori Associati. La maggiore concentrazione di Professoresse Associate nella fascia di età 45-54 anni è sintomo del soffitto di cristallo che ne arresta o rallenta la progressione di carriera verso il ruolo di Professoressa Ordinaria.

Figura 4.5 - Professor\* Associati per sesso, retribuzioni e fascia di età - Tasso di Femminilizzazione

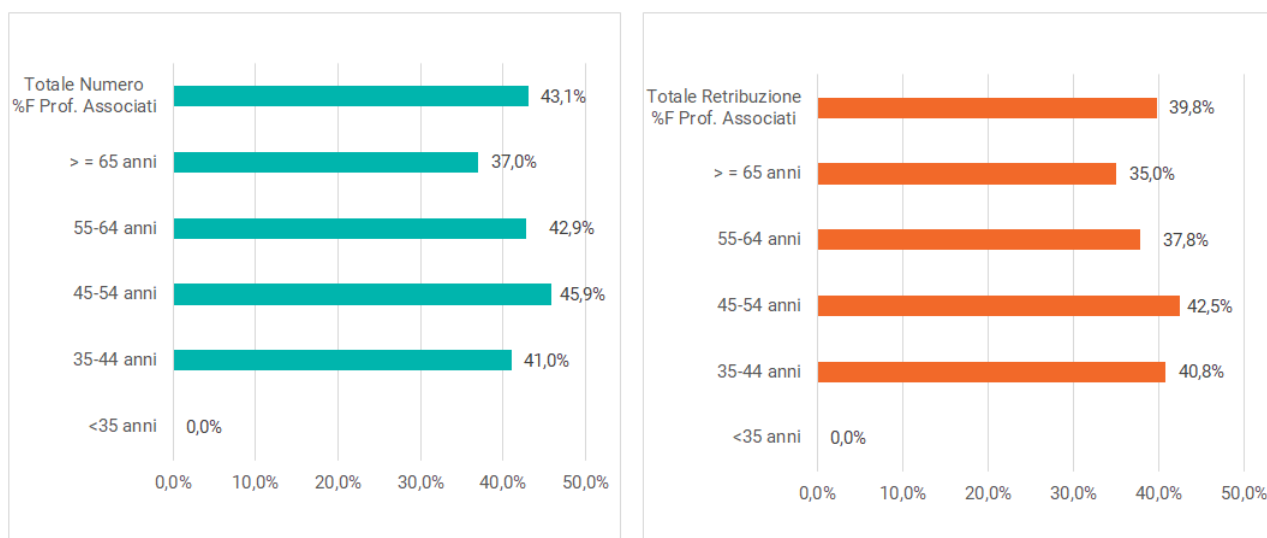


Tabella 4.5 - Profesor\* Associati per Dipartimento e sesso - Tasso di Femminilizzazione per numero e Retribuzione Totale

Tasso di femminilizzazione Professor* Associati per Dipartimento Numero totale e Retribuzione	Numero Prof %F	Retribuzioni Totali %F	%F N° - %F €
Dipartimento Chirurgico,Medico,Odontoiatrico e di Scienze Morfologiche con interesse	33,3%	28,6%	4,8%
Dipartimento di Comunicazione ed Economia	54,5%	57,4%	-2,9%
Dipartimento di Economia Marco Biagi	45,8%	45,9%	-0,1%
Dipartimento di Giurisprudenza	35,7%	38,1%	-2,4%
Dipartimento di Ingegneria Enzo Ferrari	22,4%	21,2%	1,2%
Dipartimento di Scienze Biomediche, Metaboliche e Neuroscienze	64,7%	56,6%	8,1%
Dipartimento di Scienze Chimiche e Geologiche	42,9%	41,6%	1,3%
Dipartimento di Scienze della Vita	47,6%	48,6%	-1,0%
Dipartimento di Scienze e Metodi dell'Ingegneria	40,9%	36,1%	4,8%
Dipartimento di Scienze Fisiche, Informatiche e Matematiche	51,9%	51,8%	0,0%
Dipartimento di Scienze Mediche e Chirurgiche Materno-Infantili e dell'Adulto	25,9%	18,0%	7,9%
Dipartimento di Studi Linguistici e Culturali	45,5%	46,1%	-0,7%
Dipartimento Educazione e Scienze Umane	66,7%	64,5%	2,2%
<b>Totale retribuzioni Prof* Associati Unimore</b>	<b>43,1%</b>	<b>39,8%</b>	<b>3,3%</b>

L'analisi del tasso di femminilizzazione, per dipartimento, riferita sia al numero di Professor\* Associati che alla loro retribuzione totale, restituisce la già evidenziata segregazione nel merito delle discipline. Rispetto ad una presenza quantitativa di donne totale del 43,1%, il tasso di femminilizzazione è ben superiore per le discipline umanistiche o legate alla comunicazione e alla dimensione della cura: il 54,5% di chi ricopre il ruolo di Associato sono Professoresses Associate in Comunicazione ed economia, il 64,7% a Scienze Biomediche, metaboliche e Neuroscienze, il 66,7% a Educazione e Scienze

Umane.

Una presenza inferiore alla media generale si osserva invece tra le Professoresses di Chirurgia, Medicina e Odontoiatria (33,3%), di Giurisprudenza (35,7%), Ingegneria (22,4%) e di Scienze Mediche e Chirurgiche Materno-infantili e dell'Adulto (25,9%). Unica disciplina STEM con una presenza femminile superiore alla media è quella presso il Dipartimento di Scienze Fisiche, Informatiche e matematiche (51,9%).

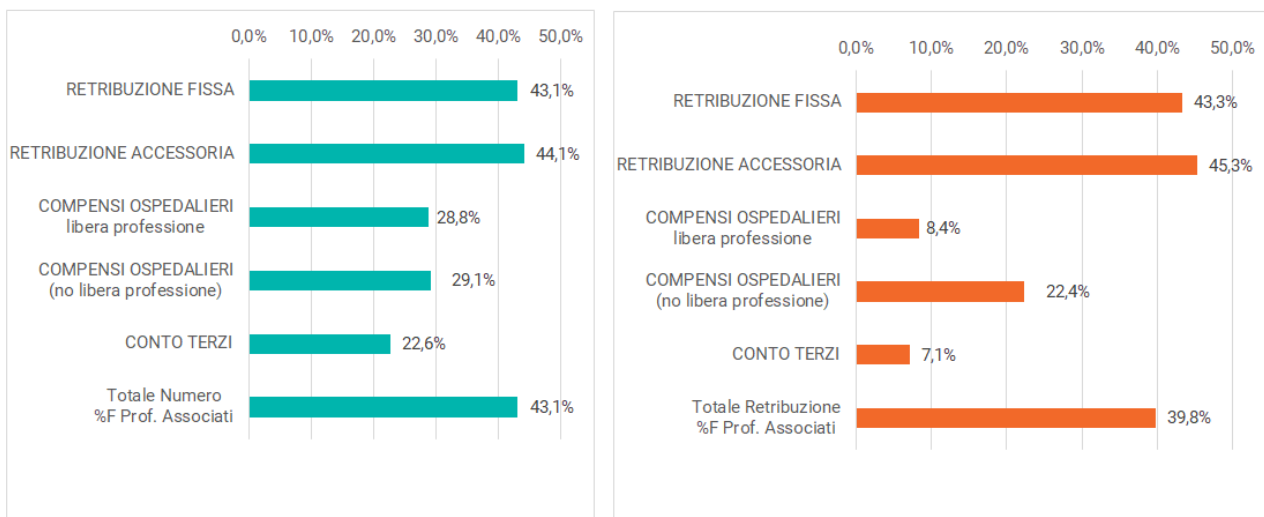
Osservando il dato sulle retribuzioni, la componente variabile incide, come già sottolineato, sulla differenza tra il tasso di femminilizzazione in termini quantitativi e quello invece riferito alle retribuzioni. La possibilità di accedere alle componenti variabili della retribuzione varia a seconda delle discipline. Per tale motivo, considerando che la differenza tra il tasso di femminilizzazione riferito alle persone e quello riferito alla retribuzione è per tutto l'ateneo di UNIMORE del 3,3%, questa differenza è più elevata nei Dipartimenti di Scienze Biomediche, Metaboliche e Neuroscienze (8,1%), di Scienze Mediche e Chirurgiche Materno-infantili e dell'Adulto (7,9%) e di Scienze e Metodi dell'Ingegneria (4,8%).

L'analisi del tasso di femminilizzazione delle varie tipologie di retribuzione, per numero di persone coinvolte e per entità della retribuzione complessivamente conseguita conferma infatti un equo trattamento economico per la parte di retribuzione fissa, dal momento che la percentuale di Professoresses Associate di UNIMORE (43,1%) coincide pressoché esattamente con la percentuale delle risorse ad esse dedicate (43,3%).

Anche per la parte accessoria della retribuzione non si osserva alcuna differenza di genere, anzi il tasso di femminilizzazione delle risorse in questo caso è superiore, seppur di poco, al tasso di femminilizzazione delle persone coinvolte (45,3% contro il 44,1%).

Nelle altre tipologie di componente variabile della retribuzione si colgono invece importanti differenze, dal momento che i Compensi Ospedalieri della Libera professione riguardano donne per il 28,8% ma accedono solo all'8,4% del totale dei compensi di questo tipo, così come la retribuzione per attività in conto terzi vede una presenza di donne per il 22,6% in termini numerici e per il 7,1% in termini finanziari. Una maggiore corrispondenza, seppur sempre inferiore per il dato finanziario, si riscontra per i compensi Ospedalieri non riferiti alla libera professione, per i quali il 29,1% delle donne che maturano questo tipo di compenso conseguono complessivamente il 22,4% delle risorse.

Figura 4.6 - Professor\* Associati per tipologia di Retribuzione - Tasso di Femminilizzazione per numero percipienti e ammontare dell'importo



## 4.2 - La Riclassificazione delle Spese di Bilancio 2021

La riclassificazione di bilancio secondo le priorità di genere ha quindi dato seguito al seguente prospetto riclassificato nella Tabella 4.6.

Tabella 4.6 - Riclassificazione Costi Operativi Bilancio 2021

Priorità	Stakeholder/Capacità	Accesso alla conoscenza	Accesso alla ricerca e al lavoro accademico	Accesso alla carriera e cariche di potere	Accesso al lavoro	Accesso all'impresa	Aree neutre	TOTALE
Costi Indiretti	Studentesse/Studenti	36.558.495						36.558.495
	PDR - Personale Docente Ricercatore		75.641.953					75.641.953
	Componenti Governance			136.242				136.242
	PTA - Personale Tecnico Amministrativo				30.175.230			30.175.230
	Esperte ed esperti esterni		596.774			2.450.172		3.046.946
Costi Ambientali	Aziende Fornitrici					35.692.267		35.692.267
Costi Neutri	Neutri						17.482.316	17.482.316
<b>TOTALE</b>		<b>36.558.495</b>	<b>76.238.727</b>	<b>136.242</b>	<b>30.175.230</b>	<b>38.142.439</b>	<b>17.482.316</b>	<b>198.733.449</b>

Fonte: elaborazioni gruppo di lavoro su fonti amministrative contabili

A partire da questo prospetto riepilogativo, la lettura di genere può essere quindi svolta esaminando la distribuzione delle risorse tra donne e uomini identificati all'interno dei gruppi di stakeholder, e valutandone l'impatto sulle loro capacità.

Rispetto all'anno precedente, il totale dei costi operativi rendicontati nel 2021 è stato di 198.733.449€, con un aumento rispetto al 2020 del 9,7%. Tale aumento di costi ha interessato, in proporzione, soprattutto le aree neutre (+32,1%). Tolate queste voci di spesa, gli stakeholder che hanno beneficiato maggiormente di questo aumento dei costi sono stati soprattutto gli Studenti e le Studentesse (+24,5%), per la capacità di accesso alla conoscenza. Tale incremento è quasi interamente dovuto all'incremento nel numero di borse di studio per la specializzazione medica da parte del Ministero della Salute e, in misura inferiore, della Regione Emilia Romagna.

Altri incrementi di costi riguardano il Personale tecnico amministrativo relativamente alla capacità di accedere al lavoro (7,9%) e gli esperti esterni, per la capacità di accesso all'impresa (+8,2%) mentre gli esperti dedicati alla ricerca sono stati interessati da un minore incremento di spesa (+2,7%). Le spese per i fornitori e l'accesso all'impresa sono aumentate del 6,8%. La spesa per il personale docente Ricercatore (PDR) è aumentata del 2%.

Rispetto al 2019 l'aumento complessivo dei costi operativi è stato del 5,6%, un risultato raggiunto soprattutto attraverso l'aumento delle spese per gli studenti/esse del 17,7%, per i fornitori del 6,2%, per il personale docente del 4% e, per contro, attraverso una riduzione

delle spese che ha interessato i componenti della Governance (-17,7%) e gli esperti esterni (-13,5%).

Tabella 4.7 - Riclassificazione Costi Operativi Bilancio 2019-2020-2021 - Var% Bilancio

Capacità	Stakeholder	2019	2020	2021	Var % 2020/ 2019	Var% 2021/ 2020	Var% 2021/ 2019
Accesso alla conoscenza	Studentesse/Studenti	31.051.566	29.368.767	36.558.495	-5,4%	24,5%	17,7%
Accesso alla ricerca e al lavoro accademico	PDR - Personale Docente Ricercatore	72.725.092	74.178.762	75.641.953	2,0%	2,0%	4,0%
Accesso alla carriera e cariche di potere	Componenti Governance	165.483	139.151	136.242	-15,9%	-2,1%	-17,7%
Accesso al lavoro	PTA - Personale Tecnico Amministrativo	29.858.634	27.958.092	30.175.230	-6,4%	7,9%	1,1%
Accesso alla ricerca e al lavoro accademico/ Accesso all'Impresa	Esperti esterni	3.520.652	2.844.480	3.046.946	-19,2%	7,1%	-13,5%
Accesso all'impresa	Fornitori	33.622.415	33.430.585	35.692.267	-0,6%	6,8%	6,2%
Aree neutre	Neutri	17.186.895	13.232.775	17.482.316	-23,0%	32,1%	1,7%
<b>Totale</b>		<b>188.130.736</b>	<b>181.152.612</b>	<b>198.733.449</b>	<b>-3,7%</b>	<b>9,7%</b>	<b>5,6%</b>

Fonte: elaborazioni gruppo di lavoro su fonti amministrative contabili

In questa edizione 2021 il collegamento tra i dati di bilancio e i dati di genere di contesto è stato realizzato relativamente alle voci di spesa di professor\* ordinari\* e di professor\* associati\*, esaminate nel dettaglio delle spese del personale.

Analizzare il dato finanziario in relazione al dato di genere è un esercizio che richiede una rielaborazione complessa dei dati del sistema contabile di bilancio con quelli del sistema contabile del personale.

Per esigenze di sintesi e di rappresentazione comprensibile si presentano quindi di seguito i risultati dell'analisi dei dati del personale docente, Ordinario e Associato. Il punto di partenza è quello della contabilità del personale rispetto al personale in carica al 31/12/2021 e alla totalità dei costi ad esso riferiti, parte dei quali (come ad esempio gli Oneri Irap) non fanno parte dei costi operativi.

Il personale docente e di ricerca del quale sono state condotte le seguenti analisi di genere è quindi corrispondente all'organico del personale risultante dalla Banca Dati MUR, e non include, quindi, poste finanziarie erogate a vario titolo a personale non più in forze a UNIMORE al 31/12/2021, come ad esempio eventuali arretrati corrisposti a personale andato in pensione.

Tabella 4.8 - Personale docente 2021 per ruolo e genere

Docenti Unimore per sesso e posizione accademica		Banca Dati MIUR			
		M	F	TOT	%F/TOT
Professor* Ordinari	Grade A	165	67	232	28,9%
Professor* Associati	Grade B	215	166	381	43,6%
Totale		380	233	613	38,0%

Fonte: elaborazioni gruppo di lavoro su dati <http://ustat.miur.it/>

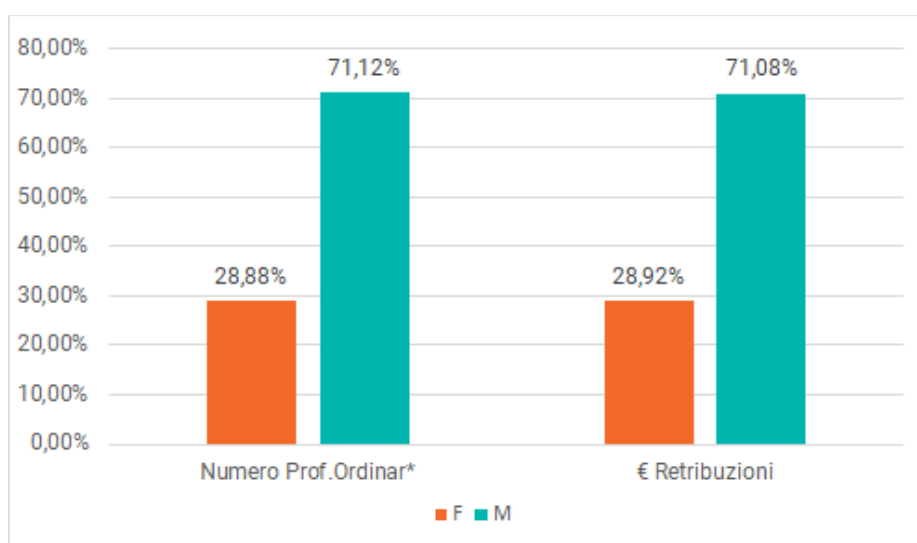
### **PROFESSOR\* ORDINARI:**

Relativamente ai Professor\* Ordinari, i dati MUR riferiscono per il 2021 di una compagine accademica composta da 232 persone, per il 28,9% donne. Rispetto all'anno precedente si registra un aumento nel numero totale di professori ordinari, passati da 217 a 232, con 15 docenti in più per un incremento del 6,9%.

Il tasso di femminilizzazione dei professori ordinari è lievemente peggiorato (passato dal 29,9% al 28,9%) dal momento che le 15 unità in più rispetto all'anno precedente hanno riguardato 12 professori ordinari in più uomini (+7,8% rispetto al 2020) e 3 professoressine ordinarie in più (+4,7%).

La componente variabile della retribuzione nel 2021 non ha inciso significativamente nella diversa distribuzione delle risorse, dal momento che queste corrispondono pressoché esattamente alla distribuzione in termini quantitativi per genere.

Figura 4.7 - Professor\* Ordinari per sesso e retribuzioni



Fonte: elaborazioni gruppo di lavoro su dati <http://ustat.miur.it/>



Anche nella lettura per fascia di età si conferma una percentuale di femminilizzazione delle retribuzioni assegnate sempre leggermente inferiore alla distribuzione quantitativa di donne tra i Professori Ordinari\*.

La minore concentrazione di Professoressse Ordinarie nelle fasce di età più giovani mette in evidenza il maggior tempo necessario alle donne nell'accedere a tale ruolo: sono infatti donne il 14,3% degli ordinari tra i 34 e i 44 anni, il 20% tra i 40 e i 54 anni, il 37,3% tra gli over 65. Anche nel confronto relativo alla distribuzione delle risorse, le ordinarie giovani risultano maggiormente penalizzate nell'accesso alla componente accessoria della retribuzione che produce la differenza percentuale rispetto alla distribuzione quantitativa: le ordinarie tra i 35 e i 44 anni sono infatti il 14,3% ma conseguono il 9,6% delle risorse spese dall'Ateneo per gli ordinari. Simile differenza si riscontra ancora per le 45-54enni che rappresentano il 20,9% degli ordinari in tale fascia di età ma accedono al 15,6% delle risorse per le retribuzioni.

Figura 4.8 - Professor\* Ordinari\* per sesso, retribuzioni e fascia di età - Tasso di Femminilizzazione

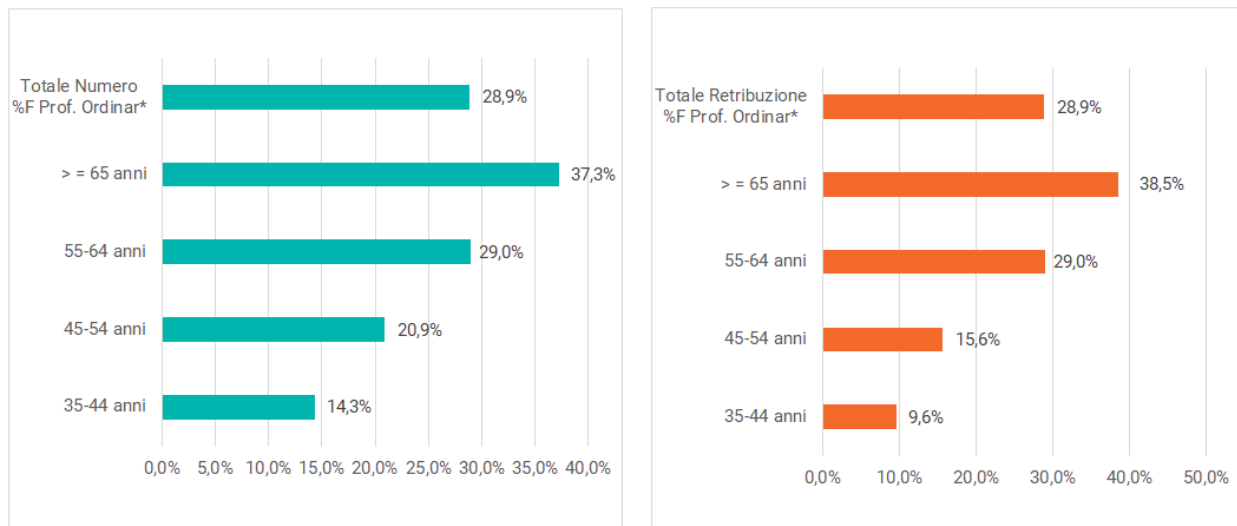


Tabella 4.9 - Professor\* Ordinar\* per Dipartimento e sesso - Tasso di Femminilizzazione per numero e Retribuzione Totale

Tasso di femminilizzazione Professor* Ordinar* per Dipartimento Numero totale e Retribuzione	Numero Prof %F	Retribuzioni Totali %F	%F €-%F N°
Dipartimento Chirurgico,Medico,Odontoiatrico e di Scienze Morfologiche con interesse	33,3%	36,9%	3,6%
Dipartimento di Comunicazione ed Economia	35,7%	37,5%	1,8%
Dipartimento di Economia Marco Biagi	29,6%	29,2%	-0,5%
Dipartimento di Giurisprudenza	7,7%	9,8%	2,1%
Dipartimento di Ingegneria Enzo Ferrari	24,2%	26,4%	2,2%
Dipartimento di Scienze Biomediche, Metaboliche e Neuroscienze	26,3%	29,3%	3,0%
Dipartimento di Scienze Chimiche e Geologiche	33,3%	37,3%	4,0%
Dipartimento di Scienze della Vita	53,8%	55,0%	1,1%
Dipartimento di Scienze e Metodi dell'Ingegneria	19,0%	12,7%	-6,3%
Dipartimento di Scienze Fisiche, Informatiche e Matematiche	18,8%	20,4%	1,7%
Dipartimento di Scienze Mediche e Chirurgiche Materno-Infantili e dell'Adulto	13,3%	11,7%	-1,6%
Dipartimento di Studi Linguistici e Culturali	35,7%	37,2%	1,5%
Dipartimento Educazione e Scienze Umane	40,0%	38,7%	-1,3%
<b>Totale retribuzioni Prof* Associati Unimore</b>	<b>28,88%</b>	<b>28,92%</b>	<b>0,0%</b>

L'analisi del tasso di femminilizzazione, per dipartimento, riferita sia al numero di Professor\* Ordinari che alla loro retribuzione totale, restituisce la già evidenziata segregazione nel merito delle discipline. Rispetto ad una presenza quantitativa di donne totale del 28,8%, il tasso di femminilizzazione è ben superiore per le discipline umanistiche, in quelle legate alla comunicazione e alla dimensione della cura, oppure in quelle associabili ad un minore impatto economico: sono donne il 53,8% delle Professoresses Ordinarie di Scienze della Vita, il 35,7% degli Studi Linguistici e culturali, il 33,3% delle Scienze chimiche e geologiche, e di chirurgia, Medicina odontoiatrica e di

scienze morfologiche, il 35,7% di Comunicazione ed economia.

Una presenza inferiore alla media generale si osserva invece tra le Professoresses ordinarie di Giurisprudenza (7,7%), di Scienze e Metodi dell'Ingegneria (19%), di Scienze Mediche e Chirurgiche Materno-infantili e dell'Adulto (13,3%).

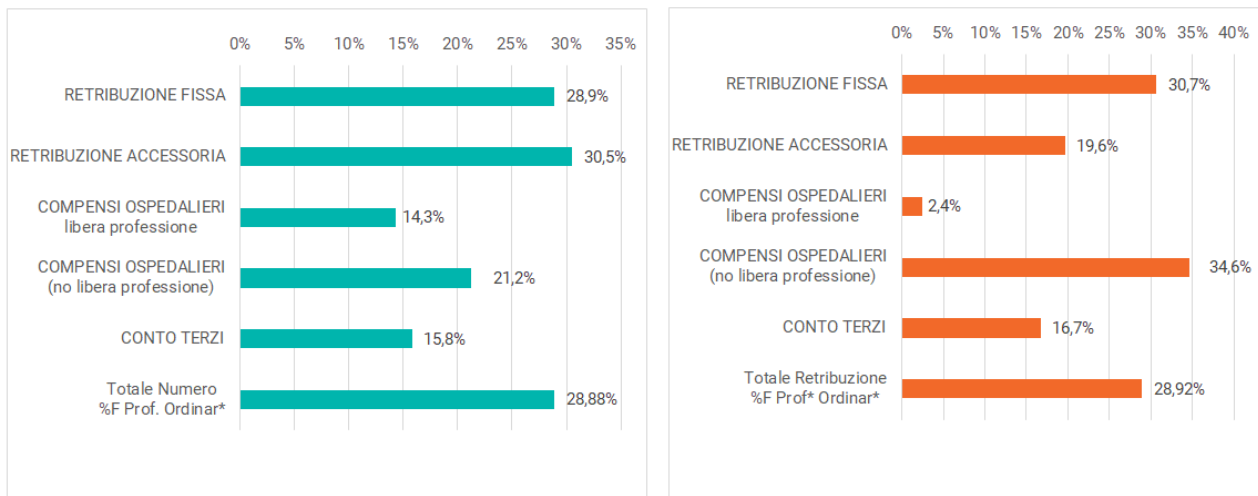
Osservando il dato sulle retribuzioni, la componente variabile incide, come già sottolineato, sulla differenza tra il tasso di femminilizzazione in termini quantitativi e quello invece riferito alle retribuzioni. In questo caso la possibilità di accedere alle componenti variabili della retribuzione varia a seconda delle discipline, pur essendo zero la differenza complessiva tra il tasso di femminilizzazione riferito alle persone e quello riferito alla retribuzione.

Per quanto riguarda la parte fissa della retribuzione l'analisi del tasso di femminilizzazione per numero di persone coinvolte e per entità della retribuzione complessivamente conseguita conferma infatti un equo trattamento economico per la parte di retribuzione fissa, dal momento che la percentuale di Professoresses Associate di UNIMORE (28,9%) è analogo alla percentuale delle risorse ad esse dedicate, anzi di poco superiore (30,7%).

Per la parte accessoria della retribuzione si osserva una differenza di genere che vede il tasso di femminilizzazione delle risorse inferiore al tasso di femminilizzazione delle persone coinvolte (19,6% contro il 30,5%).

Anche nelle altre tipologie di componente variabile della retribuzione si colgono vistose differenze, dal momento che i Compensi Ospedalieri della Libera professione riguardano donne per il 14,3% tra gli ordinari ma queste accedono solo al 2,4% del totale dei compensi di questo tipo. Una tendenza opposta si riscontra invece per i compensi Ospedalieri non riferiti alla libera professione, per i quali il 21,2% delle donne che maturano questo tipo di compenso conseguono complessivamente il 34,6% delle risorse.

Figura 4.9 - Professor\* Ordinari\* per tipologia di Retribuzione - Tasso di Femminilizzazione per numero percipienti e ammontare dell'importo

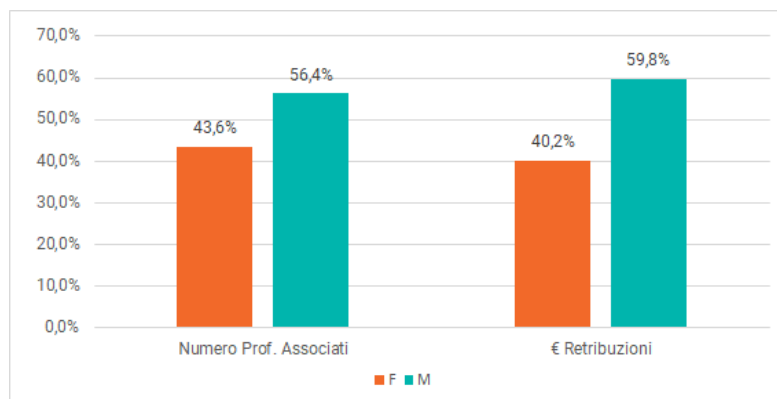


### PROFESSOR\* ASSOCIATI:

Relativamente ai Professor\* associati, i dati MUR riferiscono di una compagine accademica composta da 381 persone, per il 43,6% donne.

Come già emerso nel caso dei Professori Ordinari\*, anche per gli Associati il diverso accesso alla componente variabile della retribuzione restituisce invece un accesso alle risorse inferiore, essendo le Professoresse associate beneficiarie del 40,2% delle risorse.

Figura 4.10 - Professor\* Associati per sesso e retribuzioni



Anche nella lettura per fascia di età si conferma una percentuale di femminilizzazione delle retribuzioni assegnate sempre leggermente inferiore alla distribuzione quantitativa di donne tra i Prof Associati, ad eccezione della fascia di età tra i 35 e i 44 anni. La maggiore concentrazione di Professoresse Associate nella fascia di età 45-54 anni è sintomo del soffitto di cristallo che ne arresta o rallenta la progressione di carriera verso il ruolo di Professoresse Ordinarie.

Figura 4.11 - Professor\* Associati per sesso, retribuzioni e fascia di età - Tasso di Femminilizzazione

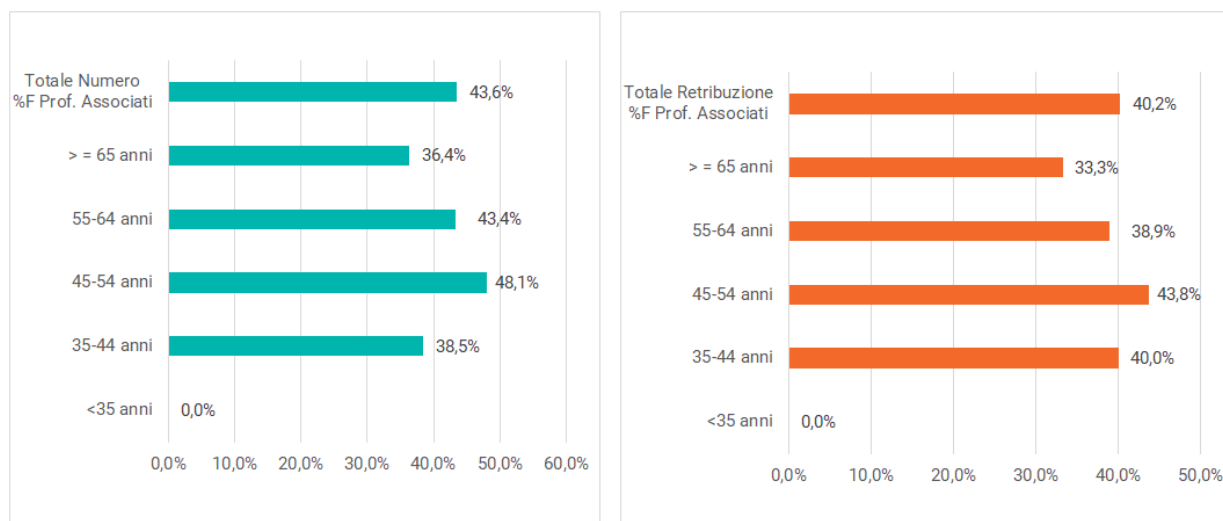


Tabella 4.10 - Professor\* Associati per Dipartimento e sesso - Tasso di Femminilizzazione per numero e Retribuzione Totale

Tasso di femminilizzazione Professor* Associati per Dipartimento Numero totale e Retribuzione	Numero Prof %F	Retribuzioni Totali %F	%F €-%F N°
Dipartimento Chirurgico,Medico,Odontoiatrico e di Scienze Morfologiche con interesse Trapiantologico	33,3%	34,0%	0,6%
Dipartimento di Comunicazione ed Economia	63,2%	63,3%	0,1%
Dipartimento di Economia Marco Biagi	52,6%	56,0%	3,4%
Dipartimento di Giurisprudenza	33,3%	40,1%	6,7%
Dipartimento di Ingegneria Enzo Ferrari	26,9%	24,2%	-2,8%
Dipartimento di Scienze Biomediche, Metaboliche e Neuroscienze	63,9%	52,2%	-11,7%
Dipartimento di Scienze Chimiche e Geologiche	45,7%	45,1%	-0,6%
Dipartimento di Scienze della Vita	46,8%	45,7%	-1,1%
Dipartimento di Scienze e Metodi dell'Ingegneria	33,3%	34,6%	1,2%
Dipartimento di Scienze Fisiche, Informatiche e Matematiche	48,4%	50,9%	2,5%
Dipartimento di Scienze Mediche e Chirurgiche Materno-Infantili e dell'Adulto	24,1%	17,4%	-6,7%
Dipartimento di Studi Linguistici e Culturali	50,0%	46,9%	-3,1%
Dipartimento Educazione e Scienze Umane	56,5%	61,2%	4,7%
<b>Totale retribuzioni Prof* Associati Unimore</b>	<b>43,6%</b>	<b>40,2%</b>	<b>-3,3%</b>

L'analisi del tasso di femminilizzazione, per dipartimento, riferita sia al numero di Professor\* Associati che alla loro retribuzione totale, restituisce la già evidenziata segregazione nel merito delle discipline. Rispetto ad una presenza quantitativa di donne totale del 43,6%, il tasso di femminilizzazione è ben superiore per le discipline umanistiche o legate alla

comunicazione e alla dimensione della cura: sono donne il 54,5% delle Professoresse Associate di Comunicazione ed economia, il 63,2% a Scienze Biomediche, metaboliche e Neuroscienze, il 63,9% a Educazione e Scienze Umane (56,5%).

Una presenza inferiore alla media generale si osserva invece tra le Professoresse di Chirurgia, Medicina e Odontoiatria (33,3%), di Giurisprudenza (33,3%), Ingegneria (26,9%) e di Scienze Mediche e Chirurgiche Materno-infantili e dell'Adulto (24,1%). Unica disciplina STEM con una presenza femminile superiore alla media è quella presso il Dipartimento di Scienze Fisiche, Informatiche e matematiche (48,4%).

Osservando il dato sulle retribuzioni, la componente variabile incide, come già sottolineato, sulla differenza tra il tasso di femminilizzazione in termini quantitativi e quello invece riferito alle retribuzioni. La possibilità di accedere alle componenti variabili della retribuzione varia a seconda delle discipline. Per tale motivo, considerando che la differenza tra il tasso di femminilizzazione riferito alle persone e quello riferito alla retribuzione è per tutto l'ateneo di UNIMORE di -3,3%, questa differenza è più elevata nei Dipartimenti di Scienze Biomediche, Metaboliche e Neuroscienze (-11,7%), di Scienze Mediche e Chirurgiche Materno-infantili e dell'Adulto (-6,7%).

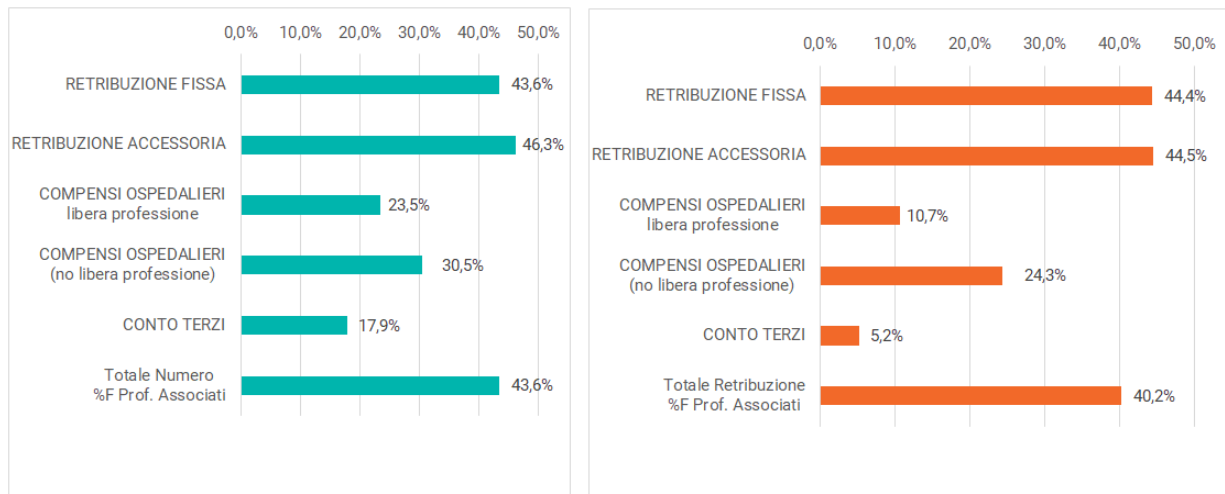
Opposto andamento, per il quale il tasso di femminilizzazione delle retribuzioni è superiore a quello dei professori ordinari si rileva soprattutto nel Dipartimento di scienze umane (+4,7%), di Giurisprudenza (+6,7%) e del Dipartimento di Economia Marco Biagi (+3,4%).

L'analisi del tasso di femminilizzazione delle varie tipologie di retribuzione, per numero di persone coinvolte e per entità della retribuzione complessivamente conseguita conferma un equo trattamento economico per la parte di retribuzione fissa, dal momento che la percentuale di Professoresse Associate di UNIMORE (43,6%) coincide all'incirca con la percentuale delle risorse ad esse dedicate, anzi è pure lievemente maggiore (44,4%).

Anche per la parte accessoria della retribuzione non si osserva una significativa differenza di genere: il tasso di femminilizzazione delle risorse è infatti di poco inferiore al tasso di femminilizzazione delle persone coinvolte (44,5% contro il 46,3%).

Nelle altre tipologie di componente variabile della retribuzione si colgono invece differenze, dal momento che i Compensi Ospedalieri della Libera professione riguardano donne per il 23,5% ma accedono solo al 10,7% del totale dei compensi di questo tipo, così come la retribuzione per attività in conto terzi vede una presenza di donne per il 17,9% in termini numerici e per il 5,2% in termini finanziari. Una maggiore corrispondenza, seppur sempre inferiore per il dato finanziario, si riscontra per i compensi Ospedalieri non riferiti alla libera professione, per i quali il 30,5% delle donne che maturano questo tipo di compenso conseguono complessivamente il 24,3% delle risorse.

Figura 4.12 - Professor\* Associati per tipologia di Retribuzione - Tasso di Femminilizzazione per numero percipienti e ammontare dell'importo



## Riferimenti bibliografici

Addabbo, Tindara; Arciprete, Caterina; Biggeri, Mario; Picchio, Antonella (2019) Gender budgeting from a capability approach perspective: evidences from Senegal, in Paoloni, P., Paoloni, M. & Arduini, S. (Eds) (2019): *Proceedings of the 2nd International Conference on Gender Research*, Roma Tre University, Rome, Italy, 11-12 April 2019, Reading, Academic Conferences and Publishing International Limited, ISBN: 978-1-912764-16-7, pp.15-23.

Addabbo, Tindara (2016) Gender Budgeting in the capability approach: from theory to evidence, in Jim Campbell; Morag Gillespie (Eds.) *Feminist Economics and Public Policy: Reflections on the Work and Impact of Ailsa McKay*, Abingdon: Routledge, ISBN: Hardback: 978-1-13-895085-6, Paperback: 978-1-13-895086-3, 59-65.

Addabbo, Tindara, Luisa Pulejo, Paolo Tomasin, Patrizia Tomio (2018) "Linee guida per il bilancio di genere delle Università. Una proposta operativa. (Versione 1.0)", in Kodilja, R. & Tomio, P. (a cura di) (2018) *Partecipazione ed empowerment delle donne. Organismi di parità universitari a sostegno dei potenziali*. Pisa, Edizioni ETS, pp.209-282.

Addabbo, Tindara, Lina Gálvez-Muñoz, Paula Rodríguez-Modroño (2015) 'Gender budgeting in education from a wellbeing approach: an application to Italy and Spain', *Politica Economica-Journal of Economic Policy*, XXXI (2), 195-212.

Addabbo, Tindara; Badalassi, Giovanna; Corrado, Francesca; Picchio, Antonella (2011) A Social-reproduction and Well-being Approach to Gender Budgets: Experiments at Local Government Level in Italy' Addabbo, T., Badalassi, G., Corrado, F., Picchio, A. Chapter 5, in Florence Degavre; John Eriksen; Elisabetta Addis; Paloma de Villota (Eds) (2011) *Gender and Well-being. The Role of Institutions*, Ashgate, Aldershot, UK and Burlington VT (USA), ISBN: 978-1-4094-0705-8, pp.105-124.

Colombo, Lara; Ghislieri, Chiara (2008) The work-to-family conflict: between theories and measures. TPM - Testing, Psychometrics, *Methodology in Applied Psychology*, 15(1), pp.35-55.

Conferenza dei Rettori delle Università Italiane-Gruppo CRUI per il bilancio di genere (2019) *Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani*, Fondazione CRUI, [https://www2.cruil.it/cruil/Linee\\_Guida\\_Bilancio\\_di\\_Genere\\_negli\\_Atenei\\_italiani.pdf](https://www2.cruil.it/cruil/Linee_Guida_Bilancio_di_Genere_negli_Atenei_italiani.pdf).

European Commission (2021) *She figures 2021*, Directorate-General for Research and Innovation, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Ghislieri, Chiara, Domenico Sanseverino, Valentina Dolce, Paola Spagnoli, Amelia Manuti, Emanuela Ingusci, and Tindara Addabbo (2023) "Emotional Exhaustion and Engagement in Higher

Education Students during a Crisis, Lessons Learned from COVID-19 Experience in Italian Universities" *Social Sciences* 12, no. 2: 109. <https://doi.org/10.3390/socsci12020109>

Ghislieri, Chiara, Domenico Sanseverino, Amelia Manuti, Paola Spagnoli, Emanuela Ingusci, Tindara Addabbo (2022a) "Il benessere delle/degli studenti in una prospettiva di genere: apprendimenti dagli studi realizzati durante la Pandemia da Covid-19", paper presentato nell'ambito del Convegno Annuale della Conferenza Nazionale degli organismi di parità delle università italiane, "PNRR: generi, generazioni e territori. Il ruolo dell'università per una società più equa e inclusive", Università Politecnica delle Marche, Ancona, 6-7 Ottobre 2022.

Ghislieri, Chiara, Domenico Sanseverino, Tindara Addabbo, Vincenzo Bochicchio, Rosy Musumeci, Ilenia Picardi, Patrizia Tomio, Gloria Guidetti, and Daniela Converso (2022b) "The Show Must Go On: A Snapshot of Italian Academic Working Life during Mandatory Work from Home through the Results of a National Survey" *Social Sciences* 11, no. 3: 111. <https://doi.org/10.3390/socsci11030111>

Ghislieri, Chiara; Colombo, Lara; Emanuel, Federica; Molino, Monica; Cortese, Claudio G. (2017) Off-work hours Technology Assisted Job Demand (off-TAJD): definizione e applicazione della misura, paper presentato all'Associazione Italiana Psicologia - XV Congresso Nazionale della Sezione di "Psicologia per le Organizzazioni".

Netemeyer, Richard, G.; Boles, James, S.; McMurrin, Robert (1996) Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81, 400-410, <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>

Picardi, Ilenia (2020) *La porta di cristallo: un nuovo indice per rilevare l'impatto di genere della riforma Gelmini sull'accesso alla professione accademica*, Milano, Angeli.

Picardi, Ilenia (2019) "La porta di cristallo: un nuovo indice per misurare l'impatto di genere della riforma Gelmini sull'accesso alla professione accademica", *Quaderni Italiani di Sociologia*, 80 (2), 87-117.

Sharp, Rhonda (2003) Budgeting for Equity: Gender Budget Initiatives within a Framework of Performance Oriented Budgeting, [https://www.researchgate.net/publication/237129554\\_Budgeting\\_for\\_Equity\\_Gender\\_Budget\\_Initiatives\\_within\\_a\\_Framework\\_of\\_Performance\\_Oriented\\_Budgeting](https://www.researchgate.net/publication/237129554_Budgeting_for_Equity_Gender_Budget_Initiatives_within_a_Framework_of_Performance_Oriented_Budgeting)



# APPENDICE

## ANALISI DI CONTESTO

2020 e 2021

## A. Analisi di Contesto - Anno 2020/2021

L'Ateneo, attraverso l'analisi di contesto contenuta nel bilancio di genere, identifica e monitora le situazioni critiche e i punti di forza che emergono in termini di parità di genere, e fa sì che tali elementi fungano da impulso per la programmazione di misure indirizzate al raggiungimento degli obiettivi di parità di genere. Le analisi di contesto successive consentono di monitorare, attraverso la fase rendicontativa, i risultati raggiunti dalle iniziative programmate e, nel lungo termine, valutare gli impatti prodotti dalle politiche intraprese.

Questa sezione si articola in quattro sottosezioni, rispettivamente dedicate a:

- Componente Studentesca
- Personale Docente e Ricercatore
- Personale Tecnico Amministrativo
- Incarichi istituzionali e di governo

In ciascuna sotto-sezione vengono innanzitutto individuate le categorie e gli ambiti di analisi.

### A.1 Componente studentesca

Nella sotto-sezione relativa alla componente studentesca viene proposta un'analisi in ottica di genere degli iscritti e delle iscritte ai corsi di laurea e post-laurea. Le categorie esaminate sono la componente studentesca iscritta a:

- Corsi di studio (triennali - LT, specialistici/magistrali - LS/M, a ciclo unico - LCU) (si veda sezione 2.1A)
- Corsi di dottorato e Scuole di specializzazione (si veda sezione 2.1B)

Gli ambiti di indagine suggeriti per le categorie di cui sopra sono:

- Composizione
- Mobilità
- Performance negli studi
- Tasso occupazionale e retribuzione dei/le laureati/e

I dati raccolti sono utilizzabili come indicatori di due fenomeni che possono verificarsi all'interno della componente studentesca: la segregazione verticale e quella orizzontale.

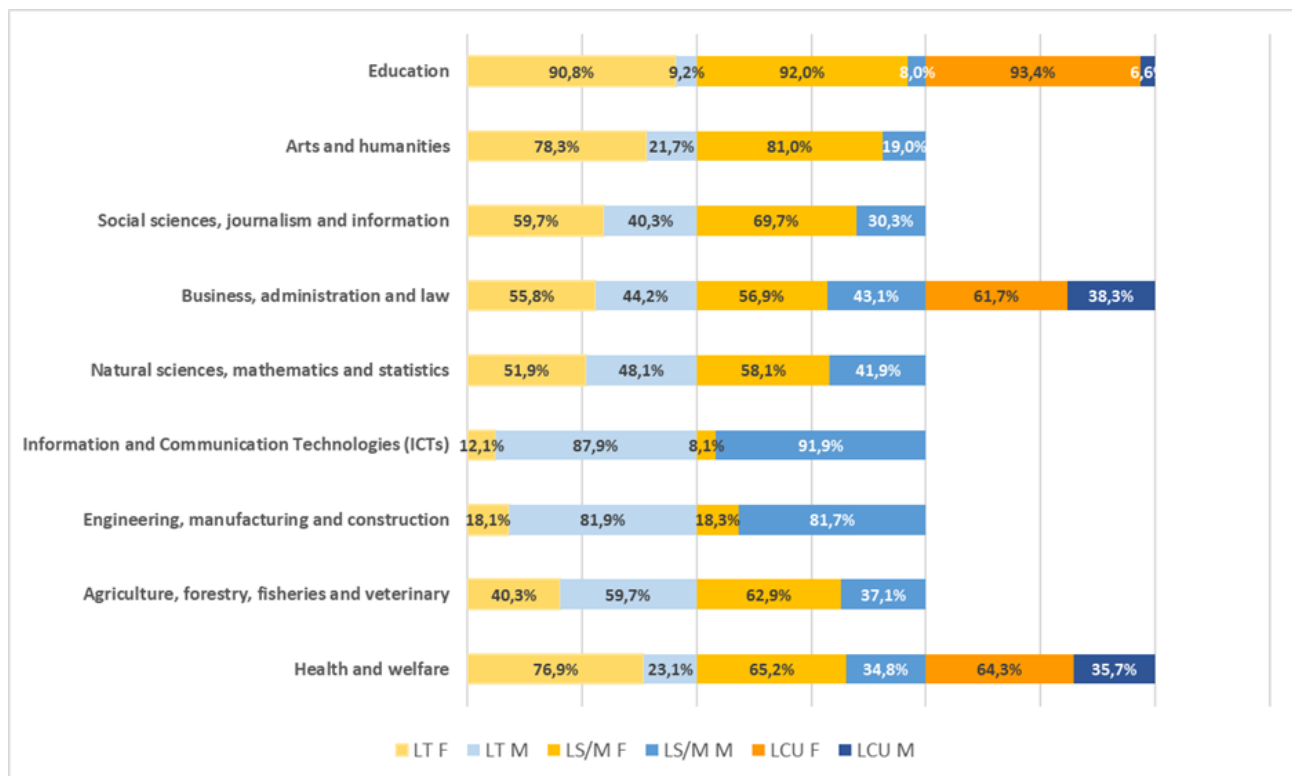
La segregazione verticale indica la maggiore difficoltà delle persone di uno o dell'altro genere nell'accesso e avanzamento negli studi, utilizzando tutte le opportunità offerte

dall'istituzione universitaria. In questa luce vanno letti gli indicatori che misurano eventuali disparità di genere (gender gap) nell'accesso all'università, nella possibilità di completare gli studi nei tempi previsti e con buoni risultati, nell'accedere ai livelli più alti di formazione, nell'utilizzare l'arricchimento offerto dai programmi internazionali, e nella mobilità.

La segregazione orizzontale indica la concentrazione di un genere in un campo di studi. Il forte peso che gli stereotipi di genere diffusi nella società giocano nella scelta degli studi priva della ricchezza della diversità settori cruciali del paese (per es. ricerca tecnologica e insegnamento). La segregazione orizzontale produce effetti negativi anche a livello individuale, quando le persone appartenenti ad un genere tendono a concentrarsi in settori caratterizzati da peggiori condizioni di lavoro e retribuzioni più basse. Si osservi che il gender gap non è meno problematico e meritevole di attenzione se il genere in minoranza è quello maschile.

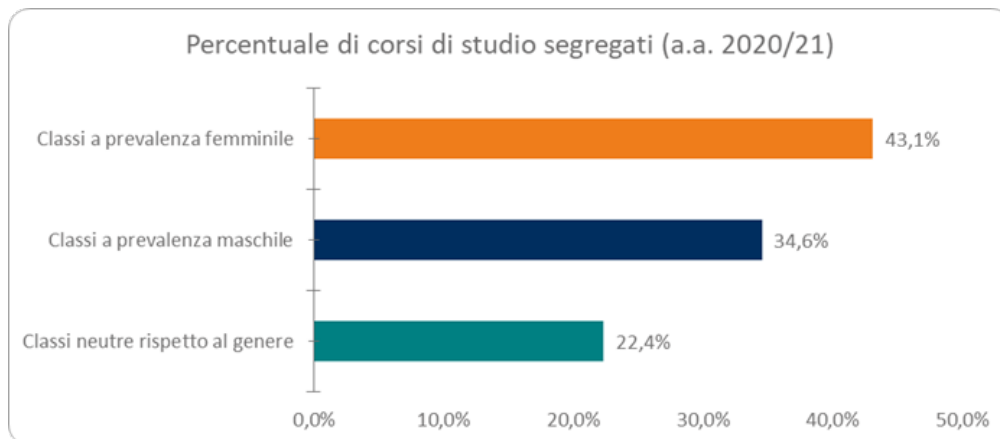
### A.1A.1 Corsi di studio. Ambito A: Composizione

Figura 1 – Percentuale di iscritti/e per tipologia di corso, area di studio e genere (2020/2021)



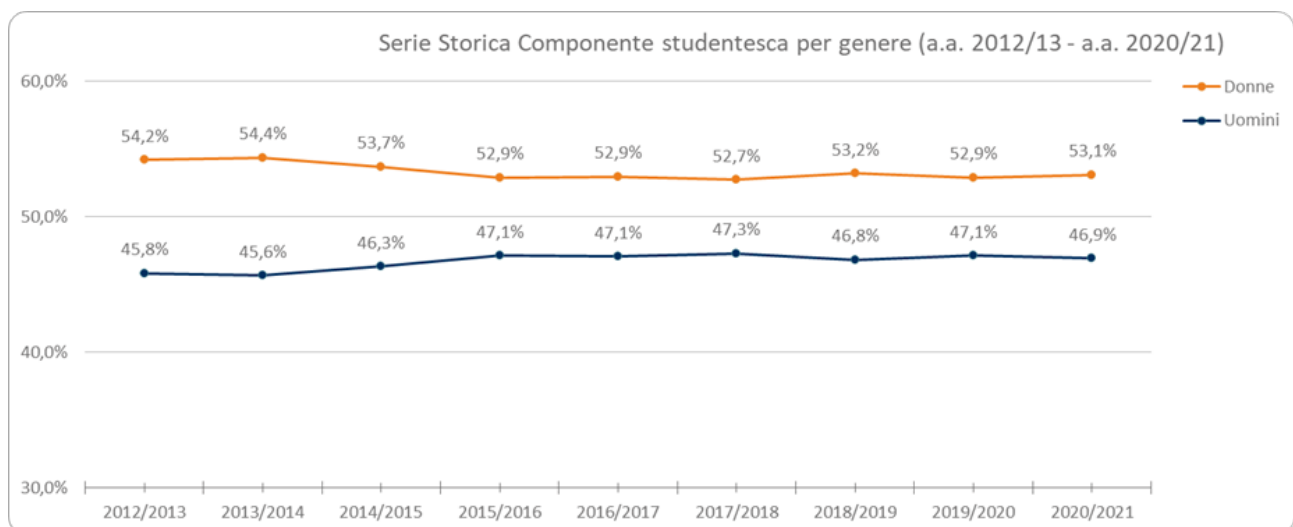
Come si vede dal grafico in Figura 1, le aree di studio a netta prevalenza femminile sono quelle relative a corsi umanistici e di cura, mentre le aree a netta prevalenza maschile riguardano i corsi STEM (ICTs e ingegneria).

Figura 2 – Percentuale di corsi di studio segregati a prevalenza maschile, femminile, o neutri rispetto al genere (2020/2021)



La Figura 2 mostra chiaramente come i corsi segregati (più di 3 su 4) siano nettamente superiori a quelli neutri rispetto al genere (meno di 1 su 4).

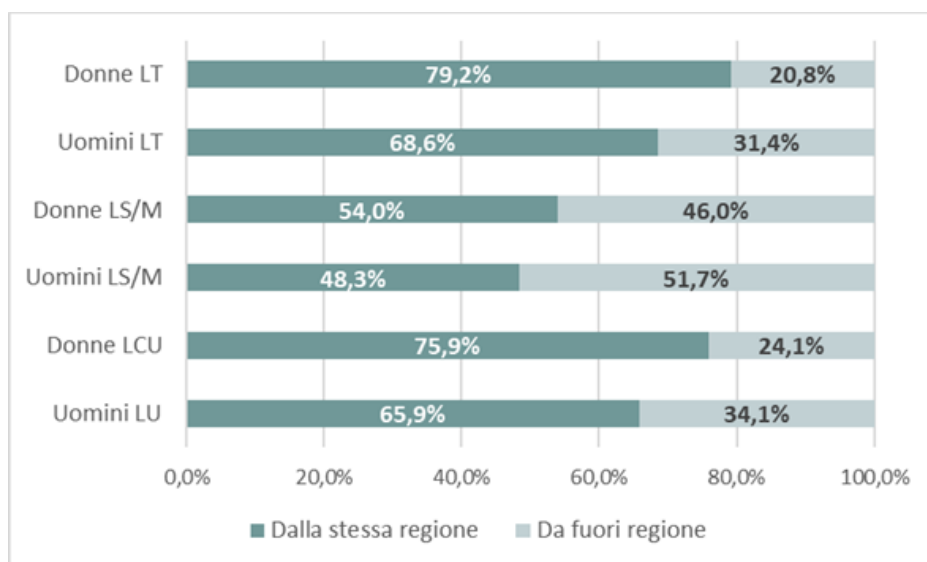
Figura 3 – Serie storica della componente studentesca per genere (dal 2012/2013 al 2020/2021)



In Figura 3 si nota come le donne rimangano in maggioranza nella componente studentesca nel corso degli anni. Il gap era leggermente calato tra l'anno accademico 2012/2013 e il 2015/2016 per poi rimanere sostanzialmente invariato.

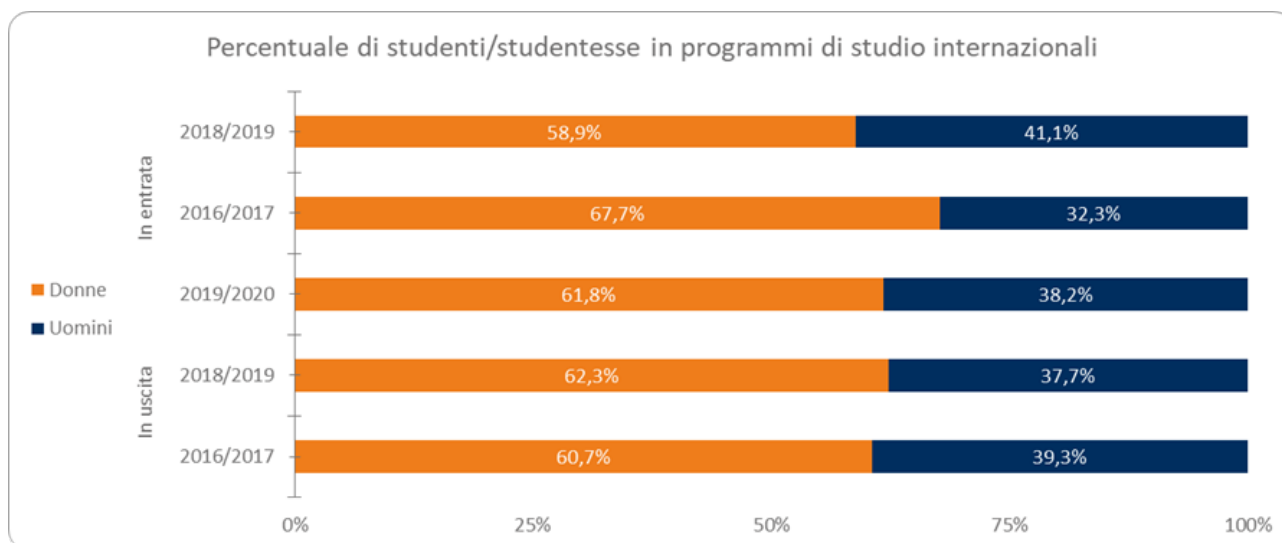
### A.1A.2 Corsi di studio. Ambito B: Mobilità

Figura 4 – Percentuale di iscritti/e per area geografica di provenienza, tipologia di corso (LT, LS/M, LCU) e per genere (2020/2021)



La Figura 4 mostra come, in generale, gli studenti uomini si spostano per studiare in prevalenza rispetto le studentesse donne, a tutti i livelli di studio. Come atteso, la maggioranza degli studenti e delle studentesse provenienti da fuori regione si ha nei corsi di laurea specialistica.

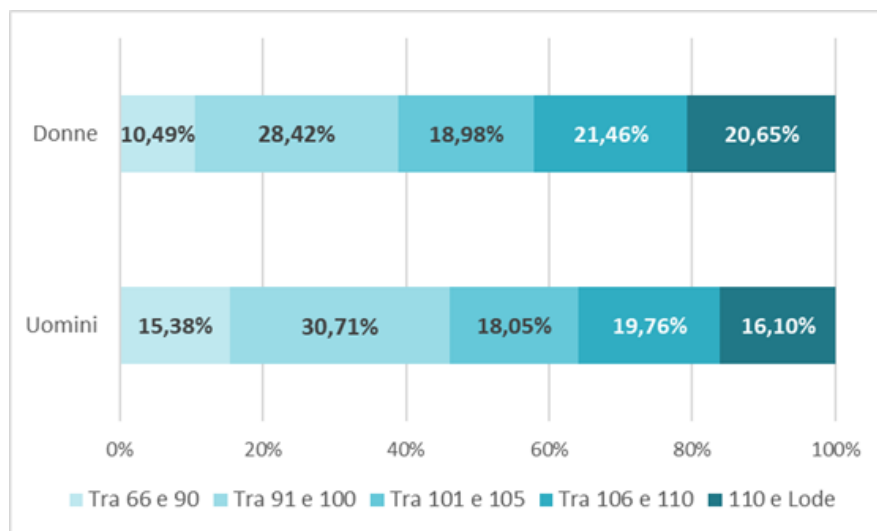
Figura 5 – Percentuale di studenti/esse in programmi di scambio internazionali in entrata e uscita, per genere (dal 2016/2017 al 2019/2020)



La Figura 5, contrariamente a quanto mostrato dalla Figura 4, mostra invece come sia la componente studentesca femminile a partecipare a programmi di studio internazionali, sia in entrata che in uscita.

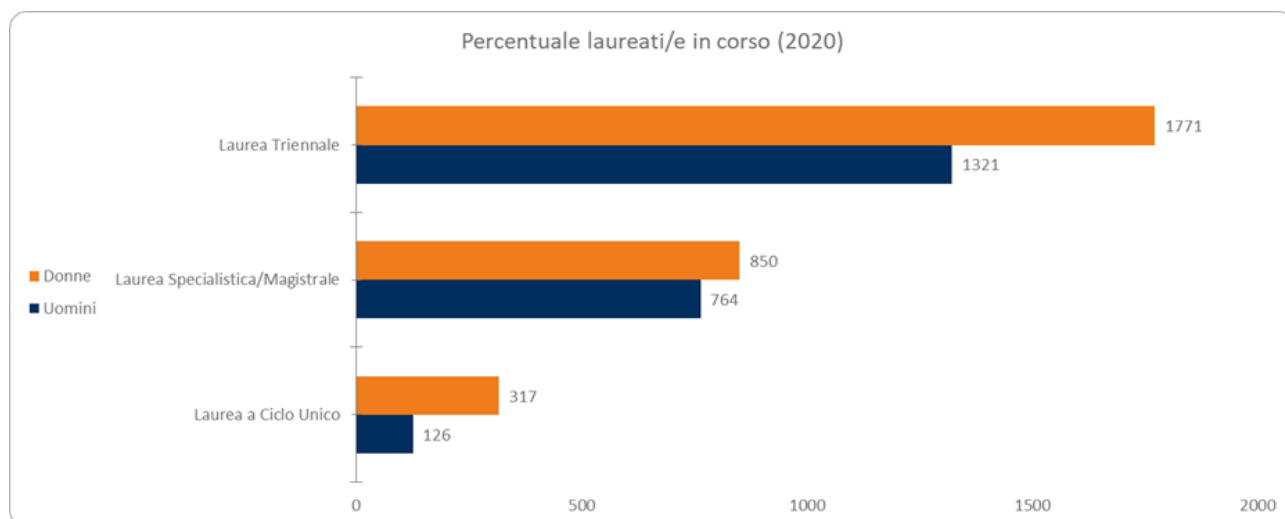
### A.1A.3 Corsi di studio. Ambito C: Performance

Figura 6 – Composizione percentuale di laureati/e per voto di laurea e genere (2020)



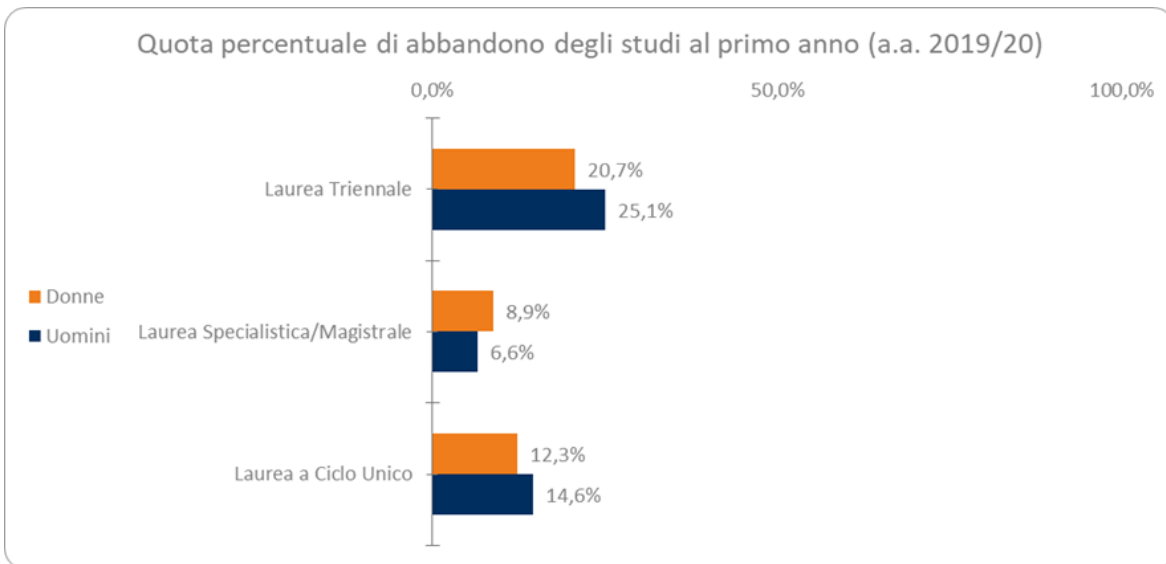
La Figura 6 mostra come le donne abbiano un voto di laurea medio più alto rispetto alla componente maschile.

Figura 7 – Numero di laureati/e in corso per tipologia di corso e genere (2020)



In Figura 7 vediamo come il numero di donne laureate sia superiore al numero di uomini laureati, coerentemente con il numero di iscritti, anche se a livello percentuale il numero di laureate (circa il 57% del totale dei laureati) sia superiore alla percentuale di iscritte (poco più del 53% del totale degli iscritti).

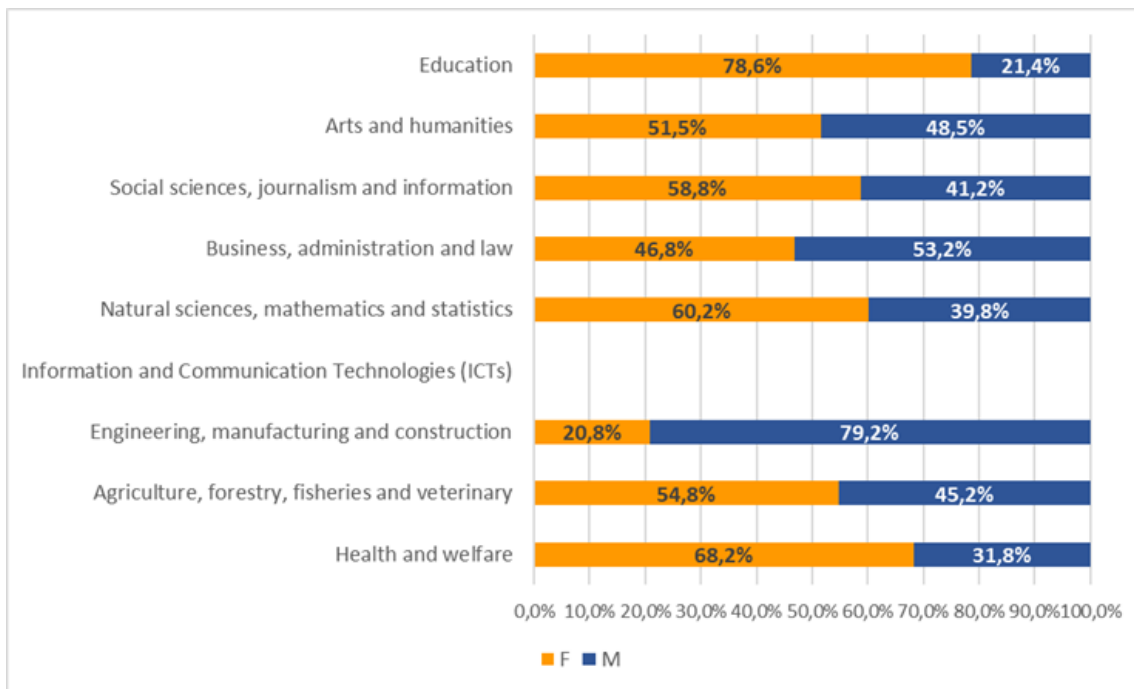
Figura 8 – Tasso di abbandono degli studi al primo anno, per tipologia di corso e genere (2019/2020)



Il tasso di abbandono degli studi al primo anno (come mostrato in Figura 8) è maggiore per gli uomini nelle lauree triennali e nelle lauree a ciclo unico, mentre è leggermente maggiore per le donne nei percorsi specialistici.

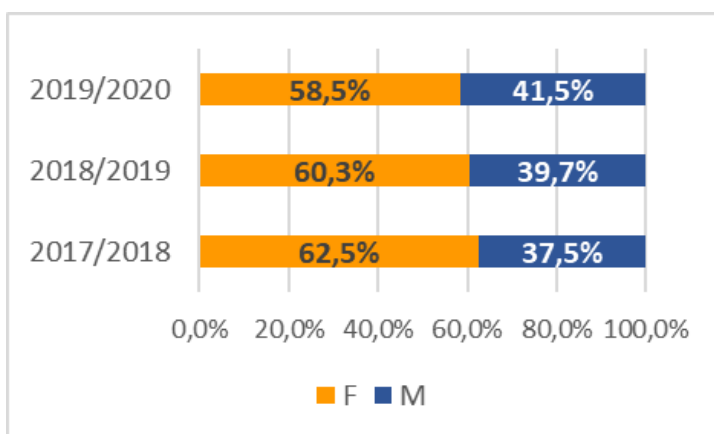
#### A.1B.1 Corsi di dottorato e scuole di specializzazione. Ambito A: Composizione

Figura 9 – Percentuale di iscritti/e per tipologia di corso, area di studio e genere (2020/2021)



La Figura 9 mostra come i corsi di dottorato segregati siano inferiori e con un livello di segregazione più basso rispetto a quanto avviene per i corsi di laurea. L'area relativa ai corsi umanistici (*Arts and humanities*) lo troviamo segregato nei corsi di laurea, mentre questo non avviene nei corsi di dottorato. Allo stesso tempo, le altre aree che risultavano particolarmente segregate tra i corsi di laurea (soprattutto quelli triennali), mostrano per i corsi di dottorato un gap minore. In UNIMORE non ci sono corsi di dottorato afferenti all'area ICTs.

Figura 10 – Percentuale di iscritti/e alle Scuole di Specializzazione per genere (dal 2017/2018 al 2019/2020)



In Figura 10 è possibile osservare come il gap tra iscritte e iscritti alle scuole di specializzazione vada riducendosi negli ultimi anni.

## A.2 Personale docente e ricercatore



Nella sezione Personale Docente e Ricercatore viene proposta un'analisi delle carriere accademiche in un'ottica di genere.

Le categorie da esaminare sono:

- Titolari di assegno di ricerca (AR)
- Personale Ricercatore a tempo determinato (RTDA, RTDB)
- Personale Ricercatore a tempo indeterminato (RU)
- Personale Docente di II fascia (PA)
- Personale Docente di I fascia (PO)

Gli ambiti di indagine suggeriti per le categorie di cui sopra sono:

- Composizione
- Carriera
- Ricerca
- Didattica

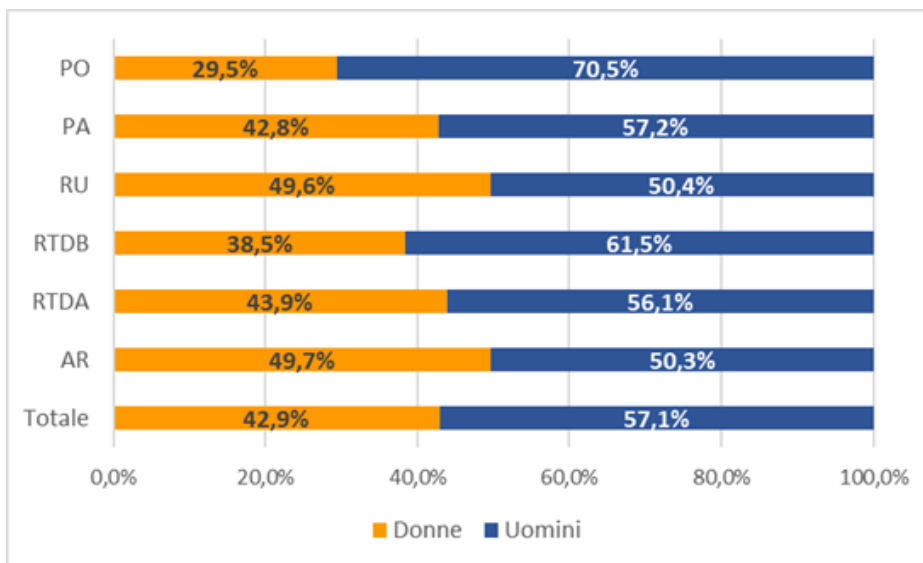
Nella classificazione per il personale docente e ricercatore si è deciso di adoperare il sistema di classificazione per Aree CUN, al fine di consentire un'analisi più accurata e aderente al sistema accademico italiano, tenendo presente che una stessa area CUN può essere suddivisa tra classi diverse (i settori scientifico disciplinari).

Anche nell'analisi di contesto relativa al personale docente e ricercatore sono stati selezionati indicatori di segregazione orizzontale e verticale. Entrambi i fenomeni sono efficacemente sintetizzati nel "Rapporto di femminilità" che evidenzia l'evoluzione temporale della concentrazione femminile in alcuni ruoli e settori. Nell'analizzare il gender gap nelle prospettive di carriera, particolare attenzione è rivolta ad individuare la linea di tendenza, per valutare se la segregazione verticale sia un fenomeno destinato a ridursi nel tempo. I dati sulle serie storiche sull'età media e sui passaggi di ruolo hanno questo scopo.

In riferimento alle carriere, si propone di computare sia la distribuzione di genere delle candidature all'Abilitazione Scientifica Nazionale, che le percentuali di successo di tali candidature, sempre differenziate per genere.

## A.2.1 Personale docente e ricercatore. Ambito A: Composizione

Figura 11 – Distribuzione per genere e ruolo (2020)



La Figura 11 mostra nettamente come la sostanziale parità nella numerosità tra uomini e donne nel personale docente e ricercatore la si trovi nei ruoli più precari (assegnisti e RTDa) e tra i ricercatori a tempo indeterminato. Il divario diventa sempre maggiore nei ruoli apicali. Tra i professori ordinari troviamo meno di un terzo di donne.

Figura 12 – Percentuale di docenti in prima fascia rispetto al totale del personale docente per genere (2020)

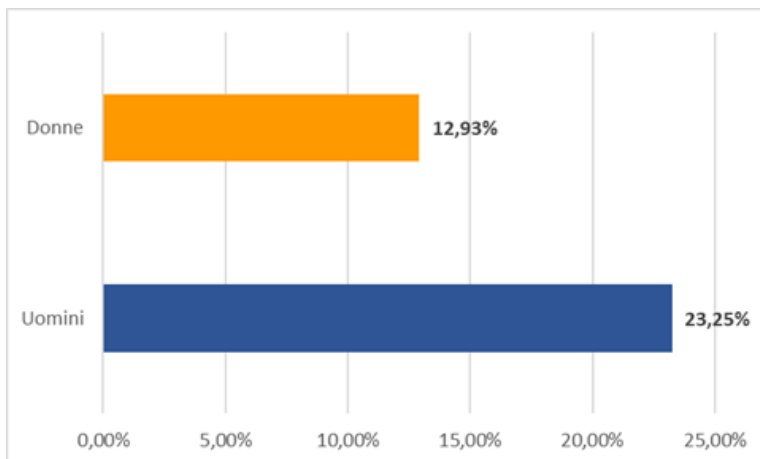
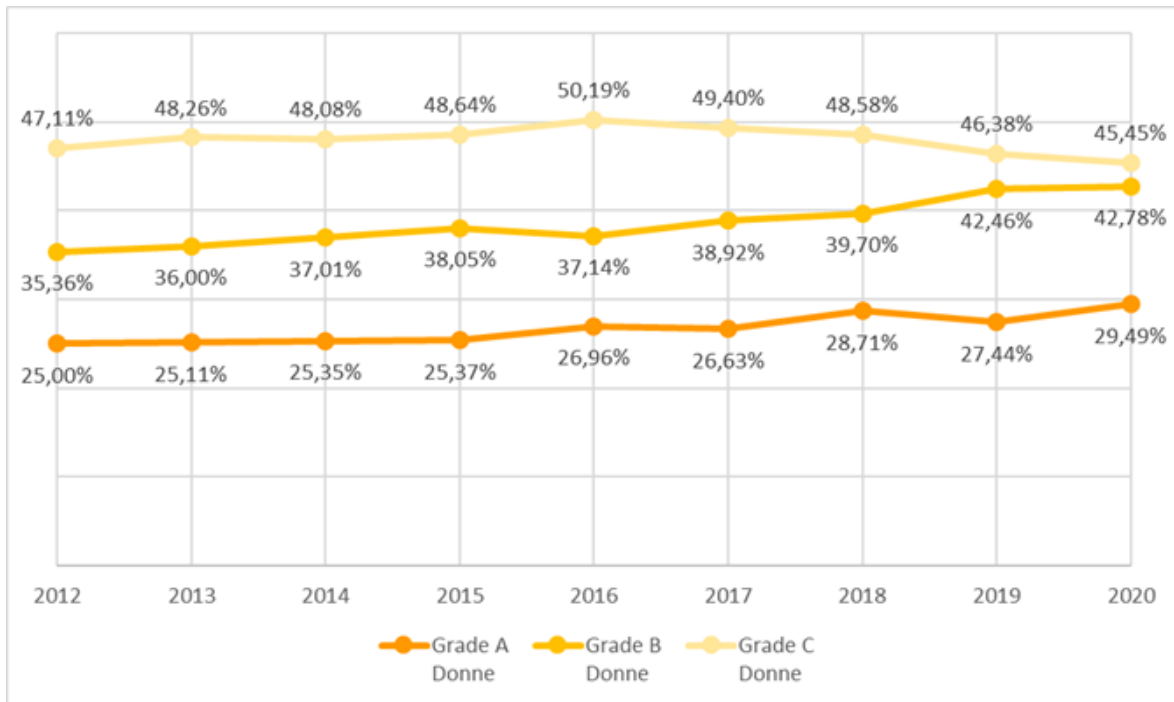


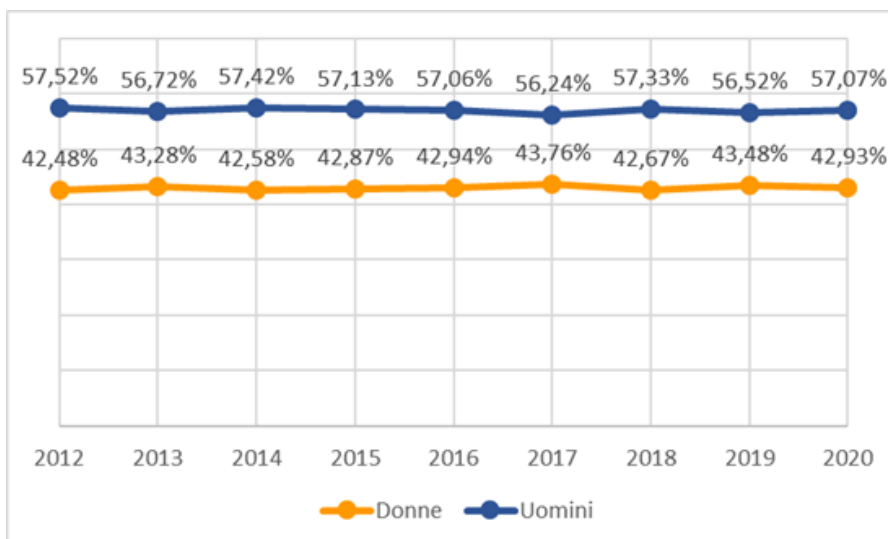
Figura 13 – Serie storica del personale docente e ricercatore per genere e ruolo (dal 2012 al 2020)



Legenda: Grade A: PO; Grade B: PA; Grade C: RTDb+RTDa+RU; Grade D: Assegnisti/e

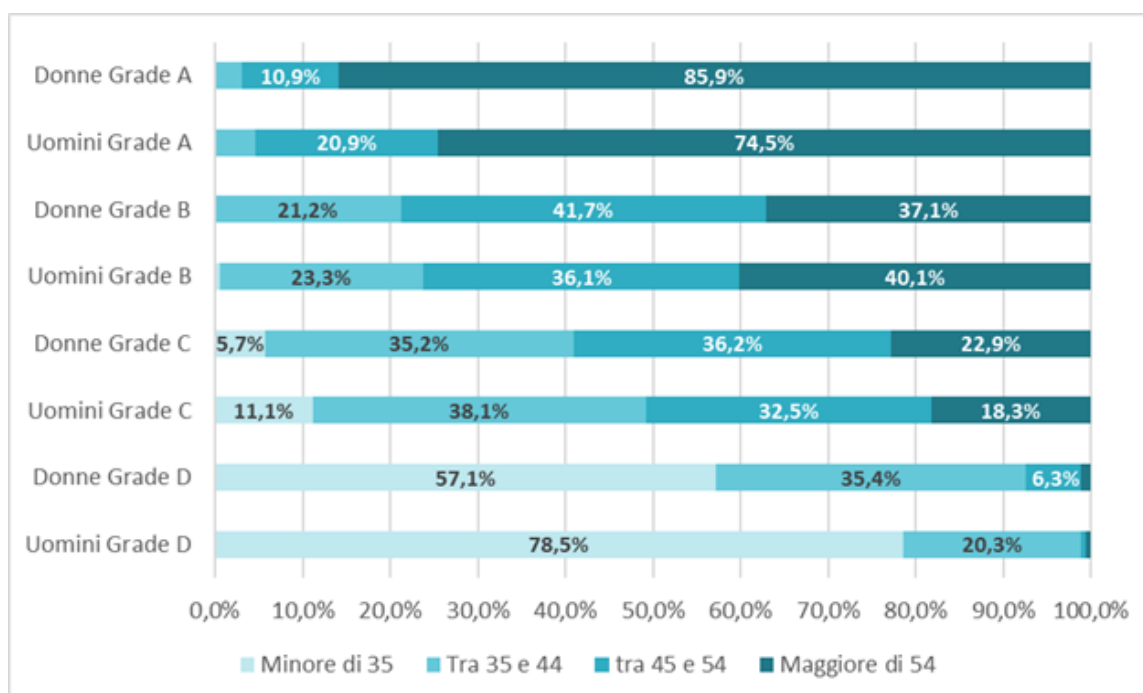
La Figura 13 mostra come dal 2012 al 2020 la percentuale di donne nei Grade A e B sia aumentata dal 35% al quasi 43% per il Grade B e dal 25% al 29% nel Grade A.

Figura 14 – Serie storica personale docente e ricercatore per genere (dal 2012 al 2020)



La Figura 14 mostra come la percentuale di donne e di uomini all'interno del personale docente e ricercatore sia rimasta pressoché invariata nell'ultimo decennio.

Figura 15 – Distribuzione per genere, ruolo e classe d'età (2020)



Legenda: *Grade A: PO; Grade B: PA; Grade C: RTDb+RTDa+RU; Grade D: Assegnisti/e*

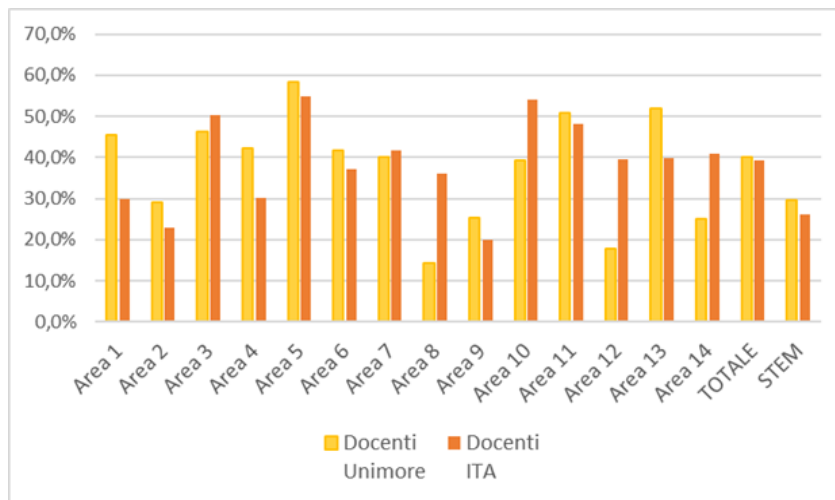
In Figura 15 si nota come le donne appartengano a una fascia d'età maggiore rispetto alla componente maschile in quasi tutti i livelli (soprattutto nei Grade A, C e D).

Figura 16 – Età media per genere e ruolo (2020)

ETA' MEDIA		
	Donne	Uomini
PO	60,32	58,77
PA	52,27	52,23
RU	52,97	52,21

L'età media delle donne risulta maggiore di quella degli uomini nel ruolo di ordinario e in quello di ricercatore (Figura 16).

Figura 17 – Percentuale di donne nella componente docente per area: confronto con il dato nazionale (2020)



Il confronto tra la percentuale di donne nella componente docente per area tra UNIMORE (barra gialla) e media nazionale (barra arancione) mostra in Figura 17 come la percentuale di donne sia nettamente più alta in UNIMORE nelle aree 1 (scienze matematiche e informatiche), 4 (scienze della terra) e 13 (scienze economiche e statistiche); allo stesso tempo si nota una percentuale nettamente più bassa rispetto alla media nazionale nelle aree 8 (ingegneria civile e architettura), 10 (scienze dell’antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche), 12 (scienze giuridiche) e 14 (scienze politiche e sociali).

Figura 18 – Percentuale di donne RU + RTD per area: confronto con il dato nazionale (2020)

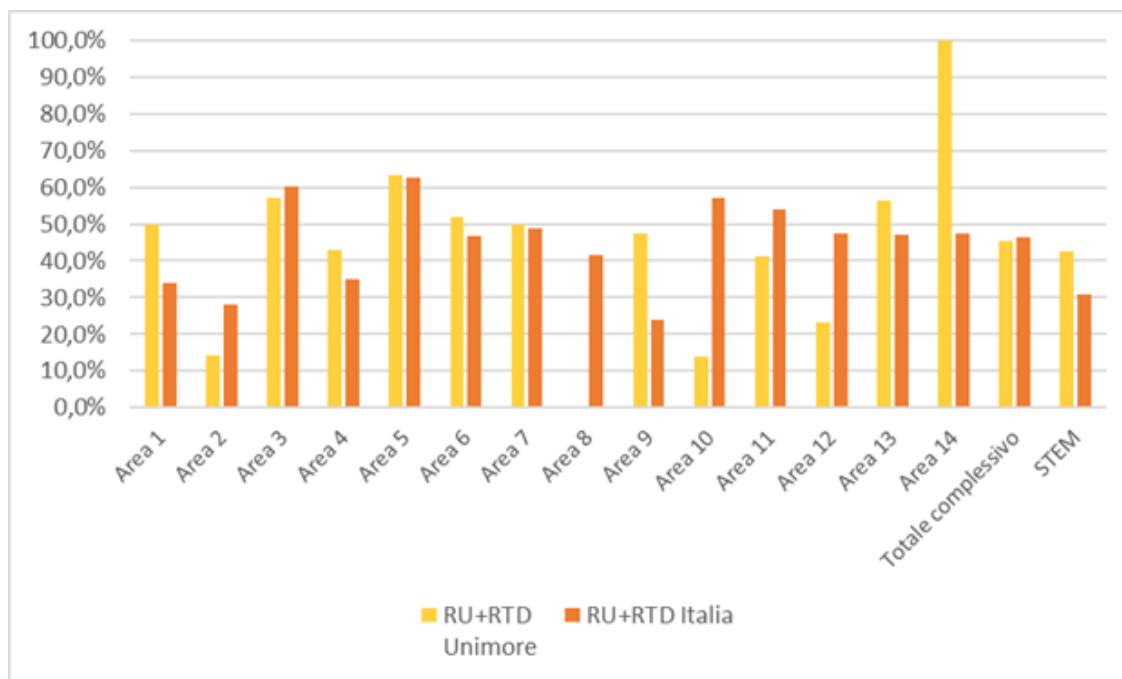
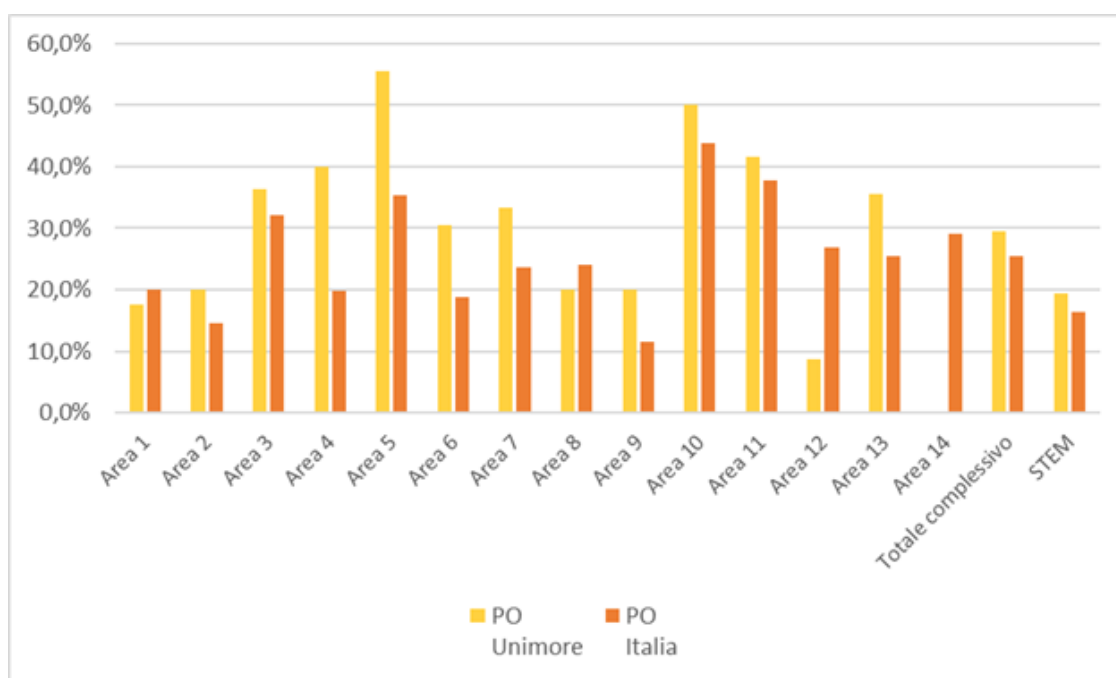


Figura 19 – Percentuale di donne PA per area: confronto con il dato nazionale (2020)

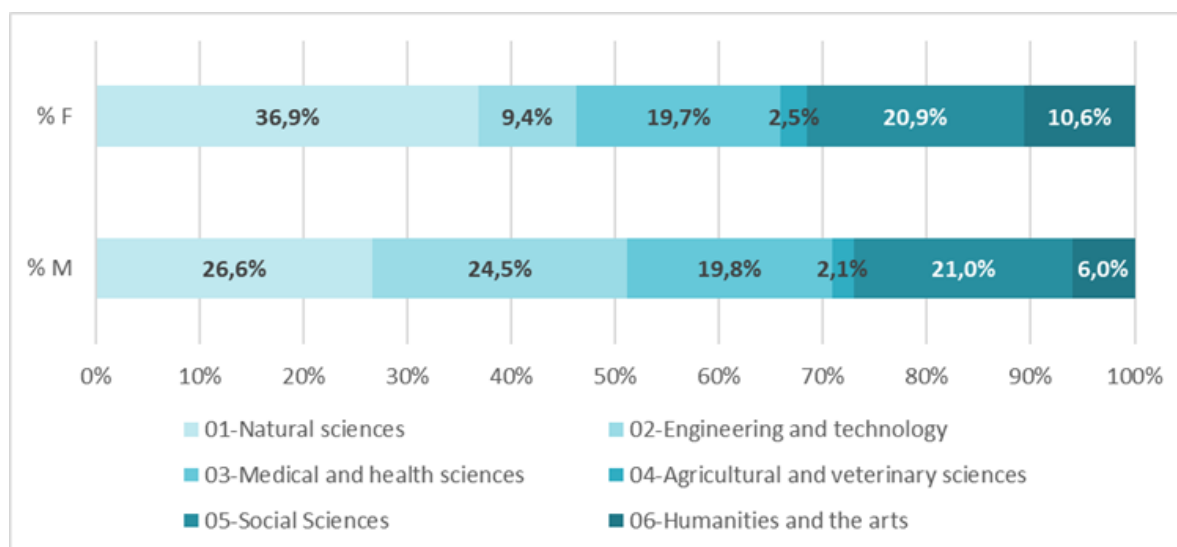


Figura 20 – Percentuale di donne PO per area: confronto con il dato nazionale (2020)



Si nota come la percentuale di donne nell'area 10 (scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche) sia superiore alla media nazionale sia per Professoresses Associate che Ordinarie, mentre invece a livello generale il dato sia inferiore a causa di una scarsa presenza femminile tra le ricercatrici a tempo determinato e indeterminato. Si segnala una maggiore presenza di Professoresses Ordinarie in UNIMORE rispetto alla media nazionale nell'area 5 (scienze biologiche).

Figura 21 – Distribuzione personale docente di prima fascia tra Aree di Ricerca & Sviluppo in *She Figures* (2020)



Osservando la distribuzione dei professori e delle professoresse ordinari/e dal punto di vista delle aree proposte da *She Figures*, si nota come la principale differenza si ha nell'area 2 (*Engineering and technology*), in cui abbiamo circa 1/4 del totale degli uomini e solamente 1/10 del totale delle donne.

Figura 22 – Rapporto di femminilità (2017 vs 2020)

AREA_SD	RTD		PA		PO	
	2017	2020	2017	2020	2017	2020
01-Scienze matematiche e informatiche	0,50	1,33	1,00	1,83	0,25	0,21
02-Scienze fisiche	100,00	0,33	0,55	0,67	0,50	0,25
03-Scienze chimiche	0,50	0,00	0,81	0,94	1,00	0,57
04-Scienze della terra	0,00	1,00	0,67	0,71	0,50	0,67
05-Scienze biologiche	1,00	2,50	1,24	1,13	0,75	1,25
06-Scienze mediche	1,67	1,18	0,46	0,57	0,36	0,44
07-Scienze agrarie e veterinarie	100,00	0,00	0,50	0,80	0,33	0,50
08-Ingegneria civile e Architettura	0,00	0,00	0,00	0,14	0,25	0,25
09-Ingegneria industriale e dell'informazione	0,35	0,33	0,35	0,27	0,19	0,25
10-Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	2,00	2,00	1,67	1,67	0,80	1,00
11-Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	4,00	0,80	0,78	2,00	0,50	0,71
12-Scienze giuridiche	100,00	0,00	0,20	0,38	0,11	0,10
13-Scienze economiche e statistiche	2,00	2,50	1,07	1,64	0,41	0,55
14-Scienze politiche e sociali	0,00	100,00	0,50	0,00	0,00	0,00

In Figura 22 appare chiaro come il rapporto di femminilità sia favorevole alle donne (valore maggiore di 1) solamente per scienze biologiche nella categoria PO e per scienze matematiche e informatiche, scienze biologiche, scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche, scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche, scienze economiche e statistiche per la categoria PA. Tra i ricercatori e le ricercatrici a tempo determinato, la situazione è leggermente più omogenea.

## A.2.2 Personale docente e ricercatore. Ambito B: Carriere

Figura 23 – Percentuale di personale docente di prima fascia sul totale del personale docente e ricercatore per genere (2020)

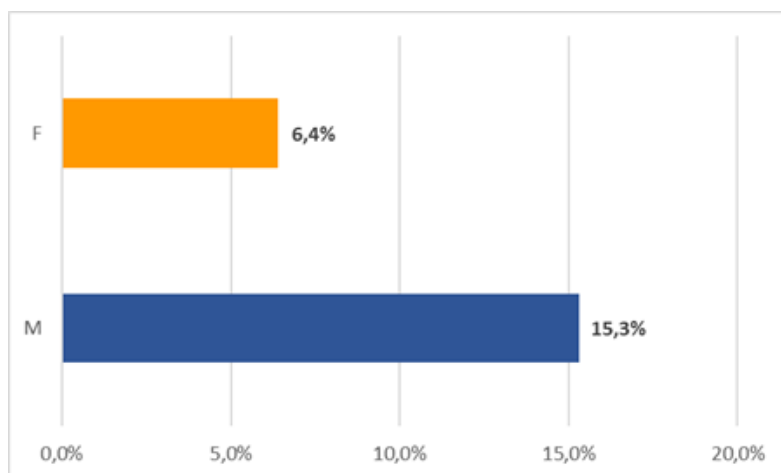
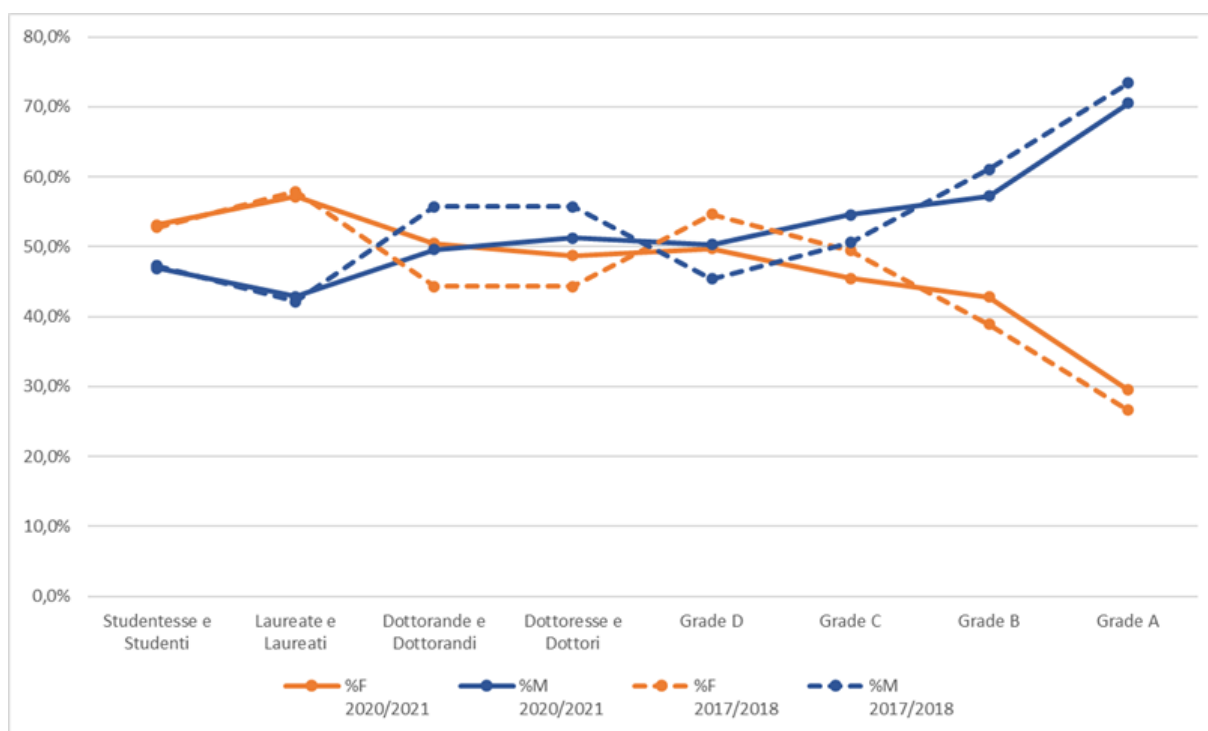


Figura 24 – Forbice delle carriere universitarie e accademiche in tutte le aree di studio (2017/2018 vs 2020/2021)

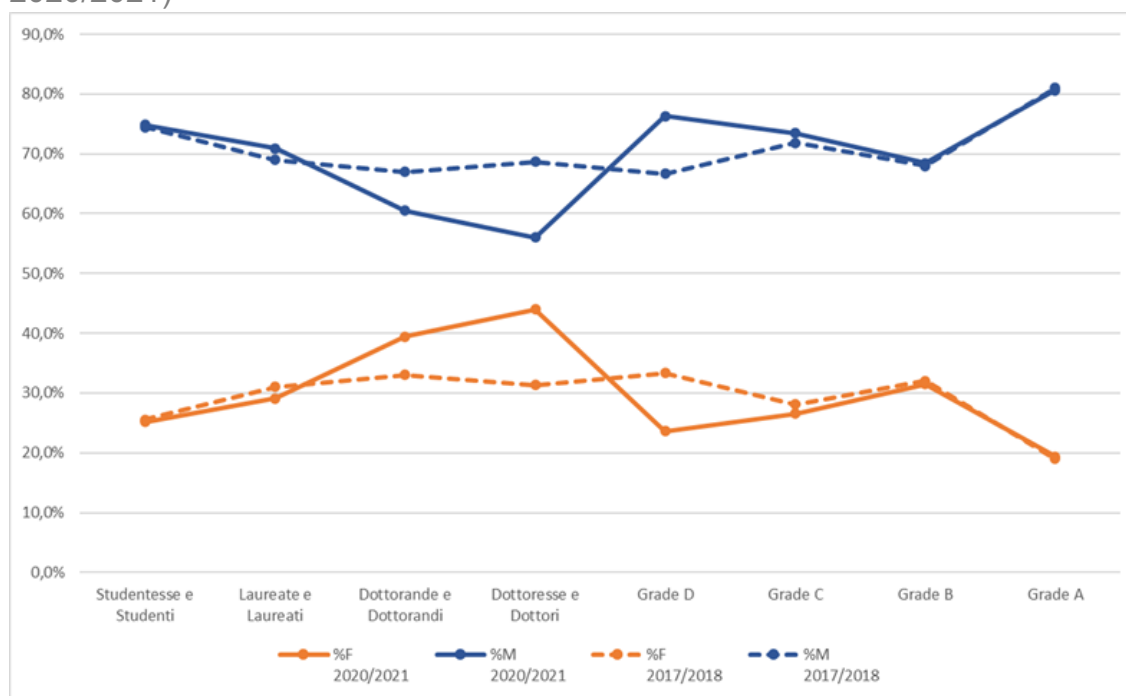


Legenda: *Grade A: PO; Grade B: PA; Grade C: RTDb+RTDa+RU; Grade D: Assegnisti/e*

Nella Figura 24 appare chiara la forbice delle carriere in UNIMORE. La componente studentesca, laureate e laureati sono a prevalenza femminile. Il dato del 2020/2021 ci dice che nel dottorato e nel ruolo di assegnista si rileva una sostanziale parità per poi osservarsi un gap a svantaggio delle donne a partire dal ruolo di ricercatore.



Figura 25 – Forbice delle carriere universitarie e accademiche in area STEM (2017/2018 vs 2020/2021)



Per quanto riguarda le aree STEM (Figura 25) la percentuale di maschi è sempre superiore a quella delle femmine. Il gap minore lo si trova a livello di dottorato, mentre il gap massimo lo si trova nel *Grade A*.

Figura 26 – Glass Ceiling Index (2020 vs 2017)

	2020	2017
<b>GCI</b>	<b>1,46</b>	<b>1,64</b>

Nel corso del triennio 2017-2020 il *Glass Ceiling Index* si è ridotto di 0,18 punti, evidenziando così un minore peso del soffitto di cristallo, pur restando le donne sottorappresentate rispetto agli uomini nel ruolo di ordinario.

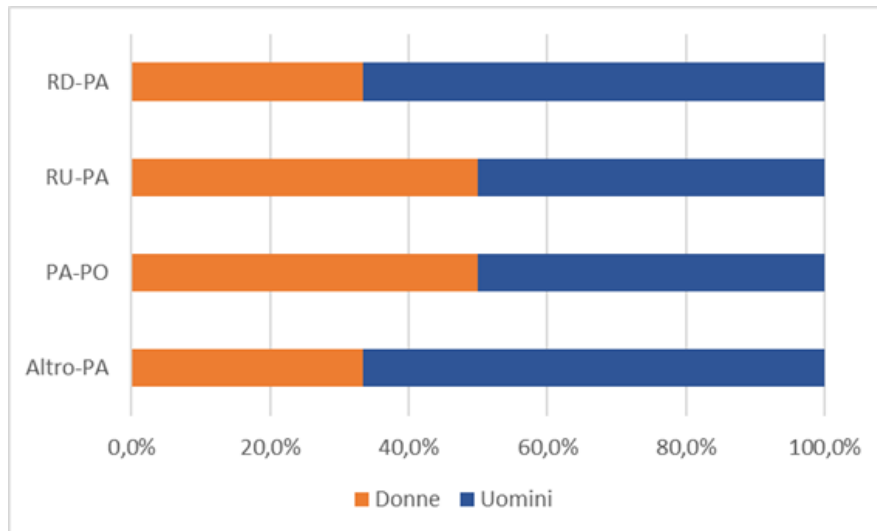
Tabella 1 – Passaggi di Ruolo per Genere e Area CUN (2020)

ANNO 2020	totale = n. 31							
	RD-PA		RU-PA		PA-PO		Altro - PA	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Scienze matematiche e informatiche				1				
Scienze fisiche								
Scienze chimiche			1	1		1		
Scienze della terra								
Scienze biologiche					2			
Scienze mediche	1	1				3	1	1
Scienze agrarie e veterinarie				1				
Ingegneria civile e architettura		1						
Ingegneria industriale e dell'informazione	1	2	1		2			1
Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche			1	1				
Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche			1		2	2		
Scienze giuridiche								
Scienze economiche e statistiche					1	1		
Scienze politiche e sociali								
	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>2</b>

La Tabella 1 mostra come per quanto riguarda i complessivi 31 passaggi di ruolo, 14 riguardino le donne e 17 gli uomini. Vi è una perfetta parità nei passaggi da Ricercatore/trice a Tempo Indeterminato a Professore/ssa Associato/a e da Professore/ssa Associato/a e Professore/ssa Ordinario/a.

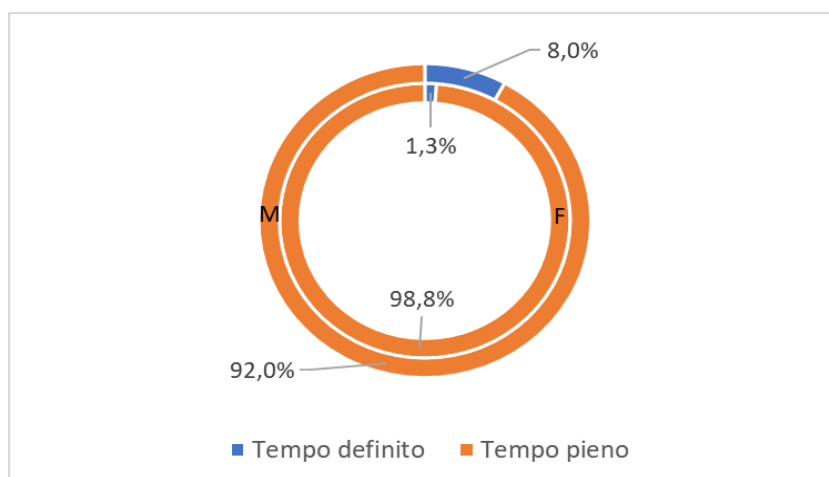
Nel passaggio da Professore/ssa Associato/a a Ordinario/a, le donne superano gli uomini nei settori disciplinari di scienze biologiche e ingegneria industriale e dell'informazione, settore in cui si registra, quindi, una riduzione della segregazione femminile.

Figura 27 – Passaggi di Ruolo per Genere e Area CUN (2020)



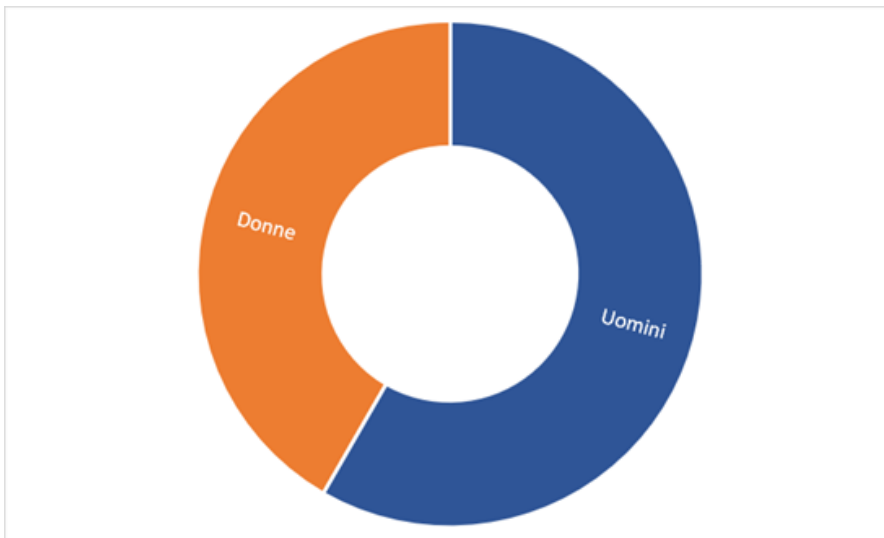
Fatto 100 il totale dei passaggi di ruolo risultano maggiori i passaggi di ruolo da RTDB a Associato/a per gli uomini che risultano in media maggiormente presenti nella posizione di RTDB.

Figura 28 – Distribuzione regime impiego donne vs uomini (2020)



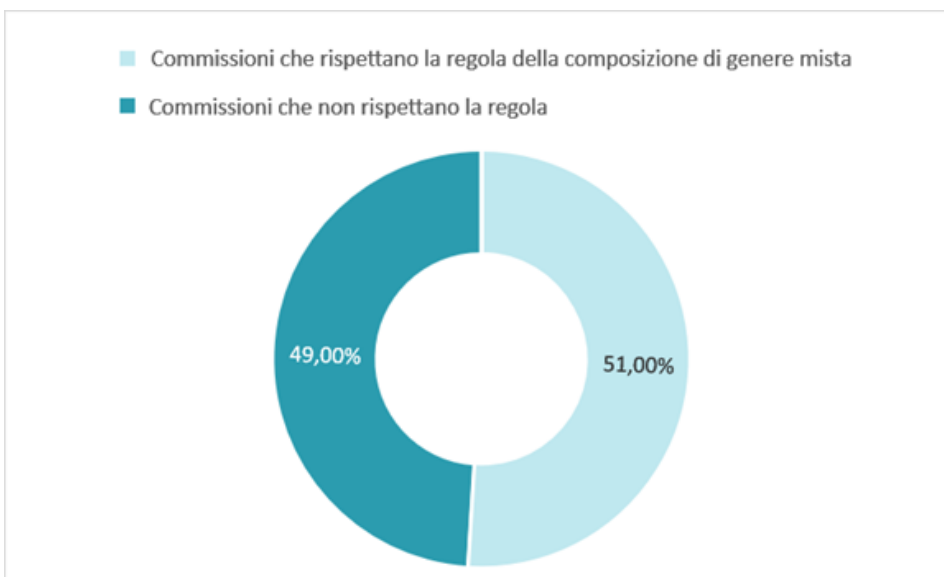
Per quanto riguarda la distribuzione per regime di impiego, si vede in Figura 28 come il 99% delle donne sia a tempo pieno, contro il 92% degli uomini.

Figura 29 – Fruizione anno sabbatico (anni dal 2016 al 2020)



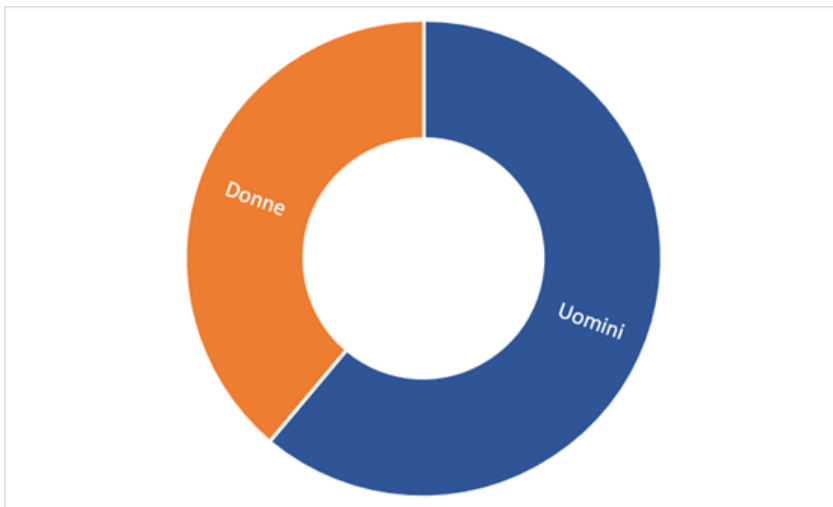
La Figura 29 mostra come l'anno sabbatico sia stato fruito prevalentemente dagli uomini (58% vs 42%) dal 2016 al 2020.

Figura 30 – Composizione per genere delle commissioni di concorso (2020)



Per quanto riguarda la composizione delle commissioni di concorso (Figura 30) solamente il 51% delle commissioni rispettano la regola della composizione mista per genere.

Figura 31 – Percentuali di relatori e relatrici tesi di laurea per genere (2017-2020)



Tra il 2017 e il 2020 (Figura 31) il 61% dei relatori di tesi di laurea è uomo, contro il 39% di relatrici.

### A.3 Personale Tecnico Amministrativo

In questa sezione viene proposta un'analisi di alcune caratteristiche e percorsi professionali del Personale Tecnico Amministrativo (PTA) in un'ottica di genere.

Le categorie esaminate sono:

- Personale Tecnico Amministrativo
- Personale Collaboratore ed Esperti Linguistici

Gli ambiti di indagine suggeriti per le categorie di cui sopra sono:

- Composizione (segregazione orizzontale e verticale)
- Situazione occupazionale
- Assenze
- Turnover
- Retribuzione

Gli indicatori dell'ambito A permettono di ottenere una fotografia dello stato del personale da un punto di vista demografico (età e genere), livello di scolarità e distribuzione nelle diverse categorie e aree professionali. Questa fotografia ha lo scopo di evidenziare l'eventuale presenza di fenomeni di segregazione verticale e di segregazione orizzontale.

Gli indicatori relativi all'ambito B hanno lo scopo di evidenziare le eventuali differenze nelle condizioni di impiego di donne e uomini, con riferimento, in particolare, alla tipologia di contratto e al regime di impiego. Nel primo caso, l'analisi per tipologia di contratto offre alcune indicazioni sulle condizioni di precarietà occupazionale di donne e uomini. La distribuzione per regime di impiego è utile per mettere in luce le scelte individuali in termini di equilibrio tra vita privata e lavoro e le corrispondenti opportunità offerte dall'Ateneo. Un ulteriore approfondimento delle analisi suggerite può essere fatto segmentando le distribuzioni per età anagrafica e/o anzianità aziendale.

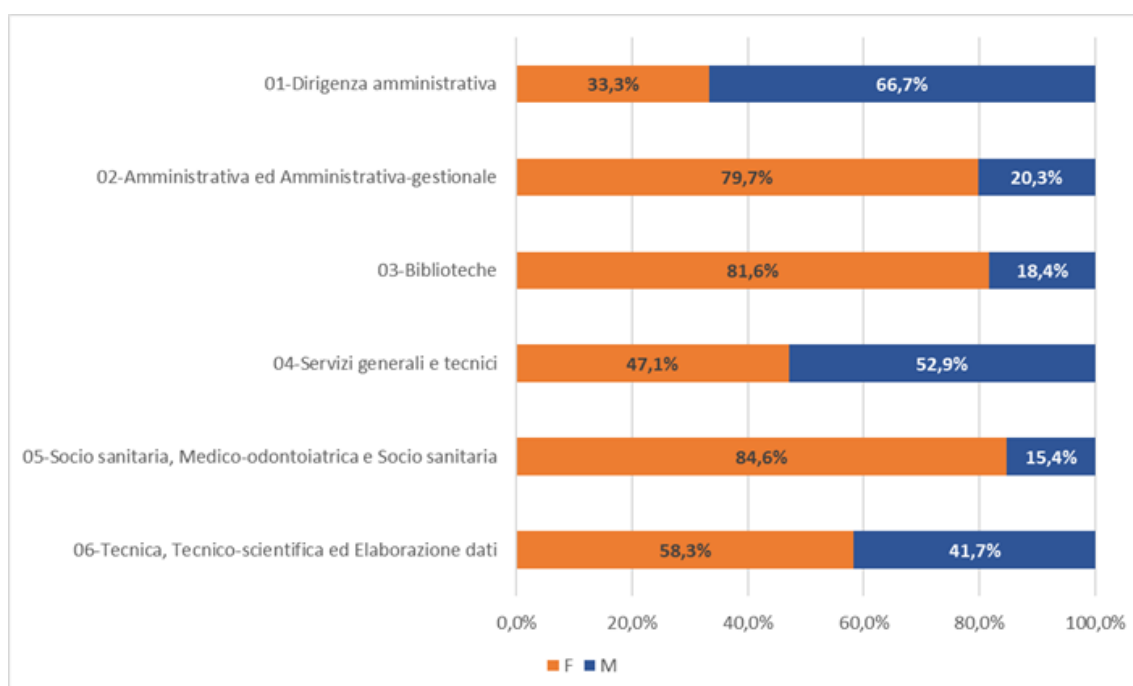
L'ambito C fornisce ulteriori indicazioni sulla ripartizione del lavoro di cura e sull'impatto che questo ha sull'impiego del personale. In questo senso si suggerisce di effettuare un'analisi per cause che tenga conto delle assenze per congedi parentali e malattia dei figli, insieme con le assenze relative alle Legge 104/92.

Gli indicatori relativi all'ambito D hanno lo scopo di rappresentare, con riferimento alle diverse categorie e aree funzionali, la situazione occupazionale per genere in conseguenza di assunzioni e dimissioni, di evidenziare se l'entrata di nuovo personale e le uscite comportino eventuali squilibri tra i generi che sono presenti nelle diverse categorie e aree funzionali.

Infine, gli indicatori relativi all'ambito E, per il cui calcolo sono necessari dati interni, hanno lo scopo di verificare – in particolare per le voci retributive non strettamente collegate alla posizione, ma per le indennità che spesso derivano da opportunità offerte o da comportamenti attivi delle persone – la presenza di un gender pay gap (differenziale retributivo collegato al genere) in Ateneo.

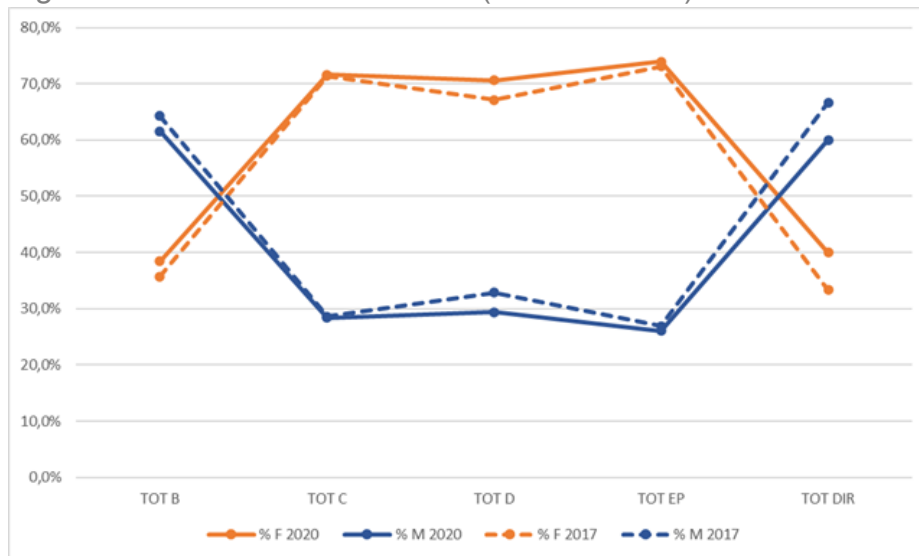
### A.3.1 Personale Tecnico Amministrativo. Ambito A: Composizione

Figura 32 – Distribuzione per genere e area funzionale d'impiego (2020)



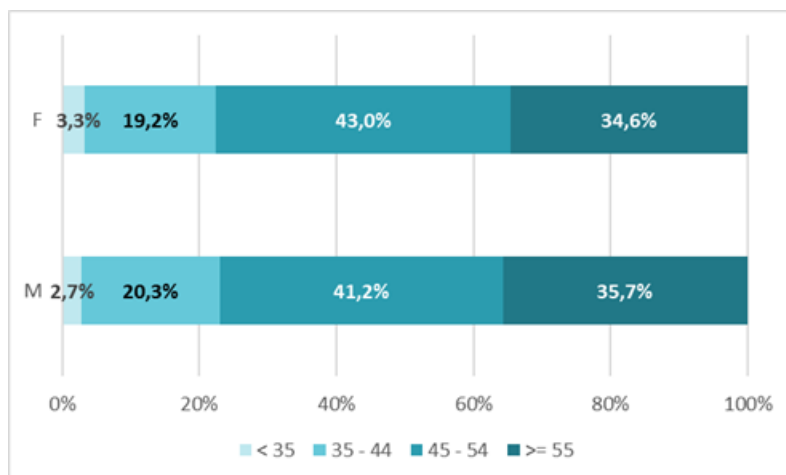
La Figura 32 mostra come le donne siano in maggioranza rispetto agli uomini nel Personale Tecnico-Amministrativo di UNIMORE, soprattutto nelle aree amministrative, biblioteche e sociosanitarie. Le donne sono poi in maggioranza anche nell'area tecnica, mentre sono in lieve minoranza dell'area dei servizi generali e tecnici. Nella dirigenza amministrativa le donne occupano 1/3 del totale.

Figura 33– Forbice delle carriere (2020 vs 2017)



Per quanto riguarda i livelli, la figura 33 mostra come le donne superino gli uomini per i livelli C, D ed EP, mentre sono meno rappresentate livello B e nel livello dirigenziale. Rispetto al 2017, nel 2020 il gap si è ridotto nei livelli di B e dirigenziale, mentre è aumentato nei livelli centrali (C, D ed EP).

Figura 34 – Distribuzione per genere e fasce d'età



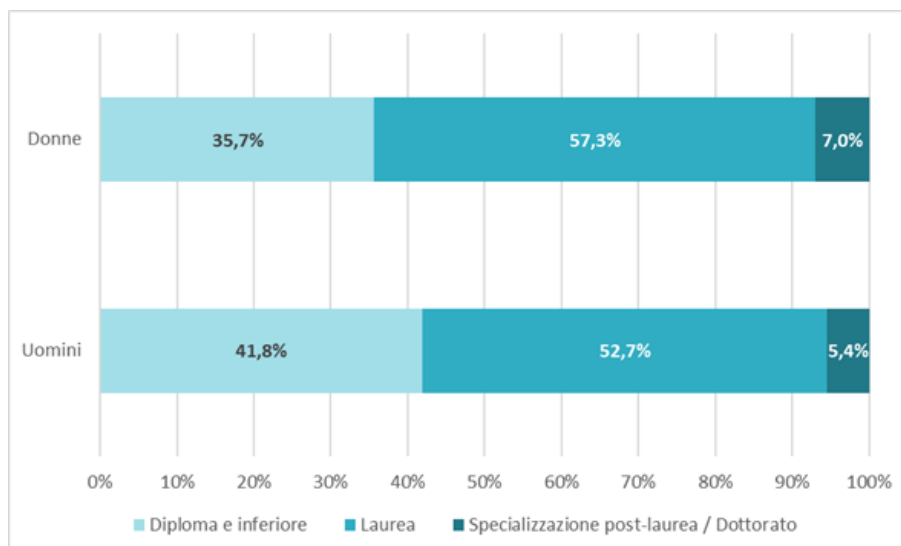
La Figura 34 mostra come la composizione del Personale Tecnico-Amministrativo per fasce d'età in base al genere sia simile.

Figura 35 – Età media per genere e categoria (2020)

<b>Categoria</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>
<b>Collaboratori ed Esperti Linguistici (CEL)</b>	<b>58</b>	<b>55</b>
Categoria B	52	55
Categoria C	51	51
Categoria D	51	50
Categoria EP	57	55
Dirigenti di 2a fascia	53	54
Direttori/Direttrici generali	58	-

Per quanto riguarda l'età media (Figura 35) in media gli uomini hanno un'età più elevata delle donne fra i CEL, nella categoria EP e nella categoria D.

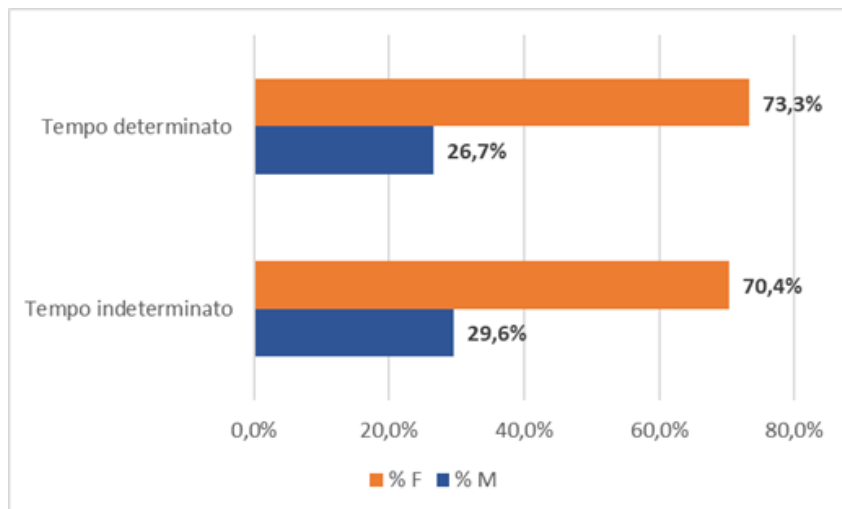
Figura 36 – Distribuzione per genere e titolo di studio (2020)



La Figura 36 mostra come le donne siano mediamente più istruite degli uomini (circa il 64% delle donne possiede almeno la laurea contro il 58% degli uomini).

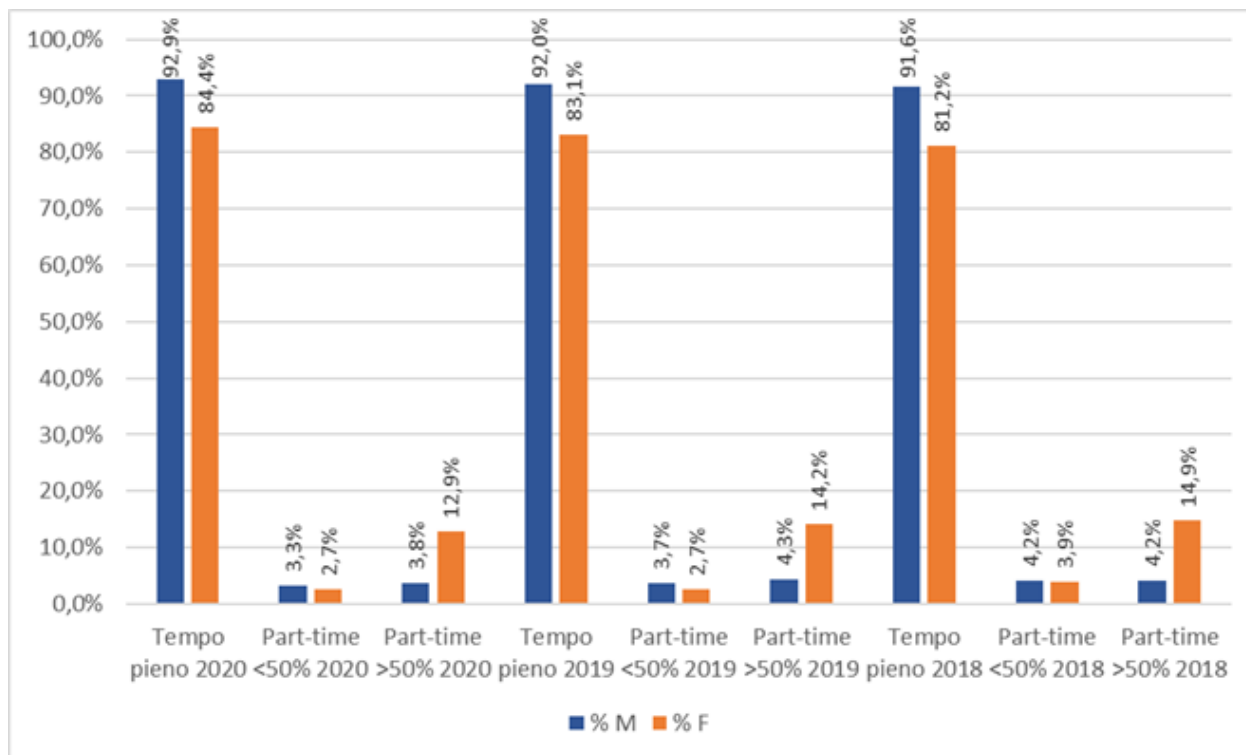
### A.3.2 Personale Tecnico Amministrativo. Ambito B: Situazione occupazionale

Figura 37 – Distribuzione per genere e tipologia di contratto (2020)



La Figura 37 mostra che se per tutti i contratti a tempo indeterminato il 70% riguarda donne, le stesse occupano il 73% dei contratti a tempo determinato.

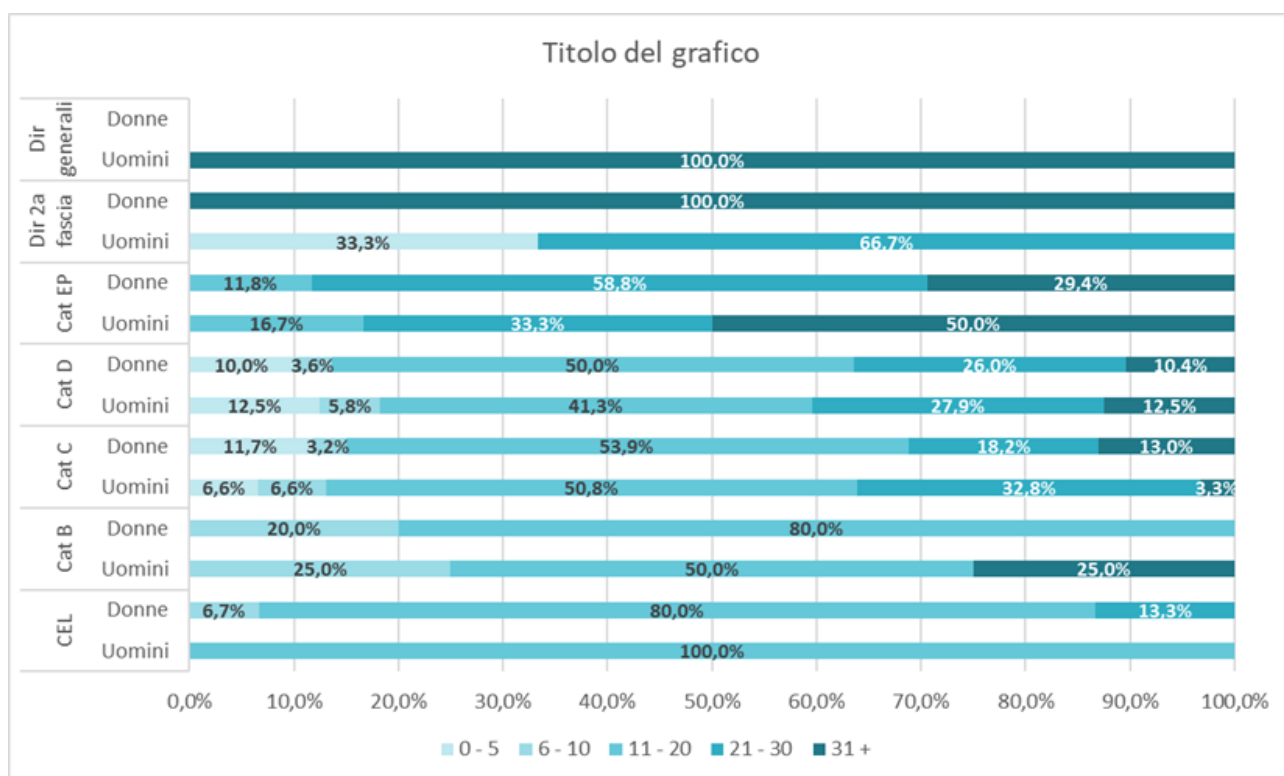
Figura 38 – Distribuzione per genere e regime d'impiego (2020)



La Figura 38 mostra come fatto 100 il totale degli occupati sia maggiore per le donne la percentuale di occupate part-time.



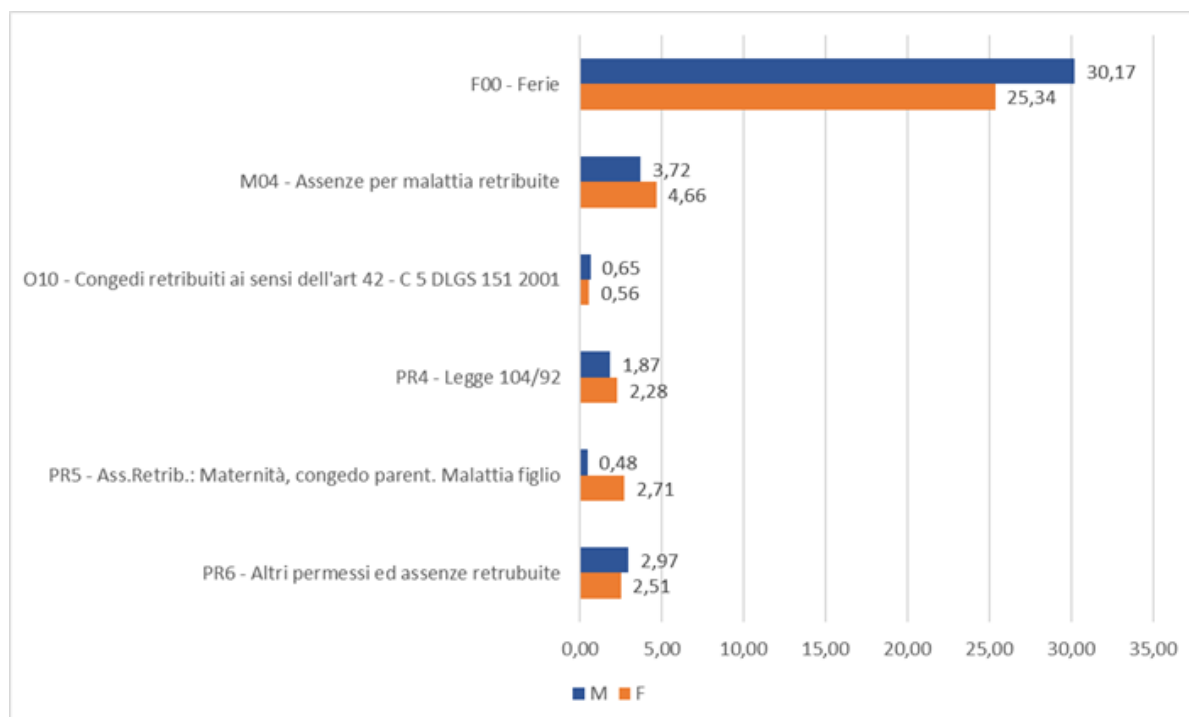
Figura 39 – Distribuzione per genere, categoria e fasce d’anzianità di servizio (2020)



Si nota fra gli occupati nella categoria EP una minore anzianità di servizio per le donne, fatto 100 il totale delle donne in questa categoria il 29% risulta avere un’anzianità di servizio di 31 anni e oltre contro il 50% degli uomini occupati in questo livello, mentre è più simile la distribuzione per fasce di anzianità di servizio fra uomini e donne occupati nella categoria D (Figura 39).

### A.3.3 Personale Tecnico Amministrativo. Ambito C: Assenze

Figura 40 – Giorni medi di assenza per genere e causa dell'assenza (2020)



La Figura 40 mostra come gli uomini siano assenti in media circa 40 giorni all'anno contro i 38 giorni delle donne. Gli uomini registrano più giorni di assenza delle donne in media per ferie e per altri permessi ed assenze retribuite, mentre le donne superano gli uomini per assenze per malattia retribuite, accesso alla legge 104/92 e per le assenze per maternità, congedo parentale o malattia del figlio/a.

### A.3.4 Personale Tecnico Amministrativo. Ambito D: Turnover

Analizzando il Rapporto tra assunti e cessati per genere e categoria (indice di compensazione) si nota un maggiore rapporto di compensazione per le donne nella categoria D con più di 4 assunte per ogni donna che cessa dal servizio in categoria D (Fig.41).

Figura 41 – Indice di compensazione per genere e per categoria (2020)

Categoria	Uomini	Donne
Collaboratori ed Esperti Linguistici (CEL)	-	0,00
Categoria B	-	-
Categoria C	0,20	0,00
Categoria D	1,10	4,43
Categoria EP	0,00	-
Dirigenti di 2a fascia	-	-
Direttori/Direttrici generali	-	-
Totale	0,75	0,94

Il rapporto tra le variazioni di organico (in aumento o diminuzione per effetto di assunzioni e cessazioni) e l'organico dell'Ateneo per categoria e per genere mostra una riduzione di organico più accentuata rispetto al totale dell'organico per categoria fra gli uomini EP, seguiti dalle donne nella categoria C e dagli uomini in Categoria C. Risulta invece di segno positivo il turnover nella categoria D per le donne.

Figura 42 – Indice di turnover complessivo per genere e per categoria (2020)

<b>Categoria</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>
Collaboratori ed Esperti Linguistici (CEL)	0,00%	-6,67%
Categoria B	0,00%	0,00%
Categoria C	-6,56%	-16,23%
Categoria D	0,96%	9,60%
Categoria EP	-16,67%	0,00%
Dirigenti di 2a fascia	0,00%	0,00%
Direttori/Direttrici generali	0,00%	-
Totale	-2,17%	-0,45%

# B - Analisi di Contesto Anno 2021/2022

## B.1 Componente studentesca

Nella sotto-sezione relativa alla componente studentesca viene proposta un'analisi in ottica di genere degli iscritti e delle iscritte ai corsi di laurea e post-laurea. Le categorie da esaminare sono la componente studentesca iscritta a:

- Corsi di studio (triennali - LT, specialistici/magistrali - LS/M, a ciclo unico - LCU) (si veda sezione 3.1A)
- Corsi di dottorato e Scuole di specializzazione (si veda sezione 3.1B)

Gli ambiti di indagine suggeriti per le categorie di cui sopra sono:

- Composizione
- Mobilità
- Performance negli studi
- Tasso occupazionale e retribuzione dei/le laureati/e

I dati raccolti sono utilizzabili come indicatori di due fenomeni che possono verificarsi all'interno della componente studentesca: la segregazione verticale e quella orizzontale.

La segregazione verticale indica la maggiore difficoltà delle persone di uno o dell'altro genere nell'accesso e avanzamento negli studi, utilizzando tutte le opportunità offerte dall'istituzione universitaria. In questa luce vanno letti gli indicatori che misurano eventuali disparità di genere (gender gap) nell'accesso all'università, nella possibilità di completare gli studi nei tempi previsti e con buoni risultati, nell'accedere ai livelli più alti di formazione, nell'utilizzare l'arricchimento offerto dai programmi internazionali, e nella mobilità.

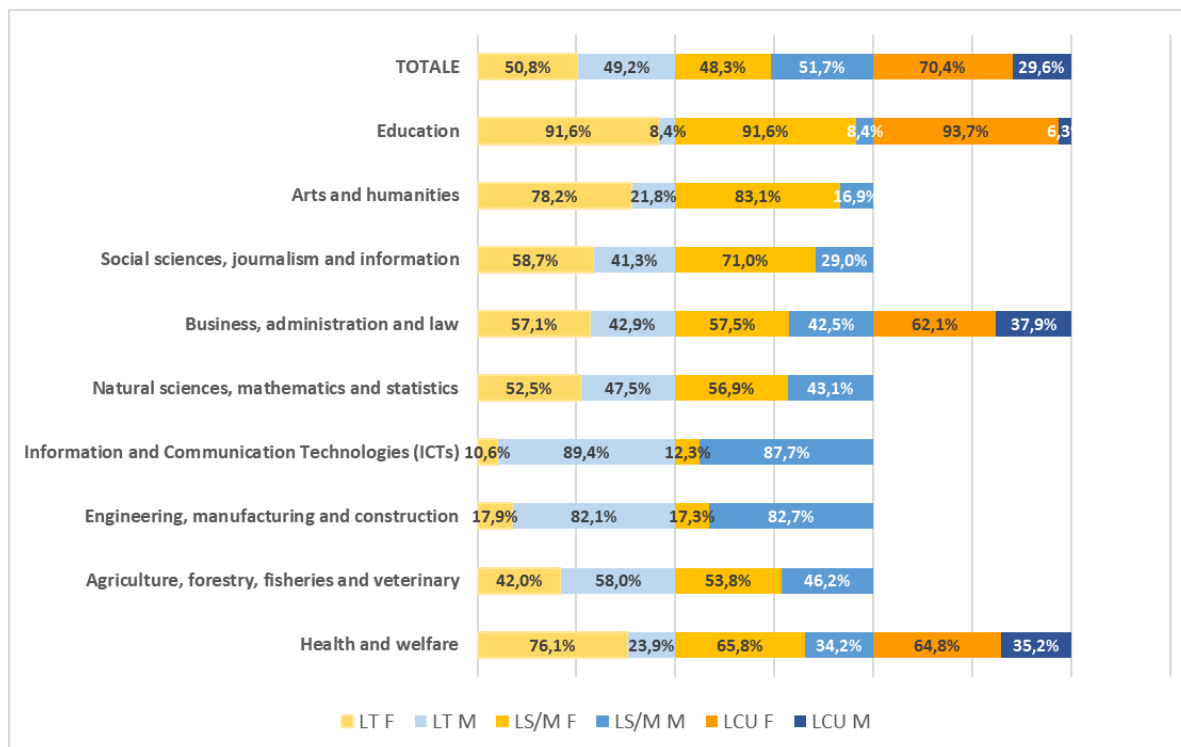
La segregazione orizzontale indica la concentrazione di un genere in un campo di studi. Il forte peso che gli stereotipi di genere diffusi nella società giocano nella scelta degli studi priva della ricchezza della diversità nei settori cruciali del paese (per es. ricerca tecnologica e insegnamento). La segregazione orizzontale produce effetti negativi anche a livello individuale, quando le persone appartenenti ad un genere tendono a concentrarsi in settori caratterizzati da peggiori condizioni di lavoro e retribuzioni più basse. Si osserva che il gender gap non è meno problematico e meritevole di attenzione se il genere in minoranza è quello maschile.

Nell'ultima Sezione si riportano gli esiti dell'indagine sulla componente studentesca svolta nel 2021 sull'impatto della pandemia nell'attività e nelle modalità di studio sulla base di indagine a cura della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane.

## B.2A Corsi di studio

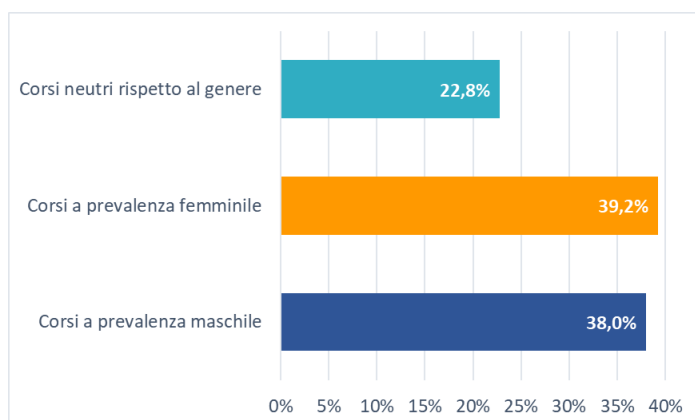
### B.A.1 Corsi di studio. Ambito A: Composizione

Figura A. 1 – Percentuale di iscritti/e per tipologia di corso, area di studio e genere (2021/2022)



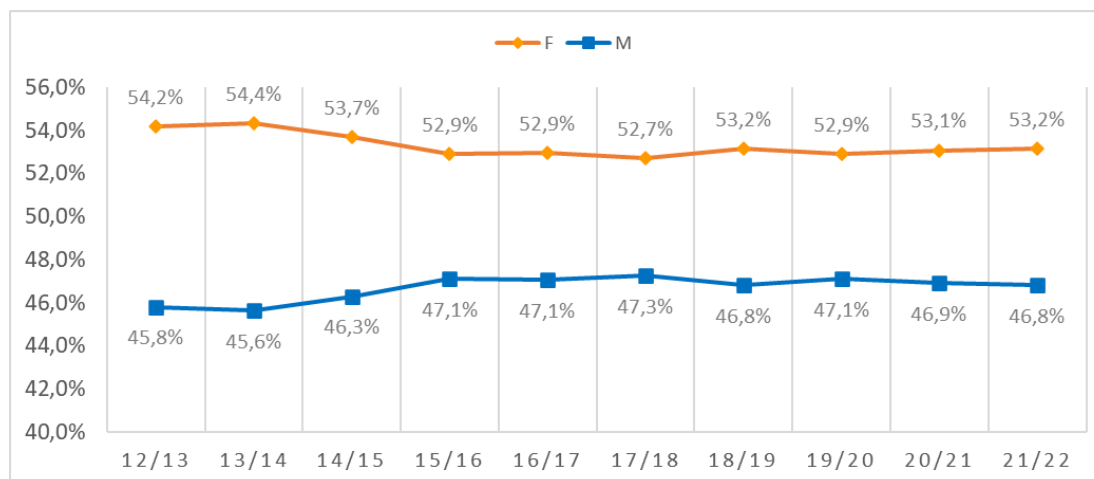
Come si vede dal grafico in Figura A.1, le aree di studio a netta prevalenza femminile sono quelle relative a corsi umanistici e di cura, mentre le aree a netta prevalenza maschile riguardano i corsi STEM (ICTs e ingegneria), con queste ultime che non riescono a invertire la tendenza: il dato dell'anno accademico 2021/2022 è leggermente peggiore rispetto all'anno precedente.

Figura A. 2 – Percentuale di corsi di studio segregati a prevalenza maschile, femminile, o neutri rispetto al genere (2021/2022)



La Figura A.2 mostra chiaramente come i corsi segregati (più di 3 su 4) siano nettamente superiori a quelli neutri rispetto al genere (meno di 1 su 4). Rispetto all'anno precedente, il dato sui corsi neutri rispetto al genere è sovrapponibile, mentre si registra un lieve calo dei corsi a prevalenza femminile.

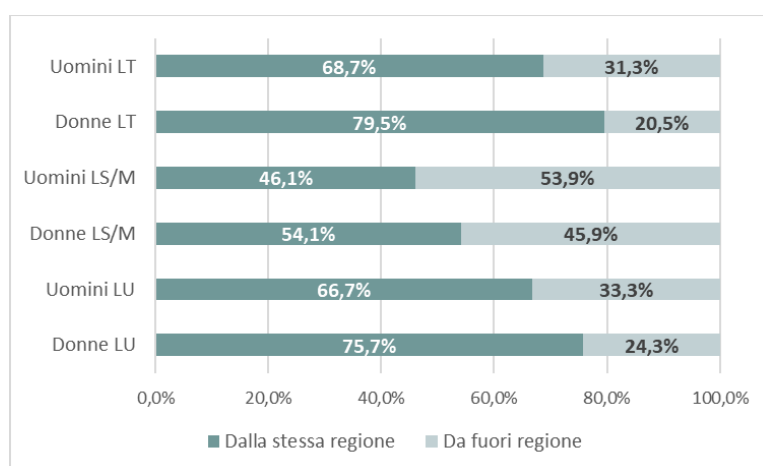
Figura A. 3 – Serie storica della componente studentesca per genere (dal 2012/2013 al 2021/2022)



In Figura A.3 si nota come le donne rimangano in maggioranza nella componente studentesca nel corso degli anni. Il gap era leggermente calato tra l'anno accademico 2012/2013 e il 2015/2016 per poi rimanere sostanzialmente invariato.

### B.1A.2 Corsi di studio. Ambito B: Mobilità

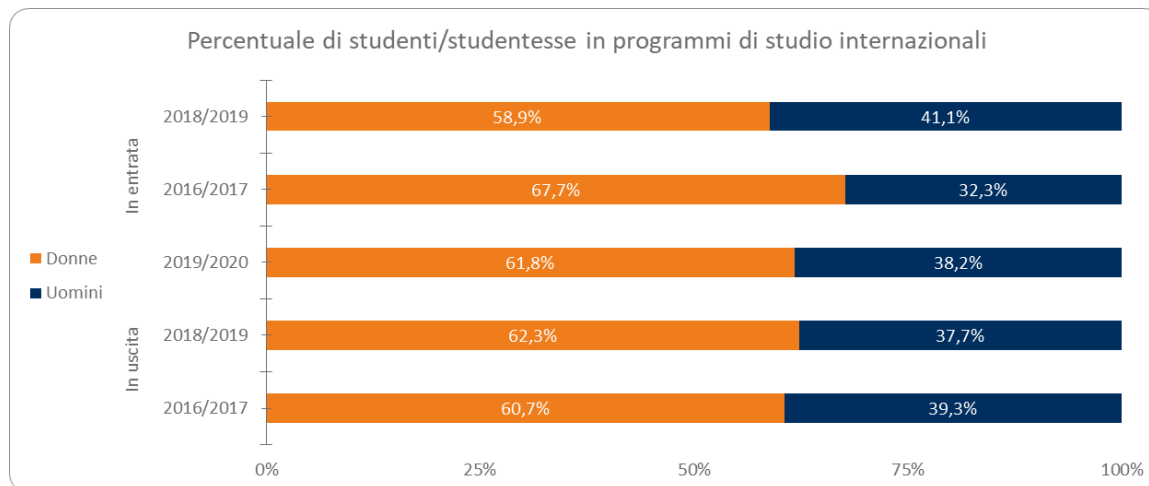
Figura A. 4 – Percentuale di iscritti/e per area geografica di provenienza, tipologia di corso (LT, LS/M, LCU) e per genere (2021/2022)



La Figura A.4 mostra come, in generale, gli studenti si spostano per studiare da fuori regione più di quanto (fatto 100 il dato di chi si sposta per raggiungere la sede di studio) si spostino da fuori regione le studentesse, a tutti i livelli di studio. Come atteso, la maggioranza degli studenti e delle studentesse provenienti da fuori regione si ha nei corsi di laurea specialistica/magistrale. Il dato è sovrapponibile a quello dell'anno precedente, a parte un lieve aumento di uomini provenienti da fuori regione sia per le lauree specialistiche, sia per le lauree magistrali a ciclo unico.

Figura A. 5 – Percentuale di studenti/esse in programmi di scambio internazionali in entrata e uscita,

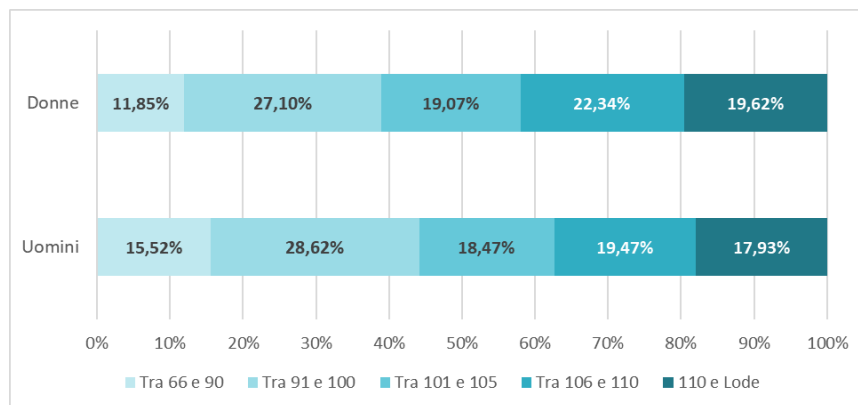
per genere (dal 2016/2017 al 2019/2020)



La Figura A.5, fatto 100 il flusso in entrata e in uscita nella mobilità internazionale mostra una maggiore mobilità delle studentesse.

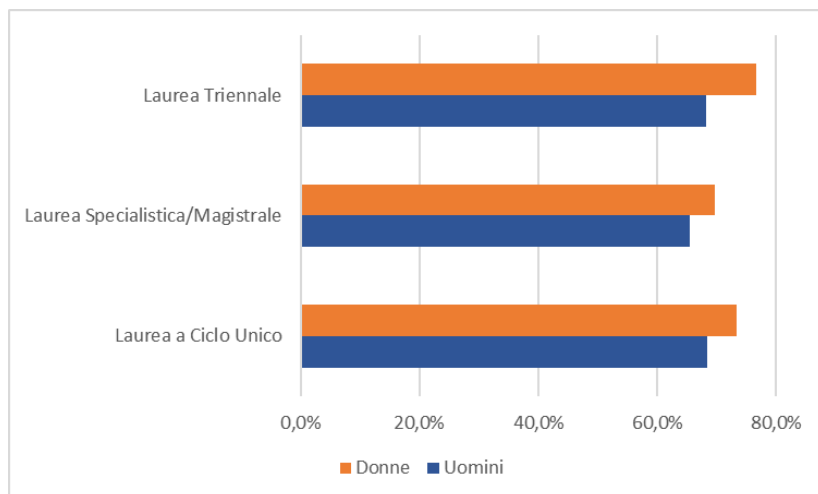
### B.1A.3 Corsi di studio. Ambito C: Performance

Figura A. 6 – Composizione percentuale di laureati/e per voto di laurea e genere (2021)



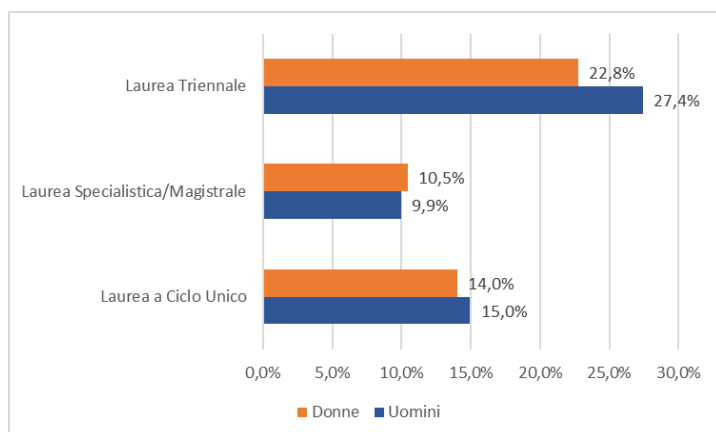
La Figura A.6 mostra come le donne abbiano un voto di laurea medio più alto rispetto alla componente maschile, anche se il gap si è ridotto rispetto all'anno precedente.

Figura A. 7 – Percentuale di laureati/e in corso per tipologia di corso e genere (2021)



In Figura A.7 vediamo come la percentuale di donne laureate in corso sia superiore alla percentuale di uomini laureati in corso rispetto alla totalità delle persone laureate. Questo accade per ogni tipo di laurea; tuttavia, il gap più significativo si registra nelle lauree triennali.

Figura A. 8 – Tasso di abbandono degli studi al primo anno, per tipologia di corso e genere (2020/2021)

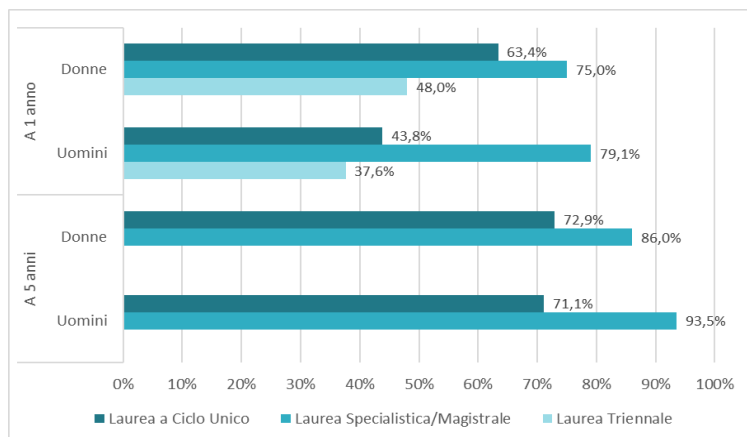


Il tasso di abbandono degli studi al primo anno (come mostrato in Figura A.8) è maggiore per gli uomini nelle lauree triennali e nelle lauree a ciclo unico, mentre è leggermente maggiore per le donne nei percorsi specialistici. Da segnalare l'aumento del dato rispetto alla scorsa rilevazione sia per le donne che per gli uomini e per tutti i tipi di laurea.



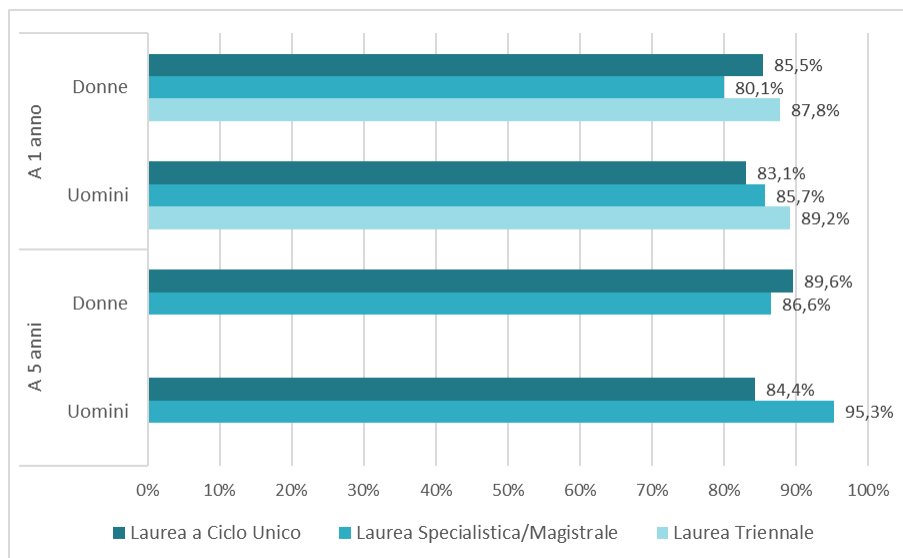
**B.1A.4 Corsi di studio. Ambito D: Tasso Occupazionale dei laureati e delle laureate**

Figura A. 9 – Tasso di occupazione di laureati/e a 1 anno e 5 anni dalla laurea, per tipologia di corso (LT, LS/M, LCU) e genere (2021)



La Figura A.9 mostra come il tasso di occupazione degli uomini a un anno sia maggiore di quello delle donne per le lauree specialistiche o magistrali, mentre sia inferiore per quanto riguarda i laureati triennali, in cui il tasso di occupazione a un anno dalla laurea è di circa 10 punti percentuali maggiore per le donne e per le lauree a ciclo unico in cui il tasso di occupazione a un anno per i laureati è inferiore di circa 20 punti percentuali. A 5 anni dalla laurea a ciclo unico il tasso di occupazione di uomini e donne si equivale mentre quello di chi ha conseguito laurea magistrale risulta di circa otto punti percentuali maggiore per gli uomini.

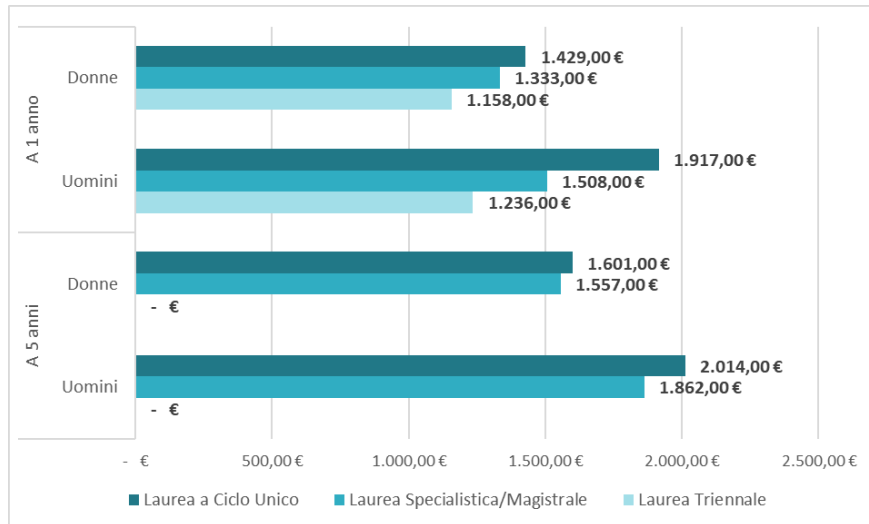
Si nota che a un anno dalla laurea in maggiore percentuale studiano o lavorano le donne laureate a ciclo unico, gli uomini con Laurea magistrale o con laurea triennale (Fig. A.10).  
 Figura A. 10 – Percentuale di laureati/e a 1 anno e 5 anni dalla laurea che lavorano o studiano, per tipologia di corso (LT, LS/M, LCU) e genere (2021)



A 5 anni dalla laurea è maggiore la percentuale di laureati che studiano o lavorano.

La retribuzione media a un anno e a cinque anni dalla laurea è sempre maggiore per i laureati rispetto alle laureate.

Figura A. 11 – Retribuzione mensile netta di laureati a 1 anno e 5 anni dalla laurea per tipologia di corso (LT, LS/M, LCU) e genere (2021)

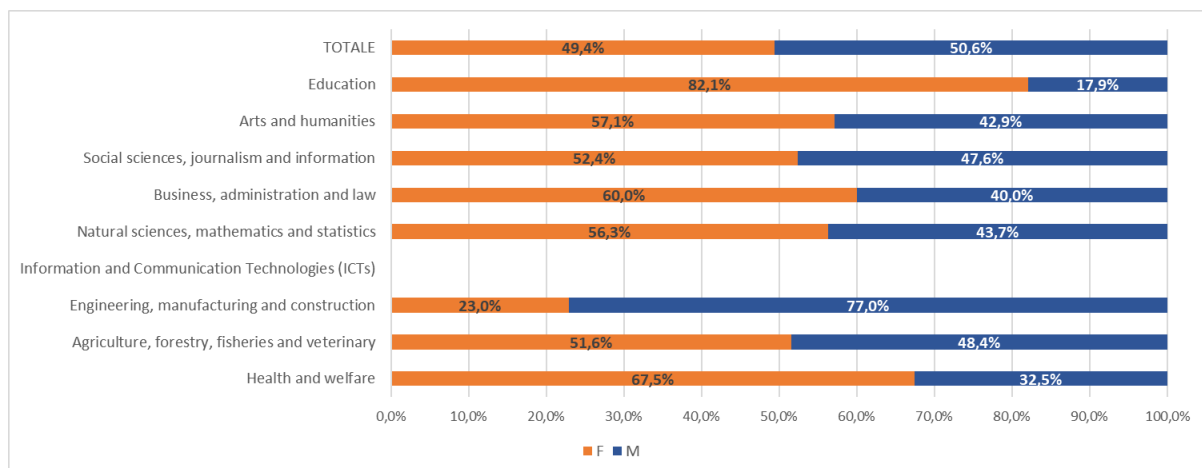


Si evidenzia quindi come, a livello aggregato, le donne si laureino con voti di laurea medi superiori a quelli maschili e percepiscono un salario inferiore rispetto gli uomini. Resta da analizzare come le retribuzioni medie differiscano a parità di area disciplinare del titolo di studio conseguito.

## B.1B Corsi di dottorato e scuole di specializzazione

### B.1B.1 Corsi di dottorato e scuole di specializzazione. Ambito A: Composizione

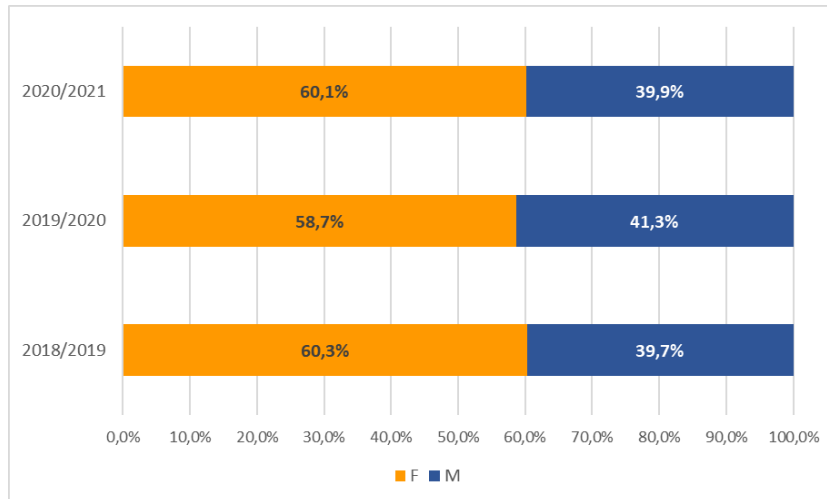
Figura A. 12 – Percentuale di iscritti/e per tipologia di corso, area di studio e genere (2021/2022)



La Figura A.12 mostra come i corsi di dottorato segregati siano inferiori e con un livello di segregazione più basso rispetto a quanto avviene per i corsi di laurea. L'area relativa ai corsi umanistici (*Arts and humanities*) risulta segregato nei corsi di laurea, mentre questo non avviene nei corsi di dottorato, anche se la percentuale di donne iscritte è in aumento rispetto all'anno precedente. La percentuale di donne iscritte è in aumento anche in *business* e in *engineering*. Le

altre aree che risultavano particolarmente segregate tra i corsi di laurea (soprattutto quelli triennali), mostrano per i corsi di dottorato un gap minore.

Figura A. 13 – Percentuale di iscritti/e alle Scuole di Specializzazione per genere (dal 2018/2019 al 2020/2021)



In Figura A.13 è possibile osservare come il gap tra iscritte e iscritti alle scuole di specializzazione sia tornato ai livelli pre-pandemici.

Figure A. 14 – Tasso di abbandono ai corsi di dottorato di ricerca per genere (2020/2021)

ANNO	%		Iscritti 1° anno		Abbandoni 1° anno	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
2020/21	6,7%	4,1%	75	97	5	4
2019/20	9,5%	11,7%	95	94	9	11
2018/19	2,4%	4,8%	82	84	2	4
2017/18	10,3%	13,0%	39	77	4	10

La Figura A.14 mostra come il tasso di abbandono ai corsi di dottorato sia in calo rispetto all'anno precedente. Tuttavia, per la prima volta negli ultimi 4 anni, gli abbandoni da parte di dottorande superano in percentuale gli abbandoni da parte di dottorandi.

## B.2 Personale docente e ricercatore

Nella sezione Personale Docente e Ricercatore viene proposta un'analisi delle carriere accademiche in un'ottica di genere.

Le categorie da esaminare sono:

- Titolari di assegno di ricerca (AR)
- Personale Ricercatore a tempo determinato (RTDA, RTDB)
- Personale Ricercatore a tempo indeterminato (RU)
- Personale Docente di II fascia (PA)
- Personale Docente di I fascia (PO)

Gli ambiti di indagine suggeriti per le categorie di cui sopra sono:

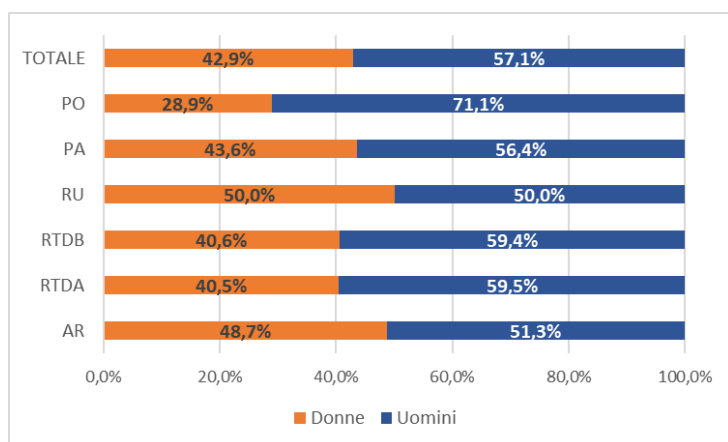
- Composizione
- Carriera
- Ricerca
- Didattica

Nella classificazione per il personale docente e ricercatore si è deciso di utilizzare il sistema di classificazione per Aree CUN, al fine di consentire un'analisi più accurata e aderente al sistema accademico italiano, tenendo presente che una stessa area CUN può essere suddivisa tra classi diverse (i settori scientifico disciplinari).

Anche nell'analisi di contesto relativa al personale docente e ricercatore sono stati selezionati indicatori di segregazione orizzontale e verticale. Entrambi i fenomeni sono efficacemente sintetizzati nel "Rapporto di femminilità" che evidenzia l'evoluzione temporale della concentrazione femminile in alcuni ruoli e settori. Nell'analizzare il gender gap nelle prospettive di carriera, particolare attenzione è rivolta ad individuare la linea di tendenza, per valutare se la segregazione verticale sia un fenomeno destinato a ridursi nel tempo. I dati sulle serie storiche sull'età media e sui passaggi di ruolo hanno questo scopo.

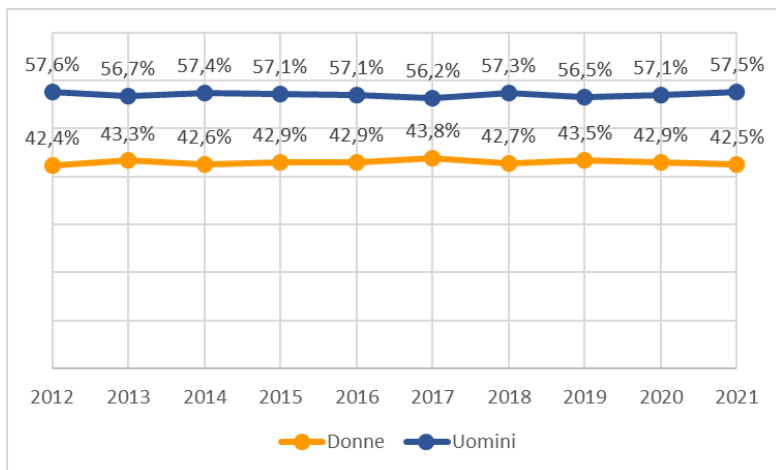
### **B.2.1 Personale docente e ricercatore. Ambito A: Composizione**

*Figura B. 1 – Distribuzione per genere e ruolo (2021)*



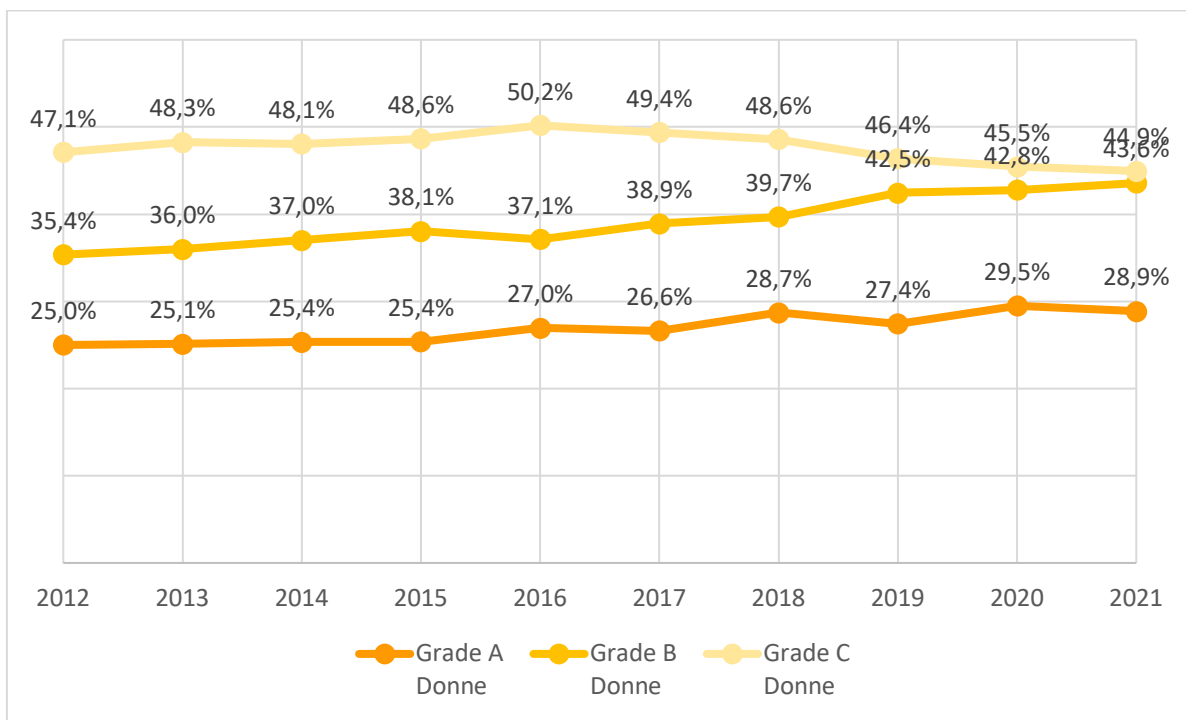
La Figura B1. mostra nettamente come la sostanziale parità nella numerosità tra uomini e donne nel personale docente e ricercatore la si trovi nel ruolo più precario rappresentato dagli assegnisti di ricerca. Rispetto all'anno precedente si riduce il gap tra il personale RTDb e il personale PA, mentre aumenta leggermente tra le Professoresse Ordinarie e i Professori Ordinari.

Figura B. 2 – Serie storica del personale docente e ricercatore per genere (dal 2012 al 2021)



La Figura B.2 mostra come nell'ultimo decennio le donne siano sempre state leggermente sottorappresentate tra il personale docente e ricercatore di UNIMORE, con un dato che oscilla tra il 42,4% del 2012 (dato minimo dell'ultimo decennio) e il 43,8% del 2017 (dato massimo dell'ultimo decennio). Sostanzialmente la distribuzione donne/uomini nell'ultimo decennio rimane pressoché invariata.

Figura B. 3 – Serie storica del personale docente e ricercatore donna per ruolo (dal 2012 al 2021)

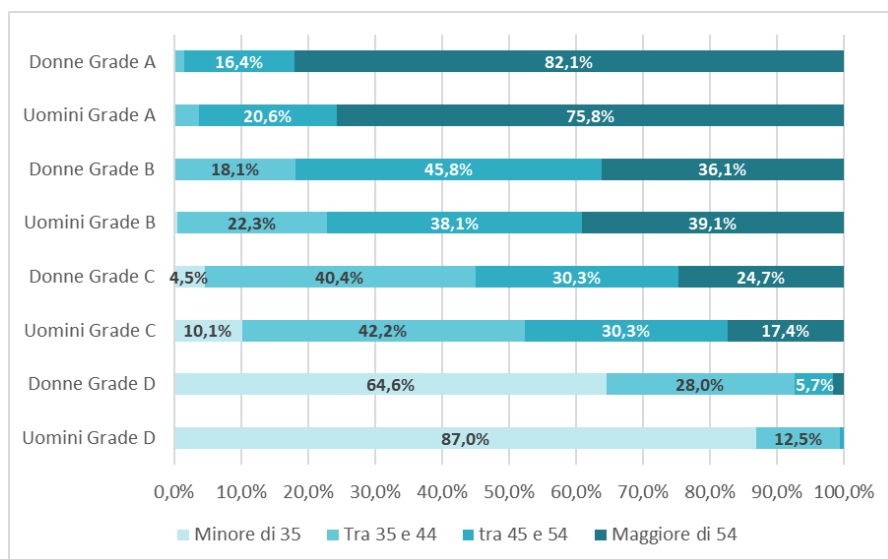


Legenda: Grade A: PO; Grade B: PA; Grade C: RTDb+RTDa+RU

La Figura B.3 mostra come dal 2012 al 2021 la percentuale di donne nei ruoli di Professoressa Ordinaria (Grade A) e Associata (Grade B) sia aumentata dal 35% al quasi 44% per il ruolo di associata e dal 25% a quasi il 29% nel ruolo di prima fascia. Negli ultimi

anni si registra invece un trend negativo per il dato sulla percentuale di donne ricercatrici (50% nel 2016 e poco meno del 45% nel 2021).

Figura B. 4 – Distribuzione per genere, ruolo e classe d'età (2021)



Legenda: Grade A: PO; Grade B: PA; Grade C: RTDb+RTDa+RU; Grade D: Assegnisti/e

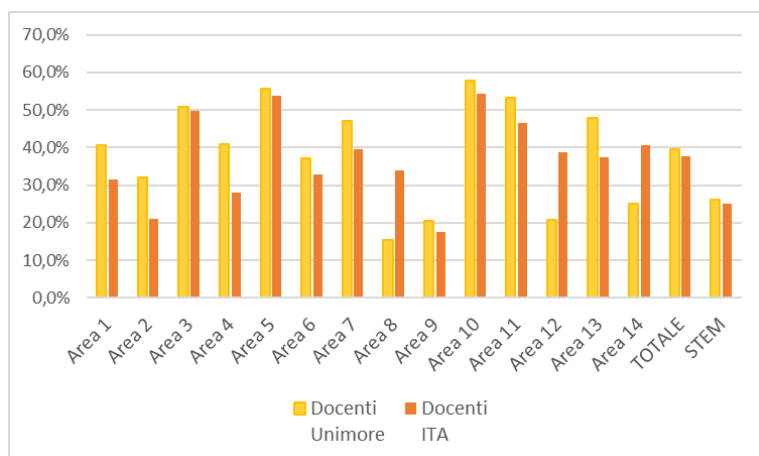
In Figura B.4 si nota come le donne appartengano a una fascia d'età maggiore rispetto alla componente maschile in quasi tutti i ruoli (soprattutto nei Grade A, C e D).

Figura B. 5 – Età media per genere e ruolo (2020)

ETA' MEDIA		
	Donne	Uomini
PO	60,32	58,77
PA	52,27	52,23
RU	52,97	52,21

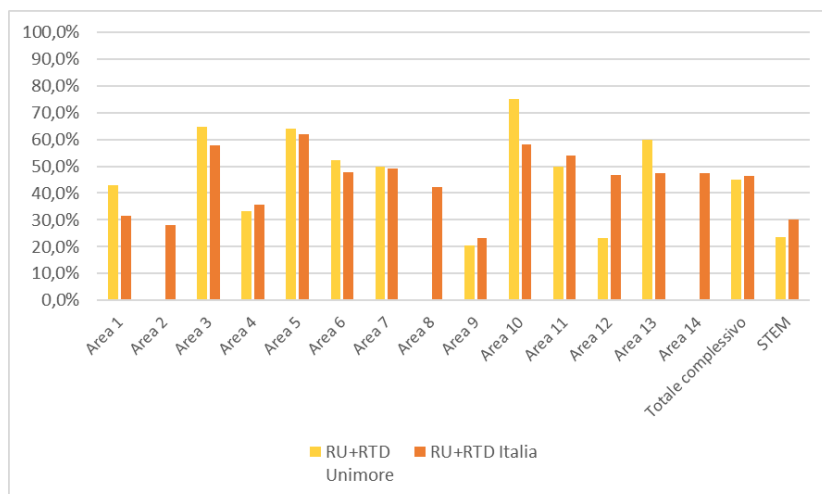
La Figura B.5 mostra come l'età media delle donne sia maggiore di quella degli uomini nel ruolo di prima fascia.

Figura B. 6 – Percentuale di donne nella componente docente per area: confronto con il dato nazionale (2021)



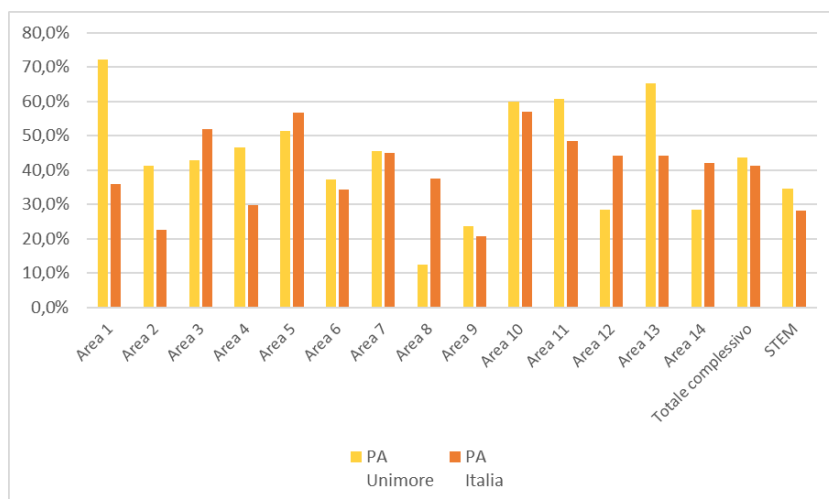
Il confronto tra la percentuale di donne nella componente docente per area tra UNIMORE (barra gialla) e media nazionale (barra arancione) mostra in Figura B.6 come la percentuale di donne sia nettamente più alta in UNIMORE nelle aree 1 (scienze matematiche e informatiche), 2 (scienze fisiche), 4 (scienze della terra) e 13 (scienze economiche e statistiche); allo stesso tempo si nota una percentuale nettamente più bassa rispetto alla media nazionale nelle aree 8 (ingegneria civile e architettura), 12 (scienze giuridiche) e 14 (scienze politiche e sociali).

Figura B. 7 – Percentuale di donne RU + RTD per area: confronto con il dato nazionale (2021)



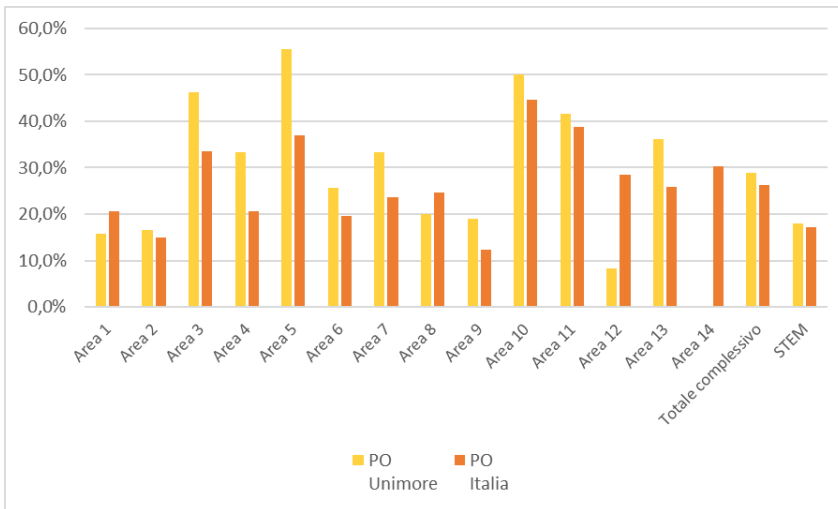
La Figura B.7 mostra come in UNIMORE vi sia in percentuale più personale ricercatore a tempo determinato e indeterminato rispetto alla media nazionale soprattutto nelle aree 1, 10 (scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche) e 13. Il dato percentuale è invece molto inferiore solamente nell'area 12.

Figura B. 8 – Percentuale di donne PA per area: confronto con il dato nazionale (2021)



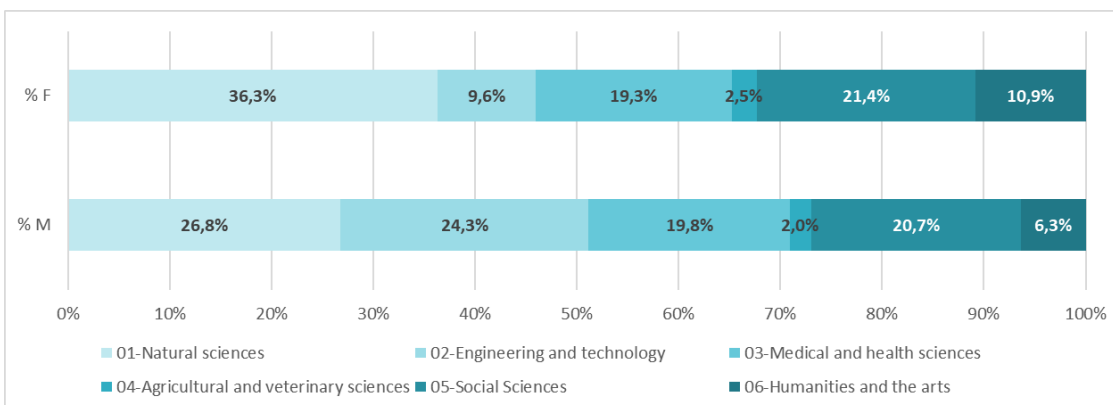
Per quanto riguarda il dato sulle Professoresshe associate (Figura B.8) in UNIMORE il dato percentuale è significativamente più alto rispetto a quello nazionale nelle aree 1, 2, 4, 11 (scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche) e 13. Sono invece sottorappresentate rispetto al dato nazionale nei settori 12 e 14.

Figura B. 9 – Percentuale di donne PO per area: confronto con il dato nazionale (2021)



Infine, a livello di Professoresse ordinarie (Figura B.9) il dato di UNIMORE mostra una percentuale di professoresse ordinarie maggiore nelle aree 3 (scienze chimiche), 4, 5 (scienze biologiche), 7 (scienze agrarie e veterinarie) e 13. Il divario negativo maggiore si registra invece nell'area 12. Da segnalare come nell'area 9 (ingegneria industriale e dell'informazione) il dato di UNIMORE sia più alto della media nazionale, pur rimanendo una delle aree tipicamente occupate da uomini e in cui le donne sono meno rappresentate in assoluto.

Figura B. 10 – Distribuzione personale docente di prima fascia per aree di Ricerca & Sviluppo in She Figures (2021)



Osservando la distribuzione dei professori e delle professoresse ordinarie/e dal punto di vista delle aree proposte da *She Figures* (Figura B.10), si nota come la principale differenza si trova nell'area 2 (*Engineering and technology*), in cui abbiamo circa 1/4 del totale degli uomini e solamente 1/10 del totale delle donne.



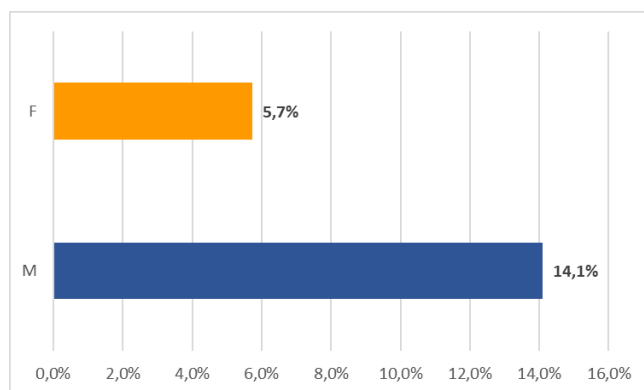
Figura B. 11 – Rapporto di femminilità (2018 vs 2021)

AREA_SD	RTD		RU		PA		PO	
	2018	2021	2018	2021	2018	2021	2018	2021
01-Scienze matematiche e informatiche	0,50	1,25	1,20	0,25	1,29	2,60	0,31	0,19
02-Scienze fisiche	2,00	0,00	0,00	0,00	0,55	0,70	0,25	0,20
03-Scienze chimiche	0,00	0,33	2,50	3,33	0,78	0,75	1,20	0,86
04-Scienze della terra	0,00	1,00	0,67	0,00	0,57	0,88	0,50	0,50
05-Scienze biologiche	2,00	1,67	1,36	1,83	1,20	1,06	0,78	1,25
06-Scienze mediche	1,86	1,00	1,00	1,20	0,50	0,59	0,46	0,35
07-Scienze agrarie e veterinarie	1,00	0,00	2,00	2,00	0,50	0,83	0,50	0,50
08-Ingegneria civile e Architettura	0,00	0,00	0,00	-	0,25	0,14	0,25	0,25
09-Ingegneria industriale e dell'informazione	0,32	0,32	0,20	0,00	0,31	0,31	0,20	0,24
10-Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	-	2,00	1,75	-	1,29	1,50	1,00	1,00
11-Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	1,33	1,33	1,60	0,67	1,25	1,55	0,80	0,71
12-Scienze giuridiche	0,00	-	0,57	0,60	0,20	0,40	0,11	0,09
13-Scienze economiche e statistiche	1,50	5,00	1,00	0,80	1,46	1,89	0,41	0,57
14-Scienze politiche e sociali	0,00	-	-	-	0,25	0,40	0,00	0,00

In Figura B.11 appare chiaro come il rapporto di femminilità sia favorevole alle donne (valore maggiore di 1) solamente per scienze biologiche nella categoria PO e per scienze matematiche e informatiche, scienze biologiche, scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche, scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche, scienze economiche e statistiche per la categoria PA. Tra i ricercatori e le ricercatrici a tempo determinato, la situazione è leggermente più omogenea. In generale, si nota una situazione sostanzialmente invariata nell'ultimo triennio.

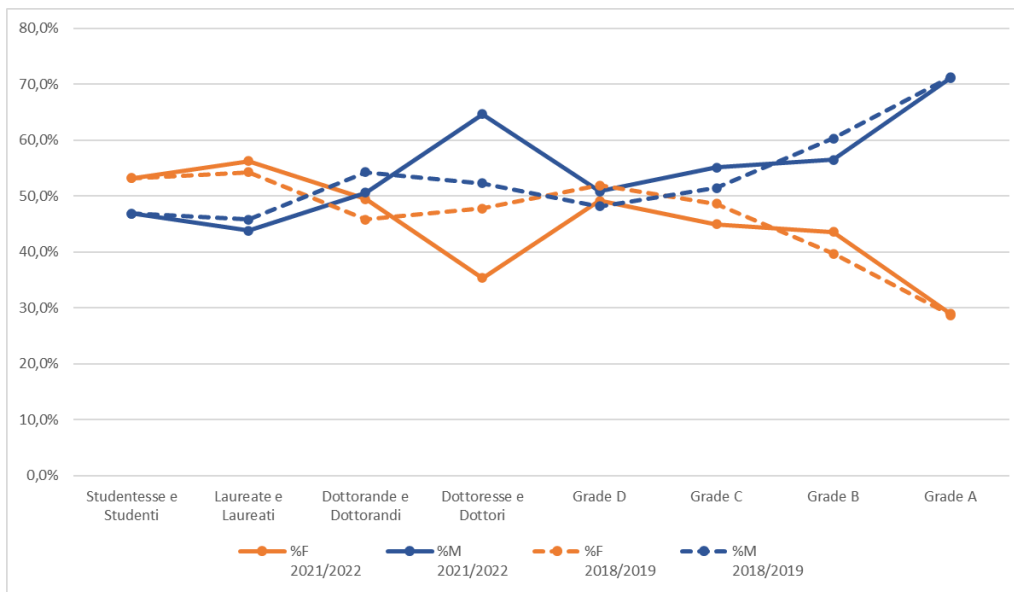
#### B.2.2 Personale docente e ricercatore. Ambito B: Carriere

Figura B. 12 – Percentuale di personale docente di prima fascia sul totale del personale docente e ricercatore per genere (2021)



La Figura B. mostra chiaramente come la percentuale di personale docente di prima fascia sul totale del personale docente e ricercatore sia molto più bassa per le donne rispetto agli uomini.

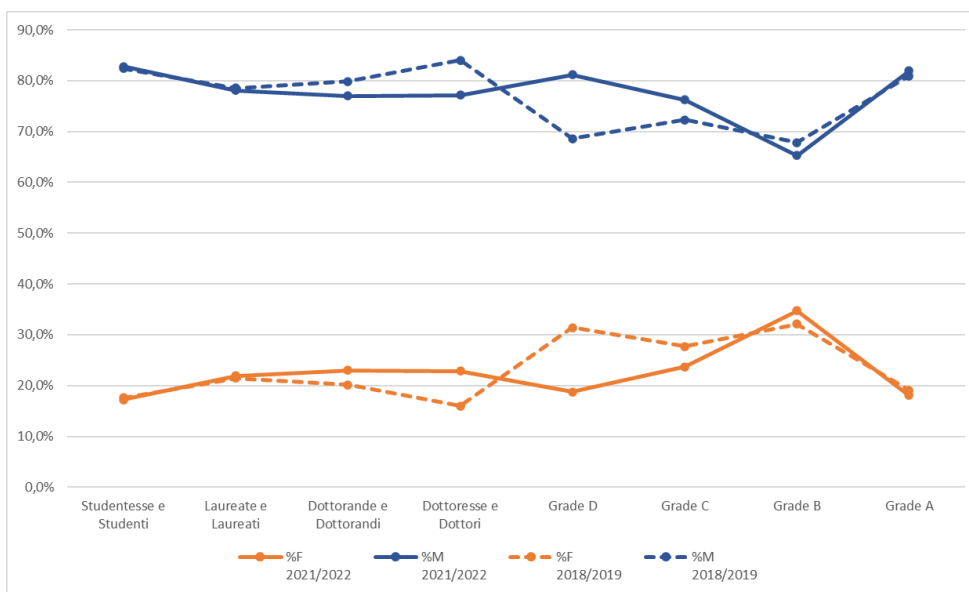
Figura B. 13 – Forbice delle carriere universitarie e accademiche in tutte le aree di studio (2018/2019 vs 2021/2022)



Legenda: Grade A: PO; Grade B: PA; Grade C: RTDb+RTDa+RU; Grade D: Assegnisti/e

In Figura B.13 appare chiara la forbice delle carriere in UNIMORE. La componente studentesca, laureate e laureati sono a prevalenza femminile. Il dato del 2021/2022 ci dice che fra i dottorandi e nel Grade D (Assegnisti/Assegniste) si rileva una sostanziale parità, Per dottoresse e dottori di ricerca, si rileva l'apertura di un gap a svantaggio delle donne, e dal ruolo di ricercatore si apre nuovamente il gap a svantaggio delle donne. Rispetto al 2018/2019, la forbice si apre ancora di più per quanto riguarda laureate e laureati, dottori e dottoresse di ricerca e fra ricercatori e ricercatrici, mentre si sta riducendo nel ruolo di associato (Grade B).

Figura B. 14 – Forbice delle carriere universitarie e accademiche in area STEM (2017/2018 vs 2020/2021)



Legenda: Grade A: PO; Grade B: PA; Grade C: RTDb+RTDa+RU; Grade D: Assegnisti/e

Per quanto riguarda le aree STEM (Figura B.14) la presenza maschile è sempre superiore a quella delle femmine. Il gap minore si nota nel ruolo di Associato, mentre il gap maggiore si ha nel ruolo di Ordinario e tra studentesse e studenti.

Figura B. 15 – Glass Ceiling Index (2021 vs 2018)

	2021	2018
<b>GCI</b>	1,47	1,49

Figura B. 16 – Passaggi di Ruolo (da RD a PA) per Genere e Area CUN (2021)

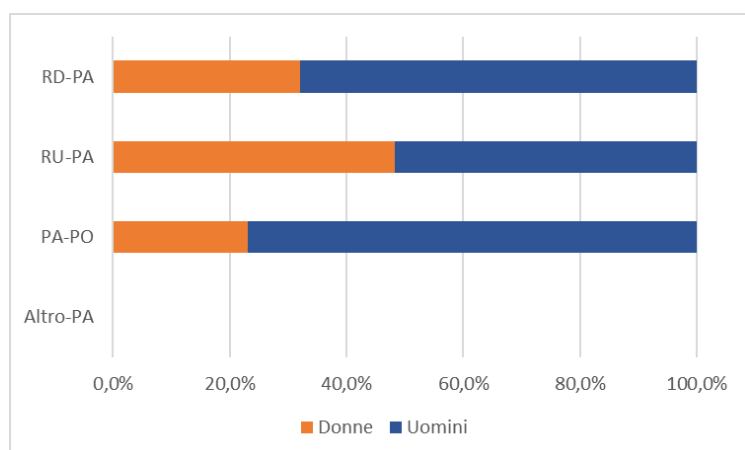
ANNO 2021   totale = 80	RD-PA		RU-PA		PA-PO	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
	Scienze matematiche e informatiche	-	-	2	1	-
Scienze fisiche	1	1	-	1	-	1
Scienze chimiche	-	2	1	2	2	1
Scienze della terra	-	1	2	2	-	1
Scienze biologiche	1	1	2	1	-	-
Scienze mediche	2	3	1	3	-	3
Scienze agrarie e veterinarie	-	1	1	-	-	-
Ingegneria civile e architettura	-	-	-	-	-	-
Ingegneria industriale e dell'informazione	1	4	1	2	1	4
Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	-	-	1	1	1	1
Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	2	2	1	1	-	-
Scienze giuridiche	-	1	-	1	-	4
Scienze economiche e statistiche	1	1	-	-	2	3
Scienze politiche e sociali	-	-	2	-	-	-
<b>Totale</b>	<b>8</b>	<b>17</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>6</b>	<b>20</b>

La Figura B.16 mostra come per quanto riguarda i passaggi di ruolo da ricercatore e ricercatrice a tempo determinato a Professore/ssa Associato/a le donne non superino gli uomini in nessuna delle aree disciplinari.

Nel passaggio di ruolo da ricercatore e ricercatrice a tempo indeterminato alla qualifica di Professore Associato vi è una sostanziale parità tra donne promosse e uomini promossi.

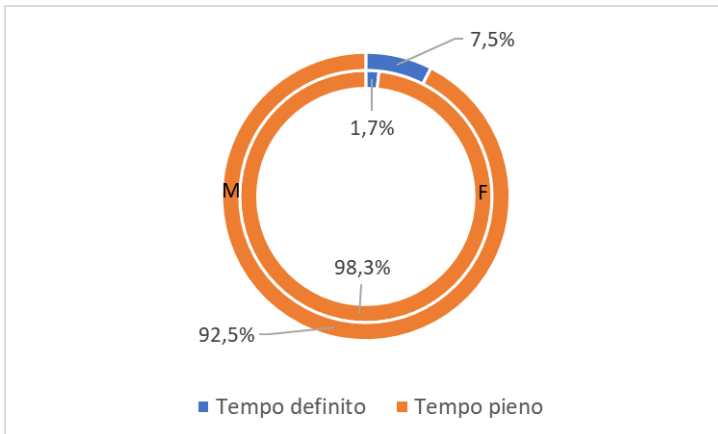
Nel passaggio da Professore Associato a Ordinario, le donne superano gli uomini solo nel settore scienze chimiche, e in totale rappresentano solamente meno di 1/3 delle promozioni.

Figura B. 17 – Passaggi di Ruolo per Genere e Area CUN (2021)



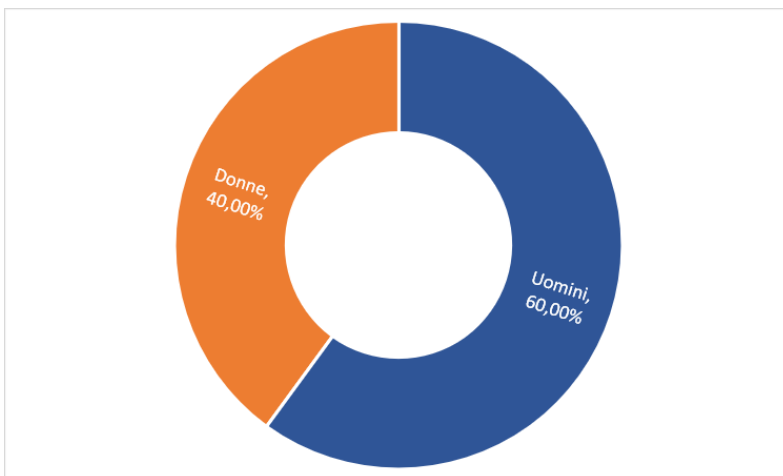
A livello generale, nei passaggi di ruolo troviamo parità nei passaggi da ricercatore e ricercatrice a tempo indeterminato a Professore Associato e da Professore Associato a Professore Ordinario. Invece, nelle restanti promozioni vi è una prevalenza maschile.

Figura B. 18 – Distribuzione regime impiego per genere (2021)



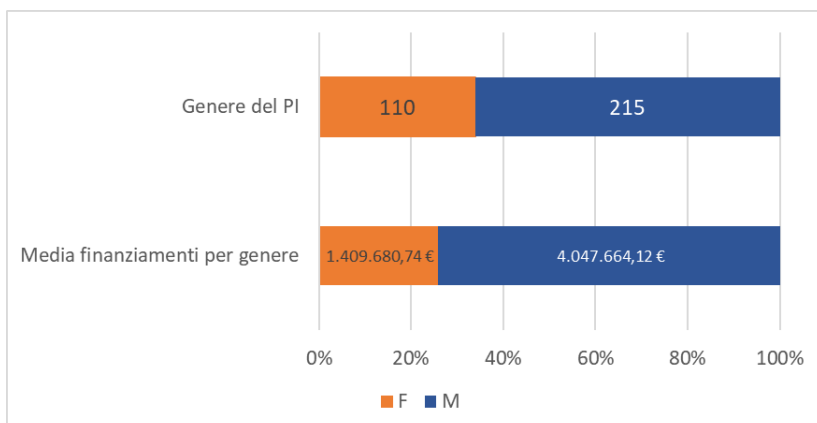
La figura B.18 mostra come siano maggiormente gli uomini (anello più esterno) a fare ricorso al tempo definito nel personale docente e ricercatore di UNIMORE nell'anno 2021 (in riduzione rispetto l'anno precedente).

Figura B. 19 – Fruizione anno sabbatico (anni 2020 e 2021)



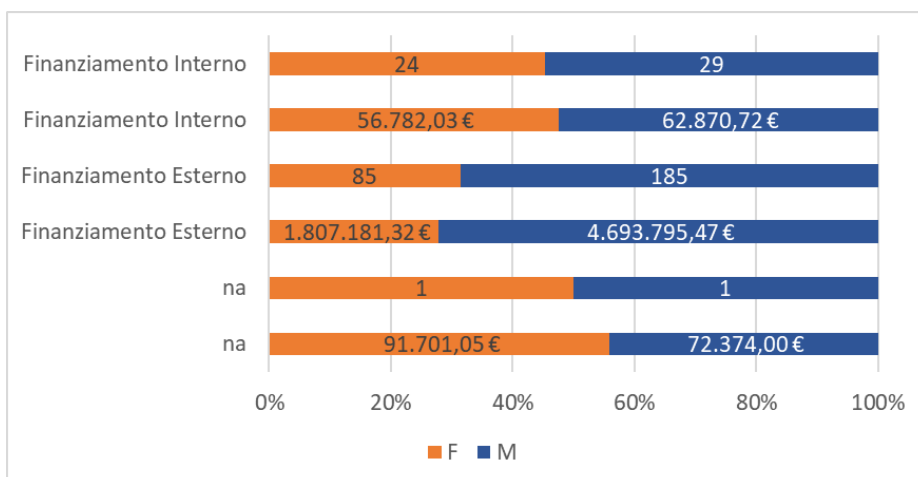
La Figura B.19 mostra come fatto 100 chi fruisce dell'anno sabbatico sia maggiore la percentuale di uomini che ne fruisce.

Figura B. 20 – Principal Investigators nei Progetti PRIN/SIR/ERC/ALTRI PROGETTI per genere e finanziamento erogato



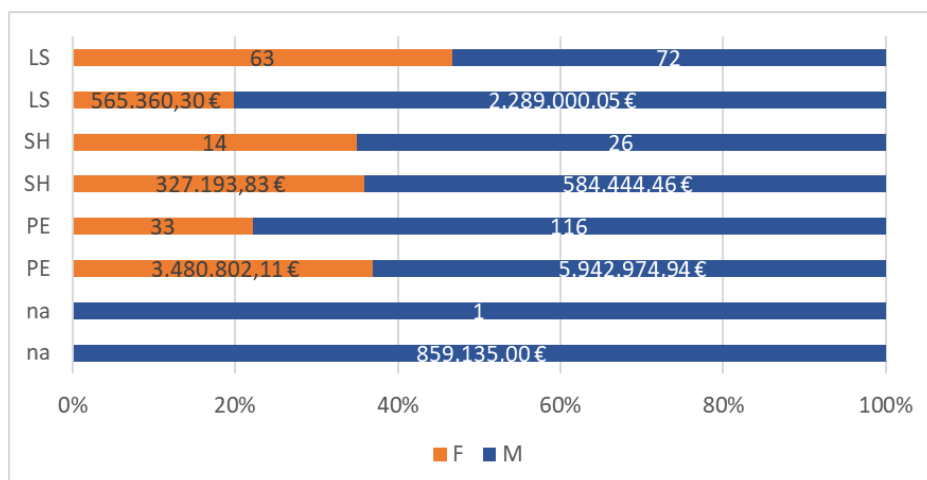
La Figura B.20 mostra come dei 325 progetti attivi nel corso del 2021, circa il 65% dei *Principal Investigators (PIs)* siano uomini. Ancora più sbilanciata verso gli uomini la percentuale di fondi erogati, in cui per il 75% circa sono destinati a progetti il cui PI è uomo.

Figura B. 21 – Principal Investigators e media pro capite di fondi di ricerca interni e esterni per genere (2021)



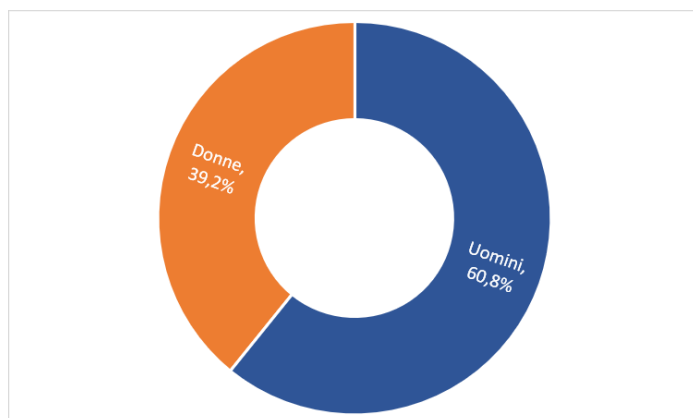
La Figura B.21 mostra come la ripartizione dei fondi provenienti da finanziamenti interni sia più equamente distribuita rispetto alla ripartizione di fondi provenienti da finanziamenti esterni anche in termini del genere del PI.

Figura B. 22 – Finanziamenti progetti PRIN/SIR/ERC/ALTRI PROGETTI per settore scientifico ERC e genere del PI (2021)



Per quanto riguarda i dati sul genere del PI e finanziamenti per settore scientifico, si può affermare che (Figura B.22) la distribuzione di genere per PI è maggiormente bilanciata nel settore *Life sciences*, mentre è meno bilanciata nel settore *Mathematics, physical sciences, information and communication, engineering, universe and earth sciences*. Tuttavia, l'opposto accade per quanto riguarda lo stanziamento dei finanziamenti. In generale, si nota come sia PI sia finanziamenti siano a favore degli uomini per ogni settore scientifico-disciplinare.

Figura B. 23 – Percentuali di relatori e relatrici tesi di laurea per genere (anni dal 2018 al 2021)



Tra il 2018 e il 2021 (Figura B.23) il 61% circa dei relatori di tesi di laurea è uomo, contro circa il 39% di relatrici.

### B.3 Personale Tecnico Amministrativo

In questa sezione viene proposta un'analisi di alcune caratteristiche e percorsi professionali del Personale Tecnico Amministrativo (PTA) in un'ottica di genere.

Le categorie da esaminare sono:

- Personale Tecnico Amministrativo

- Personale Collaboratore ed Esperti Linguistici

Gli ambiti di indagine suggeriti per le categorie di cui sopra sono:

- Composizione (segregazione orizzontale e verticale)
- Situazione occupazionale
- Assenze
- Turnover
- Retribuzione

Gli indicatori dell'ambito A permettono di ottenere una fotografia dello stato del personale da un punto di vista demografico (età e genere), livello di scolarità e distribuzione nelle diverse categorie e aree professionali. Questa fotografia ha lo scopo di evidenziare l'eventuale presenza di fenomeni di segregazione verticale e di segregazione orizzontale.

Gli indicatori relativi all'ambito B hanno lo scopo di evidenziare le eventuali differenze nelle condizioni di impiego di donne e uomini, con riferimento, in particolare, alla tipologia di contratto e al regime di impiego. Nel primo caso, l'analisi per tipologia di contratto offre alcune indicazioni sulle condizioni di precarietà occupazionale di donne e uomini. La distribuzione per regime di impiego è utile per mettere in luce le scelte individuali in termini di equilibrio tra vita privata e lavoro e le corrispondenti opportunità offerte dall'Ateneo. Un ulteriore approfondimento delle analisi suggerite può essere fatto segmentando le distribuzioni per età anagrafica e/o anzianità aziendale.

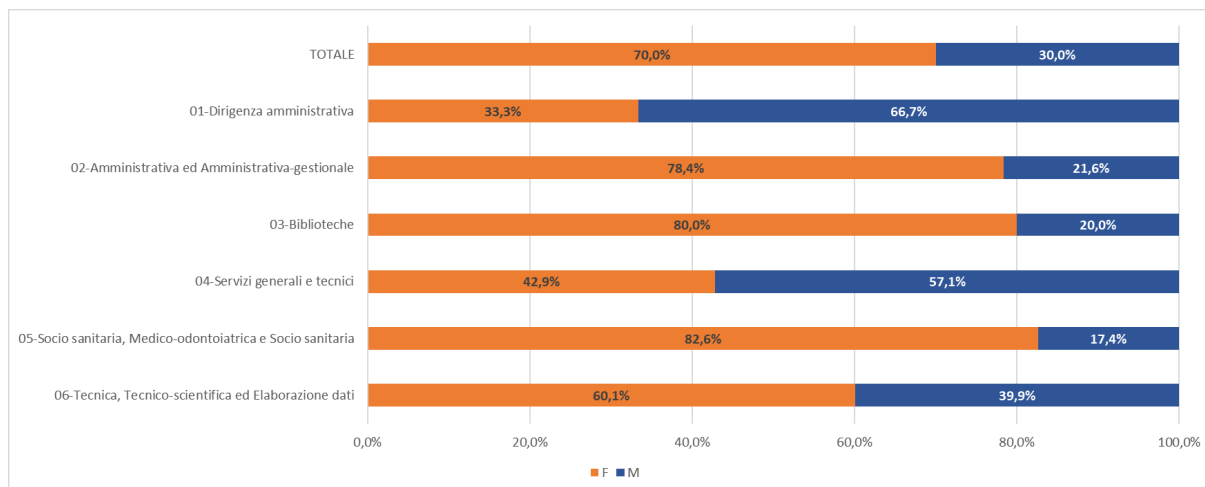
L'ambito C fornisce ulteriori indicazioni sulla ripartizione del lavoro di cura e sull'impatto che questo ha sull'impiego del personale. In questo senso si suggerisce di effettuare un'analisi per cause che tenga conto delle assenze per congedi parentali e malattia dei figli, insieme con le assenze relative alle Legge 104/92.

Gli indicatori relativi all'ambito D hanno lo scopo di rappresentare, con riferimento alle diverse categorie e aree funzionali, la situazione occupazionale per genere in conseguenza di assunzioni e dimissioni, di evidenziare se l'entrata di nuovo personale e le uscite comportino eventuali squilibri tra i generi che sono presenti nelle diverse categorie e aree funzionali.

Infine, gli indicatori relativi all'ambito E, per il cui calcolo sono necessari dati interni, hanno lo scopo di verificare – in particolare per le voci retributive non strettamente collegate alla posizione, ma per le indennità che spesso derivano da opportunità offerte o da comportamenti attivi delle persone – la presenza di un differenziale retributivo collegato al genere in Ateneo.

### B.3.1 Personale Tecnico Amministrativo. Ambito A: Composizione

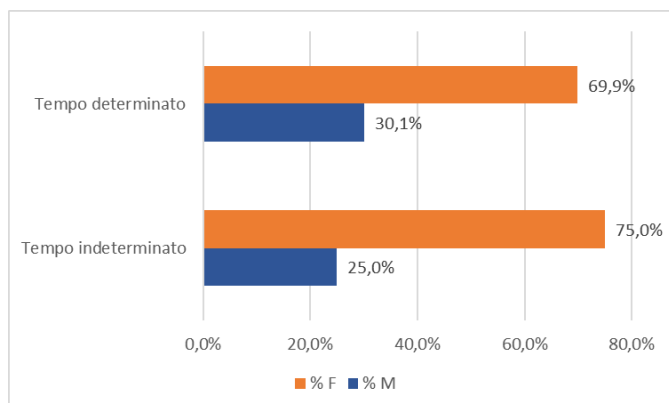
Figura C. 1 – Distribuzione per genere e area funzionale d'impiego (2021)



La Figura C.1 mostra come le donne siano in maggioranza rispetto agli uomini nel Personale Tecnico-Amministrativo di UNIMORE (70% del totale del personale), soprattutto nelle aree amministrative, biblioteche e sociosanitarie. Le donne sono poi in maggioranza anche nell'area tecnica, mentre sono in lieve minoranza dell'area dei servizi generali e tecnici (in aumento rispetto l'anno precedente). Nella dirigenza amministrativa le donne occupano solo 1/3 del totale.

### B.3.2 Personale Tecnico Amministrativo. Ambito B: Situazione occupazionale

Figura C. 2 – Distribuzione per genere e tipologia di contratto (2021)

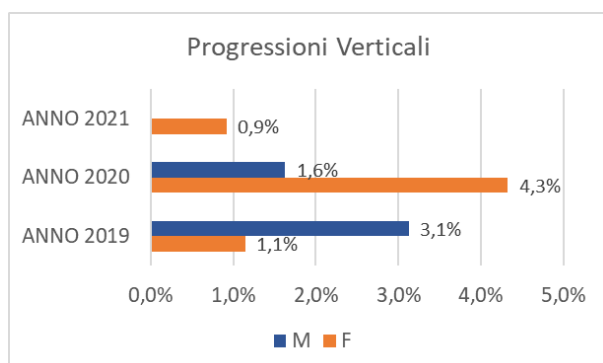


Le donne occupano il 70% (più di 73% nell'anno precedente) circa dei contratti a tempo determinato e il 75% (percentuale in aumento rispetto all'anno precedente) dei contratti a tempo indeterminato (Figura C.2).



### B.3.3 Progressioni di carriera

Figura C. 3 – Progressioni verticali di carriera per genere (triennio 2019-2021)



La Figura C. 3 mostra come nell'anno 2021 non si siano verificate progressioni di carriera per gli uomini e abbiano riguardato circa l'1% delle donne. Nel 2020 sono state maggiori le progressioni di carriera verticali per le donne e nel 2019 per gli uomini.

### B.3.4 Indennità di responsabilità

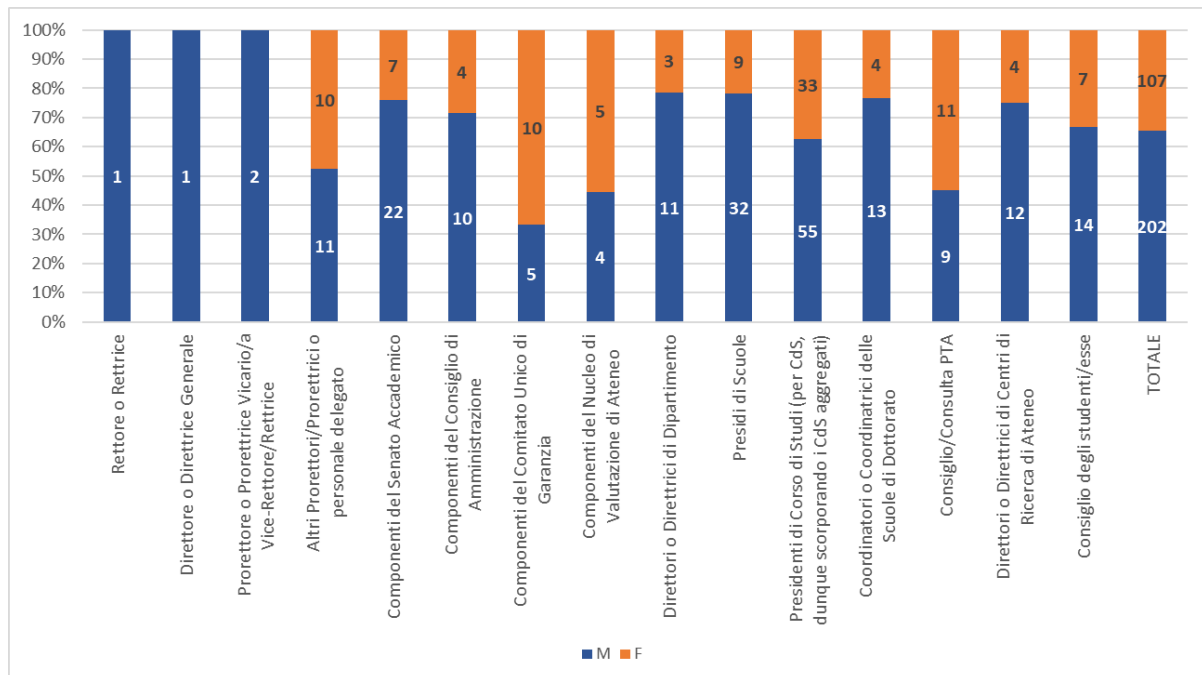
Figura C. 4 – Distribuzione per genere e indennità di responsabilità (2021)

	2021	
	UOMINI	DONNE
Indennità di responsabilità di categoria A	73,53%	26,47%
Indennità di responsabilità di categoria B	74,36%	25,64%
Indennità di responsabilità di categoria C	70,97%	29,03%
Indennità di responsabilità di categoria D	78,43%	21,57%
Indennità di responsabilità di categoria E	50,00%	50,00%
Indennità di responsabilità di categoria F	80,00%	20,00%
Indennità di posizione EP fascia I	60,00%	40,00%
Indennità di posizione EP fascia II	80,00%	20,00%
Indennità di posizione EP fascia III	85,71%	14,29%
Personale EP senza incarico	100,00%	0,00%
<b>Totale complessivo</b>	<b>71,63%</b>	<b>28,37%</b>

E' maggiormente il personale di genere maschile a usufruire delle indennità di responsabilità (71,6% vs 28,4% a livello generale). L'unica categoria in cui si registra un dato paritario è la Categoria E.

### 3.4 Incarichi Istituzionali e di Governo

Figura D. 1 – Composizione di Genere nella Governance di Ateneo (2022)



In Figura 51 è riportata la composizione della governance di UniMORE. Le donne in totale ricoprono circa 1/3 degli incarichi (trovandosi in condizione di vantaggio solamente per quanto riguarda i componenti del CUG, del Nucleo di valutazione dell’Ateneo e della consulta PTA); in tutti gli altri incarichi si trovano in minoranza, talvolta in netta minoranza, come nel caso dei componenti del Senato Accademico, dei Direttori e delle Direttrici di Dipartimento, dei Presidi e delle Presidi di Scuole, o tra i Coordinatori e le Coordinatrici delle Scuole di Dottorato. Inoltre, i vertici della governance (Rettore, Direttore Generale e Prorettori) sono occupati tutti da figure maschili.

a cura di

Prof.ssa Tindara Addabbo - Delegata del Rettore per le Pari Opportunità

Prof.ssa Rita Bertozzi - Presidente del Comitato Unico di Garanzia

Dott.ssa Giovanna Badalassi Assegnista di ricerca UNIMORE

Dott. Filippo Damiani Cultore della materia - Dipartimento di Economia Marco Biagi

Dott.ssa Federica Balugani, dott.ssa Chiara Vignudini, dott.ssa Serena Sola - Direzione Economica finanziaria

Dott.ssa Paola Michelini, Dott.ssa Elisa Gibertini, - Direzione Informatica e Coordinamento Sistemi Informativi, ex Direzione Pianificazione, Valutazione e Servizi Informativi Applicativi

Dott.ssa Elisa Cavani, Ufficio Pianificazione e Organizzazione

Dott.ssa Barbara Rebecchi, e Dott. Ferdinando Di Maggio - Direzione Ricerca, Trasferimento Tecnologico e Terza Missione

Dott.ssa Monica Adani e Dott.ssa Viviana Varini - Ufficio Relazioni Sindacali

Dott. Rocco Larocca, Dott.ssa Marilena Sabatino, Dott.ssa Francesca Cocchi, Dott. Gabriele Sabbatini - Dott.ssa Teresa Pugliese, Dott.ssa Annamaria Cocca, Dott.ssa Francesca Braghini, dott.ssa Chiara Bertani - Direzione Risorse Umane

Comitato Tecnico Operativo per la Stesura del Bilancio di genere Area comunicazione e stampa di Ateneo