



**UNIMORE**

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI  
MODENA E REGGIO EMILIA

$$\frac{\partial}{\partial x} (e^u) = 0$$

$$\frac{u}{x} = -\frac{1}{e} \frac{\partial p}{\partial x}$$

$$+ u \frac{\partial}{\partial x} (P)$$

# Bilancio di genere

**2022**

Università di Modena e Reggio Emilia

*Approvato dal Senato Accademico il 19/12/2023  
Approvato dal Consiglio di Amministrazione il 21/12/2023*

# 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.45
Capitolo 4 - Riclassificazione delle spese di Bilancio (consuntivo 2022)	p.53
Riferimenti bibliografici	p.56

# Prefazione

La Politica di Ateneo per l'inclusione, le pari opportunità e l'equilibrio di genere comprende l'impegno a redigere un Piano di uguaglianza di genere unitamente al Bilancio di genere, in coerenza con le indicazioni della Commissione Europea e le Linee Guida della CRUI, sostenuto da una aggiornata analisi di contesto dell'Ateneo in una prospettiva di genere. Ed è appunto con l'analisi di contesto che si apre anche questa edizione del Bilancio di genere riferito al Bilancio Consuntivo 2022.

Nella seconda edizione del Bilancio di genere riferita al 2020 e al 2021, la ricostruzione del contesto si è estesa su più anni consentendo quindi di rileggere i cambiamenti occorsi rispetto alla situazione pre-pandemica. In questa terza edizione del Bilancio di genere si pone l'accento sulle differenze osservate dall'anno accademico 2018/2019 all'anno accademico 2021/2022 nella composizione della componente studentesca e del personale docente ricercatore nei diversi dipartimenti che compongono l'Ateneo. Una visione che si rende indispensabile apprestandoci a definire le azioni del Nuovo Piano di Eguaglianza di genere e a guidarne l'implementazione a livello di ogni dipartimento.

L'approvazione del Bilancio di genere 2022 avviene in prossimità della chiusura del progetto europeo LeTSGEPs *Leading Towards Sustainable Gender Equality Plans in Research and Performing Organizations*, finanziato dal programma di ricerca e innovazione dell'Unione Europea Horizon 2020 e coordinato dall'Università di Modena e Reggio Emilia. Con il progetto LeTSGEPs il nostro Ateneo ha guidato altre 6 università e centri di ricerca europei nel disegno e implementazione di Piani di uguaglianza di genere all'interno del ciclo di bilancio. Un bilancio di genere che rende sostenibile gli stessi Piani di Eguaglianza di genere, sia attraverso una base comune di analisi di contesto per cogliere le criticità in termini di equità di genere all'interno dell'Ateneo, sia attraverso l'analisi della distribuzione delle risorse in una prospettiva di genere.

Si segue, coerentemente con quanto indicato dalle Linee guida della CRUI, un percorso di conoscenza del contesto dell'Ateneo nelle sue diverse componenti in termini di presenza nei ruoli e modalità contrattuali, con attenzione alle diverse aree di studio e di ricerca. Si rendono quindi visibili le distanze in termini di diversa presenza nei ruoli ancora più ampie per alcune aree, anche attraverso indicatori sintetici quali il Glass Ceiling Index. Un indice superiore ad uno mostra appunto l'esistenza di una maggiore difficoltà per le donne nel raggiungimento dei livelli più elevati della carriera accademica. Nel 2021 il GCI Unimore è pari a 1,47, inferiore al valore medio nazionale del GCI (1,57). Indicatore questo assunto a riferimento come Key Performance Indicator (KPI) di specifiche azioni del Piano di Eguaglianza di genere.

Nell'analisi di contesto si offre anche una sintesi delle azioni riguardanti la parità di genere nell'anno 2022, mostrando nuovamente anche l'importanza che per il nostro Ateneo assume l'agire in rete con le istituzioni e associazioni presenti nel territorio. Un'attività che si esplicita in progetti consolidati su specifici oggetti, come per esempio è il tavolo di coordinamento per il contrasto al fenomeno della violenza contro le donne presieduto dalla Prefettura di Modena al quale Unimore aderisce dal 2017, o il Tavolo Interistituzionale contro l'omobitransnegatività istituito dal Comune di Reggio Emilia. Attività che riguardano anche progetti formativi e di sensibilizzazione attraverso

attività seminariali dedicate come il progetto GE&PA - Gender Equality & Public Administration, cofinanziato dalla Regione Emilia Romagna e volto a diffondere competenze per rendere più efficaci le politiche pubbliche rispetto all'obiettivo di inclusione sociale con particolare riferimento a quello della parità di genere all'interno delle Istituzioni pubbliche e private. Reti che si creano in territori, nei quali il nostro Ateneo ha sede, caratterizzati da una grande sensibilità accompagnata da politiche pubbliche e progettualità che creano l'ambiente più coeso nel raggiungimento dell'obiettivo 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 2022 fornisce un'analisi del contesto aggiornata sia sulla componente studentesca che sul personale in una prospettiva di genere unitamente alle azioni concrete realizzate in termini di parità di genere con un esplicito riferimento alle Azioni previste nel Piano di Eguaglianza di Genere di Unimore.

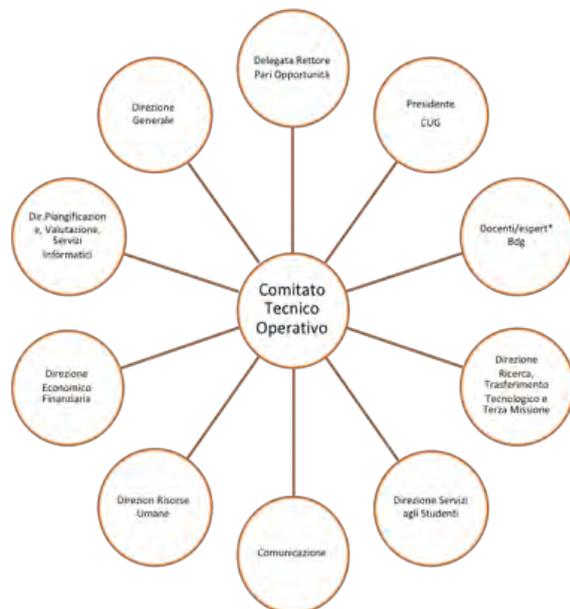
In coerenza con l'obiettivo dell'Azione 1 del Gender Equality Plan di Ateneo, il bilancio di genere si inserisce nel ciclo di bilancio (Figura 1) e si avvale, per la sua implementazione, delle competenze espresse dalle diverse direzioni e da esperti ed esperte nel Comitato Tecnico Operativo (Figura 2).

Al Comitato Tecnico Operativo si è affiancato il Comitato Consultivo composto da rappresentanti della Conferenza Direttori/Direttrici dei Dipartimenti; Consulta del Personale Tecnico-Amministrativo e Conferenza della componente studentesca e rappresentanti di dottorandi e dottorande con i quali verranno condivisi i risultati del Bilancio di genere ponendo particolare attenzione all'analisi di contesto.

Figura 1 – Il Bilancio di genere nel ciclo di bilancio



Figura 2 – Il comitato tecnico operativo



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 nella Prima parte del Bilancio di genere che si sviluppa nel Capitolo 2, dove la maggioranza dei dati è relativa all'anno accademico 2021/2022. Nel Capitolo 3 si analizzano le attività svolte nel 2022 rispetto all'obiettivo di parità di genere. Il Capitolo 4 contiene la riclassificazione delle spese riferite al Bilancio 2022 seguendo l'approccio metodologico richiamato nel Capitolo 1 che contraddistingue il Bilancio di genere dell'Ateneo.

# 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 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 2022 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).

# Capitolo 2 - Analisi di Contesto

## Anno 2021/2022

### 2.1 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 2.1.A)
- Corsi di dottorato e Scuole di specializzazione (si veda sezione 2.1.B)

Gli ambiti di indagine suggeriti per i corsi di studio sono:

- Composizione
- Mobilità
- Performance negli studi
- Tasso di occupazione 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.

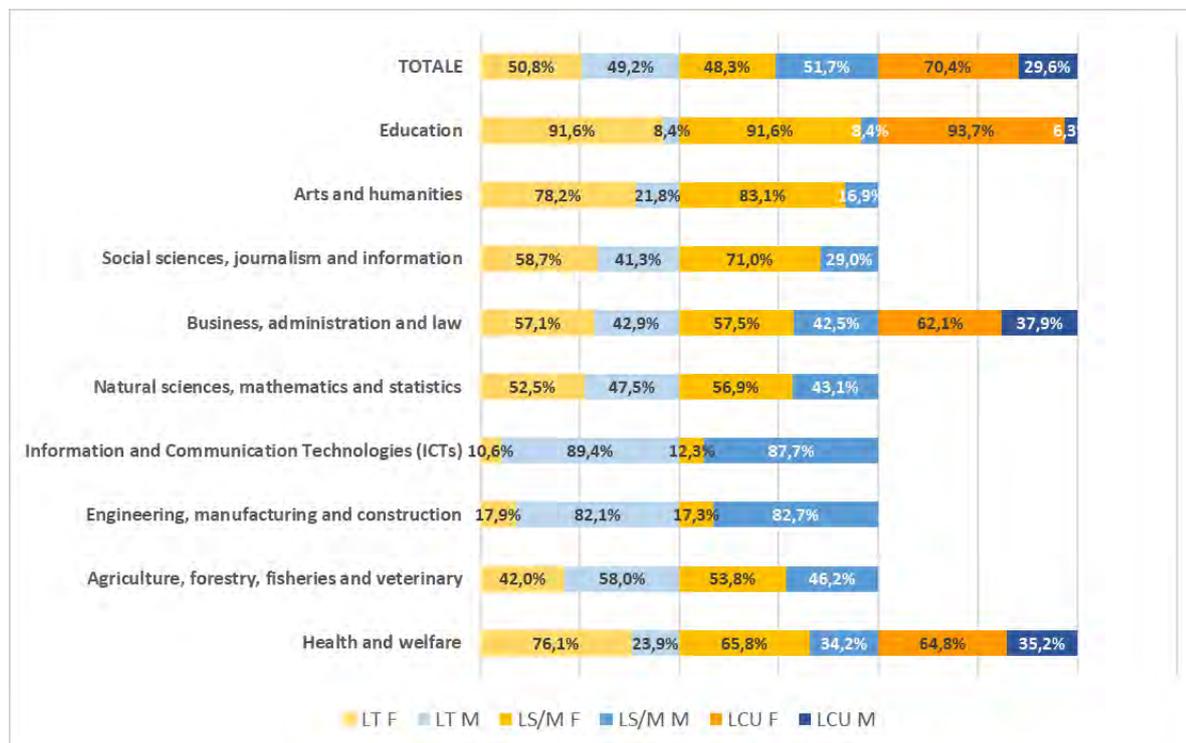
La segregazione verticale indica la maggiore difficoltà delle persone di uno o dell'altro genere nell'accesso e avanzamento negli studi, utilizzando tutte le opportunità offerte dall'istituzione universitaria. In questa luce vanno letti gli indicatori che misurano eventuali disparità di genere (gender 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 osservi che il gender gap non è meno problematico e meritevole di attenzione se il genere in minoranza è quello maschile.

## 2.1.A Corsi di studio

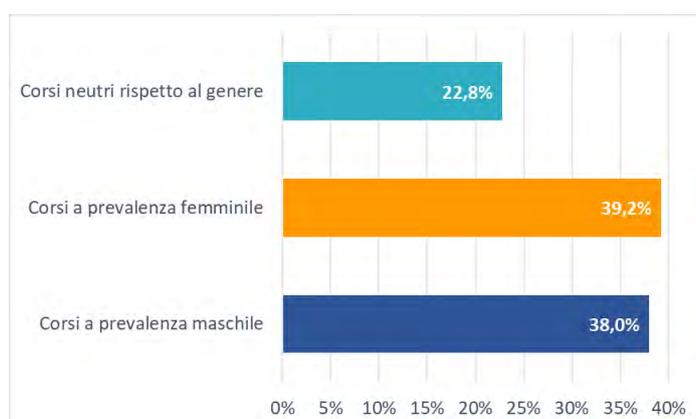
### 2.1.A.1 Corsi di studio. Ambito A: Composizione

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



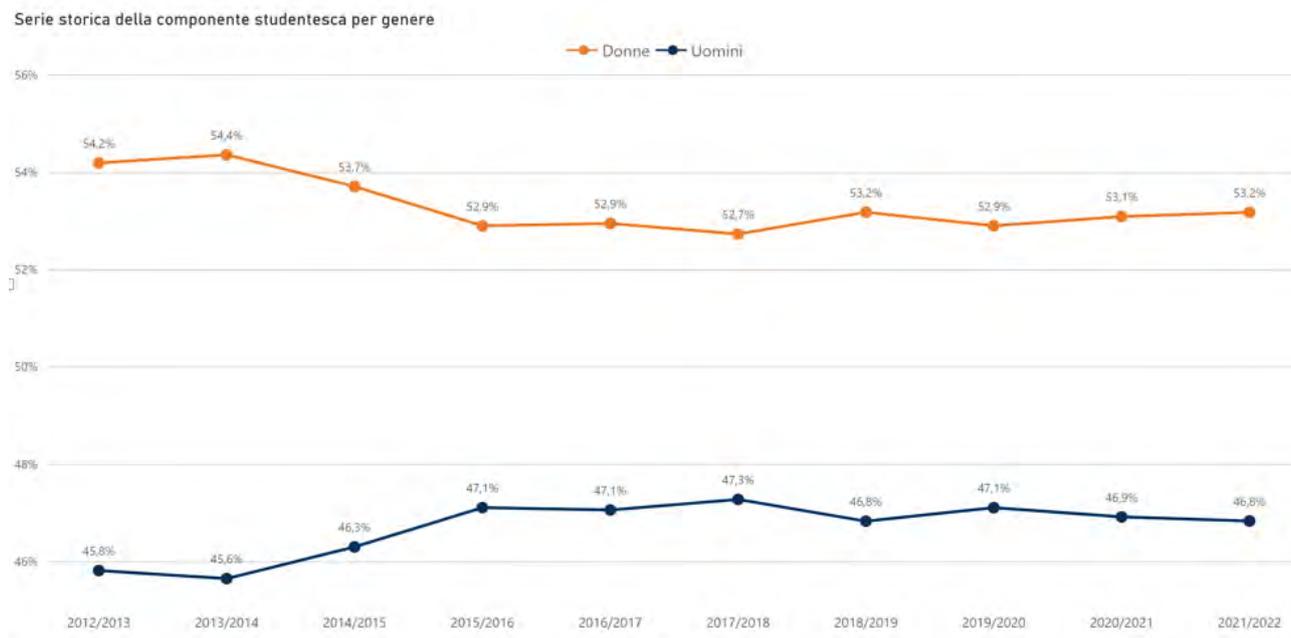
Come si vede dal grafico in Figura A.1, le aree di studio a netta prevalenza femminile sono quelle relative a corsi umanistici e di cura, mentre le aree a netta prevalenza maschile riguardano i corsi STEM (in particolare con riferimento ai corsi in ICT e Ingegneria).

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).

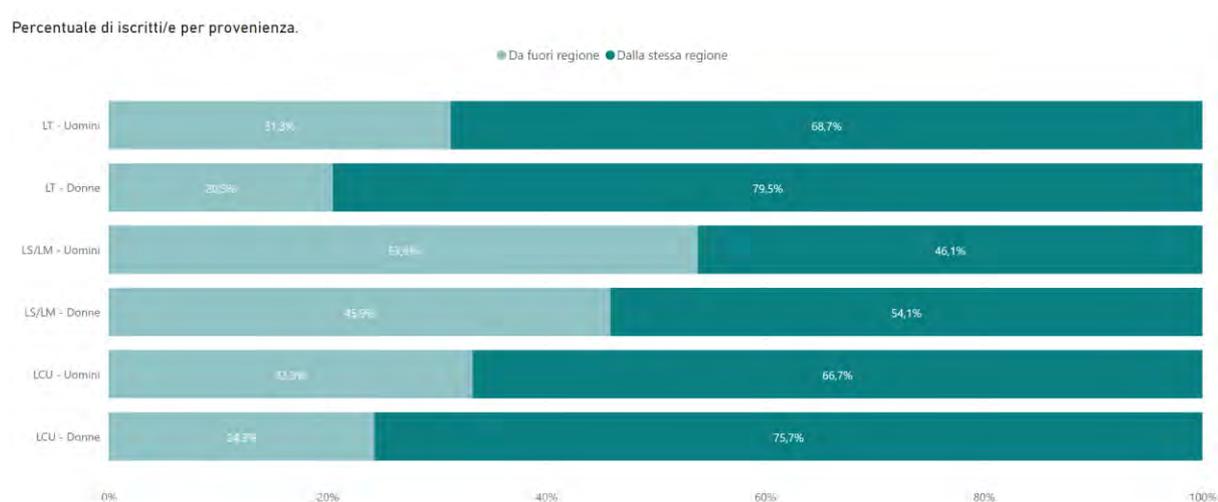
Figura A. 3 – Serie storica della componente studentesca per genere (dal 2012/2013 al 2021/2022)



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.

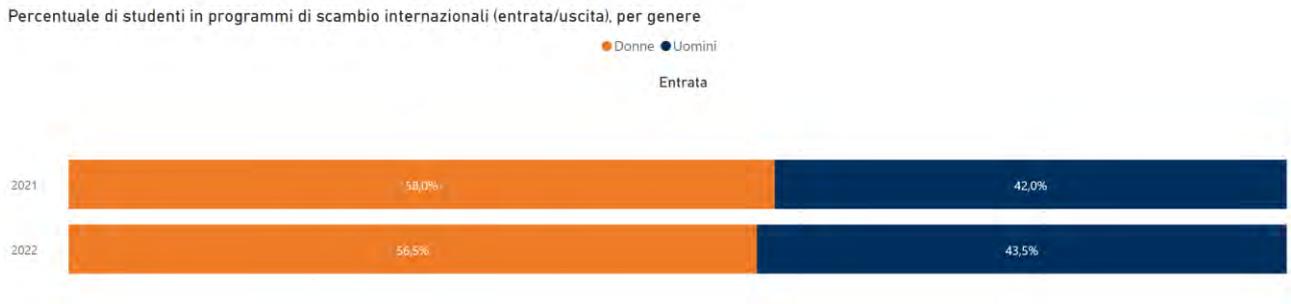
### 2.1.A.2 Corsi di studio. Ambito B: Mobilità

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.

Figura A. 5 – Percentuale di studenti/esse in programmi di scambio internazionali in entrata, per genere 2021 e 2022



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

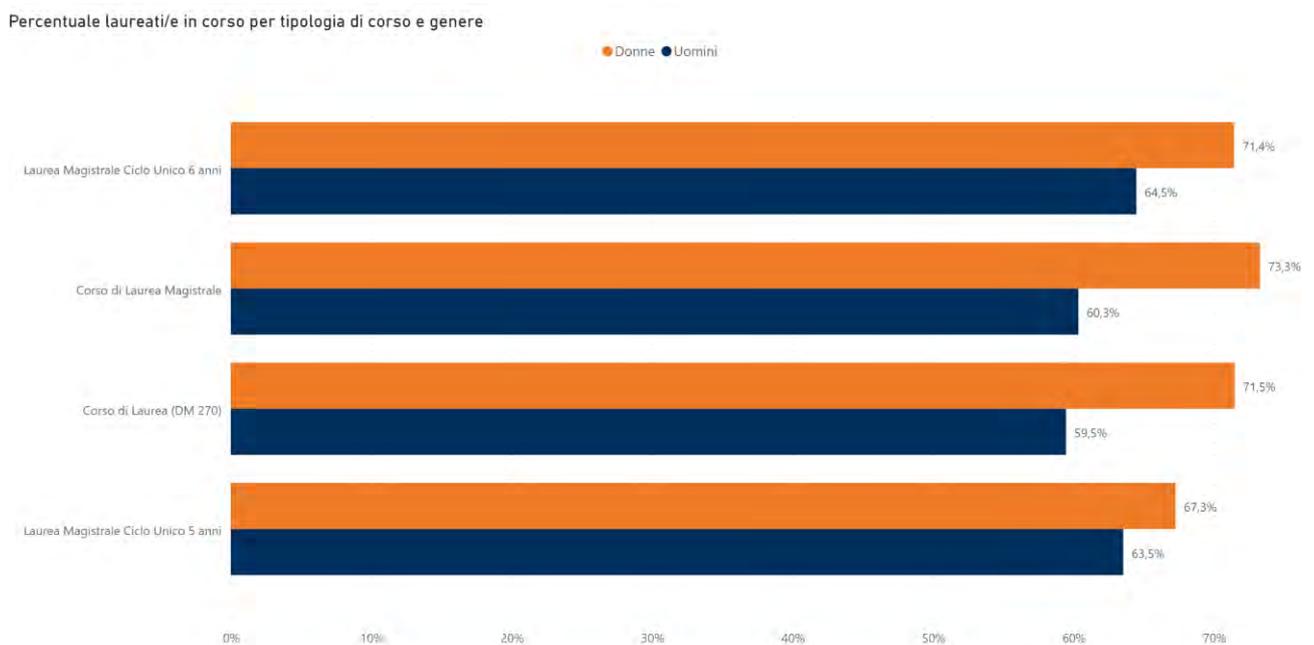
### 2.1.A.3 Corsi di studio. Ambito C: Performance

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.

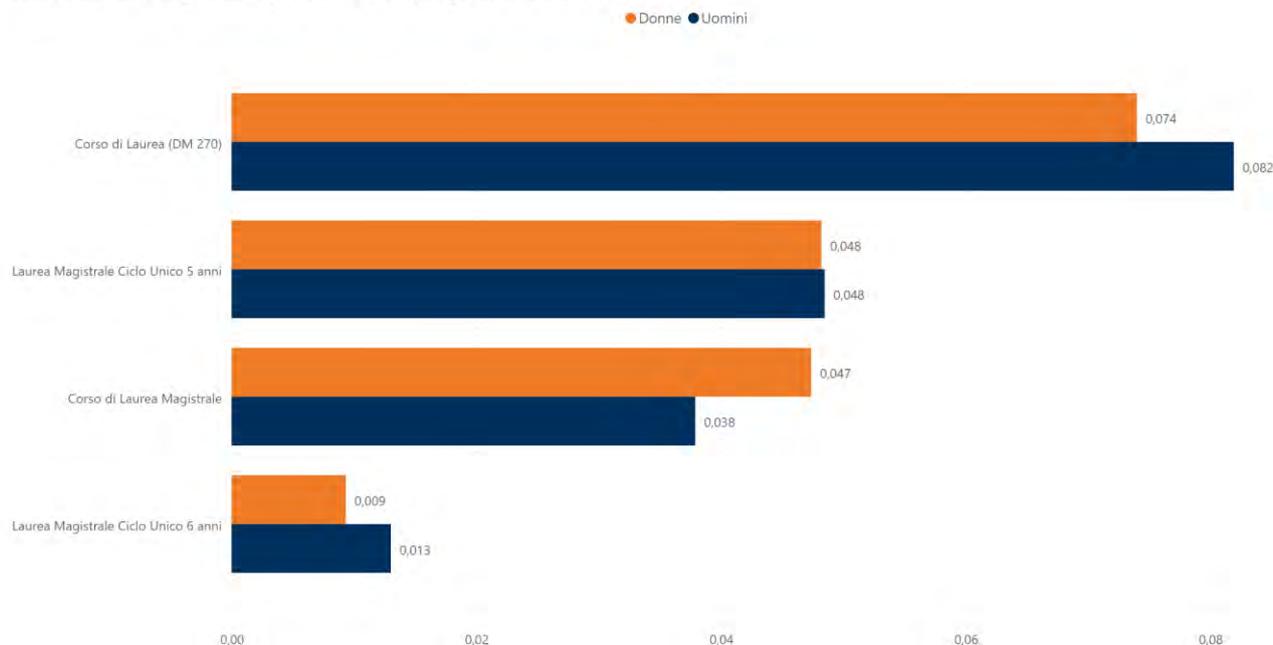
Figura A. 7 – Percentuale di laureati/e in corso per tipologia di corso e genere (2021)



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 magistrali (13%) e nelle triennali (12%).

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

Tasso di abbandono degli studi al primo anno, per tipologia di corso e genere



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 a 6 anni, mentre è maggiore per le donne nei corsi di laurea magistrali.

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

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 e per le lauree a ciclo unico, 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. A 5 anni dalla laurea a ciclo unico il tasso di occupazione dei laureati di genere maschile è leggermente maggiore rispetto a quello delle donne mentre quello di chi ha conseguito laurea magistrale risulta di circa otto punti percentuali maggiore per gli uomini.

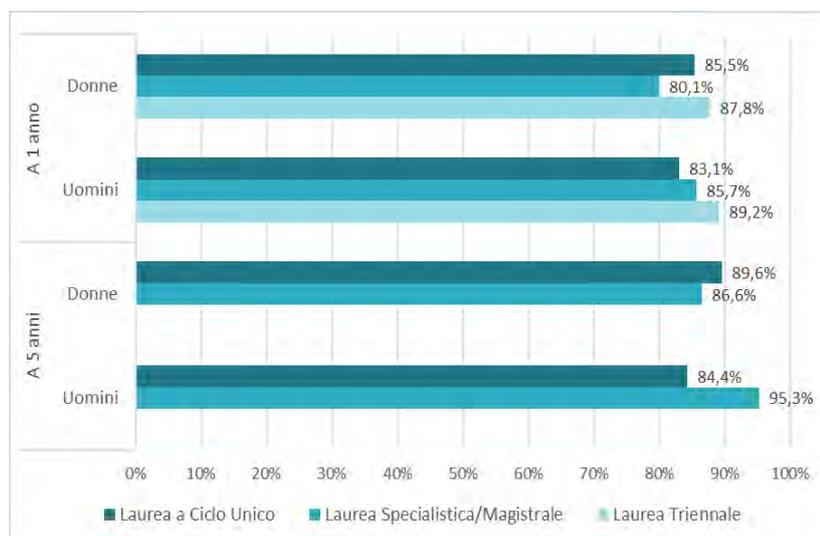
Figura A. 9 – Tasso di occupazione di laureati/e a 1 anno e 5 anni dalla laurea, per tipologia di corso (LT, LS/M, LCU) e genere (2021)

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



Si nota che a un anno dalla laurea in maggiore percentuale studiano o lavorano le donne laureate a ciclo unico e in possesso di una laurea triennale, gli uomini con Laurea triennale o magistrale (Fig. A.10). Solo nel caso della laurea a ciclo unico la percentuale di chi è occupata o studia risulta maggiore per le donne per gli altri corsi di laurea a un anno è maggiore per gli uomini la percentuale di chi lavoro o studia.

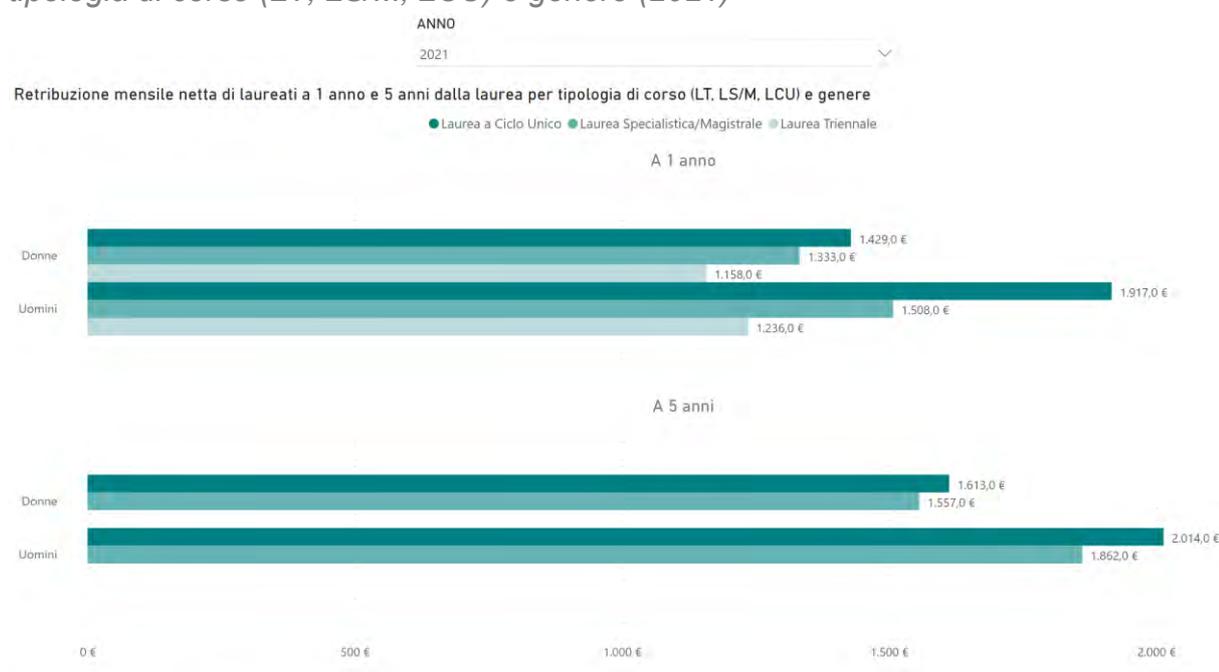
Figura A. 10 – Percentuale di laureati/e a 1 anno e 5 anni dalla laurea che lavorano o studiano, per tipologia di corso (LT, LS/M, LCU) e genere (2021)



A 5 anni dalla laurea è maggiore la percentuale di laureati (LS o LM) che studiano o lavorano (95% contro 87% delle donne con lo stesso titolo di studio) e di laureate a con Laurea a Ciclo Unico (89,6% contro 84% degli uomini con lo stesso titolo di studio).

La retribuzione media a un anno e a cinque anni dalla laurea è sempre maggiore per i laureati rispetto alle laureate (Figura A.11). Il differenziale medio lordo ottenuto rapportando la differenza fra la retribuzione media maschile e quella femminile alla retribuzione media maschile a 1 anno dal conseguimento del titolo è massima nel caso di laurea a ciclo unico (25%) scende al 12% fra i laureati LS e LM e al 6% fra chi ha conseguito la laurea triennale. A cinque anni dal conseguimento della laurea a ciclo unico il differenziale retributivo a vantaggio degli uomini è pari al 20% e al 16% fra chi ha conseguito Laurea Magistrale o Laurea Specialistica.

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)



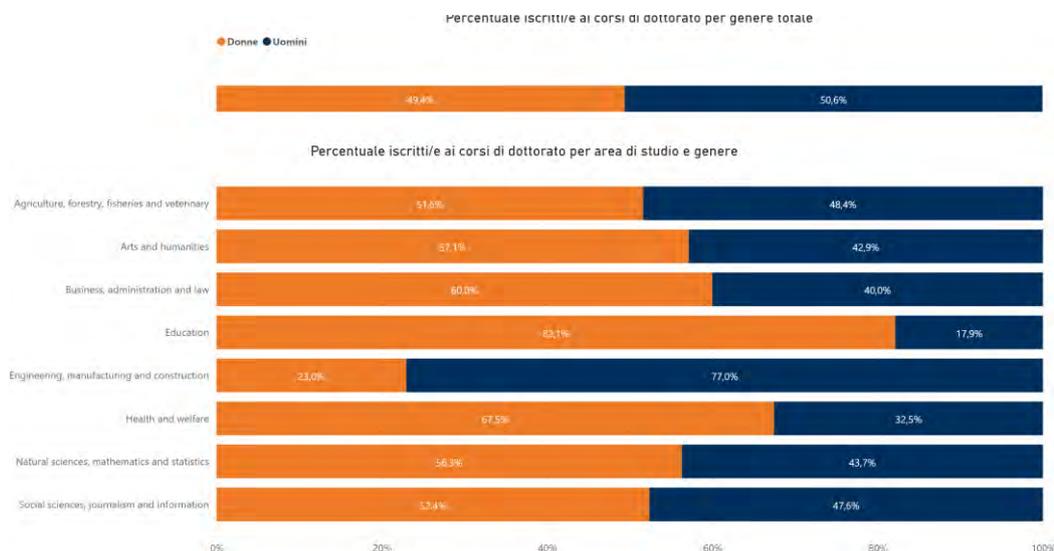
Fonte Dati: AlmaLaurea

Si evidenzia quindi come, a livello aggregato, le donne si laureino con voti di laurea medi superiori a quelli maschili e percepiscono una retribuzione media mensile inferiore rispetto gli uomini. Resta da analizzare come le retribuzioni medie differiscano a parità di area disciplinare del titolo di studio conseguito e come vari il differenziale considerando altri elementi (fra questi orario di lavoro, modalità contrattuale, qualifica, settore).

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

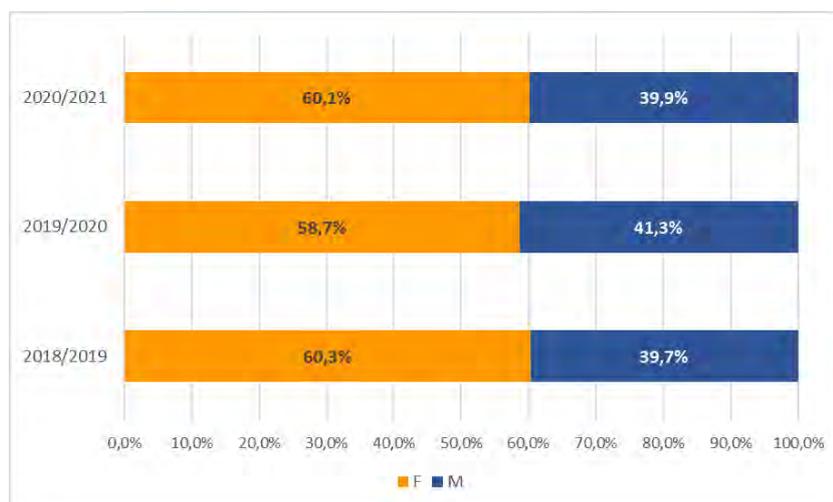
### 2.1.B.1 Corsi di dottorato e scuole di specializzazione. Ambito A: Composizione

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 segregata nei corsi di laurea, mentre questo non avviene nei corsi di dottorato, anche se la percentuale di donne iscritte (57%) è in aumento rispetto all'anno precedente (51,5%). La percentuale di donne iscritte al dottorato è in aumento anche in *Education* (già a netta prevalenza femminile) passa dal 78,6% nel 2020/2021 all'82% nel 2021/22, ma anche in *Business, administration and law* (la percentuale di donne iscritte passa dal 46,8% al 60%). Minore risulta l'aumento della percentuale di donne iscritte ad un dottorato in *Engineering, manufacturing and construction* che passa dal 20,8% nel 2020/2021 al 23% nel 2021/22. Stabile attorno al 68% la percentuale di iscritte a dottorato nell'area *Health and welfare*, in riduzione la percentuale di donne iscritte a dottorato in *Agriculture, forestry, fisheries and veterinary* (dal 55% nel 2020/21 al 51,6% nel 2021/22), nell'area di *Natural Sciences, mathematics and statistics* (da 60,2% nel 2020/2021 a 56,3% nel 2021/22) e in *Social Sciences, journalism and information* (da 59% nel 2020/2021 a 52,4% nel 2021/22).

Figure 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 (2021/2022)

Tasso di abbandoni ai corsi di dottorato di ricerca, per genere e per anno.

Anno	Donne	Uomini
2021	0,03	0,02
2022	0,08	0,08

La Figura A.14 mostra come il tasso di abbandono ai corsi di dottorato sia in aumento rispetto all'anno precedente. Si registra la stessa percentuale di abbandoni per uomini e donne nel 2022.

## 2.2 Personale docente e ricercatore

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

Le categorie che vengono 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 sono:

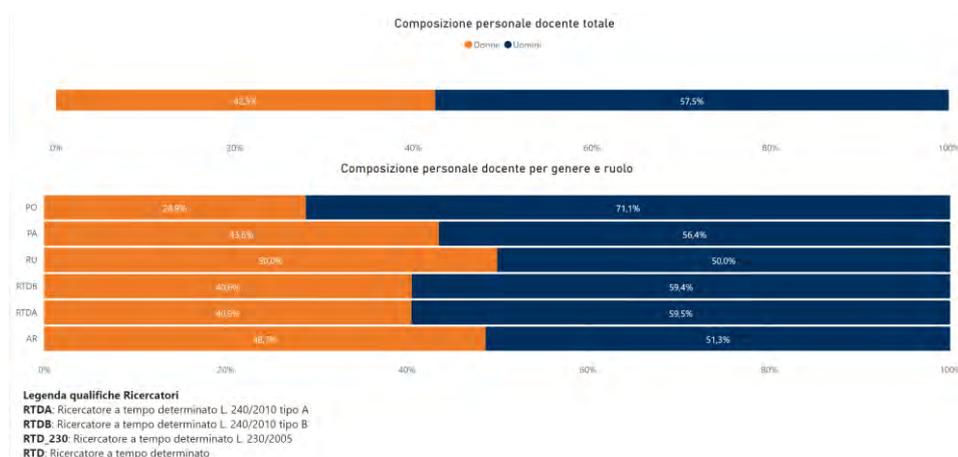
- Composizione
- Carriera
- Ricerca
- Didattica

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 nell'analisi della evoluzione temporale della concentrazione femminile in alcuni ruoli e settori.

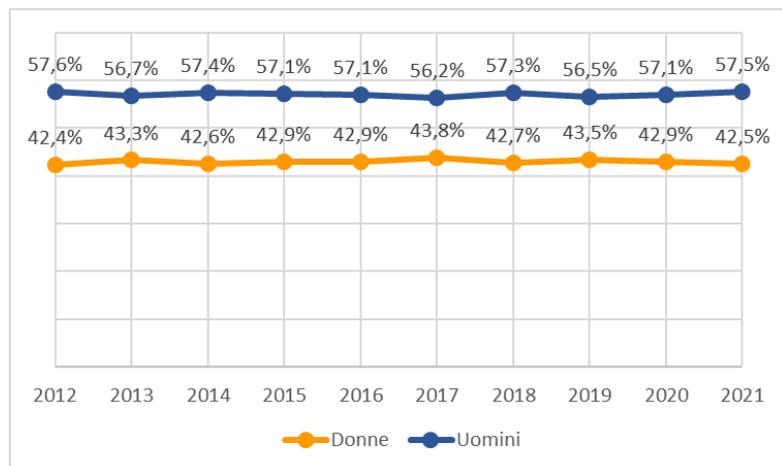
## 2.2.1 Personale docente e ricercatore. Ambito A: Composizione

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



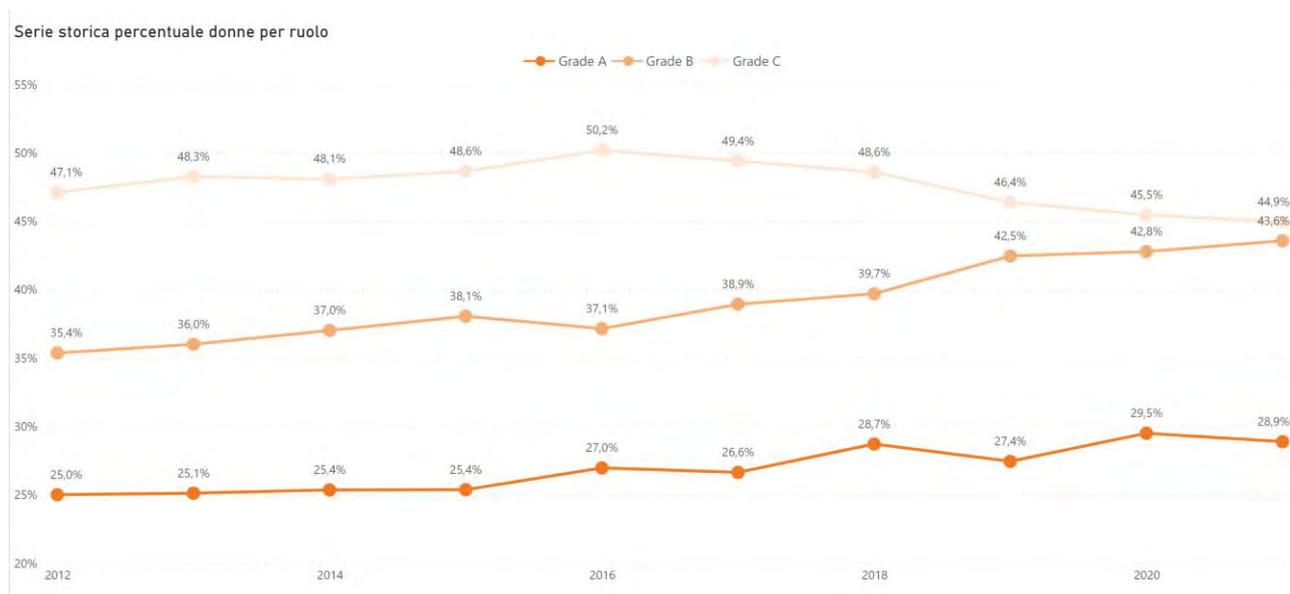
La Figura B1. mostra nettamente come la sostanziale parità nella numerosità tra uomini e donne nel personale docente e ricercatore la si trovi nel ruolo più precario rappresentato dagli assegnisti di ricerca e nel ruolo di ricercatore a tempo indeterminato. Già nel ruolo di ricercatore a tempo determinato si manifesta una maggiore presenza maschile (60% contro 40%) per arrivare al 71% per gli uomini e al 29% per le donne fatto 100 il personale docente nel ruolo di ordinario.

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.

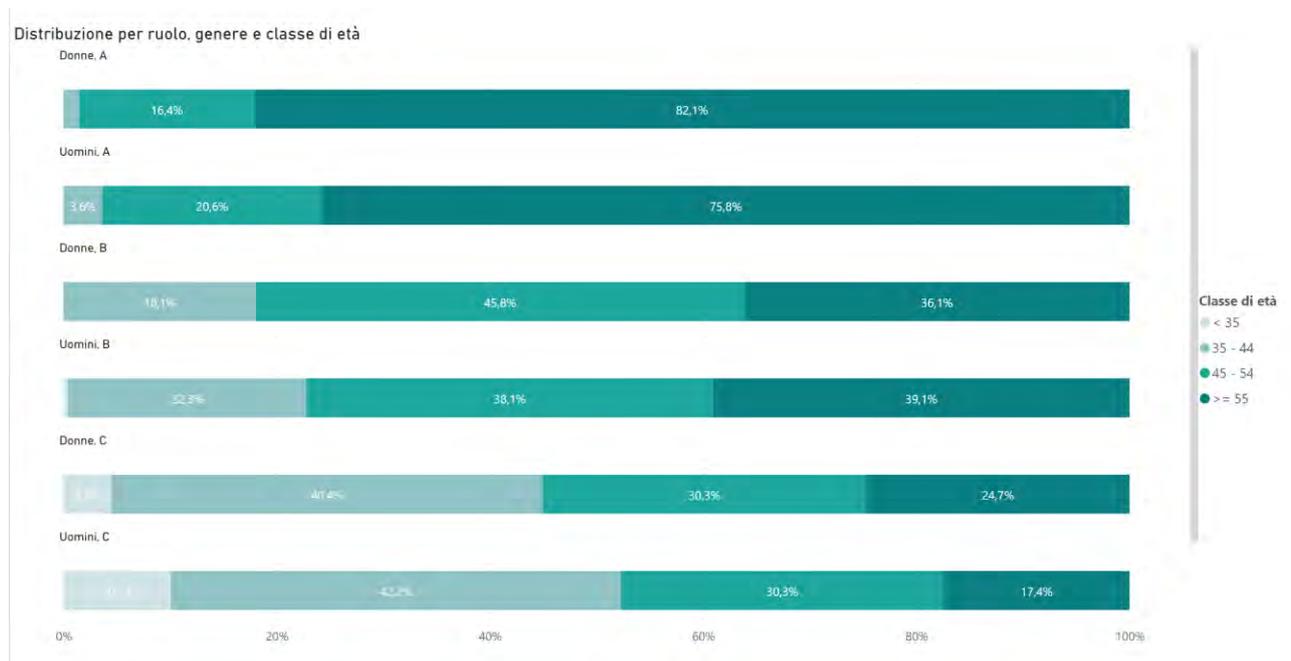
Figura B. 3 – Serie storica percentuale donne per ruolo (dal 2012 al 2022)



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

La Figura B.3 mostra l'evoluzione nell'ultimo decennio della percentuale di donne nei diversi ruoli. In 10 anni la presenza di donne nella posizione di ordinario è aumentata di circa 4 punti percentuali passando da 25% nel 2012 al 28,9% nel 2022, è aumentata di 8 punti percentuali la presenza di donne nella posizione di associato ed è diminuita quella di donne ricercatrici di circa due punti percentuali.

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



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

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 e C).

Figura B. 5 – Età media per genere e ruolo (2021)

Età media per genere e ruolo

Qualifica	Donne	Uomini	Totale
PO	59,8	58,5	59,2
PA	51,9	51,9	51,9
RU	54,2	53,2	53,7
RTDB	39,5	40,2	39,9
RTDA	38,8	37,4	38,1
AR	33,8	30,3	32,1

**Legenda qualifiche Ricercatori**

**RTDA:** Ricercatore a tempo determinato L. 240/2010 tipo A

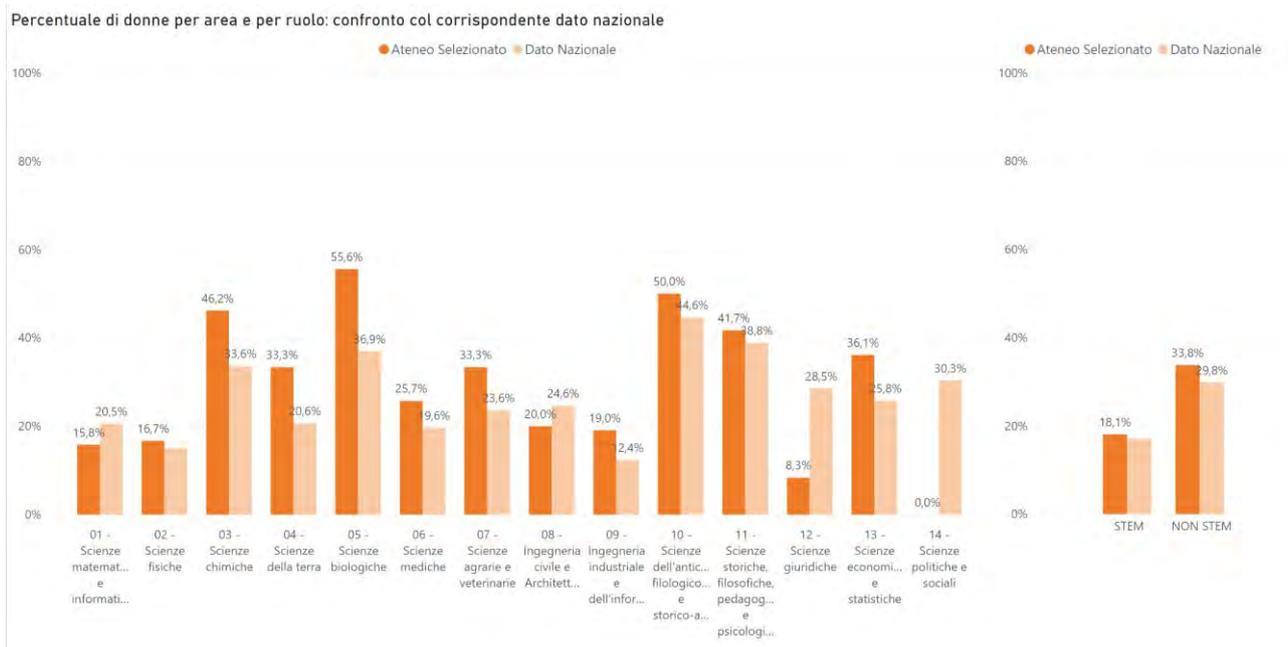
**RTDB:** Ricercatore a tempo determinato L. 240/2010 tipo B

**RTD\_230:** Ricercatore a tempo determinato L. 230/2005

**RTD:** Ricercatore a tempo determinato

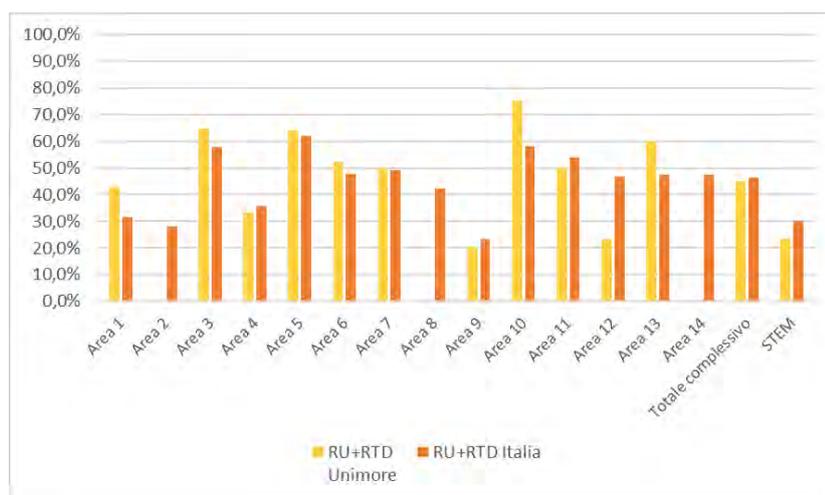
La Figura B.5 mostra come l'età media delle donne sia maggiore di quella degli uomini nel ruolo di prima fascia e di ricercatrice a tempo indeterminato, RTDA e assegnista di ricerca.

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



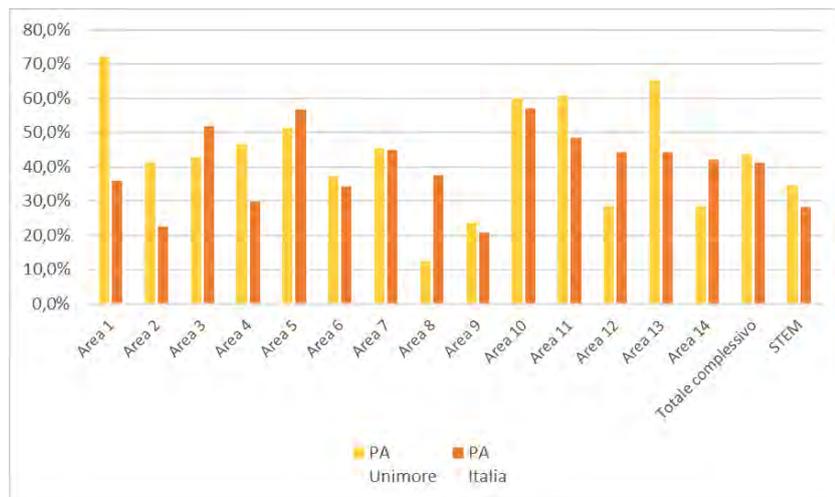
Il confronto tra la percentuale di donne nella componente docente per area tra media nazionale (barra gialla) e Unimore (barra arancione) mostra in Figura B.6 come la percentuale di donne nel ruolo di ordinaria sia più alta in UNIMORE in diverse aree fra queste nelle aree di 5 (Scienze biologiche), 3 (Scienze chimiche), 4 (Scienze della terra), 7 (Scienze agrarie e veterinarie), 6 (Scienze mediche); allo stesso tempo si nota una percentuale più bassa rispetto alla media nazionale nelle aree 12 (Scienze giuridiche), 8 (Ingegneria civile e architettura) e 1 (scienze matematiche e informatiche).

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



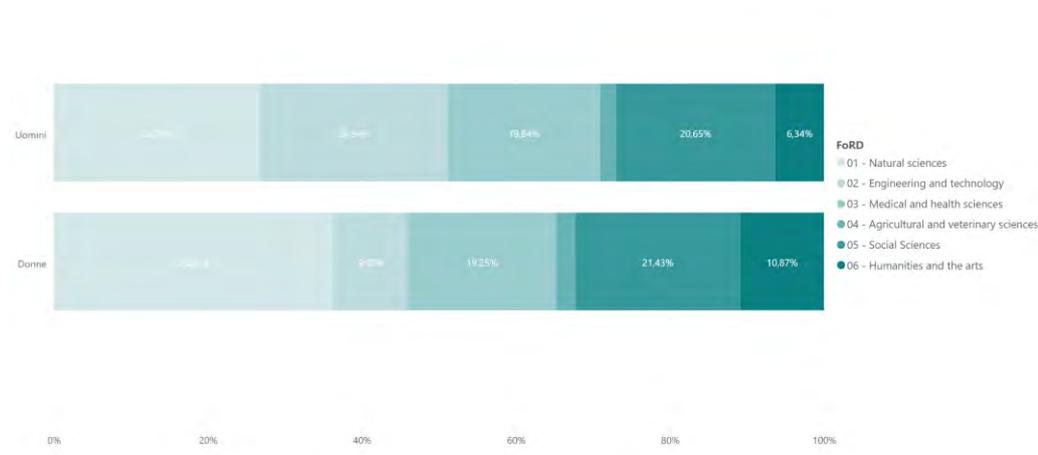
La Figura B.7 mostra come in UNIMORE vi sia in percentuale più personale ricercatore a tempo determinato e indeterminato rispetto alla media nazionale soprattutto nelle aree 1, 10 (scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche) e 13. Il dato percentuale è invece molto inferiore solamente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

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



Per quanto riguarda il dato sulle Professoressesse associate (Figura B.8) in UNIMORE il dato percentuale è significativamente più alto rispetto a quello nazionale nelle aree 1, 2, 4, 11 e 13. Sono invece sottorappresentate rispetto al dato nazionale nelle aree 3, 5, 8, 12 e 14.

Figura B. 9 – Distribuzione docenti di prima fascia per area – Unimore 2021



Considerando la distribuzione per aree del personale docente di prima fascia si nota la percentuale maggiore per le donne nell'area di Scienze naturali mentre per gli uomini nell'area di Ingegneria e Tecnologia.

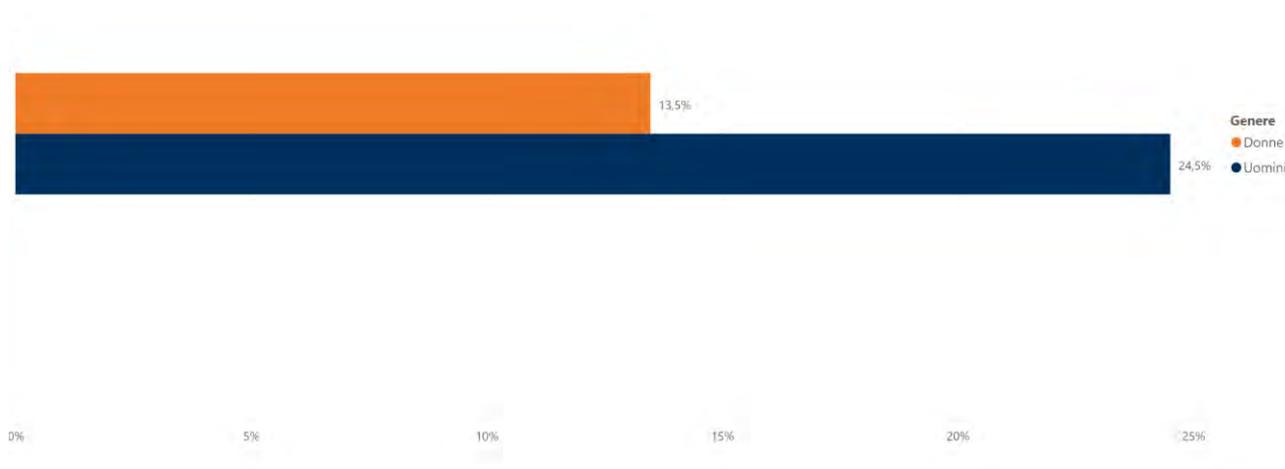
Figura B. 10 – Rapporto di femminilità (2018 vs 2021)

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.10 appare chiaro come il rapporto di femminilità sia favorevole alle donne (valore maggiore di 1) nel 2021 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.

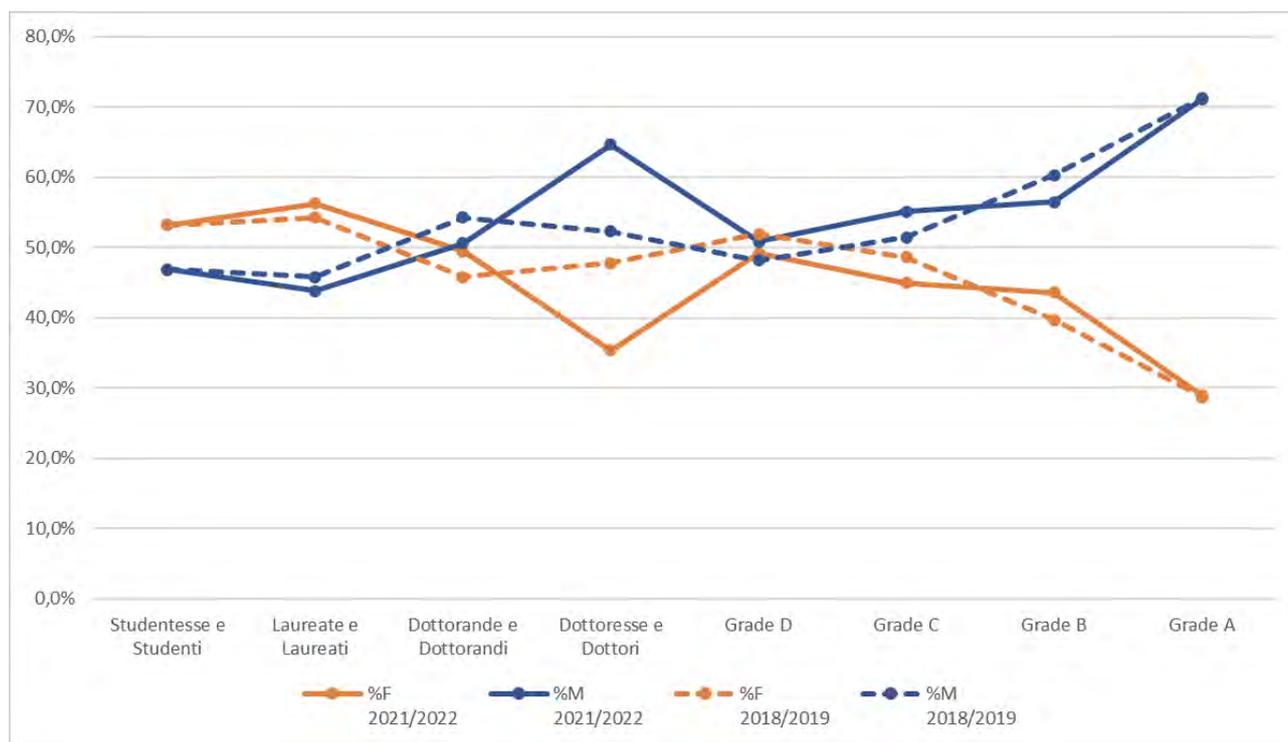
### 2.2.2 Personale docente e ricercatore. Ambito B: Carriere

Figura B. 11 – Percentuale di personale docente di prima fascia sul totale del personale docente e ricercatore per genere (2021)



La Figura B.11 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. 12.a – 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.12 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 nel dottorato (tranne per il dato su dottoresse e dottori di ricerca, in cui la percentuale dei dottori di ricerca supera quella delle dottoresse di ricerca) e nel Grade D (Assegnisti/Assegniste) si rileva una sostanziale parità per poi aprire la forbice a partire dal ruolo di ricercatore. 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). Nella Figura B.12.b si analizza la presenza nei diversi ruoli di ricercatore di uomini e donne e si conferma l'apertura della forbice a svantaggio delle donne nella posizione RTD-B dove il 62% è di genere maschile contro il 38% di genere femminile, mentre è maggiore la presenza di donne ricercatrici a tempo determinato tipo A (53%) e vi è una quasi parità nel ruolo di ricercatore a tempo indeterminato.

Figura B. 12.b – Distribuzione per genere nel ruolo di RTD-A, RTD-B e RU

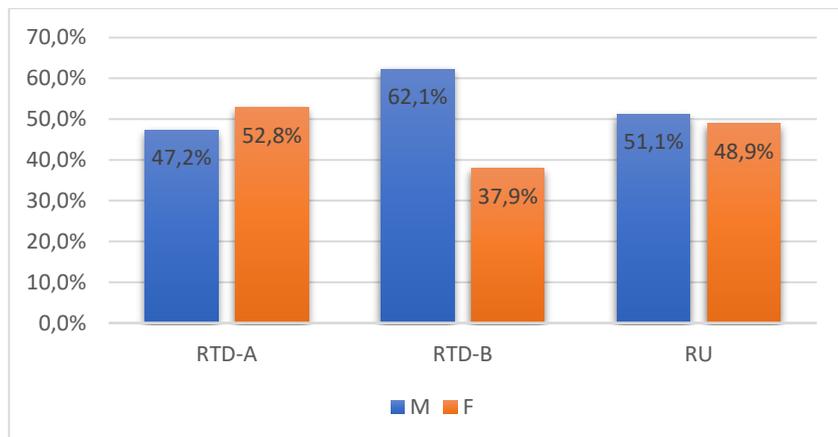
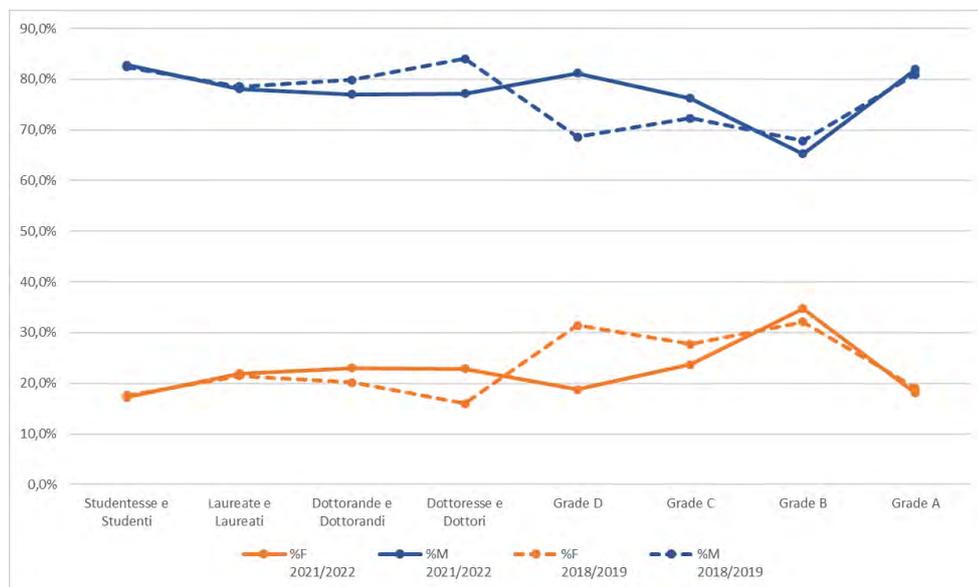


Figura B. 13 – Forbice delle carriere universitarie e accademiche in area STEM (2018/2019 vs 2021/2022)



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

Per quanto riguarda le aree STEM (Figura B.13) 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.

Il GCI si ottiene rapportando la percentuale di donne rispetto al totale del personale docente e ricercatore e la percentuale di donne nella prima fascia. Un indice superiore ad uno mostra appunto l'esistenza di una maggiore difficoltà per le donne nel raggiungimento dei livelli più elevati della carriera accademica. Nel 2021 il  $GCI_{FM}$  Unimore è pari 1,47 inferiore al  $GCI_{FM}$  Media Nazionale (1,57). Considerando alcune aree si nota come il valore del GCI è più alto nel nostro Ateneo nell'Area 12 (Scienze Giuridiche): 3,26 contro 1,42 nella media nazionale; nell'area 1 (Scienze matematiche e informatiche): 2,46 contro 1,45 nella media nazionale; nell'area 2 (Scienze Fisiche): 1,82 contro 1,65 media nazionale e nell'area 11 (Scienze

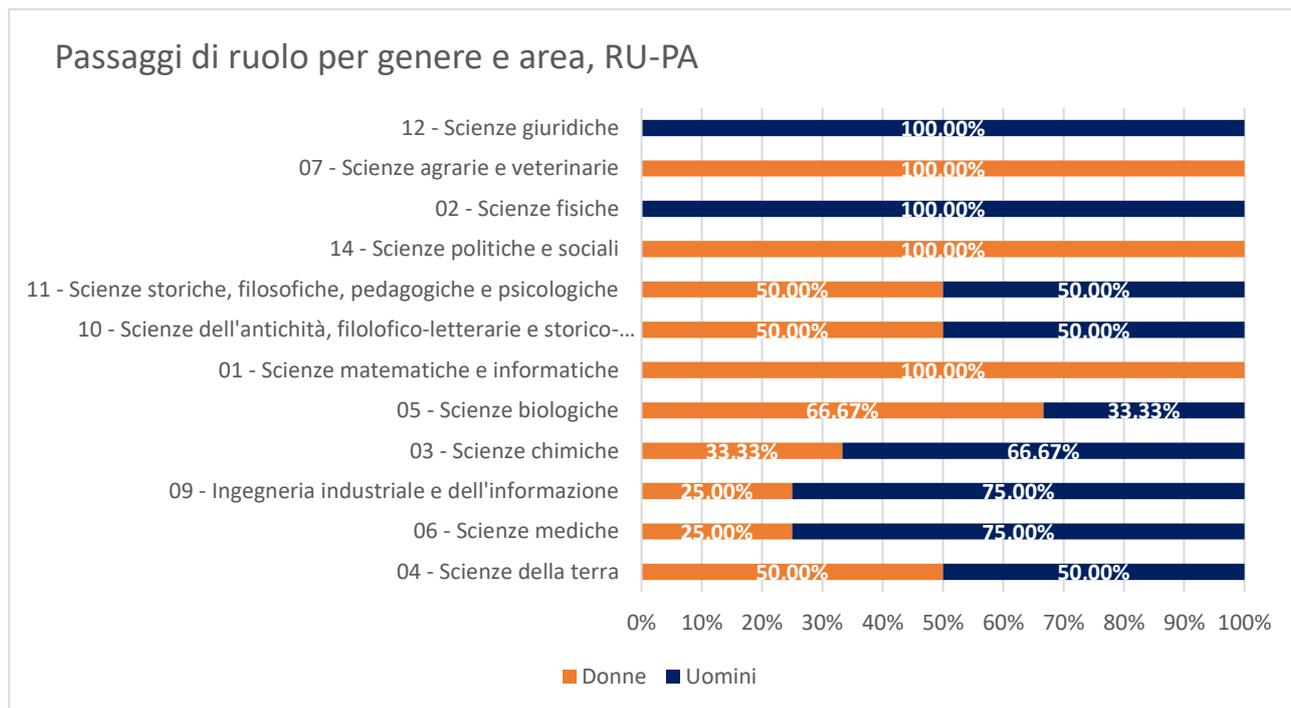
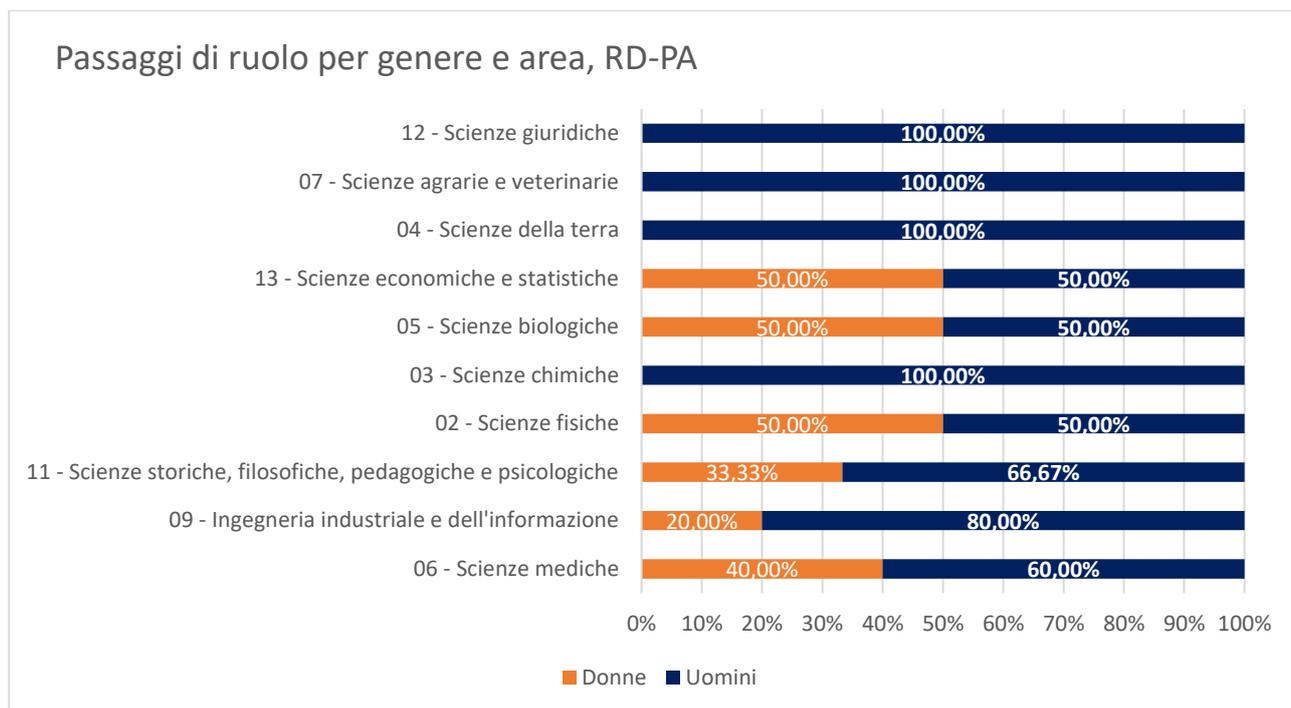
storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche): 1,37 contro 1,28 media nazionale. Il GCI è inferiore in Unimore rispetto a quanto riscontrato nella media nazionale nelle altre aree, non è riportato il dato relativo all'area 14 in cui il denominatore registra una percentuale femminile nulla nell'area.

*Figura B. 14 – Glass Ceiling Index (2021)*

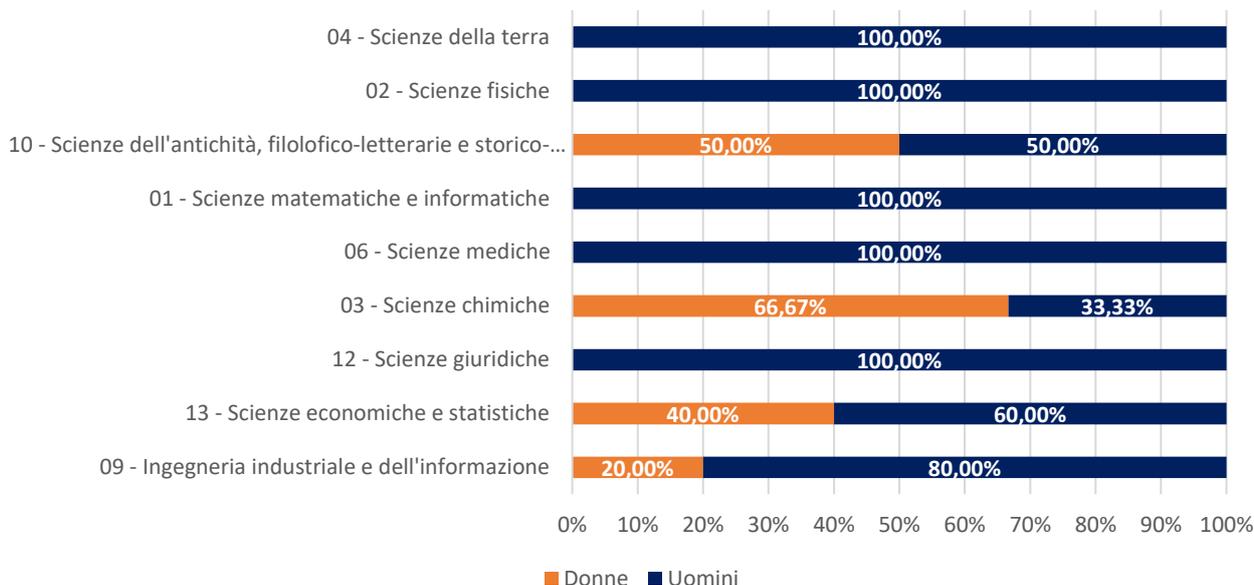
AREA SD	GCI <sub>FM</sub> 2021	
	IT	Unimore
01 - Scienze matematiche e informatiche	1,45	2,46
02 - Scienze fisiche	1,65	1,82
03 - Scienze chimiche	1,51	1,02
04 - Scienze della terra	1,58	1,29
05 - Scienze biologiche	1,57	1,07
06 - Scienze mediche	2,13	2,09
07 - Scienze agrarie e veterinarie	1,89	1,44
08 - Ingegneria civile e Architettura	1,60	0,83
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	1,79	1,01
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	1,24	1,18
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	1,28	1,37
12 - Scienze giuridiche	1,42	3,26
13 - Scienze economiche e statistiche	1,57	1,48
14 - Scienze politiche e sociali	1,45	
<b>Totale</b>	<b>1,57</b>	<b>1,47</b>

\*GCI<sub>FM</sub>=%donne sul totale del personale docente ricercatore e assegnisti-e/%donne PO  
FM: Frascati Manual (OECD, 2015).

Figura B. 15 – Passaggi di Ruolo (da RD a PA) per Genere e Area CUN (2021)



### Passaggi di ruolo per genere e area, PA-PO



La Figura B.15 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 CUN nelle quali si osservano passaggi di ruolo e risultano simili in alcune aree (le aree CUN di Scienze Fisiche, Biologiche e Scienze Economiche e statistiche).

Nel passaggio di ruolo da ricercatore o da ricercatrice a tempo indeterminato alla qualifica di Professore/Professoressa Associato/a vi è una sostanziale parità tra donne promosse e uomini promossi nelle aree 4,10 e 11. Fatto 100 i passaggi di ruolo avvenuti si osservano maggiori passaggi di ruolo per gli uomini nelle aree 2, 3, 6, 9 e 12 e maggiori passaggi in termini percentuali per le donne nelle aree 1, 5, 7 e 14.

Nel passaggio da Professore Associato a Ordinario, fatto 100 il totale dei passaggi di ruolo avvenuti le donne superano gli uomini solo nell'area 3 di Scienze chimiche, e in totale rappresentano solamente circa il 23% delle promozioni.

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

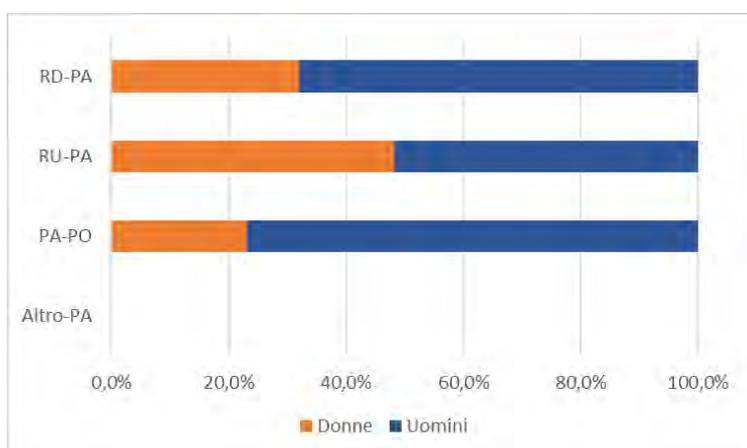
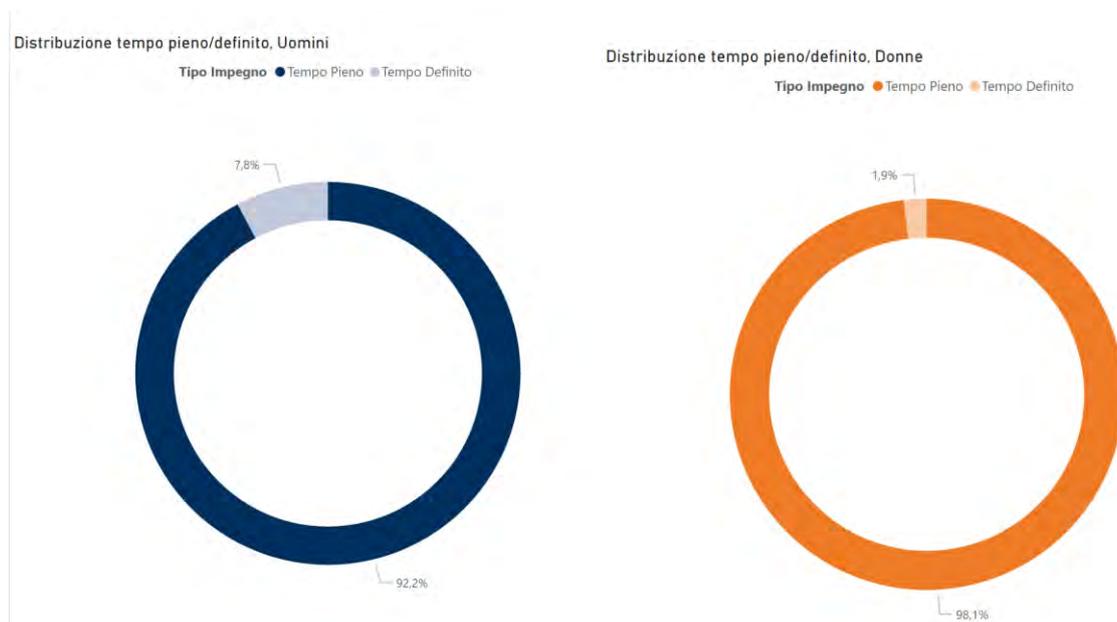
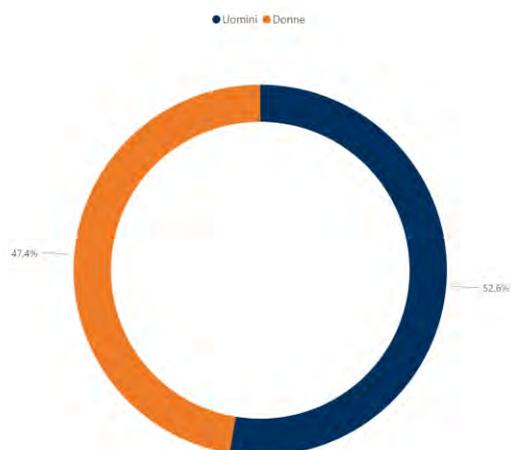


Figura B. 17 – Distribuzione regime impiego per genere (2021)



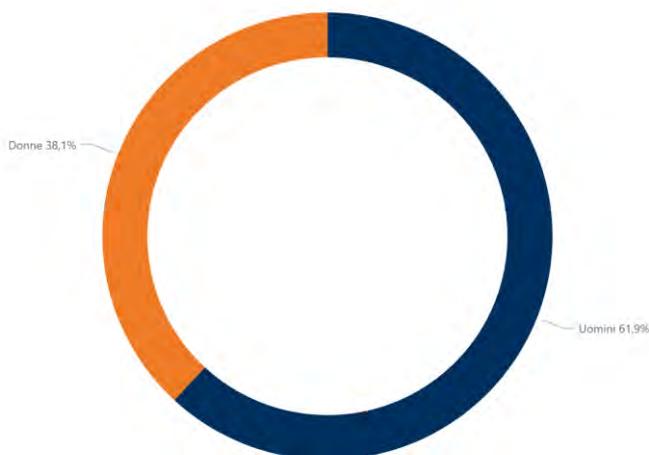
La figura B.17 mostra come siano maggiormente gli uomini (anello blu) a fare ricorso al tempo definito nel personale docente e ricercatore di UNIMORE nell'anno 2021: 7,8% contro 1,9% delle donne occupate.

Figura B. 18 – Fruizione anno sabbatico (anni 2018-2021)



La Figura B.18 mostra come fatto 100 chi fruisce dell'anno sabbatico sia maggiore la percentuale di uomini che ne fruisce.

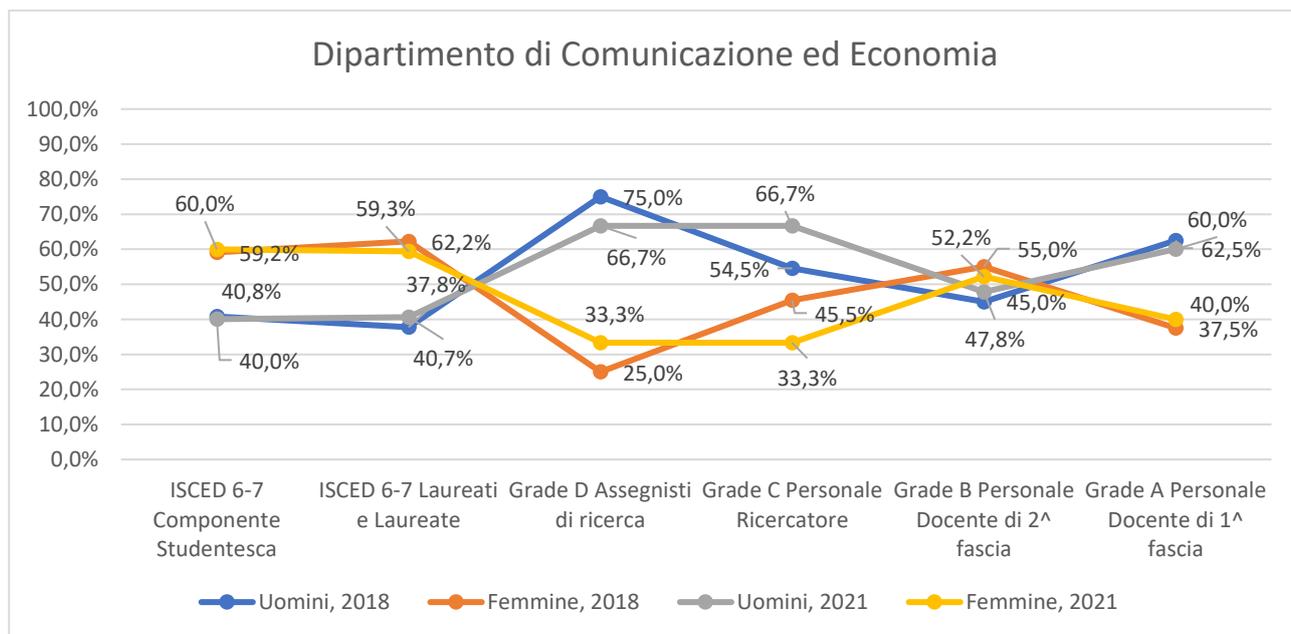
Figura B. 19 – Relatori e relatrici tesi di laurea per genere (anno 2021)

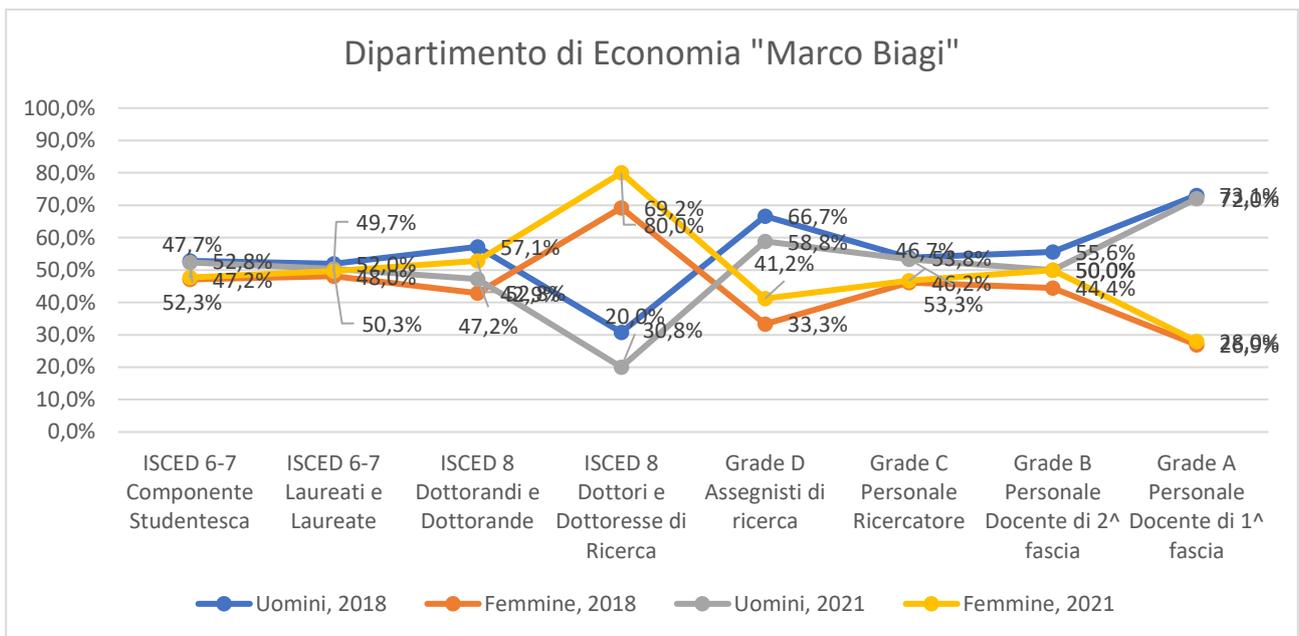
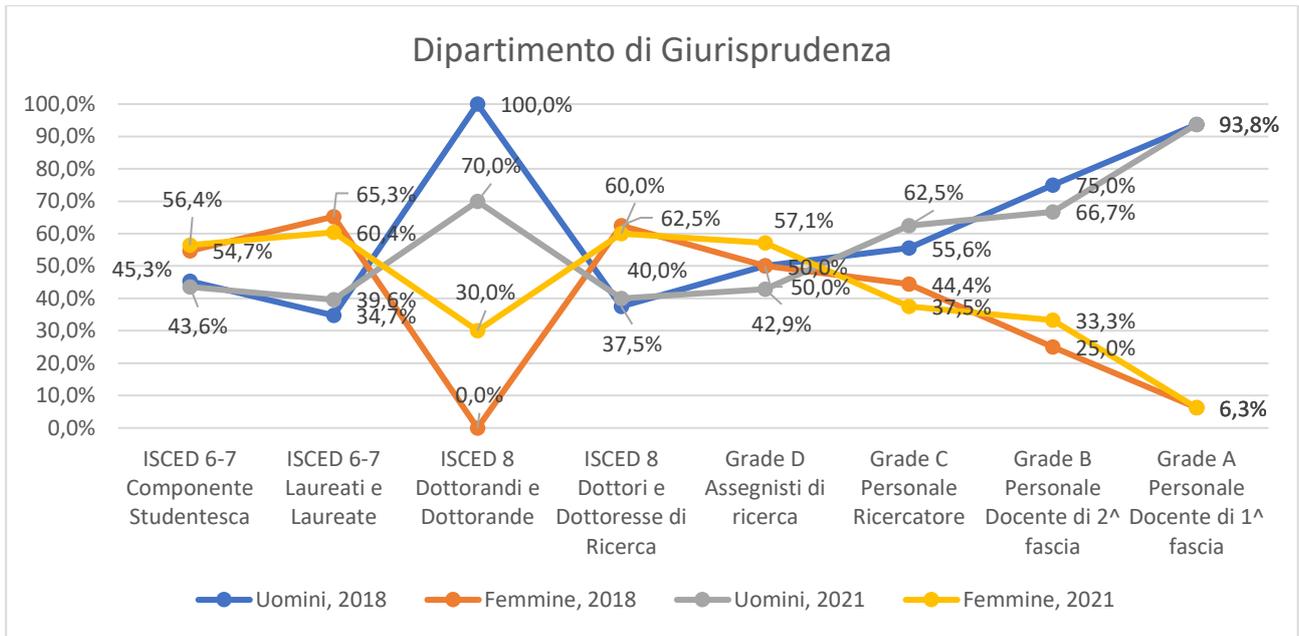


La Figura B.19 mostra che la percentuale di relatori di tesi di laurea di genere maschile (62%) supera quella femminile (38%).

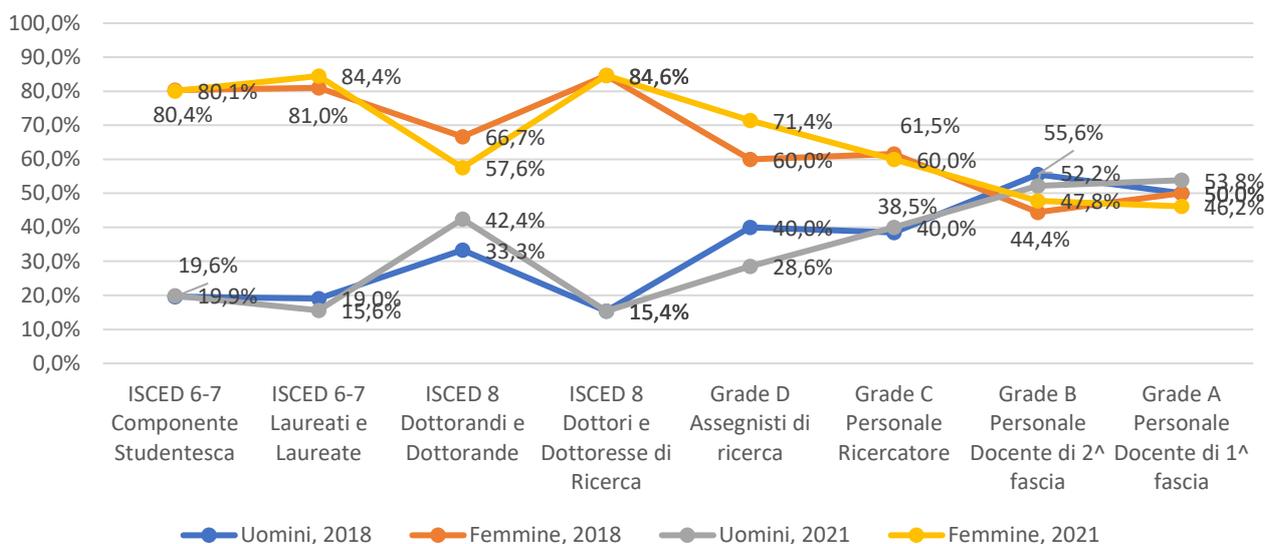
Per avere una visione più articolata delle diseguaglianze di genere nelle carriere accademiche si sono elaborati i dati relativi alle forbici delle carriere universitarie per Dipartimento per l'anno accademico 2021/2022 e per l'anno accademico 2018/2019.

Figura B. 20 – Forbice delle carriere universitarie e accademiche per Dipartimento (2018/2019 vs 2021/2022)

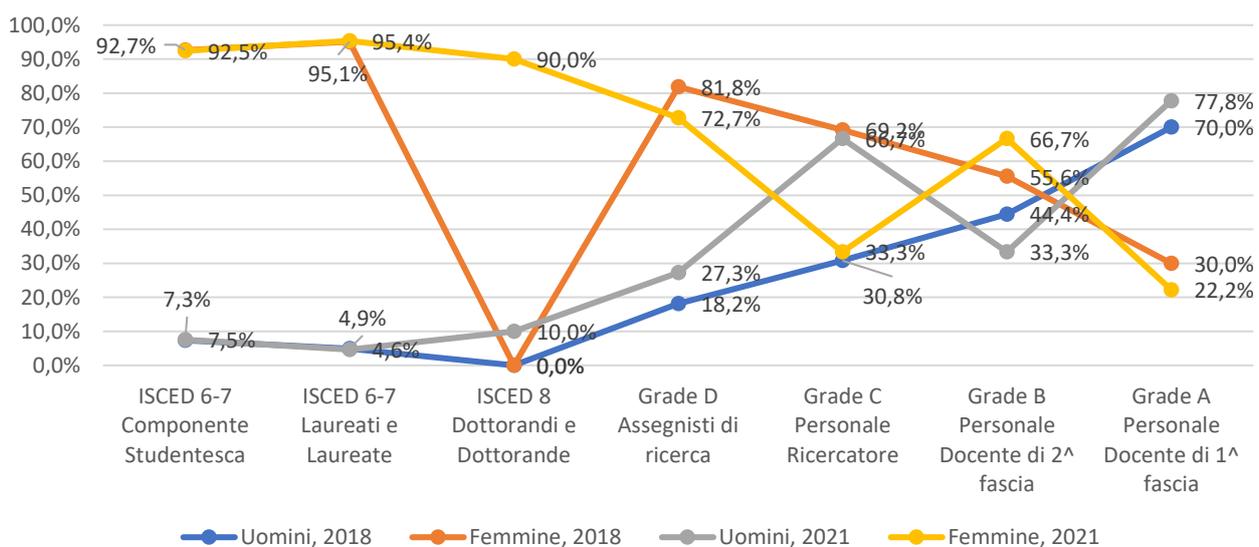




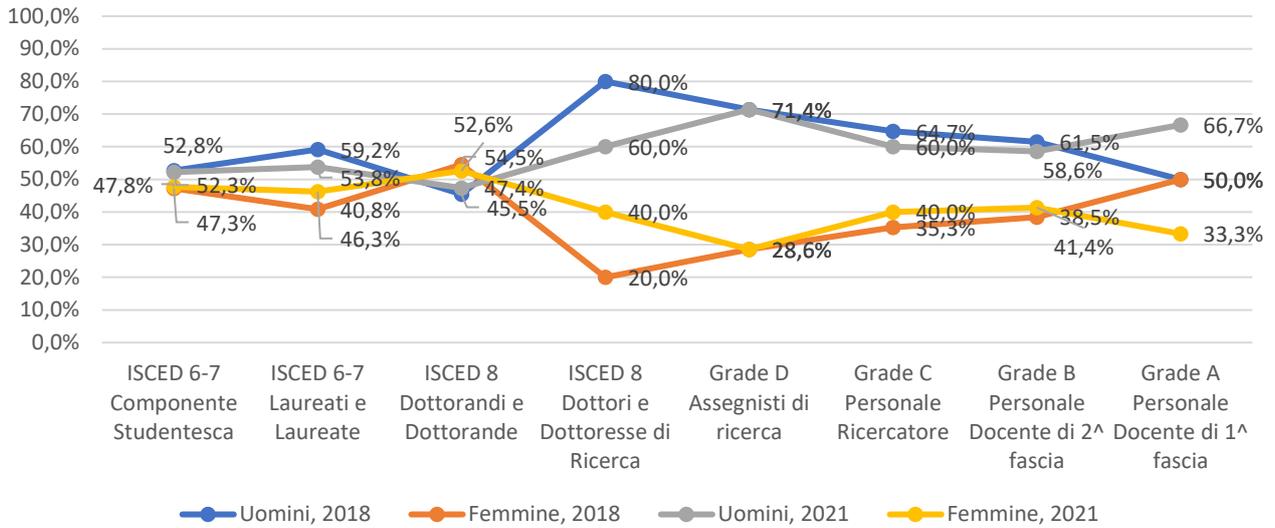
### Dipartimento di Studi Linguistici e Culturali



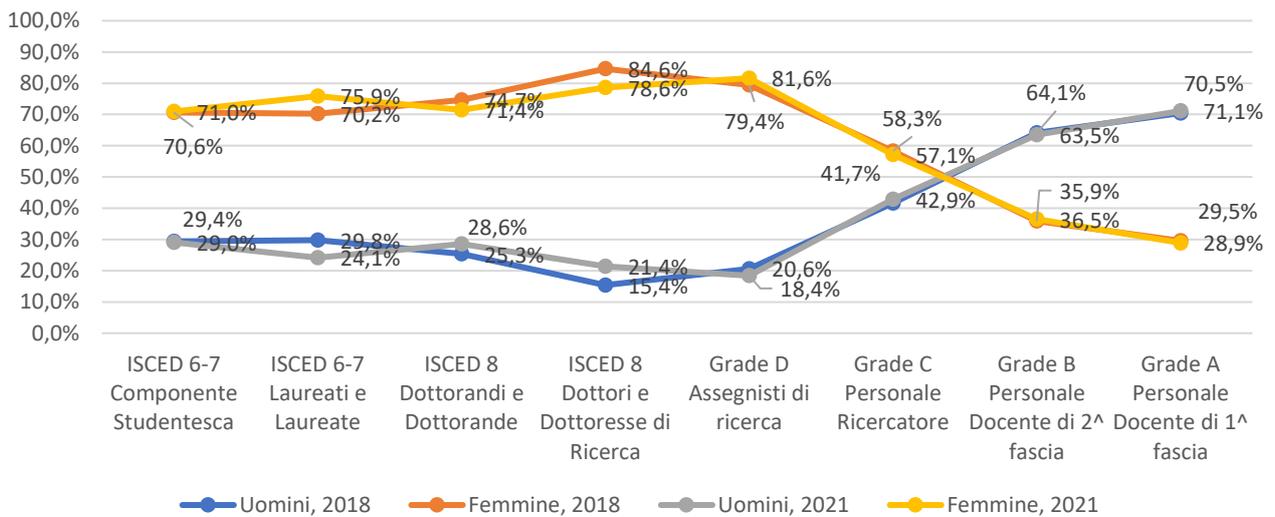
### Dipartimento Educazione e Scienze Umane



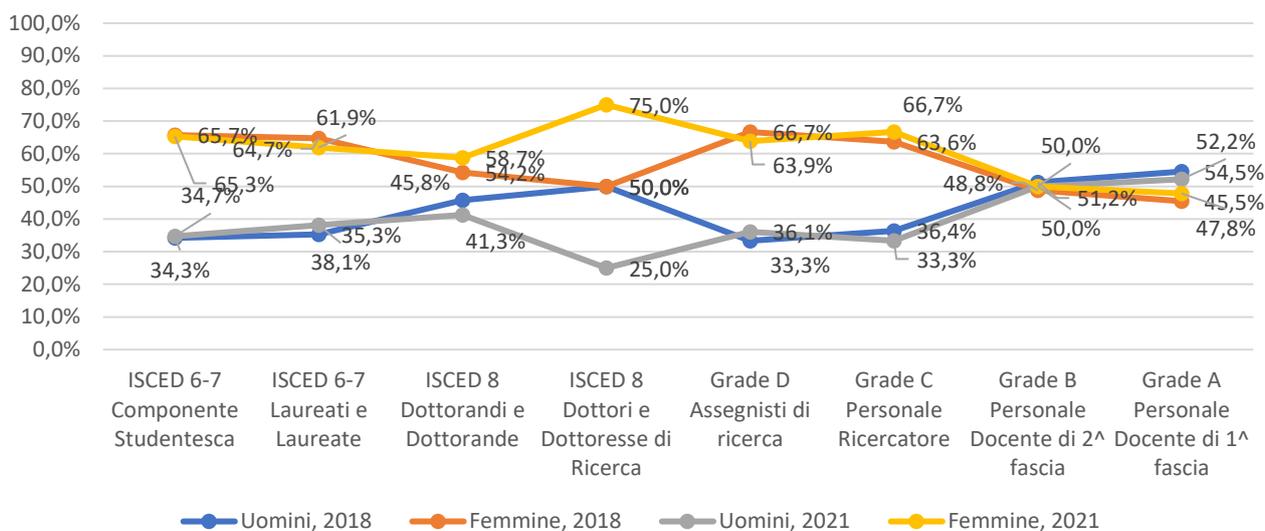
### Dipartimento di Scienze Chimiche e Geologiche



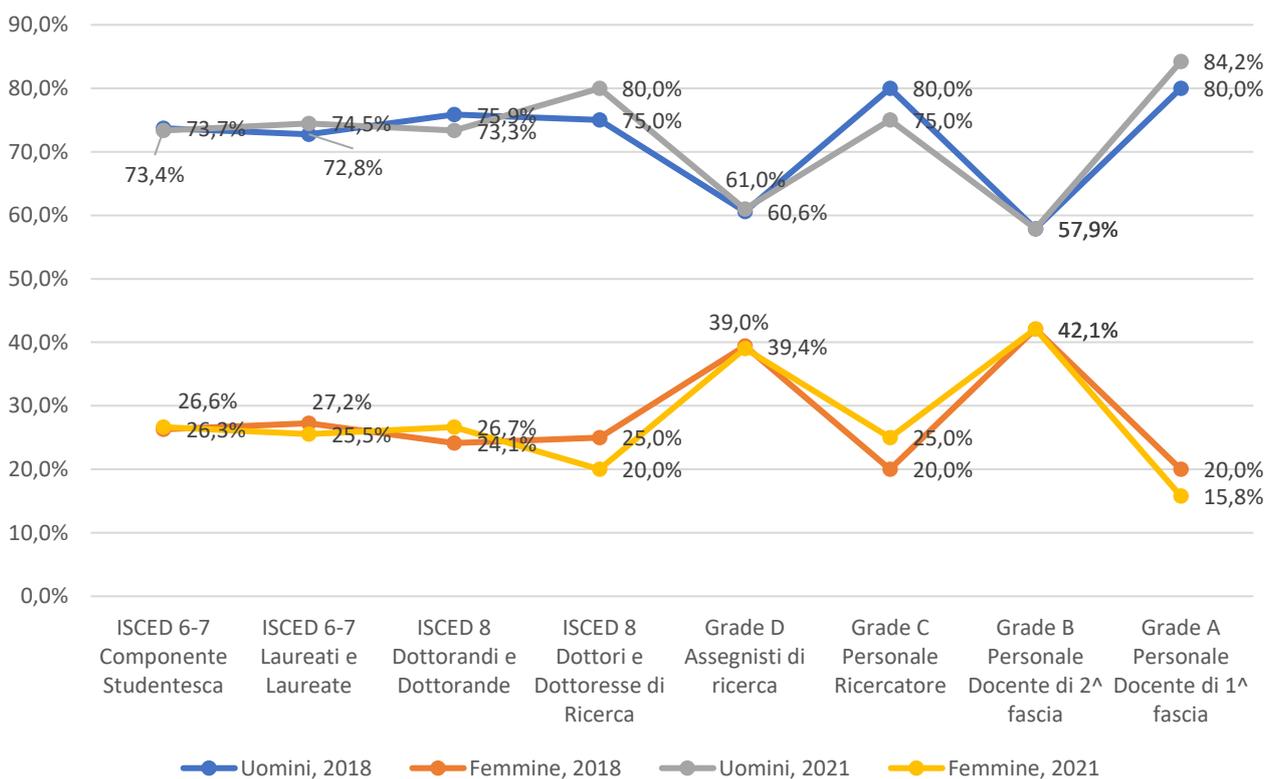
### Facoltà di Medicina e Chirurgia



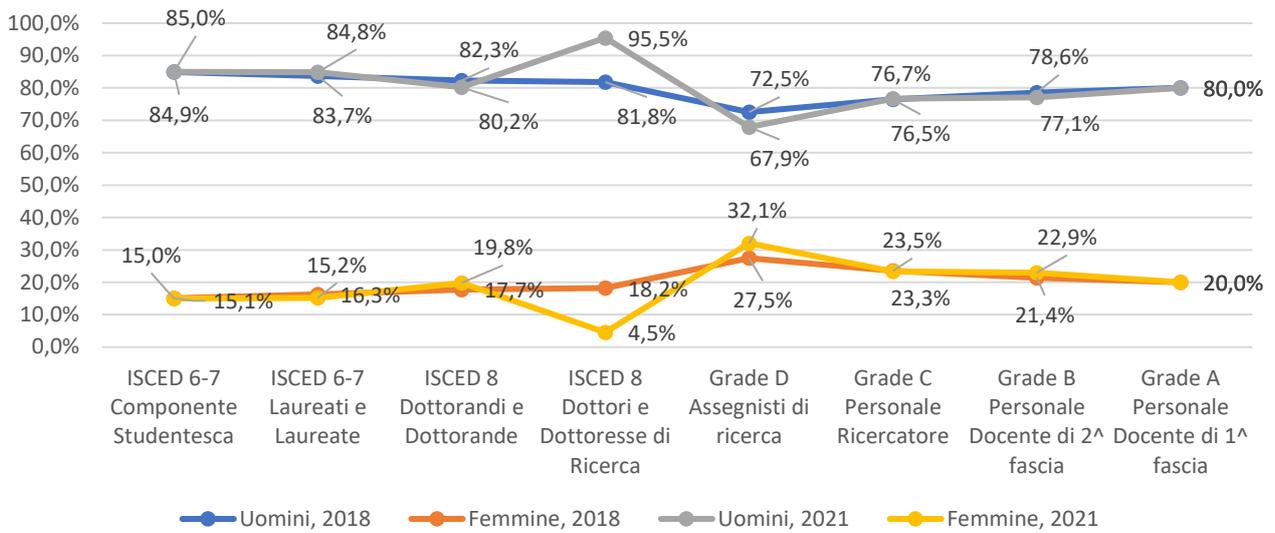
### Dipartimento di Scienze della Vita



### Dipartimento di Scienze e Metodi dell'Ingegneria



### Dipartimento di Ingegneria "Enzo Ferrari"



### Dipartimento di Scienze Fisiche, Informatiche e Matematiche

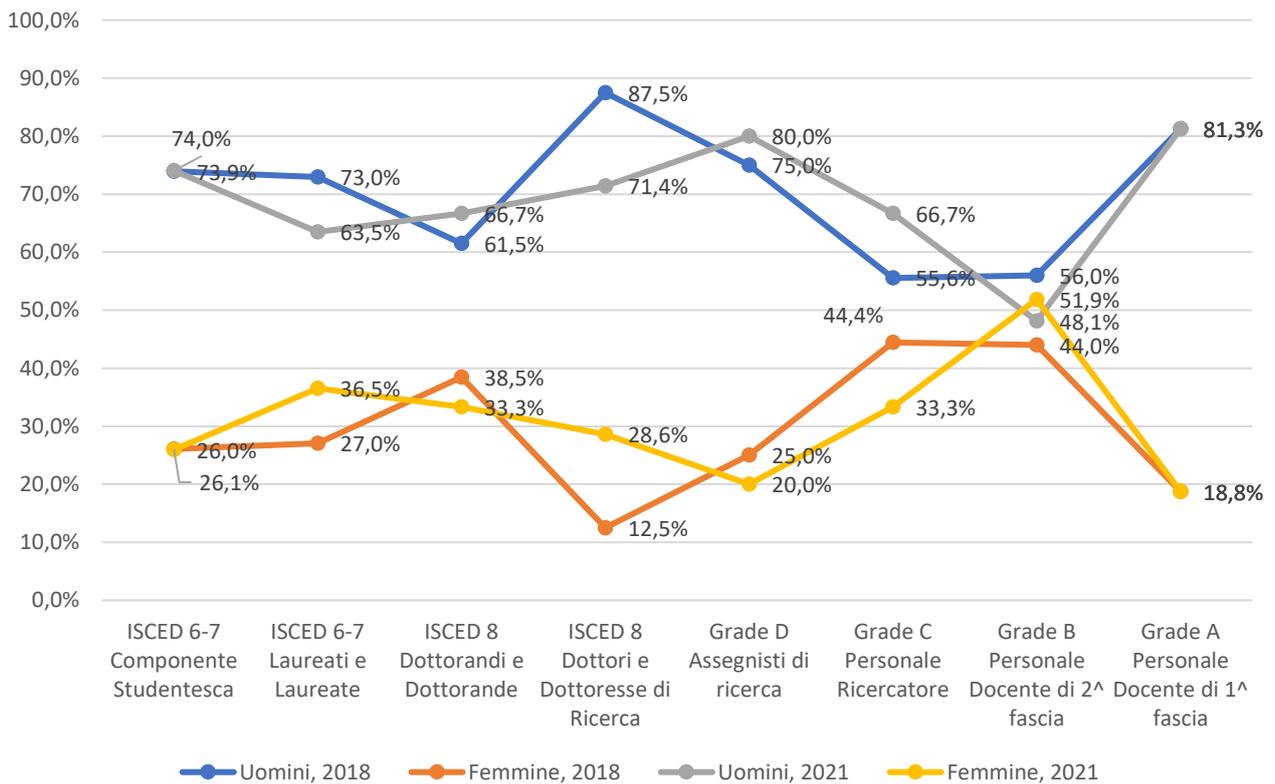
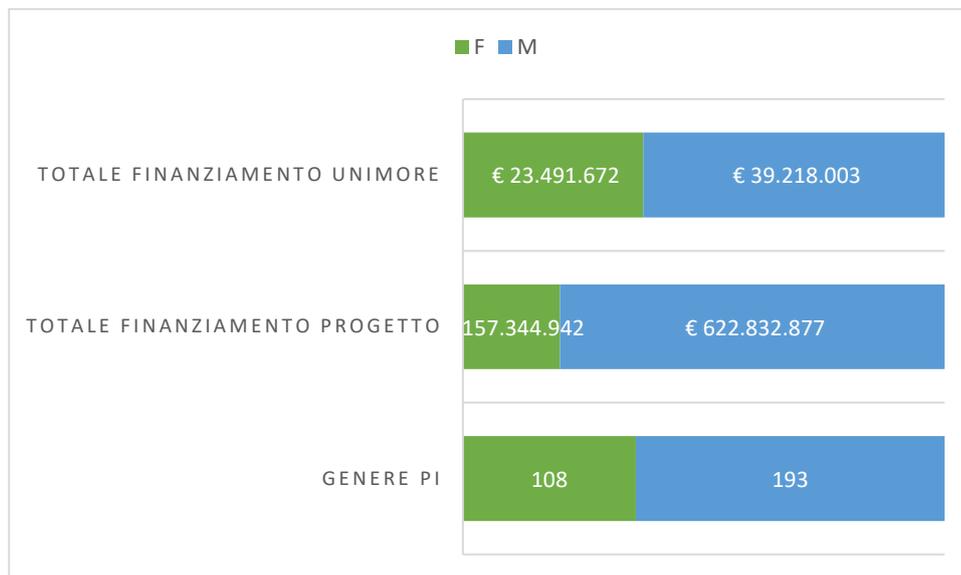


Figura B. 21 – Principal Investigators nei Progetti PRIN/SIR/ERC/ALTRI PROGETTI per genere e finanziamento. Progetti attivi nel 2022



La Figura B.21 mostra come dei 301 progetti attivi su ricerca nazionale e internazionale nel corso del 2022, circa il 64% dei Principal Investigators (PIs) siano uomini. Ancora più sbilanciata verso gli uomini la percentuale di finanziamento, infatti l'80% del totale del finanziamento dei progetti è destinato a progetti il cui PI è uomo e il 63% del totale del finanziamento erogato a Unimore si riferisce a progetti con PI uomo. Il valore medio del finanziamento totale del progetto è maggiore per i progetti con PI uomo mentre il valore medio del finanziamento spettante a Unimore risulta in media maggiore per i progetti con PI donna. Nelle figure B.22.a e B.22.b sono presenti i dati disaggregati per progetti di Ricerca Nazionale (B.22.a) e per Ricerca Internazionale (B.22.b). Fra i 205 progetti di ricerca nazionale (B.22.a) il 41% vede come PI una donna, fatto 100 il totale del Finanziamento del progetto il 49% si riferisce a progetti con PI donna e, fatto 100 il totale del Finanziamento Unimore il 48% si riferisce a progetti con PI donna. Meno bilanciata rispetto al genere appare invece la distribuzione dei progetti di Ricerca Internazionale (B.22.b) in cui il 75% dei progetti ha come PI un uomo, e, sul totale del finanziamento del progetto l'87% si riferisce a progetti con PI uomo e il 76% dei finanziamenti Unimore sugli stessi progetti si riferisce a progetti con PI uomo.

Si riporta quindi il dato disaggregato per tipologia di finanziamento interno (Figura B.23.a) o esterno (Figura B.23.b). Considerando i 26 progetti che si riferiscono a finanziamento interno (Figura B.23.a) il 65% è attribuibile a progetti con PI donna ai quali si riferisce il 62% del finanziamento totale. Fra i 275 progetti con finanziamento esterno, il 67% si riferisce a progetti con PI uomo e l'80% del Finanziamento totale si riferisce a progetti con PI uomo contro il 63% del totale dei finanziamenti Unimore riferiti a progetti con finanziamento esterno con PI uomo.

Figura B. 22.a – Principal Investigators nei Progetti di Ricerca Nazionale per genere e finanziamento. Progetti attivi nel 2022

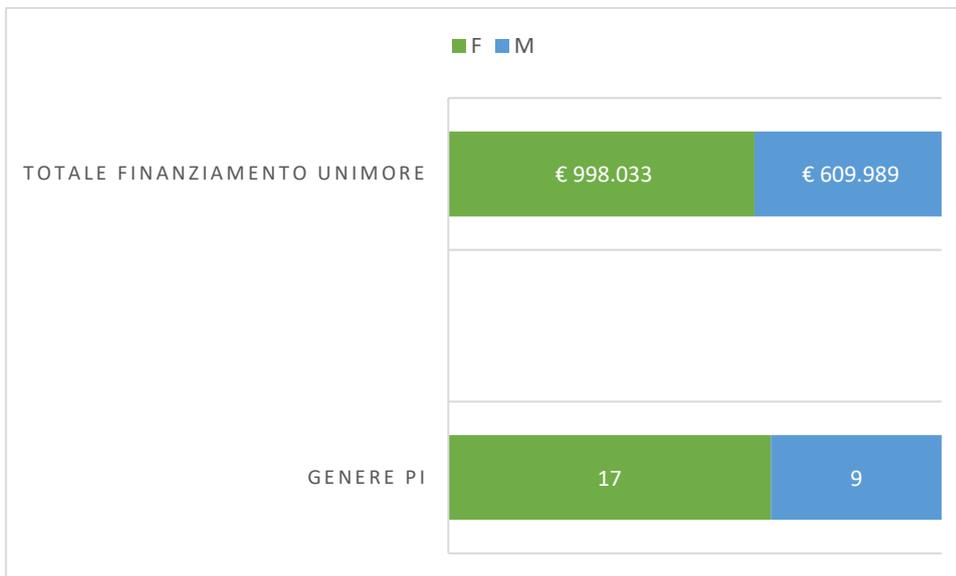


Figura B. 22.b – Principal Investigators nei Progetti di Ricerca Internazionale per genere e finanziamento. Progetti attivi nel 2022

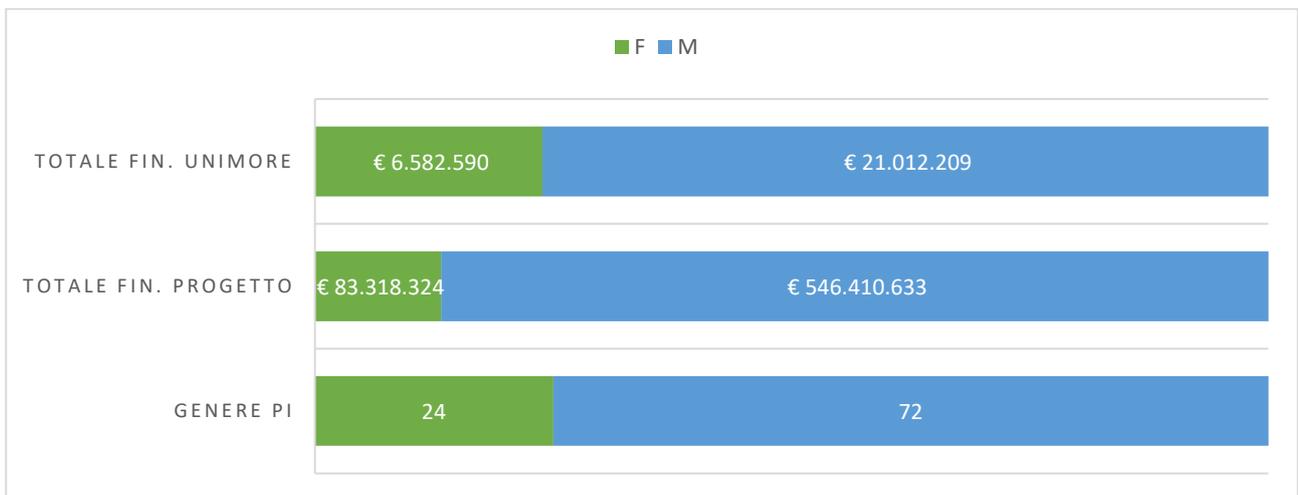


Figura B. 23.a – Principal Investigators e finanziamenti di progetti di ricerca interni attivi nel 2022 per genere

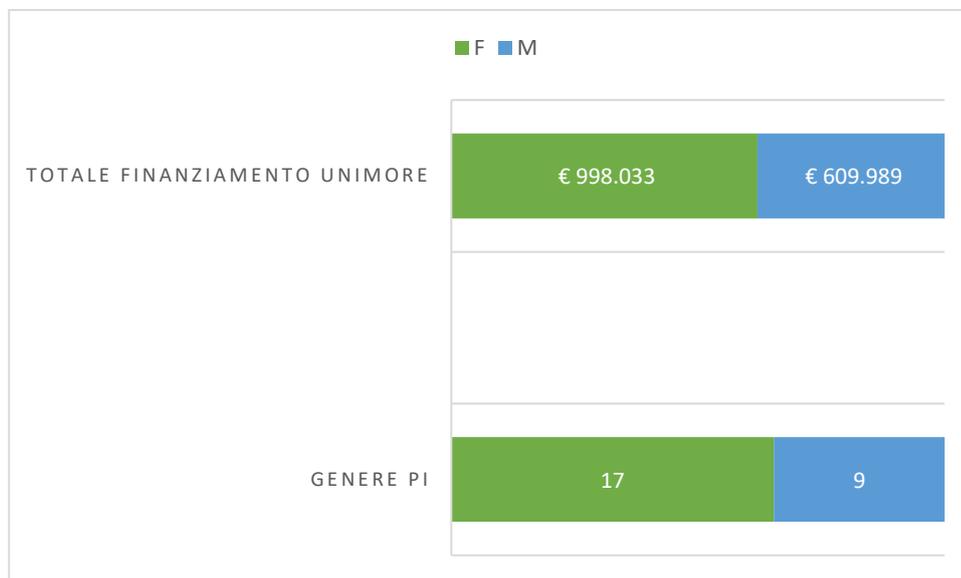


Figura B. 23.b – Principal Investigators e finanziamenti di progetti di ricerca esterni attivi nel 2022 per genere



Nelle Figure B.24 sono forniti i dati riferiti ai progetti disaggregati per settore. In Physical Sciences and Engineering (Figura B.24.a) il 75% dei progetti di ricerca sono riferiti a gruppi di ricerca con PI di genere maschile e la distribuzione del totale del finanziamento del progetto si riferisce a progetti con PI di genere maschile per il 79% del totale dei finanziamenti e per il 76% del finanziamento Unimore. In Life Sciences (Figura B.24.b) il 54% dei progetti sono riferiti a PI di genere maschile ai quali si riferisce l'82% dei finanziamenti dei progetti e il 91% del totale finanziamento Unimore sui progetti. In Social Sciences and Humanities (Figura B.24.c) il 61% dei progetti ha un PI di genere maschile e, fatto 100 il totale dei finanziamenti dei progetti, il 76% è riferibile a progetti di ricerca con PI

di genere maschile e, fatto 100 il totale dei finanziamenti Unimore nel settore, il 70% è riferibile a Progetti con PI di genere maschile.

*Figura B. 24.a – Principal Investigators e finanziamenti di progetti di ricerca PE attivi nel 2022 per genere*



*Figura B. 24.b – Principal Investigators e finanziamenti di progetti di ricerca LS attivi nel 2022 per genere*

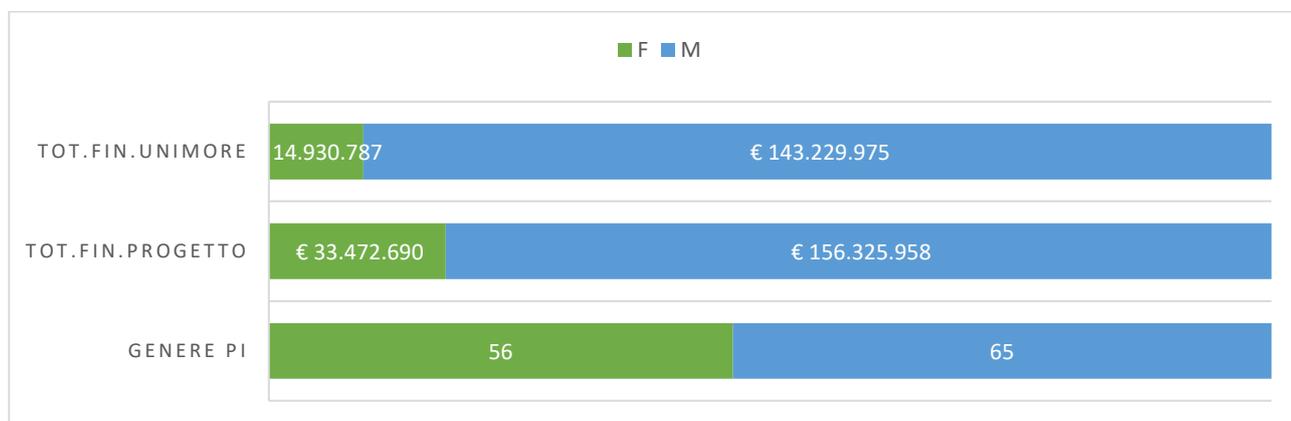
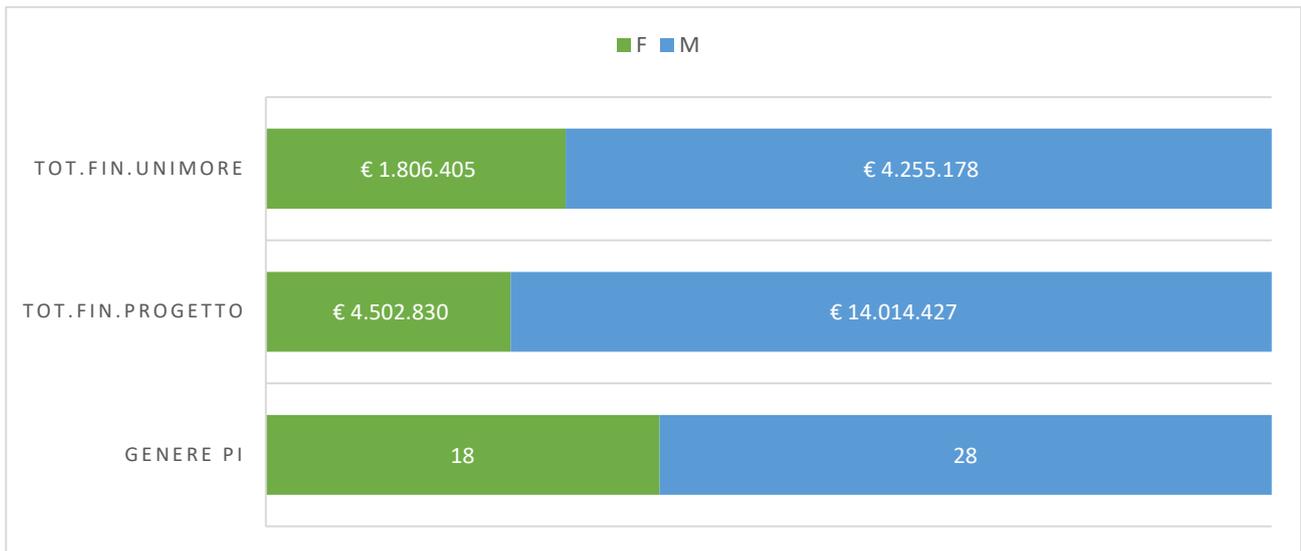


Figura B. 24.c – Principal Investigators e finanziamenti di progetti di ricerca SH attivi nel 2022 per genere



### Legenda

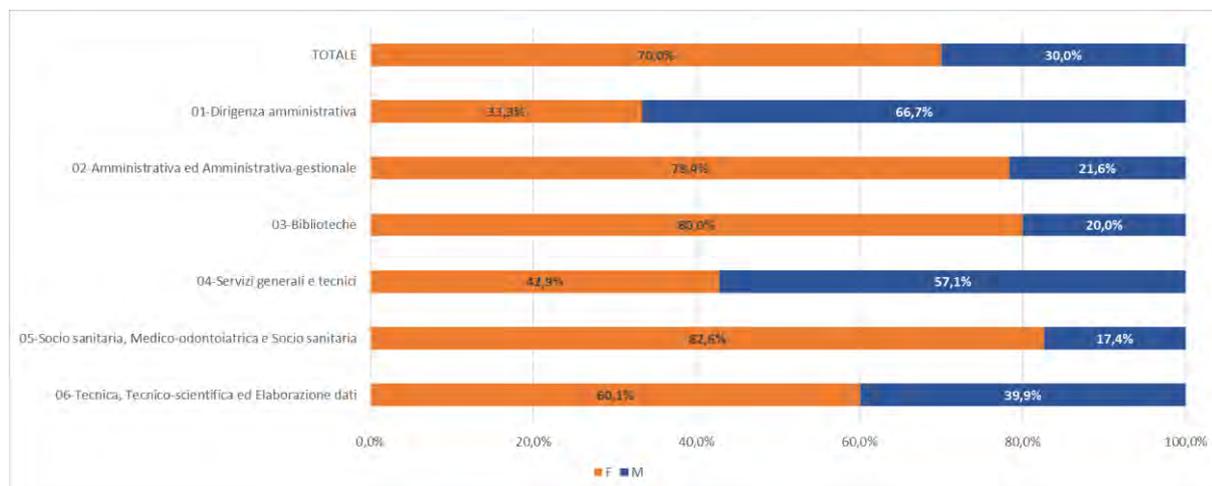
- PE Physical Sciences and Engineering
- LS Life Sciences
- SH Social Sciences and Humanities

## 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.

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

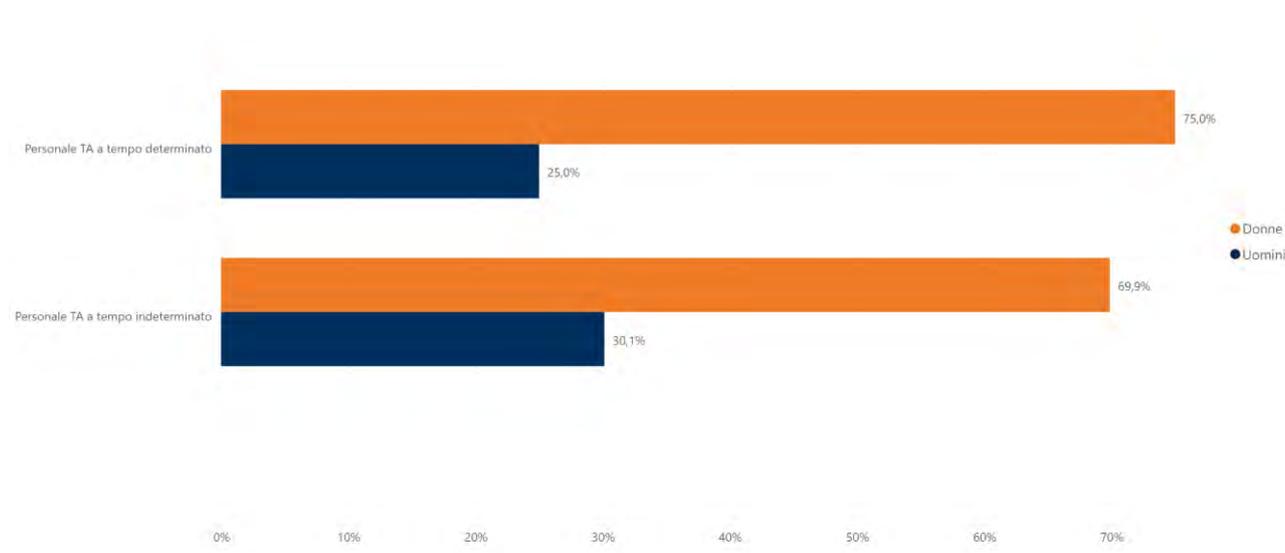
Figura C. 1 – Distribuzione per genere e area funzionale d'impiego (2021)



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, tecnico-scientifica e elaborazione dati (dove rappresentano il 60% del totale del personale nell'area) mentre sono il 43% del personale occupato nell'area dei servizi generali e tecnici. Nella dirigenza amministrativa le donne occupano solo 1/3 del totale.

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

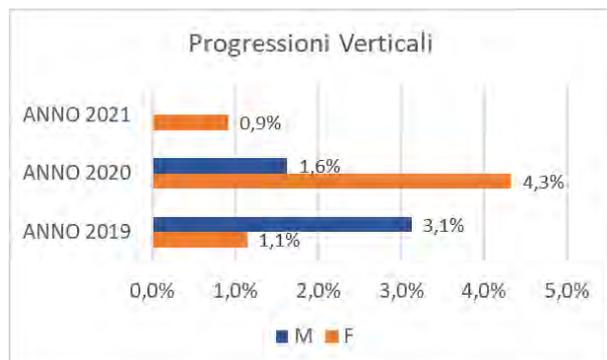
Figura C. 2 – Distribuzione per genere e tipologia di contratto (2021)



Le donne occupano il 75% dei contratti a tempo determinato e il 70% dei contratti a tempo indeterminato (Figura C.2). Fatto 100 il totale delle donne occupate nel 2021, l'87% è occupata a tempo pieno contro il 94% degli uomini. Il 12,4% delle donne occupate lavora Part-time per più del 50% dell'orario di lavoro normale e il 2% per un part-time con orario di lavoro con meno del 50% dell'orario normale di lavoro. Il 4% degli uomini occupati lavora part-time per più del 50% dell'orario normale e il 3% per meno del 50%.

### 2.3.3 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.

### 2.3.4 Indennità di responsabilità

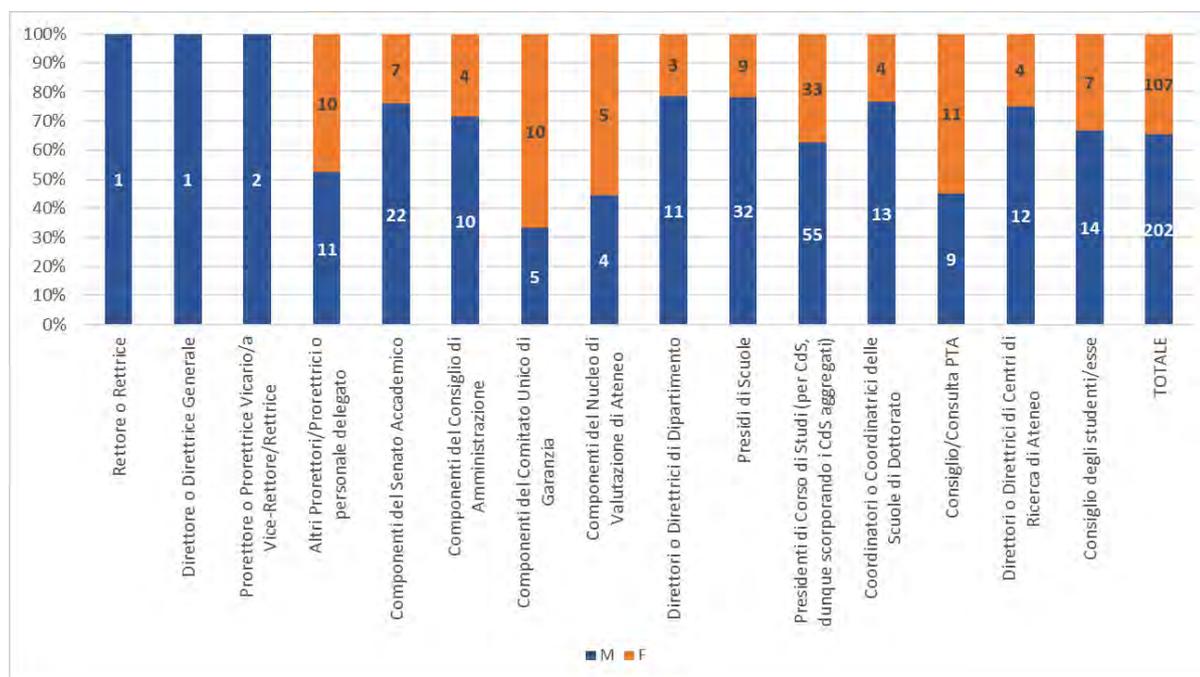
Figura C. 4 – Distribuzione per genere e indennità di responsabilità (2021)

	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.

## 2.4 Incarichi Istituzionali e di Governo

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



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 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.

## 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 attiva dal Dicembre 2023.

In Ateneo è attivo lo Sportello di Accoglienza e di Ascolto (<https://www.unimore.it/sportelloascolto.html>): 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 è stato istituito uno Sportello psicologico di ascolto e consulenza per gli studenti e le studentesse dell'Ateneo ([https://www.unimore.it/servizistudenti/supportopsicologico.html#:~:text=Come%20richiedere%20il%20servizio,0522%20335502%20\(attivo%20H24\)\)](https://www.unimore.it/servizistudenti/supportopsicologico.html#:~:text=Come%20richiedere%20il%20servizio,0522%20335502%20(attivo%20H24)))) in linea con l'azione dedicata nel Piano di Eguaglianza di Genere 2022-2024. Lo sportello è finalizzato alla tutela del benessere di studenti e studentesse, si propone di fornire soluzioni a eventuali situazioni di disagio psicologico o a situazioni di disagio emotivo o relazionale. Il progetto, denominato "Open G-Unimore", è promosso da Unimore e dall'azienda Unità Sanitaria Locale IRCCS di Reggio Emilia.

In linea con l'azione del Piano di Eguaglianza di Genere che stabilisce un Premio di Laurea sui temi dell'uguaglianza di genere e delle pari opportunità [Azione 13: Premio di laurea su eguaglianza di genere e pari opportunità] nel 2022 sono stati attribuiti due premi di laurea con riferimento a due tesi di laurea magistrale risultate a pari merito sul tema degli stereotipi di genere nel percorso educativo. Nell'area STEM [Azione 12 "Premialità Studentesse Area STEM" relativa alla realizzazione di un sistema di incentivi per studentesse in corsi di laurea di area STEM del Piano di Eguaglianza di genere] con riferimento all'anno accademico 2021/2022 sono state ammesse in corsi di laurea di Area STEM 318 studentesse di cui 137 sono risultate assegnatarie di incentivo per le iscrizioni ai corsi di interesse nazionale comunitario per un valore complessivo di circa 100.000€. Sono stati inoltre erogati 1 Premio

di Laurea e 3 Borse di Studio con il contributo di enti esterni sempre in corsi di studio in Area STEM per un totale di 49.800 euro.

Nell'anno scolastico 2021-2022 nell'ambito del progetto "Gender Stereotypes and Education Gaps in the Economics Field (GSEGEF)" Finanziamento di Ateneo per la Ricerca (FAR Interdisciplinare) 2019, coordinato dalla Prof.ssa Graziella Bertocchi, si è svolta un'azione di sensibilizzazione e ricerca sull'esistenza di stereotipi di genere nella scelta del percorso universitario su un esteso campione di classi delle scuole superiori collocate nel territorio. L'azione risulta coerente con l'azione "Orientamento e sensibilizzazione" [Azione 11 del Piano di Eguaglianza di Genere].

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'omobitransnegatività 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.

Attività di sensibilizzazione dedicate al contrasto e alla prevenzione della violenza di genere coerenti con l’Azione 16 del Piano di Eguaglianza di Genere: “Unimore contro la violenza di genere”, sono state attuate anche durante il 2022 come attestano anche le attività indicate nella Sezione dedicata del Bilancio di Genere ed è proseguita l’interazione dell’Ateneo con le istituzioni e le associazioni attive su queste tematiche nei territori sede dell’Ateneo e a livello nazionale. Fra queste UN.I.RE – UNiversità In REte contro la violenza di genere rete alla quale aderisce anche Unimore.

In linea con quanto richiesto nell’ambito della più vasta Azione 18 del Piano di eguaglianza di genere Unimore sulla composizione delle Commissioni di concorso, sono stati modificati i Regolamenti di Ateneo per il reclutamento (Regolamento per reclutamento ricercatori, entrato in vigore il 16/07/2022, Regolamento per il reclutamento dei professori di prima e seconda fascia, entrato in vigore il 15/11/2022) inserendo un riferimento esplicito al principio dell’equilibrio di genere nella composizione delle commissioni.

Nel 2022 si è svolta la prima edizione del corso di perfezionamento Gender Equality Management nell’ambito del più vasto progetto **GE&PA - Gender Equality & Public Administration**. Percorsi di formazione per l’eguaglianza di genere nella Pubblica Amministrazione e nei territori cofinanziato dalla Regione Emilia Romagna. Il progetto intende diffondere competenze volte a rendere più efficaci le politiche pubbliche rispetto all’obiettivo di inclusione sociale con particolare riferimento a quello della parità di genere all’interno delle Istituzioni pubbliche e private. Il progetto, promosso dal Dipartimento di Economia Marco Biagi di Unimore, ha un gruppo di lavoro fortemente interdisciplinare che comprende la Fondazione Marco Biagi, tre Centri di ricerca di Unimore – Centro di Ricerca Interdipartimentale su Discriminazioni e vulnerabilità (CRID), Centro di analisi delle politiche pubbliche (CAPP), Laboratorio Genere, Linguaggio e Comunicazione\_Digitale (GLIC\_D) – e l’Università Cattolica del Sacro Cuore di Piacenza (attraverso il Laboratorio di Economia Locale LEL Ce.C.A.P.). <https://www.progettogepa.unimore.it/>

Sempre in linea con le azioni previste nel Piano di Eguaglianza di Genere nel corso del 2022 sono stati programmati corsi di formazione sulla didattica in una prospettiva di genere e sulle metodologie didattiche inclusive e attuate attività di sensibilizzazione come di seguito indicato.

Nel corso del 2022 è continuato anche il progetto “**Educare alle differenze per promuovere la cittadinanza di genere**” che ha visto, fin dalla sua genesi nel 2016, la collaborazione del CRID– Centro di Ricerca Interdipartimentale su Discriminazioni e vulnerabilità di Unimore ([www.crid.unimore.it](http://www.crid.unimore.it)) e si inserisce nelle attività di terza missione e public engagement che l’ateneo persegue. Il progetto, promosso e coordinato dal Comune di Modena, si avvale della collaborazione di una rete di Associazioni ed Enti partner da

sempre impegnati nella promozione delle pari opportunità e contro ogni forma di discriminazione di genere: Centro Documentazione Donna; Gruppo Donne e Giustizia; Casa delle Donne contro la Violenza; UDI (Unione Donne in Italia); Associazione Teatro Peso Specifico; Centro Attività Psicosomatiche; Artisti Drama Teatro; CPO-CUP (Commissione per le Pari Opportunità del Comitato Unitario delle Professioni della Provincia di Modena). Il progetto, finanziato dalla Legge regionale dell'Emilia-Romagna 6/2014 («Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere»), si articola in una serie di laboratori formativi rivolti alle scuole di ogni ordine e grado della città e del territorio modenese.

Giunge alla sua nona edizione nel 2022 l'esperienza del **Summer Camp Ragazze digitali** il Summer Camp diretto dalla Prof.ssa Claudia Canali, è stato citato dalla Commissione Europea, nell'ultimo report di She Figures (novembre 2021) (European Commission, 2021), come un'esperienza unica in Italia volta ad incoraggiare le ragazze verso lo studio delle materie legate all'ambito ICT (Information and Communication Technology) dopo due anni in cui si è svolto online a causa della pandemia il 2022 Ragazze digitali si è svolto in presenza e ha coinvolto presso la sede Unimore a Modena 50 partecipanti, a Reggio Emilia 36 partecipanti e a Mantova 25 partecipanti. Dal 2022 il progetto è stato adottato e sostenuto dalla Regione Emilia Romagna e diventa Ragazze Digitali ER con attività che si estendono a tutte le università dell'Emilia Romagna.

Nel 2022 si è tenuta la seconda edizione di **Equality week**. Equality Week ha avuto origine dalla partecipazione di Unimore al progetto europeo UniGreen, coordinato dal Professor Alessandro Capra e finanziato dalla comunità Europea ed è stata inserita nel Piano di Eguaglianza di genere. L'edizione 2022 si è svolta dal 19 al 24 settembre e ha compreso laboratori con studentesse e studenti e con dottorande e dottorandi, che hanno analizzato diversità etniche, di genere, disabilità e orientamento sessuale partecipando anche agli eventi proposti dalle associazioni e dalle istituzioni locali coordinate dal comitato interdisciplinare Unimore (composto da Prof.ssa Elisabetta Genovese, Dr. Giacomo Guaraldi; Prof.ssa Tindara Addabbo; Prof. Loris Vezzali e D.ssa Veronica Margherita Cocco). Equality Week è stata presente anche alla Notte Europea della ricerca presentando il lavoro dei gruppi e coinvolgendo i Partner dell'Equality Week.

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

Riportiamo in questa sezione una selezione di azioni per la parità di genere e per il contrasto e la prevenzione di discriminazioni che sono state attuate nel 2022.

### Gender Equality & Public Administration

2 marzo 2022, ore 15:00-16:30

Seminario di presentazione del progetto GE&PA - Gender Equality & Public Administration. Percorsi di formazione per l'eguaglianza di genere nella Pubblica Amministrazione e nei territori che si propone di diffondere competenze volte a rendere più efficaci le politiche pubbliche rispetto all'obiettivo di inclusione sociale con particolare riferimento a quello della parità di genere all'interno delle Istituzioni pubbliche e private. Il progetto, coordinato da Unimore vede come promotori: Dipartimento di Economia Marco Biagi, CRID, CAPP,

GLIC\_D - Università di Modena e Reggio Emilia, Fondazione Marco Biagi, Università Cattolica del Sacro Cuore sede di Piacenza.

Interventi: Prof. Tommaso Fabbri, Direttore Dipartimento Economia Marco Biagi; Prof.ssa Rita Bertozzi, Presidente CUG Unimore; Prof.ssa Tindara Addabbo, Referente scientifica progetto e delegata del Rettore alle Pari Opportunità; Dott.ssa Barbara Lori, Assessora alla montagna, aree interne, programmazione territoriale, pari opportunità Regione Emilia-Romagna; Prof.ssa Chiara Mussida, Università Cattolica Piacenza.

### Olympe de Gouges (1743-1793): un classico da riscoprire

8 marzo 2022, ore 15.45. Dipartimento di Giurisprudenza (Aula O)

CRID-UNIMORE in collaborazione con il CDD di Modena.

Nell'ambito del corso di Filosofia del Diritto (M-Z) tenuto dal Prof. Thomas Casadei, si è svolto un dialogo su Olympe de Gouges a partire da una recente pubblicazione che raccoglie diversi contributi di studiose e studiosi sulla scrittrice e drammaturga francese, a cura del Prof. Th. Casadei e del Prof. L. Milazzo. Ha partecipato all'incontro insieme ai curatori del volume, la Presidente del CDD di Modena Dott.ssa Vittorina Maestroni.

### Il Piano di Eguaglianza di Genere di Unimore

10 marzo 2022 ore 15:00-17:30 presso Auditorium Fondazione Marco Biagi

ore 15:00-16:45

Unimore presenta il Gender Equality Plan e si sofferma nella discussione di alcune azioni.

Interventi: Prof.ssa Rita Bertozzi, Presidente CUG Unimore; Prof.ssa Tindara Addabbo, Delegata del Rettore Pari opportunità; Prof.ssa Claudia Canali, Referente Pari Opportunità Dipartimento di Ingegneria "Enzo Ferrari"; Dr. Giacomo Guaraldi, Presidente Consulta Personale Tecnico e Amministrativo; Francesca Garitta, Dipartimento di Giurisprudenza, referente dipartimento componente studentesca Pari Opportunità; Federico Zaupa, dottorando Dottorato in Scienze Umanistiche, Equality Week; Prof.ssa Ilenia Picardi, Università Napoli Federico II.

10 marzo 2022 ore 16:45-17:30 **Marie Curie, Herta Ayrton, imparare da una donna.**

Professor Stefano Ossicini, Dipartimento di Scienze e Metodi dell'Ingegneria, Università di Modena e Reggio Emilia

### Il Bilancio di genere e le azioni per le pari opportunità

18 marzo 2022, ore 15:30-17:00

Seminario organizzato nell'ambito del progetto GE&PA, interventi dell'Assessora, Barbara Lori, dott.ssa Eleonora Romano, funzionaria del Ministero dell'Economia e delle Finanze, prof.ssa Ulpiana Kocollari, Dipartimento di Economia Marco Biagi, Università di Modena e Reggio Emilia, prof.ssa Tindara Addabbo, delegata del Rettore per le Pari opportunità.

## Lezione Spettacolo: “Che genere di lavoro? Lezione-spettacolo sulle disuguaglianze di genere nel mondo del lavoro”

Domenica 20 marzo ore 18 -Teatro Fondazione San Carlo

con Simone Francia e Maria Vittoria Scarlattei

e con Tindara Addabbo - Università di Modena e Reggio Emilia

Evento curato da Università di Modena e Reggio Emilia e da ERT / Teatro Nazionale

## Seminario – Benessere organizzativo, questioni di genere e diritto antidiscriminatorio: nuove sfide per gli enti pubblici e privati

Lunedì 30 maggio 2022, ore 15:00 – IN PRESENZA E ONLINE

Evento promosso e organizzato dal CRID – Centro di Ricerca Interdipartimentale su Discriminazioni e vulnerabilità dell’Università di Modena e Reggio Emilia nell’ambito del progetto GE&PA – Gender Equality and Public Administration.

Durante l’evento sono intervenuti Thomas Casadei, CRID – Centro di Ricerca Interdipartimentale su Discriminazioni e vulnerabilità dell’Università di Modena e Reggio Emilia, Professore ordinario di Filosofia del diritto presso Unimore e membro del Comitato scientifico del Progetto GE&PA – Gender Equality and Public Administration; Laura Calafà, Professoressa ordinaria di Diritto del Lavoro presso il Dipartimento di Scienze Giuridiche dell’Università di Verona; Nicolò Ingarra, Dottorando in Global Studies. Justice, Rights, Politics (progetto di ricerca in Management del benessere organizzativo e della salute) presso l’Università di Macerata; Maria Barberio, Assegnista di ricerca e Docente a contratto di Diritto del Lavoro e di European Union Law presso il Dipartimento di Giurisprudenza dell’Università di Modena e Reggio Emilia; Iacopo Senatori, Ricercatore e Docente di Diritto del Lavoro avanzato presso il Dipartimento di Economia Marco Biagi dell’Università di Modena e Reggio Emilia.

## Seminario su La rappresentazione di donne e uomini nel linguaggio della PA. A dieci anni dalle Linee guida per l’uso del genere nel linguaggio amministrativo

Venerdì 7 ottobre 2022, ore 15:00 – IN PRESENZA E ONLINE

Il seminario, parte del progetto GE&PA, è stato occasione per presentare i cambiamenti avvenuti nell’uso del linguaggio amministrativo della Pubblica Amministrazione per rappresentare donne e uomini a dieci anni dalla pubblicazione delle prime Linee guida per l’uso del genere nel linguaggio amministrativo (2012) a cura della Prof.ssa Cecilia Robustelli. L’obiettivo dell’incontro è stato quello di sensibilizzare all’uso di un linguaggio amministrativo non discriminante nella rappresentazione di donne e uomini, e informare sugli strumenti linguistici disponibili per la sua realizzazione. Dopo i saluti istituzionali di Lorenzo Bertucelli, Direttore del Dipartimento di Studi Linguistici e Culturali, Università di Modena e Reggio Emilia e di Nicoletta Maraschio, Presidente onoraria dell’Accademia della Crusca, l’evento, introdotto e coordinato dalla Prof.ssa Cecilia Robustelli (Professoressa di Linguistica Italiana, Università di Modena e Reggio Emilia) ha visto la partecipazione di Maria Vittoria Dell’Anna (Professoressa di Linguistica Italiana, Università del Salento), Marco Biffi (Professore di Linguistica Italiana, Università degli Studi di Firenze), Daniela

Carlà (Dirigente generale del Ministero del Lavoro e Presidente del Collegio dei Sindaci INAIL) e Sabrina Cicin (Sindacalista FIRST CISL e funzionaria presso la Banca d'Italia).

### **Seminario – La certificazione della parità di genere in Italia**

Seminario online che si è svolto il 27 ottobre 2022 sul tema della parità di genere in Italia, affrontato da esperti ed esperte del tema nell'ambito del progetto GE&PA. Durante l'incontro sono intervenuti: Tindara Addabbo (Coordinatrice del Progetto GE&PA), Daniela Carlà (Noi Rete Donne), Massimo de Felice (Presidente Accredia), Tommaso Fabbri (docente Unimore), Valentina Cardinali (Responsabile Struttura Mercato del Lavoro, INAPP), Franca Cipriani (Consigliera Nazionale Pari Opportunità), Lucia Scorza (Confindustria, Area Lavoro, Welfare e Capitale Umano) e Ivana Veronese (Segreteria Confederale UIL).

### **AGGRESSIVITÀ O INCONTRO? WORKSHOP ESPERIENZIALE DI COUNSELING**

Martedì 22 Novembre 2022 presso 18:30 - 21:00 Binario 49 Caffè - Via Giuseppe Turri 49 - Reggio Emilia

Laboratorio esperienziale di counseling nel quale, tramite il confronto e la condivisione, si sono potute esplorare situazioni quotidiane in cui si agiscono o subiscono comportamenti aggressivi. Il workshop è stato rivolto non solo agli studenti e alle studentesse del Dipartimento di Scienze e Metodi dell'Ingegneria, ma anche a tutta la cittadinanza, con l'intento di sensibilizzare i partecipanti sulle diverse forme con cui può manifestarsi la violenza, dagli uomini contro le donne nella fattispecie ma, ancora più in generale, da qualsiasi persona verso qualsiasi altra persona. L'evento, patrocinato dal Comune di Reggio Emilia, è stato condotto da Anna Maria Ferrari, referente per le pari opportunità del Dipartimento di Scienze e Metodi dell'Ingegneria dell'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia e counselor, Federica Meloni, counselor, e Valerio Tarantola, counselor.

### **Seminario – Contrastare la violenza contro le donne: il ruolo dell'Università**

Mercoledì 23 novembre 2022, ore 15:30 – Dipartimento di Giurisprudenza, Unimore.

Seminario promosso dal CRID – Centro di Ricerca Interdipartimentale su discriminazioni e vulnerabilità di Unimore in occasione della “Giornata Internazionale per l'Eliminazione della Violenza contro le Donne” nell'ambito del progetto GE&PA. Obiettivo dell'iniziativa è stato di sottolineare la necessità di forti alleanze tra le istituzioni, e tra le istituzioni e i mondi formativi e dell'associazionismo, al fine di prevenire e contrastare la violenza maschile contro le donne, e la “sottocultura” che la alimenta e consolida. Durante l'incontro sono intervenuti Thomas Casadei (professore ordinario di Filosofia del Diritto e componente della Giunta del CRID, Unimore), Tindara Addabbo (delegata del Rettore alle Pari opportunità e professoressa di Politica Economica, Unimore), Daniela Belliti (coordinatrice del progetto UN.I.RE – UNiversità In REte contro la violenza di genere) e Veronica Valenti (Vice-presidente del CUG, Università di Parma).

### **Seminario: L'odio sessista: contrastare la violenza alle donne, a partire dal linguaggio**

Giovedì 24 NOVEMBRE 2022 Dipartimento di Giurisprudenza Unimore

A cura: Laboratorio CRID su Vulnerabilità nell'ambito del corso di Teoria e prassi dei diritti umani [Prof. Thomas Casadei] e in collaborazione con Centro Documentazione Donna – Modena e Women - Women of Mediterranean East and South European Network

Il Seminario si è tenuto in occasione della “Giornata internazionale per l’eliminazione della violenza contro le donne”, nell’ambito del progetto “Educare alle differenze per promuovere la cittadinanza di genere”. Interventi di: Serena Vantin, Università di Bologna; Vittorina Maestroni, Centro documentazione donna.

### **Seminario: I luoghi della violenza. Rischi e politiche di contrasto**

Venerdì 2 Dicembre 2022 Dipartimento di Giurisprudenza Unimore

Il Seminario, a cura del Comitato Unico di Garanzia di Unimore, ha trattato la violenza di genere online, sul lavoro e le politiche di contrasto.

Interventi di: Giovanna Laura De Fazio, Università di Modena e Reggio Emilia; Federico Ricci, Sportello di Accoglienza e di Ascolto Università di Modena e Reggio Emilia; Barbara Giovanna Bello – Università degli Studi della Tuscia/CRID Università di Modena e Reggio Emilia

### **Seminario LA LEADERSHIP FEMMINILE NELLE RELIGIONI. RIFLESSIONI, ESPERIENZE E PROSPETTIVE**

Venerdì 2 DICEMBRE 2022 Dipartimento di Studi Linguistici e Culturali

Il seminario a cura del Gruppo di Ricerca UNIMORE “Generi e Religioni” (GeR) e del Centro documentazione donna ha promosso un confronto sulla leadership delle donne nelle religioni orientali, nell’ebraismo e nell’islam, ponendosi in continuità con l’iniziativa svolta online il 25 novembre 2020 dal titolo “Le Chiese cristiane e i ministeri femminili: un dibattito aperto”.

### **Cineforum: Insieme con le donne iraniane e contro ogni forma di discriminazione**

Giovedì 15 Dicembre 2022 presso il Teatro “La Tenda” a Modena.

L’evento con il quale si è manifestata piena solidarietà alle donne iraniane, è stato organizzato da UNIMORE, in collaborazione con il Comune di Modena (Assessorato Cultura, Politiche giovanili, Città universitaria e Assessorato all’ Istruzione, Formazione professionale, Sport, Pari opportunità), al Comitato Unico di Garanzia (CUG), al CRID, al Servizio Accoglienza Studenti disabili e con DSA e alla Organizzazione di Volontariato Rosa Bianca ODV. E’ stato proiettato il film del 2006 dal titolo “Offside” del regista iraniano Jafar Panahi. La pellicola ha vinto l’Orso d’argento al Festival di Berlino e tratta il tema della discriminazione delle donne in Iran, le donne, ad esempio, che non possono accedere allo stadio per guardare una partita di calcio.

La proiezione del film è stata preceduta da una tavola rotonda alla quale hanno partecipato:

Maria Donata Panforti, Professoressa ordinaria in Diritto Privato Comparato (UNIMORE), Vincenzo Pacillo, Professore ordinario in Diritto Ecclesiastico e Canonico e Presidente ORFECT, Osservatorio sulla libertà religiosa nella Giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell’uomo (UNIMORE); Maria Chiara Rioli, Ricercatrice in Storia Contemporanea (UNIMORE); Paola Rivetti, Professoressa Associata in Studi iraniani, Dublin City University.

## 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 2022” relativamente ai costi operativi, pari a 223.702.988€ per il 2022 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 e nelle successive edizioni, qui di seguito riproposta, è stata quindi nuovamente adottata, per consentire utili confronti con gli anni precedenti.

### *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).

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 esse\* 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.

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 2022

Priorità 2022	Stakeholder/Capacità 2022	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	45.137.424						45.137.424
	PDR - Personale Docente Ricercatore		82.090.596					82.090.596
	Componenti Governance			167.079				167.079
	PTA - Personale Tecnico Amministrativo				31.959.237			31.959.237
	Esperte ed esperti esterni		759.485			2.438.989		3.198.474
Costi Ambientalli	Aziende Fornitrici					43.100.174		43.100.174
Costi Neutri	Neutri						18.050.004	18.050.004
<b>TOTALE</b>		<b>45.137.424</b>	<b>82.850.081</b>	<b>167.079</b>	<b>31.959.237</b>	<b>45.539.164</b>	<b>18.050.004</b>	<b>223.702.989</b>

Fonte: elaborazioni gruppo di lavoro su fonti amministrative contabili

In questa riclassificazione sono evidenziati gli impatti sulle capacità e su tre tipologie di costo. Nei costi indiretti sono presenti spese disaggregabili in base al genere dei componenti degli stakeholders individuati per ogni capacità. Nel prossimo bilancio di genere a consuntivo, grazie alla completa riclassificazione del Piano di Conti Unimore in una prospettiva di genere in linea con le Linee Guida della CRUI, si effettuerà una

riclassificazione di genere ancora più dettagliata evidenziando anche le spese dirette e disaggregando per genere dei beneficiari le spese indirette.

I risultati di questa terza edizione consentono di fare un confronto con i dati di bilancio a consuntivo dal 2019 (Tabelle 4.2 e 4.3).

Il totale dei costi operativi rendicontati nel 2022 è stato di 223.702.988€, con un aumento rispetto al 2021 del 12,6%. Tale aumento di costi ha interessato, in proporzione, soprattutto le aree dei costi indiretti, con una variazione maggiore, rispetto al 2021 sulla capacità di accesso alla conoscenza (+23,5%). Rispetto al 2021 la spesa per il personale docente Ricercatore (PDR) è aumentata dell'8,5% e per il Personale Tecnico e Amministrativo del 6%.

Tabella 4.2 - Riclassificazione Costi Operativi Bilancio 2019-2022

Priorità	Capacità	Stakeholder	2019	2020	2021	2022
Costi Indiretti	Accesso alla conoscenza	Studentesse/Studenti	31.051.566	29.368.767	36.558.495	45.137.424
	Accesso alla ricerca e al lavoro accademico	PDR - Personale Docente Ricercatore	72.725.092	74.178.762	75.641.953	82.090.596
	Accesso alla carriera e cariche di potere	Componenti Governance	165.483	139.151	136.242	167.079
	Accesso al lavoro	PTA - Personale Tecnico Amministrativo	29.858.634	27.958.092	30.175.230	31.959.237
	Accesso alla ricerca e al lavoro accademico/ Accesso all'Impresa	Esperti esterni	3.520.652	2.844.480	3.046.946	3.198.474
Costi Ambientali	Accesso all'impresa	Fornitori	33.622.415	33.430.585	35.692.267	43.100.174
Costi Neutri	Aree neutre	Neutri	17.186.895	13.232.775	17.482.316	18.050.004
Totale			188.130.736	181.152.612	198.733.449	223.702.988

Fonte: elaborazioni gruppo di lavoro su fonti amministrative contabili

Tabella 4.3 - Riclassificazione Costi Operativi Bilancio 2019-2022 – Variazioni %

Priorità	Capacità	Stakeholder	Var % 2020/ 2019	Var% 2021/ 2020	Var% 2022/ 2021
Costi Indiretti	Accesso alla conoscenza	Studentesse/Studenti	-5,4%	24,5%	23,5%
	Accesso alla ricerca e al lavoro accademico	PDR - Personale Docente Ricercatore	2,0%	2,0%	8,5%
	Accesso alla carriera e cariche di potere	Componenti Governance	-15,9%	-2,1%	22,6%
	Accesso al lavoro	PTA - Personale Tecnico Amministrativo	-6,4%	7,9%	5,9%
	Accesso alla ricerca e al lavoro accademico/ Accesso all'Impresa	Esperti esterni	-19,2%	7,1%	5,0%
Costi Ambientali	Accesso all'impresa	Fornitori	-0,6%	6,8%	20,8%
Costi Neutri	Aree neutre	Neutri	-23,0%	32,1%	3,2%
Totale			-3,7%	9,7%	12,6%

Fonte: elaborazioni gruppo di lavoro su fonti amministrative contabili

## 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.

Addabbo, Tindara, Lanzi, Diego e Picchio, Antonella (2010) 'Gender Budgets: A Capability Approach' *Journal of Human Development and Capabilities*, November 2010, 11(4) 479-501.

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.cruai.it/cruai/Linee Guida Bilancio di Genere negli Atenei italiani.pdf](https://www2.cruai.it/cruai/Linee_Guida_Bilancio_di_Genere_negli_Atenei_italiani.pdf).

European Commission (2021) *She figures 2021: She figures 2021:gender in research and innovation: statistics and indicators*. Directorate-General for Research and Innovation, Luxembourg: Publications Office of the European Union, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090>.

OECD (2015). *Frascati Manual 2015. Guidelines for Collecting and Reporting Data on Research and Experimental Development*. Available at: <https://www.oecd.org/sti/frascati-manual-2015-9789264239012-en.htm>

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)

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, dott.ssa Vanessa Acquaviva - Direzione Economica finanziaria

Dott.ssa Paola Michelini, Dott.ssa Elisa Gibertini e Dott.ssa Giulia Quattrini - Direzione Sistemi informativi (Ufficio RTD) e Assicurazione Qualità

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

Comitato Tecnico Operativo per la Stesura del Bilancio di genere

Area comunicazione e stampa di Ateneo