



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI  
DI MILANO

# Il Bilancio di Genere della Statale di Milano

*Presentazione pubblica*

Marilisa D'Amico

Prorettrice a Legalità, trasparenza e parità dei diritti

26 aprile 2021



## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO

*“Governments and other actors should promote an active and visible policy of mainstreaming a gender perspective into all policies and programmers, so that, before decisions are taken, an analysis is made of the effects on women and men, respectively”*

Fourth World Conference on Women, Beijing,  
4-15 September 1995



# Le finalità del Bilancio di genere

- ✓ Monitorare lo stato di attuazione della parità di genere nell'ambito dell'organizzazione e promuoverne l'effettiva realizzazione
- ✓ Rendicontare le azioni intraprese e le risorse utilizzate per il raggiungimento degli obiettivi strategici, rendendone più trasparente ed equa l'assegnazione
- ✓ Migliorare il benessere lavorativo e creare un ambiente inclusivo
- ✓ Mettere a sistema e dare visibilità alle attività svolte sulle tematiche di genere, favorendo nuove e proficue sinergie tra i diversi attori coinvolti all'interno e all'esterno dell'Ateneo

# La cornice costituzionale

## TRA UGUAGLIANZA FORMALE e UGUAGLIANZA SOSTANZIALE ...

Il bilancio di genere può considerarsi strumento di **“raccordo”** del principio di **uguaglianza formale** con il principio di **uguaglianza sostanziale**.

Esso consente, infatti, da una parte di monitorare il rispetto della parità di genere all'interno di una organizzazione, dall'altra, proprio grazie a questa attività di verifica, di identificare gli «ostacoli» che impediscono a donne e uomini di essere davvero trattati egualmente.

In prospettiva, dunque, consente di elaborare in modo più consapevole e mirato le necessarie misure promozionali attuative del principio di uguaglianza sostanziale (artt. 3, comma 2 e, con specifico riferimento al diritto al lavoro, art. 37 Cost.).

# Con riferimento alle Pubbliche Amministrazioni

Il Bilancio di genere consente anche di monitorare il rispetto della **parità nell'accesso agli uffici pubblici (art. 51 Cost.)**

Inoltre, mirando a rendere più trasparente ed equa la distribuzione delle risorse pubbliche, il bilancio di genere si collega ai due pilastri del **buon andamento** e dell'**imparzialità** della pubblica amministrazione (**art. 97 Cost.**)

Strumentali finalizzati buon andamento della P.A. sono anche gli obiettivi di **benessere organizzativo** che - in senso più ampio - il Bilancio di genere persegue

# Le indicazioni dell'Unione Europea

## Risoluzione del 12 marzo 2013 sull'impatto della crisi economica sull'uguaglianza di genere e i diritti della donna (2012/2301(INI))

È significativo ricordare oggi, nella situazione complessa che stiamo vivendo dal punto di vista anche economico, che proprio in un periodo di **difficoltà finanziaria** l'UE aveva esortato gli Stati membri ad adottare il *Gender Budgeting* «quale **strumento per analizzare i programmi e le politiche governative**, i loro effetti sull'assegnazione delle risorse e il loro contributo alla parità tra donne e uomini»

## Risoluzione sull'integrazione della dimensione di genere nei lavori del Parlamento europeo del 15 gennaio 2019 (2018/2162(INI))

Il Bilancio di genere «contribuisce al rafforzamento dell'uguaglianza di genere e alla realizzazione dei diritti della donna»

# IL PROGETTO



# Avvio del progetto



- Previsto nel **Piano Strategico di Ateneo 2020-2022** (area UniMi Inclusiva)
- Incarico da parte del Rettore alla Prorettrice alla *Legalità, Trasparenza e Parità di Diritti* di costituire un gruppo di lavoro per la redazione del BdG, in aderenza alle **Linee guida per il bilancio di genere negli atenei Italiani** della Conferenza dei Rettori delle Università italiane (CRUI, settembre 2019)
- Parere favorevole del **SA** e Delibera del **CdA** (2019)
- Costituzione del **Gruppo di coordinamento per la redazione del Bilancio di genere dell'Ateneo**

Il gruppo di coordinamento viene costituito con l'obiettivo di far lavorare in sinergia le diverse componenti di Unimi (*governance*, docenti, personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, studenti)



# Realizzazione del progetto



- **Incontri** mensili del gruppo di coordinamento
- **Raccolta dati** quantitativi e qualitativi, grazie all'apporto delle strutture dell'Ateneo e delle Direttrici e dei Direttori dei 33 Dipartimenti
- **Approvazione** del Bilancio di Genere da parte degli Organi di governo (SA 10 novembre, Cda 24 novembre 2020)
- **Diffusione** del documento presso la comunità accademica, **pubblicazione** sulla sezione del sito [La Statale per i diritti](#)
- Condivisione del documento con la **Commissione Tematiche di Genere della CRUI** (gruppo di lavoro sul Bilancio di Genere)



# IL BILANCIO DI GENERE

# Contesto normativo

Analisi del quadro  
di riferimento  
internazionale ed  
europeo

Analisi del quadro  
di riferimento  
nazionale

Disciplina interna  
all'Ateneo e Organi  
e figure previste a  
tutela  
dell'uguaglianza



# Popolazione di riferimento



Componente  
studentesca

Corpo docente

Personale TAB

# Fenomeni analizzati



- Eventuale concentrazione di donne e uomini in specifiche aree disciplinari o professionali (segregazione orizzontale)
- Eventuale difficoltà delle donne a progredire nel percorso di studi o professionale
- Eventuale difficoltà delle donne a ricoprire ruoli di responsabilità nella gerarchia di riferimento (segregazione verticale)

# Alcuni dei risultati più significativi: GLI STUDENTI



Numerosità UniMi

a.a. 2018/19

59,01% studentesse  
40,99% studenti



Media nazionale

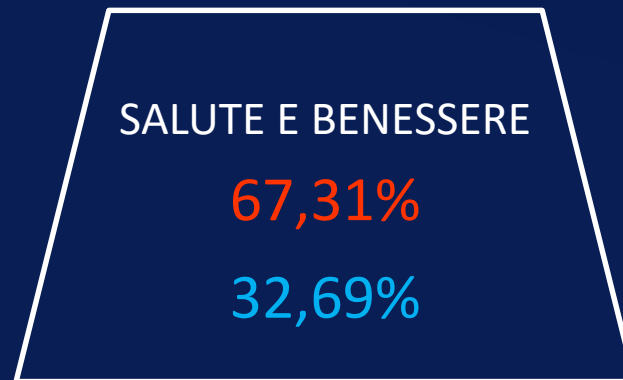
55,23%



# Alcuni dei risultati più significativi: GLI STUDENTI



Distribuzione di genere per aree «segregate» di studio



# Alcuni dei risultati più significativi: GLI STUDENTI



## Segregazione orizzontale

a.a. 2018/19				
AREE DI STUDIO	%Donne	%Uomini	%Donne	%Uomini
	Italia	Italia	UniMi	UniMi
Information and Communication Technologies (ICTs)	13%	87%	13%	87%
Services	38%	62%	24%	76%
Agriculture, forestry, fisheries and veterinary	48%	52%	48%	52%
Natural sciences, mathematics and statistics	57%	43%	53%	47%
Social sciences, journalism and information	60%	40%	57%	43%
Business, administration and law	52%	48%	63%	37%
Health and welfare	66%	34%	67%	33%
Arts and humanities	72%	28%	68%	32%
Education	92%	8%		
Engineering, manufacturing and construction	29%	71%		



# Alcuni dei risultati più significativi: GLI STUDENTI

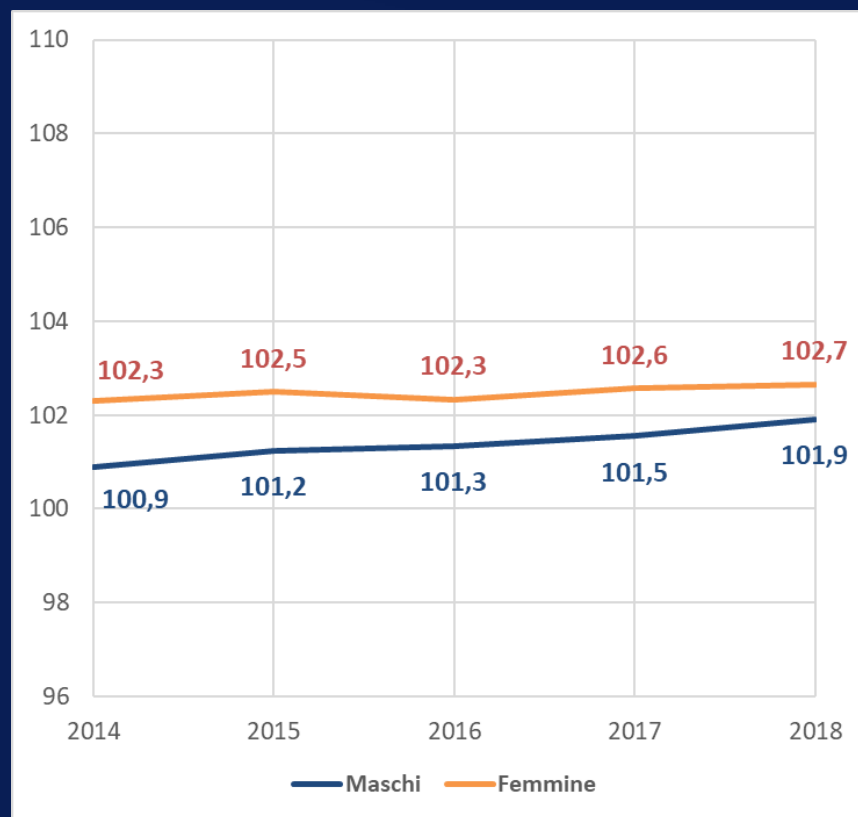
## Performance negli studi

### Laureat\* in corso a.s. 2018

Tipo Corso	Donne	Uomini
Lauree Triennali	63%	37%
Lauree Ciclo Unico	61%	38%
Lauree Magistrali	61%	38%
Totali	62%	37%

Le studentesse si laureano prima  
e con migliori risultati

### Voto medio di laurea a.s. 2014-18



# Alcuni dei risultati più significativi: DOTTORATI

AREA SCIENZE NATURALI, MATEMATICA E  
STATISTICA



Rispetto alla media nazionale le dottorande della Statale

- sono presenti in percentuale maggiore (53,18% contro il 47,96%)
- conseguono il titolo il 53,3% contro il 47,8%

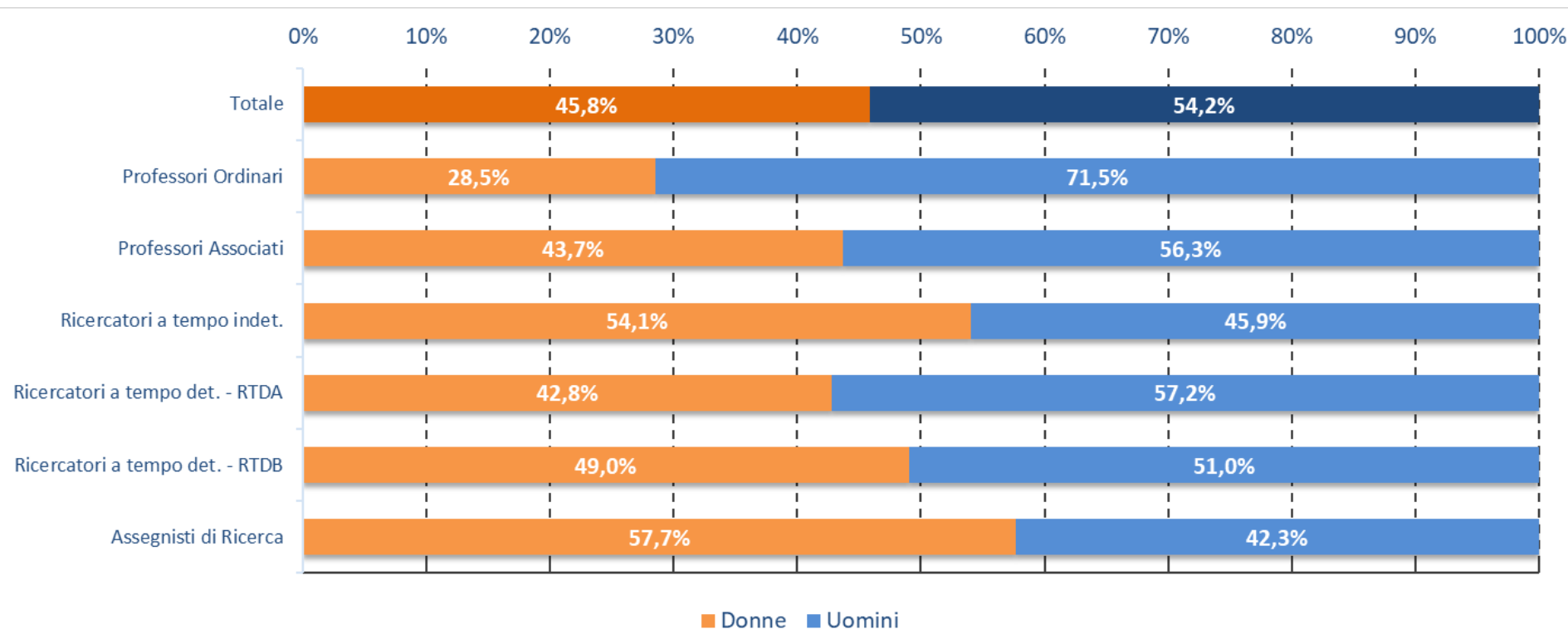


AREA INFORMATICA E TECNOLOGIE DELLA  
COMUNICAZIONE

Le dottorande della Statale non raggiungono  
ancora la soglia del 20%

# Alcuni dei risultati più significativi: I DOCENTI

## Personale docente per genere e ruolo – a.s. 2018

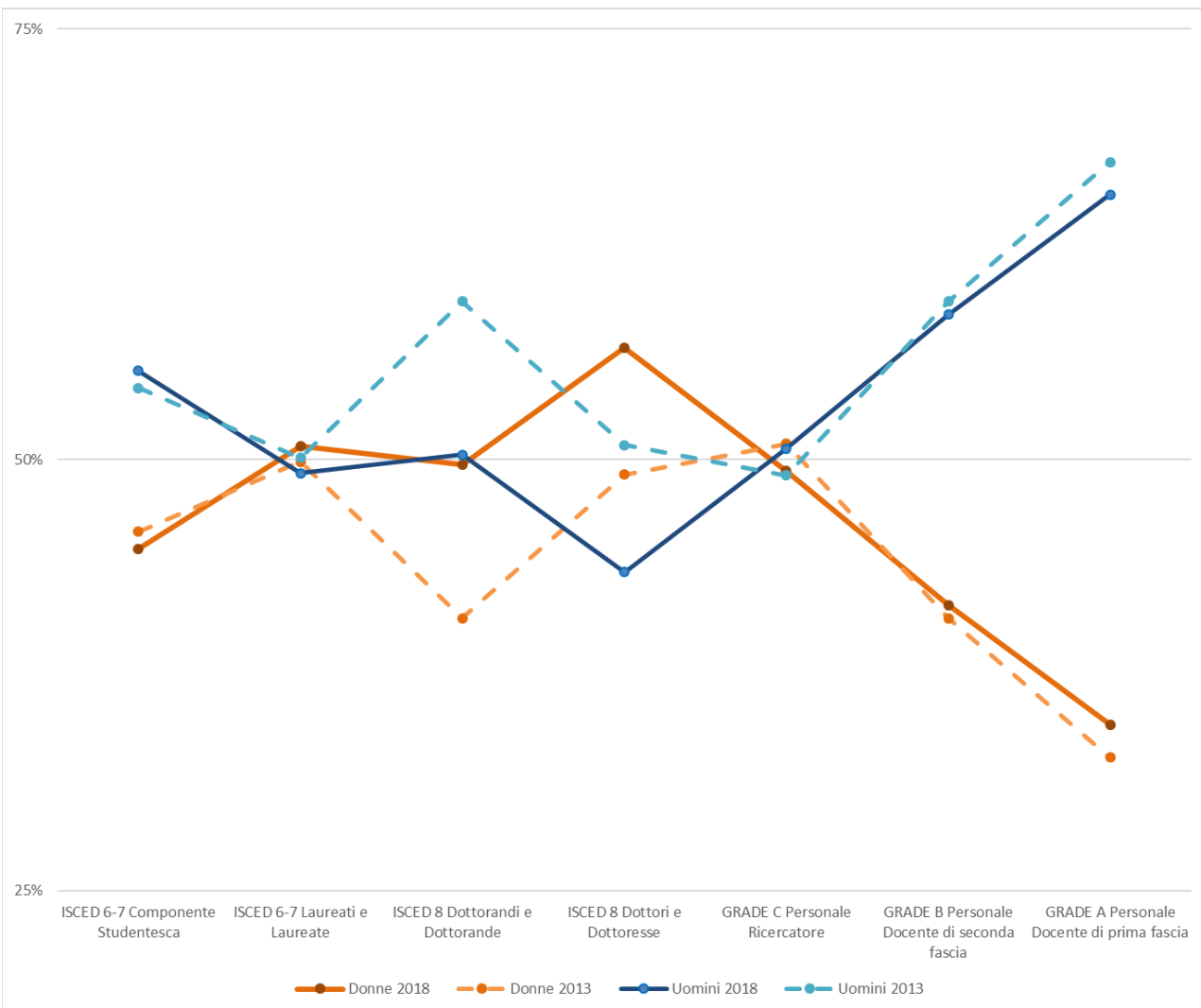


Più donne che uomini si incamminano nella carriera accademica, ma il rapporto di genere si ribalta nelle posizioni più alte

# Alcuni dei risultati più significativi: I DOCENTI

## Fish Diagram

Distribuzione per genere in una tipica carriera accademica Aree **STEM** UniMi, 2013 - 2018



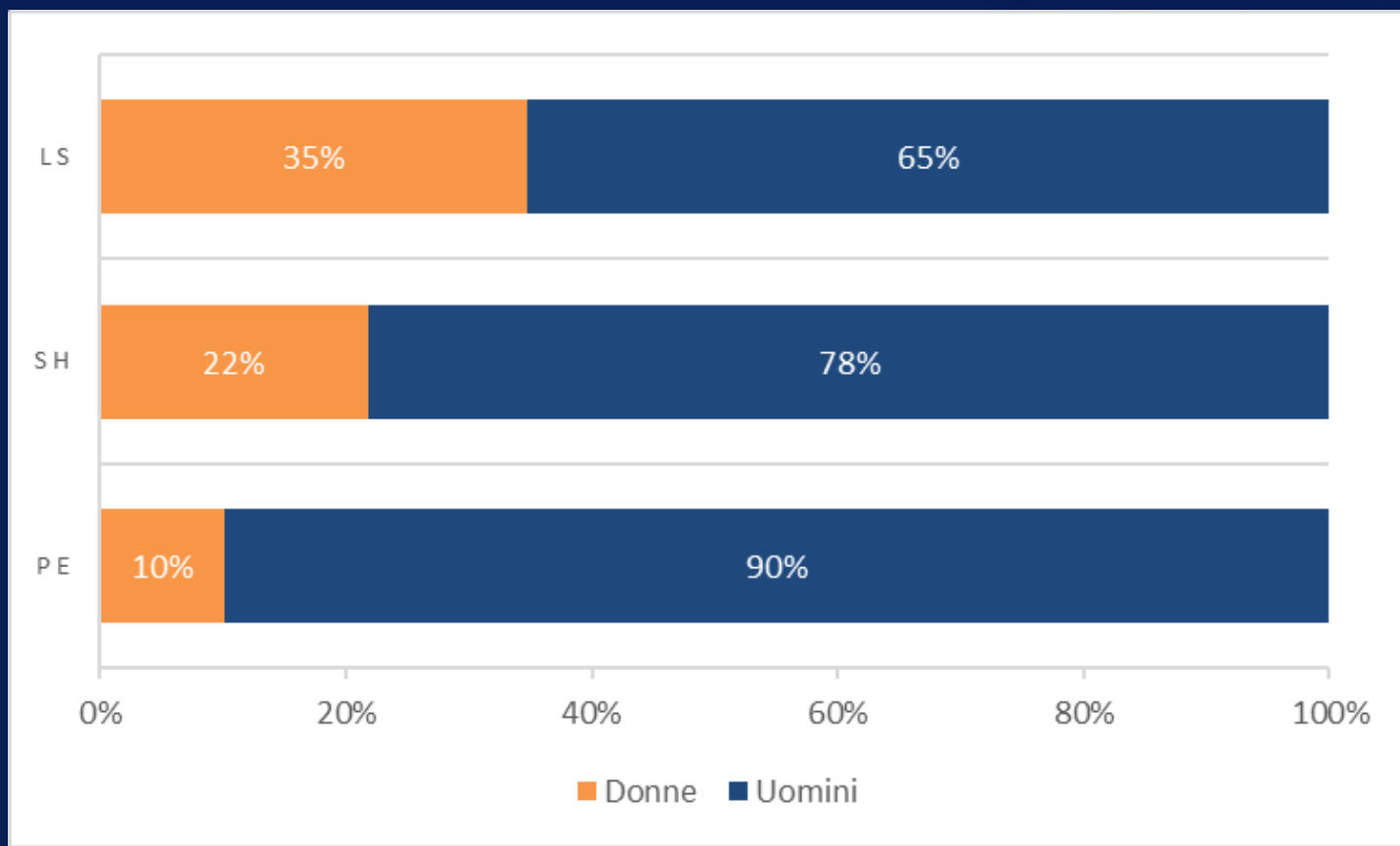
- Il numero di studenti che si **iscrive** è superiore a quello delle studentesse
- Al conseguimento della **laurea** i generi sono equamente rappresentati, così come per l'accesso al dottorato
- Le donne conseguono il **dottorato di ricerca** in misura maggiore

Tuttavia **diventano PO** in percentuale maggiore gli uomini (70%) rispetto alle donne (30%)

# Alcuni dei risultati più significativi: I DOCENTI

## Ricerca

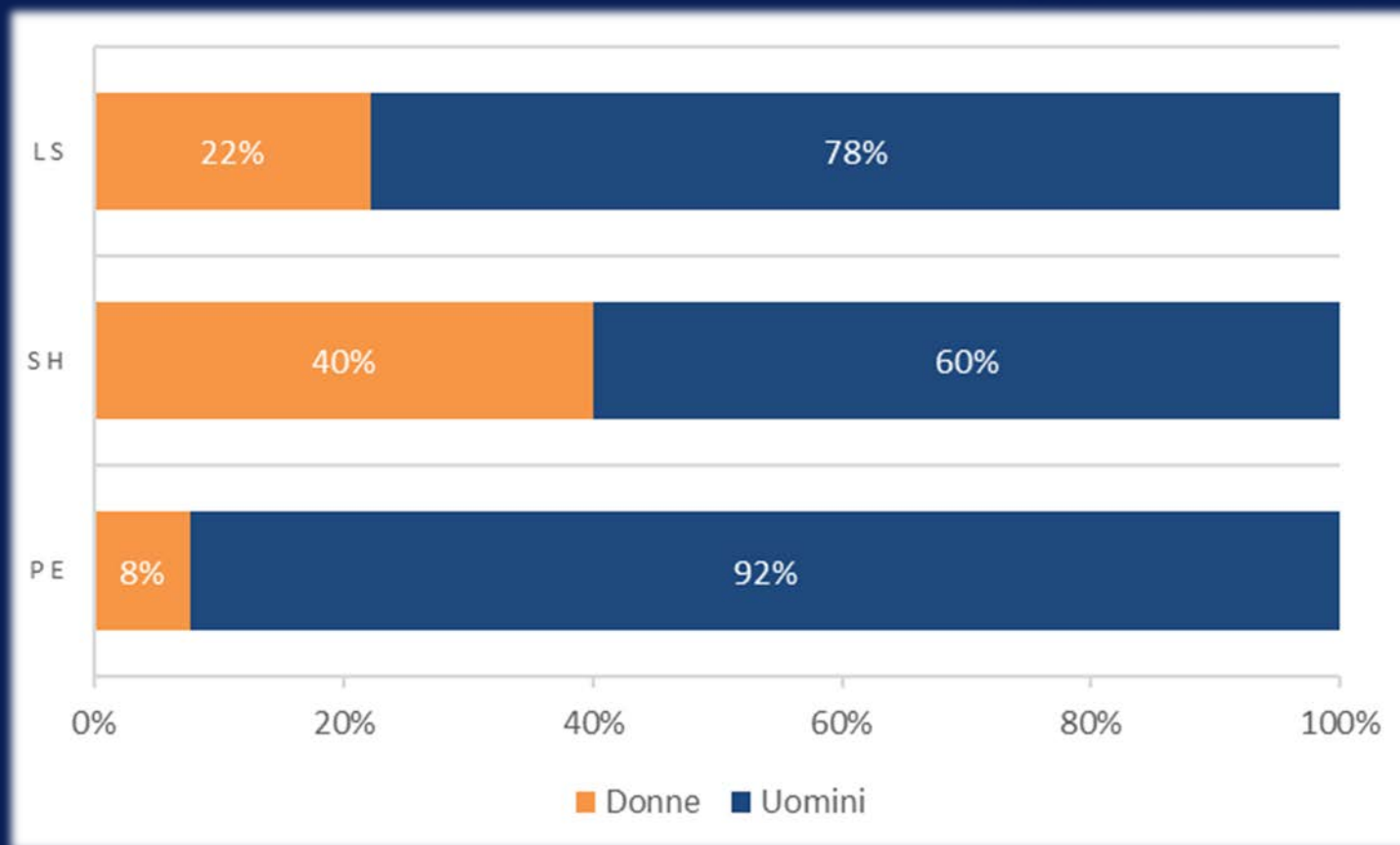
Finanziamenti per settore ERC, a.s. 2015-2019



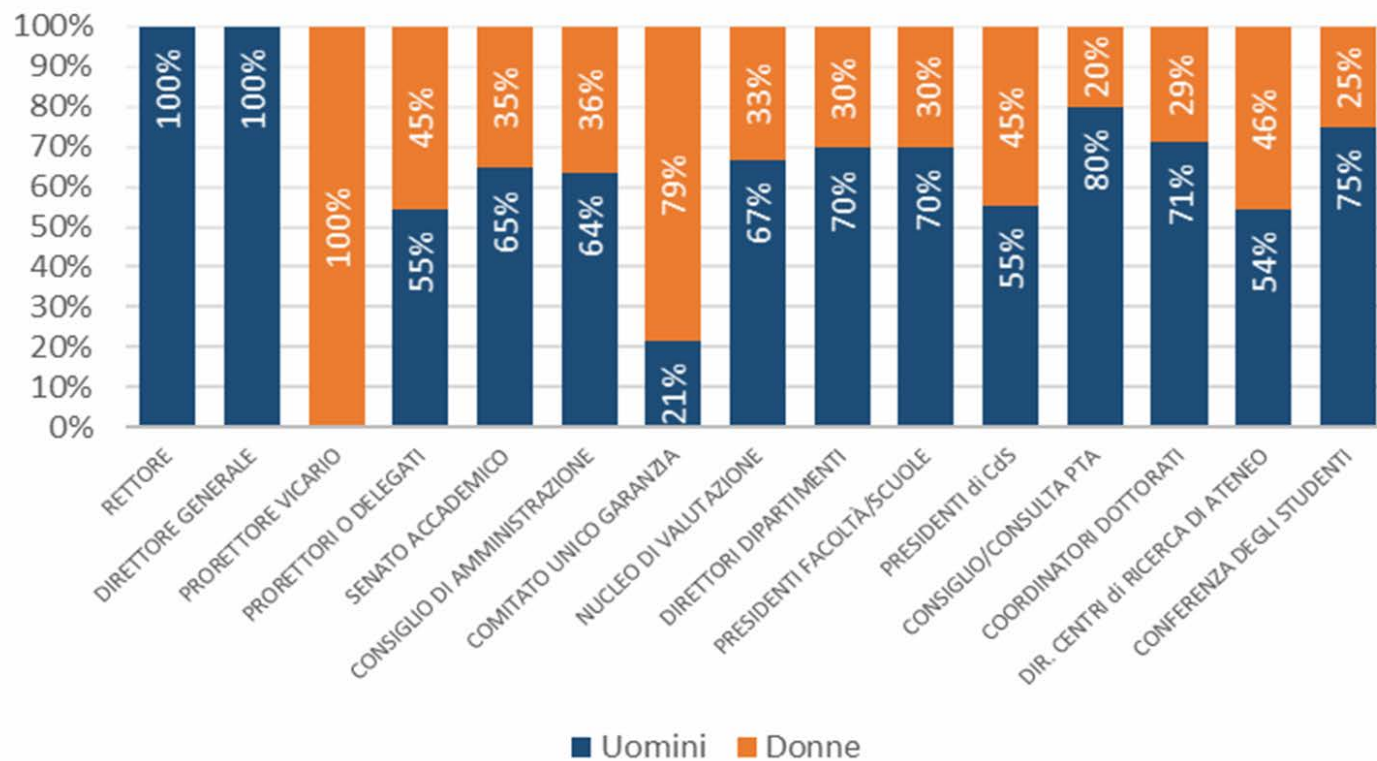
# Alcuni dei risultati più significativi: I DOCENTI

## Ricerca

PI per settore ERC, a.s. 2015-2019



# Alcuni dei risultati più significativi: **LA GOVERNANCE**



# Alcuni dei risultati più significativi:

## PERSONALE TECNICO, AMMINISTRATIVO E BIBLIOTECARIO

### COMPOSIZIONE

- ❑ Le donne rappresentano la maggior parte del personale TAB, ad eccezione dell'area tecnica (Uomini +14,4%)
- ❑ Le donne sono presenti in percentuali nettamente superiori nelle seguenti aree:
  - Socio sanitaria e medico odontoiatrica (93,8%)
  - Amministrativa e amm.va gestionale (79,9%)
  - Biblioteche (75,5%)

### SITUAZIONE OCCUPAZIONALE

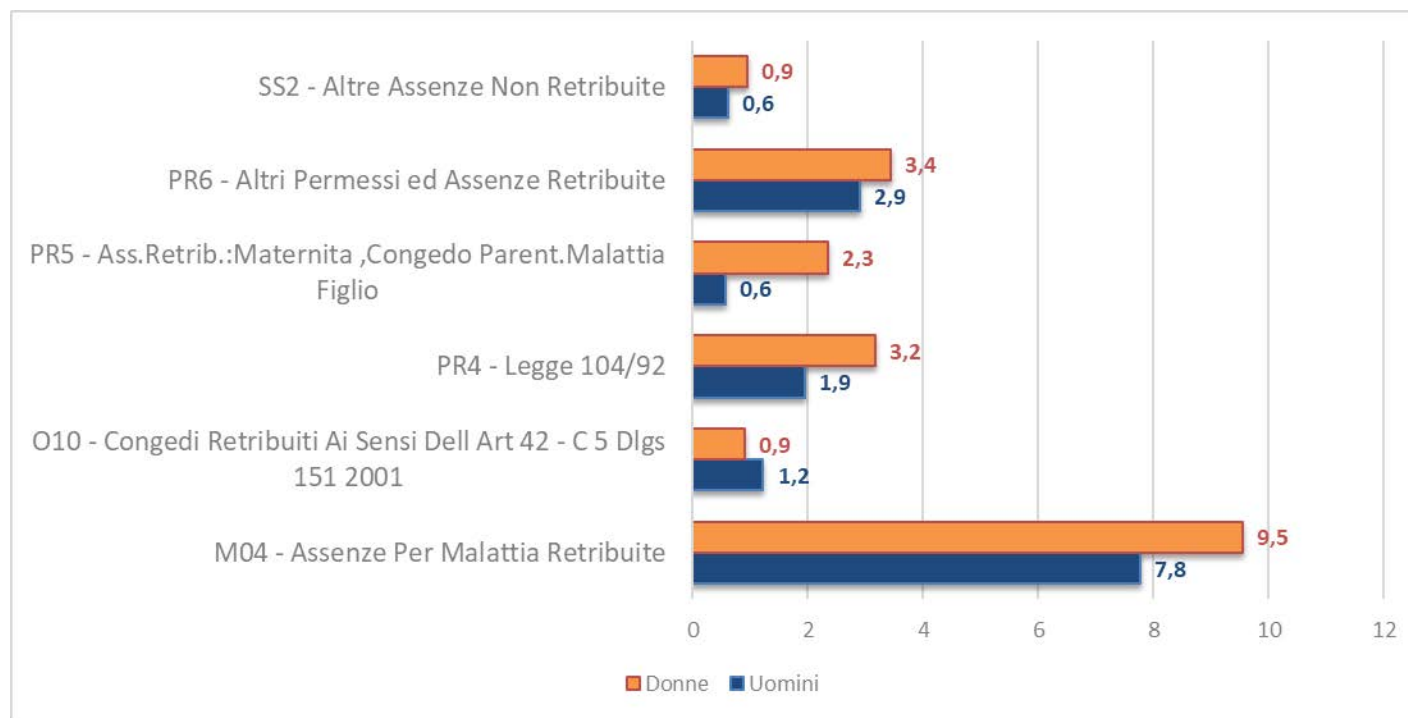
Il 57,5% degli assunti con contratto di lavoro a tempo determinato sono donne



# Alcuni dei risultati più significativi: PERSONALE TECNICO, AMMINISTRATIVO E BIBLIOTECARIO

## ASSENZE

Numero di giorni medi di assenza per genere e per causa dell'assenza - as 2018



# QUALI AZIONI?

CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA, LAVORO E STUDIO

BENESSERE ORGANIZZATIVO

IL GENERE NEL LINGUAGGIO AMMINISTRATIVO E NELLA  
COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE

OSSERVATORIO SULLA VIOLENZA CONTRO LE DONNE

IL GENERE NELLA DIDATTICA

IL GENERE NELLA RICERCA

CONTRASTO ALLA SEGREGAZIONE VERTICALE

CONTRASTO ALLA SEGREGAZIONE ORIZZONTALE

CONTRASTO A MOBBING, MOLESTIE, DISCRIMINAZIONI



**Piano Azioni  
Positive  
2019-2021  
e attività  
CUG**

**OBIETTIVI:**

- potenziare una cultura organizzativa che valorizzi le pluralità e l'inclusività, contro ogni discriminazione e violenza
- implementare politiche a tutela della dignità e del benessere delle persone

**AREE DI INTERVENTO:**

- Osservazione e monitoraggio delle condizioni di parità, inclusività e benessere al lavoro
- Ascolto del disagio lavorativo
- Promozione di politiche di conciliazione e benessere della persona
- Sensibilizzazione culturale

# CICLO DI BILANCIO DI GENERE E CICLO DEL BILANCIO DI ATENEIO

Le **azioni più strettamente attinenti alla promozione della parità di genere** riguardano:

- ✓ il contributo per gli asili nido e i centri estivi per il personale di ruolo e non, per assegnisti, dottorandi e specializzandi
- ✓ il contributo per i figli dei dipendenti a supporto delle spese scolastiche e universitarie, libri di testo, trasporto e baby-sitting
- ✓ l'integrazione della maternità per ricercatrici, assegniste e le dottorande
- ✓ il telelavoro
- ✓ il contributo per l'assistenza ai familiari non autosufficienti

# OLTRE IL BILANCIO DI GENERE: I PROGETTI IN ITINERE

## INTERVENTI STRUTTURALI

Creazione di una **rete di Referenti** di Dipartimento sulle politiche di genere

Creazione di un **Coordinamento interdipartimentale** per le politiche di genere

# OLTRE IL BILANCIO DI GENERE: I PROGETTI IN ITINERE

## LA REGOLAMENTAZIONE INTERNA

Progressiva attuazione della Delibera sulle **Linee guida per l'adozione della parità di genere nei testi amministrativi e nella comunicazione istituzionale** dell'Università degli Studi di Milano (approvata a luglio 2020)

# OLTRE IL BILANCIO DI GENERE: I PROGETTI IN ITINERE

**MIGLIORARE LA COMUNICAZIONE E FAVORIRE  
NUOVE SINERGIE**

Sito «La Statale per i diritti»

(<https://www.unimi.it/it/ateneo/la-statale/la-statale-i-diritti>)

# OLTRE IL BILANCIO DI GENERE: I PROGETTI IN ITINERE

**CONTRO OGNI VIOLENZA, STEREOTIPO,  
DISCRIMINAZIONE ...**

**Unimi Inclusiva:**  
in collaborazione con  
Unar, incontri rivolti  
alle matricole e agli  
studenti

Costituzione di un  
Osservatorio sulla  
violenza di genere  
(<https://ovd.unimi.it/>)



*Grazie per l'attenzione*