



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO

Bilancio di genere 2020



INDICE

INTRODUZIONE DEL RETTORE E DELLA PRORETTRICE A LEGALITÀ TRASPARENZA E PARITÀ DEI DIRITTI	3
INTRODUZIONE DEL DIRETTORE GENERALE.....	5
1. IL BILANCIO DI GENERE DELLA STATALE	6
1.1. RAPPORTO SU GENERE E CARRIERE 2017.....	6
1.2. BILANCIO DI GENERE 2019.....	7
1.3. AGGIORNAMENTO 2020: RILEVAZIONE DATI E INFORMAZIONI.....	7
2. CONTESTO NORMATIVO	9
2.1. QUADRO DI RIFERIMENTO INTERNAZIONALE ED EUROPEO	9
2.2. QUADRO DI RIFERIMENTO NAZIONALE	9
2.3. DISCIPLINA INTERNA ALL'ATENEO E GLI ORGANI E LE FIGURE PREVISTE A TUTELA DELL'UGUAGLIANZA	11
3. ANALISI DI CONTESTO.....	15
3.1. COMPONENTE STUDENTESCA – CORSI DI STUDIO	15
3.2. COMPONENTE STUDENTESCA - CORSI POST LAUREA.....	23
3.3. DOCENTI E RICERCATRICI/RICERCATORI.....	27
3.4. PERSONALE TECNICO, AMMINISTRATIVO E BIBLIOTECARIO	38
3.5. INCARICHI ISTITUZIONALI E DI GOVERNO.....	45
4. AZIONI PER LA PARITÀ DI GENERE.....	46
4.1. PIANO AZIONI POSITIVE	46
5. AZIONI ADOTTATE DALL'ATENEO	47
6. CICLO DI BILANCIO DI GENERE E CICLO DEL BILANCIO DI ATENEO.....	67

INTRODUZIONE DEL RETTORE E DELLA PRORETTRICE A LEGALITÀ TRASPARENZA E PARITÀ DEI DIRITTI

Il Bilancio di genere è uno strumento divenuto sempre più indispensabile per promuovere una effettiva uguaglianza di genere nelle organizzazioni e nelle istituzioni.

Anche le Università, pertanto, sono chiamate a sperimentare questo importante meccanismo di monitoraggio e di indirizzo, utile per mettere a fuoco le criticità ancora esistenti nella realtà accademica e promuovere i cambiamenti necessari. Si pensi solo al fatto che, sebbene il numero delle studentesse nel tempo sia costantemente cresciuto, esistono ancora settori universitari e, in prospettiva, professionali, scarsamente occupati dalle donne. Ancora, gli ottimi risultati conseguiti dalla componente studentesca femminile negli studi universitari faticano ancora a trovare “riscontro” nei percorsi di carriera accademica, ai cui vertici permane ancora uno squilibrio di genere che merita le più attente riflessioni.

Le Università hanno, inoltre, una organizzazione articolata, e il Bilancio di genere può essere un utile strumento per promuovere in ottica di genere il benessere di tutte le diverse e sinergiche componenti che ne fanno parte (studenti, docenti, personale tecnico amministrativo e bibliotecario).

Nel settembre del 2019, il Gruppo di lavoro della CRUI, costituito appositamente allo scopo di elaborare un modello di Bilancio di genere per le Università, ha recepito questa esigenza, e ha conseguentemente adottato delle Linee guida per l'implementazione del Bilancio di genere da parte degli Atenei italiani.

L'Università degli Studi di Milano in realtà ha da sempre dedicato attenzione alla promozione delle pari opportunità, sia all'interno della propria organizzazione, sia nell'ambito delle attività didattiche e scientifiche.

Gli sforzi compiuti non riguardano solo la parità di genere, ma sono più in generale orientati alla realizzazione di un ambiente inclusivo. L'Università degli Studi di Milano è infatti molto sensibile anche alle tematiche relative all'orientamento e all'identità sessuale, all'accoglienza e all'integrazione degli studenti immigrati e dei migranti in generale, alle persone con disabilità o con disturbi specifici dell'apprendimento (DSA).

Ciò considerato, e data la complessità di una organizzazione universitaria, occorre anzitutto mettere a sistema questa molteplicità di misure e di iniziative volte al comune scopo di rendere l'Università un luogo di inclusione e di diffondere anche all'esterno una cultura della parità, favorendo in questo senso un cambiamento nella società.

In questa prospettiva, il Bilancio di genere è uno strumento che consente sia di monitorare la condizione di genere all'interno della organizzazione universitaria, sia di rendicontare e testare l'efficacia delle azioni direttamente o indirettamente volte a promuovere l'uguaglianza tra i generi.

La scelta di seguire come modello per la sua realizzazione quello elaborato dal Gruppo CRUI permette inoltre più facilmente una comparazione con la situazione degli altri Atenei italiani. Un aspetto, quest'ultimo, molto importante, nell'ottica di favorire anche l'adozione di misure normative a livello nazionale, che tengano conto dei dati emersi da questo tipo di indagini.

L'Ateneo partecipa da tempo ai lavori della *Commissione per le tematiche di genere della CRUI*, all'interno della quale sono attivi – oltre al Gruppo di lavoro sul bilancio di genere – altri Gruppi impegnati ad approfondire ulteriori tematiche, quali il linguaggio di genere, la lotta alla violenza di genere, nonché la parità di genere in area STEM.

Oltre a facilitare la condivisione di esperienze e buone pratiche, il confronto tra le Università su questi temi può dar luogo - come è accaduto per il bilancio di genere – alla costruzione di linee guida elaborate

“dall'interno” e non calate dall'alto, capaci di orientare l'azione degli Atenei sulla base di una conoscenza specifica delle comunità accademiche.

Si tratta di attività di coordinamento che vanno potenziate, e che possono costituire un'occasione importante anche e soprattutto nel particolare contesto storico e sociale che stiamo vivendo: la parità di genere, infatti, è considerata tra gli assi strategici del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, così come l'*empowerment* femminile, l'accrescimento delle competenze e delle prospettive occupazionali delle giovani e dei giovani. Si tratta di obiettivi strategici rispetto ai quali l'Università può e deve avere un ruolo di protagonista.

Un ulteriore aspetto merita attenzione. Il processo avviato per la redazione del documento e tutte le attività correlate hanno permesso, da un lato, di consolidare le sinergie esistenti tra le diverse componenti dell'Ateneo e di crearne di nuove, dall'altro, di favorire la visibilità e la diffusione delle molte iniziative organizzate su questi temi a livello anche dipartimentale.

La consapevolezza di quanto sia essenziale fare rete ha portato alla nomina di *Referenti per le politiche di genere di Dipartimento*, che collaboreranno proprio al fine di migliorare il coordinamento interno su questi aspetti.

A chiusura di questa presentazione dell'aggiornamento al Bilancio di genere dell'Università degli Studi di Milano è importante segnalare l'impegno e l'interesse manifestato dagli studenti e dalle studentesse, che non solo attraverso loro rappresentanze hanno preso parte al lavoro del Gruppo di coordinamento costituito appositamente per la stesura del documento, ma che, più in generale, hanno mostrato e mostrano grande attenzione alla questione alle tematiche di genere. Le loro iniziative sui temi dell'uguaglianza e del contrasto ad ogni forma di discriminazione sono pertanto qui rendicontate assieme a quelle promosse dal corpo docente e dall'amministrazione.

INTRODUZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

La redazione del Bilancio di genere ai fini dell'approvazione, segna una tappa fondamentale del percorso di crescita culturale, sociale e di consapevolezza civile della nostra comunità accademica.

Si tratta di un documento importante, ormai indispensabile in un'ottica di corretta organizzazione e gestione delle attività universitarie, poiché contiene tutti gli elementi essenziali per finalizzare in un'ottica di genere gli obiettivi di performance di tutto il personale dell'Amministrazione e misurarne di conseguenza i risultati.

Indubbiamente, la conoscenza e il monitoraggio della dimensione di genere nello studio, nelle carriere e nel benessere della comunità universitaria costituisce la base essenziale per poter promuovere iniziative istituzionali e didattiche proficue, finalizzate a valorizzare e promuovere la parità effettiva ed eliminare le disuguaglianze di genere, talvolta ancora presenti nelle attività di lavoro quotidiane, seppur in misura certamente meno rilevante rispetto al passato.

I risultati del lavoro svolto dal *team* dedicato – presieduto dalla Prorettrice alla Legalità, Trasparenza e Parità di diritti - sono stati opportunamente confrontati con le analoghe esperienze delle altre Università italiane. La collaborazione sinergica attivata tra gli Atenei attraverso le linee guida della CRUI costituisce un arricchimento importante per tutte le istituzioni coinvolte, consentendo il reciproco scambio di indicazioni positive. D'altra parte, ogni Amministrazione che abbia consapevolezza e coscienza dell'importanza della parità di genere è tenuta alla ricognizione e all'analisi dei dati, dando seguito e assumendo i provvedimenti opportuni con la tempestività che la buona amministrazione impone.

Il nostro Ateneo – negli ultimi due anni - ha adottato iniziative concrete di grande rilevanza sulle tematiche di genere e delle pari opportunità, puntando a rafforzare la cultura del rispetto, dell'uguaglianza e della non discriminazione. Tali principi, di matrice costituzionale, hanno costituito il fondamento del *Codice per la tutela della dignità e del benessere delle persone dell'organizzazione*, approvato dagli Organi Accademici e di recente hanno portato all'adozione di una specifica delibera per promuovere all'interno dell'Ateneo un linguaggio scritto e verbale non discriminatorio.

Inoltre, significativi interventi dell'Amministrazione sono stati orientati a favorire la conciliazione tra vita privata e lavoro e a promuovere il benessere organizzativo, mentre molti altri sono in via di definizione: ai tradizionali istituti di sostegno della maternità e sul congedo parentale, si sono affiancate nel tempo iniziative specifiche di finanziamento e supporto al personale con necessità di assistenza e cura domiciliare per i familiari bisognosi, a coloro che abbiano necessità di inserimento dei figli negli asili nido, nonché l'adozione di provvedimenti sul lavoro agile particolarmente rispettosi dei diritti normativamente riconosciuti sulla genitorialità riguardanti soprattutto l'attenzione ai figli in età scolare.

L'adozione di atti concreti finalizzati ad eliminare ogni forma di discriminazione e disuguaglianza di genere è – e rimarrà sempre – un obiettivo primario dell'Amministrazione.

L'approvazione, la prima in Ateneo, del Bilancio di genere costituisce una tappa fondamentale e irrinunciabile del processo di crescita culturale a cui tutta la nostra comunità è chiamata convintamente a partecipare.

1. IL BILANCIO DI GENERE DELLA STATALE

Il Bilancio di genere è uno strumento di attuazione della strategia di **gender mainstreaming** essenziale per dare una lettura di genere delle politiche pubbliche, valutarne le ricadute su donne e uomini, al fine di promuovere la realizzazione del principio di uguaglianza e parità.

Questo strumento – assieme al Piano di azioni positive - consente di valutare nel tempo gli effetti delle politiche adottate dalle università, nonché di orientare le azioni per raggiungere una piena ed effettiva parità tra uomini e donne, gli obiettivi di equità e di pari opportunità nel lavoro, nella ricerca e nello studio, al fine di migliorare il benessere lavorativo e creare un ambiente inclusivo.

Il Bilancio di genere dell'Università degli Studi di Milano è, anzitutto, un importante e rigoroso strumento di analisi del contesto che prende in esame le serie storiche della distribuzione di genere delle diverse componenti che studiano e lavorano all'interno dell'Università, nonché degli Organi di Governo. L'analisi dei dati disaggregati per genere fornisce dunque gli elementi necessari per correggere e/o intraprendere politiche orientate alla riduzione del divario di genere, configurandosi così come strumento di analisi e di intervento allo stesso tempo.

Per queste ragioni il documento riporta le diverse politiche, misure, azioni positive, attività istituzionali, scientifiche, didattiche, seminari, culturali e di disseminazione sul territorio degli ultimi cinque anni per la promozione e valorizzazione delle pari opportunità in tutti i contesti. Con questo sguardo a trecentosessanta gradi si auspica di promuovere sinergie tra le diverse realtà e tra i soggetti promotori delle attività *gender equality*, oltre a stimolare una riflessione comune sulla persistenza di ostacoli culturali e strutturali al raggiungimento di una piena eguaglianza, affinché le persone si sentano rispettate e valorizzate senza alcuna discriminazione.

In termini più generali il Bilancio di genere intende promuovere non solo gli obiettivi di equità, ma anche di efficienza ed efficacia delle politiche pubbliche, rendere trasparente ed equa l'assegnazione delle risorse, nonché aprirsi alla cittadinanza condividendo dati ed esperienze. Dal punto di vista dell'*accountability* sociale, il Bilancio di genere può infatti costituire strumento rilevante al fine di rendicontare le azioni intraprese e le risorse utilizzate per il raggiungimento degli obiettivi strategici, nonché acquisire consapevolezza rispetto alle responsabilità connesse al ruolo istituzionale proprio delle università.

1.1. Rapporto su genere e carriere 2017

Nel 2017 è stato pubblicato, a cura del CUG, il primo Rapporto dell'Osservatorio sulla Parità "[Genere e carriere all'Università degli Studi di Milano](#)". La ricerca ha preso spunto da alcune esperienze in ambito nazionale e più in particolare dal Bilancio di genere dell'Università di Ferrara e dal Rapporto sulle Pari Opportunità dell'Università di Trento.

Il rapporto focalizza l'attenzione su tutta la popolazione accademica, studenti, dottorandi e specializzandi compresi. Oltre alla dimensione di genere, l'attenzione è stata rivolta alla dimensione "età", partendo dalla constatazione che il nostro Paese vive uno spreco di talenti: oltre a quello femminile anche quello riguardante i giovani.

I risultati sono stati presentati e discussi nel convegno su "Genere e Generazioni: quale parità nelle Università italiane? Esperienze a confronto", organizzato dal CUG alla Statale di Milano il 21 novembre 2016.

1.2. Bilancio di Genere 2019

Il [Piano Strategico 2020-2022](#) – aggiornato all'ottobre 2020 in conseguenza della pandemia Covid-19 - prevede, all'interno dell'area denominata "Unimi inclusiva", che l'Ateneo pubblichi il suo primo Bilancio di genere entro la fine del 2020. La prorettrice con Delega alla Legalità, Trasparenza e Parità di Diritti è stata pertanto incaricata dal Rettore di costituire un gruppo di lavoro per raggiungere questo obiettivo.

In seguito all'elaborazione di una proposta al Rettore e al Direttore Generale, il progetto è stato presentato al Senato Accademico che ha espresso parere favorevole (12 novembre 2019), e successivamente deliberato dal Consiglio di Amministrazione (26 novembre 2019). Infine, con decreto rettorale del 12 dicembre è stato costituito il **Gruppo di coordinamento per la redazione del Bilancio di genere dell'Ateneo** che a breve verrà aggiornato nella sua composizione.

Il Gruppo di lavoro – che da dicembre 2019 si incontra regolarmente con cadenza mensile – ha avviato il processo di redazione del Bilancio di genere facendo riferimento alle Linee Guida della CRUI: oltre alla costituzione formale del gruppo, la definizione del cronoprogramma, l'identificazione degli attori e delle strutture da coinvolgere a vario titolo nell'intero processo, nonché il coinvolgimento attivo della componente studentesca.

Al fine di rendere partecipe una platea più ampia di soggetti dell'iniziativa dell'Ateneo di dotarsi di un Bilancio di genere il gruppo di lavoro ha organizzato un [webinar sul Bilancio di genere](#) con una esperta rivolta a tutta la comunità accademica (maggio 2020).

Il Bilancio di Genere è stato approvato dagli Organi nel mese di novembre 2019.

Il 26 aprile 2021 ha avuto luogo la presentazione pubblica del Bilancio di genere della Statale di Milano alla presenza della Ministra per le pari opportunità e la famiglia Elena Bonetti.

1.3. Aggiornamento 2020: rilevazione dati e informazioni

Al fine di allineare il ciclo del Bilancio di genere alle indicazioni del decreto legislativo 150/2009¹ nel mese di maggio l'Ateneo ha avviato il monitoraggio e l'aggiornamento dei dati al 31 dicembre 2020.

Il presente documento riprende e aggiorna i dati del primo Bilancio di genere relativo al 2019 e redatto secondo le linee guida della CRUI.

Per il calcolo degli indicatori quantitativi si è fatto riferimento principalmente alle banche date nazionali e ufficiali fino agli anni disponibili alla data di pubblicazione del presente documento, mantenendo omogeneità tra le varie componenti oggetto di studio. In particolare, per l'analisi della componente studentesca gli indicatori sono stati calcolati a partire dagli *open data* disponibili sul sito dell'Ufficio di Statistica del MiUR fino all'anno accademico 2019-20, mentre per i laureati si è fatto riferimento alle indagini sul profilo dei laureati e condizione occupazionale di Almalaurea fino all'anno solare 2019. Anche per la componente docenti e ricercatori sono stati consultati gli *open data* disponibili sul sito dell'Ufficio di Statistica del MiUR fino all'anno solare 2019 e laddove non disponibili sono state utilizzate le banche dati interne all'Ateneo. I dati riferiti al personale tecnico amministrativo e bibliotecario sono elaborati a

¹ Entro il 30 giugno le amministrazioni pubbliche redigono e pubblicano sul sito istituzionale ogni anno oltre alla Relazione sulla performance, il Bilancio di genere realizzato

partire dal conto annuale MEF fino all'anno solare 2019 e, laddove non disponibili, sono state utilizzate le banche dati interne all'Ateneo.

Successivamente all'acquisizione dei dati e delle informazioni sono stati elaborati tabelle e grafici e avviata l'analisi dei fenomeni rilevati. Tale analisi, oltre a consentire l'identificazione degli ambiti nei quali permangono il divario di genere e/o altre forme rilevanti di disuguaglianza, costituisce uno strumento di indirizzo delle politiche di Ateneo.

Composizione del Gruppo di lavoro 2020

Prof.ssa	Marilisa D'Amico	Prorettrice Legalità, Trasparenza, Diritti e Uguaglianza Delegata per la Commissione CRUI sulle tematiche di genere
Dott.	Roberto Conte	Direttore Generale
Prof.ssa	Lorenza Violini	Presidentessa CUG
Prof.ssa	Monica Barsi	Membro CUG
Prof.ssa	Caterina La Porta	Professoressa Associata, Dipartimento di Scienze e Politiche Ambientali
Prof.ssa	Stefania Leone	Delegata alla disabilità
Dott.ssa	Paola Branchi	<i>Gender and Equality Advisor</i>
Dott.ssa	Marialuisa De Francesco	Responsabile Ufficio Analisi dei Dati
Dott.ssa	Tiziana Manfredi	Dirigente Responsabile Direzione Contabilità Bilancio e Programmazione Finanziaria
Dott.ssa	Daniela Falcinelli	Responsabile Settore Gestione Giuridica e Politiche per il Personale
Dott.ssa	Giulia Mallone	Responsabile Ufficio Welfare, Relazioni Sindacali e Pari Opportunità
Dott.ssa	Giulia Abbate	Ufficio Welfare, Relazioni Sindacali e Pari Opportunità
Dott.ssa	Simona Tosca	Segreteria CUG
Dott.ssa	Giulia Gelmetti	studentessa
Sig.	Mattia Carusone	studente
Sig.	Andrei Huiala	studente

2. CONTESTO NORMATIVO

2.1. Quadro di riferimento internazionale ed europeo

L'esigenza di integrare la prospettiva di genere in tutte le politiche e i programmi pubblici e di valutarne periodicamente le ricadute sulla condizione femminile è emersa in occasione della **Quarta conferenza mondiale sulle donne dell'Organizzazione delle Nazioni Unite**, svoltasi a Pechino tra il 4 e il 15 settembre 1995. In coerenza con la prospettiva adottata, il Programma di azione stilato dalla Conferenza faceva specifico riferimento anche alla necessità di rendere più trasparenti e aperti i processi di redazione dei bilanci, nonché di avvalersi di analisi di genere nella elaborazione delle politiche economiche e sociali. Ciò al fine di poterne valutare anche a posteriori il differente impatto su donne e uomini e in questo modo elaborare proposte di azioni correttive.

Con riferimento al contesto europeo, la strategia del Bilancio di genere si situa nell'ambito del più ampio approccio **gender mainstreaming**, che implica l'ideazione, lo sviluppo e l'implementazione delle politiche pubbliche incorporando la prospettiva di genere in ogni fase e ad ogni livello. Il *gender Budgeting* può considerarsi l'applicazione di tale approccio alle procedure di bilancio.

Il primo riferimento a questo meccanismo di promozione dell'uguaglianza è rinvenibile nella Relazione che nel 2003 fu predisposta per il **Parlamento europeo dalla Commissione per i diritti della donna e le pari opportunità** (16 giugno, [2003, A5-0214/2003](#)). La Relazione costituiva la proposta di una Risoluzione su *Gender Budgeting - la costruzione dei bilanci pubblici secondo la prospettiva di genere*, avente l'obiettivo di attivare gli Stati membri e le stesse Istituzioni dell'Unione Europea verso questa nuova prospettiva e di diffondere la conoscenza delle strategie di *gender Budgeting* presso gli organi decisionali e l'opinione pubblica.

A questo passaggio fondamentale, è seguito il richiamo al Bilancio di genere in molteplici atti dell'Unione europea dedicati in senso più generale al tema della parità di genere. Tra le prese di posizione più recenti e significative, ci si limita a ricordare la [Risoluzione del 12 marzo 2013 sull'impatto della crisi economica sull'uguaglianza di genere e i diritti della donna \(2012/2301\(INI\)\)](#), che proprio in un momento di fatica economica esortava gli Stati membri ad adottare il *gender Budgeting* "quale strumento per analizzare i programmi e le politiche governativi, i loro effetti sull'assegnazione delle risorse e il loro contributo alla parità tra donne e uomini". Ancora, da ultimo, la [Risoluzione sull'integrazione della dimensione di genere nei lavori del Parlamento europeo del 15 gennaio 2019 \(2018/2162\(INI\)\)](#), che è tornata a chiedere in modo particolare alle istituzioni UE di dotarsi di tale fondamentale strumento, e, in pari data, la Risoluzione sulla parità di genere e le politiche fiscali dell'Unione europea (2018/2095(INI)), in cui si ricorda che "l'analisi di bilancio fondata sul genere permetterebbe informazioni migliori sull'impatto distributivo degli investimenti pubblici su uomini e donne" e permetterebbe agli Stati di "identificare esplicitamente la quota di fondi pubblici destinati alle donne e garantire che tutte le politiche per la mobilitazione delle risorse e l'assegnazione della spesa promuovano l'uguaglianza di genere".

2.2. Quadro di riferimento nazionale

L'esigenza di realizzare attraverso misure concrete un'effettiva parità di genere in tutti i contesti organizzativi, tanto più di una pubblica amministrazione, trova sicuro ancoraggio anzitutto nei **principi della Costituzione italiana**. L'art. 3 non solo vieta al comma primo ogni forma di discriminazione, ma impone anche al suo secondo comma di contrastarle e di scardinare gli effetti che le stesse hanno inevitabilmente prodotto nel corso del tempo, anche attraverso l'adozione di specifiche azioni a supporto

dell'uguaglianza. In questa prospettiva, gli artt. 37 e 51 della Costituzione assicurano alle donne e agli uomini pari condizioni sul lavoro e nell'accesso agli uffici pubblici, ma allo stesso tempo affiancano a questa pretesa di uguaglianza formale l'obbligo di realizzare un'uguaglianza sostanziale, attraverso misure promozionali.

Lo strumento del Bilancio di genere si pone come fondamentale strumento di "raccordo" tra queste due declinazioni dell'uguaglianza. Esso consente, infatti, di adottare una "lente" di genere nella valutazione dello stato di attuazione della parità all'interno di una organizzazione. Questa attività di verifica dello *status quo* e dell'impatto che su di esso abbiano prodotto eventuali misure specificamente adottate, consente di reindirizzarle in modo più consapevole e con una maggiore attenzione anche alle ricadute "indirette" che una misura apparentemente neutra potrebbe avere proprio sulla parità di genere.

Può senz'altro affermarsi, inoltre, come, mirando a rendere più trasparente ed equa la distribuzione delle risorse pubbliche, il bilancio di genere asseconi anche i principi di buon andamento e imparzialità della pubblica amministrazione di cui all'art. 97 Cost.

Prima di essere previsto a livello giuridico, in Italia, il Bilancio di genere ha iniziato a diffondersi in via di prassi, grazie ad alcune pionieristiche sperimentazioni avviate da alcuni Comuni e Province già negli anni 2000. La ragione per la quale ad essersi attivati per primi su questa strada sono stati i governi locali ha probabilmente una connessione con la loro maggiore prossimità alla comunità e dunque alle esigenze delle persone. Il Bilancio di genere, infatti, comporta una maggiore attenzione proprio alla corrispondenza tra le scelte economiche dell'ente pubblico e i bisogni della collettività di riferimento, con ricadute in questo senso positive anche in termini di efficienza, oltre che di equità.

Il Bilancio di genere è strumento però utile non solo per orientare le scelte di destinazione delle risorse degli Enti locali, delle Regioni e dello Stato, ma può avere una proficua applicazione in tutte le articolazioni della Pubblica amministrazione. In questa prospettiva, con la **Direttiva del 23 maggio 2007**, Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche, il Ministero per le riforme e le innovazioni nella Pubblica amministrazione e quello per i diritti e le pari opportunità si rivolgevano alle pubbliche amministrazioni anche perché promuovessero *"analisi di bilancio che mettano in evidenza quanta parte e quali voci del bilancio di una amministrazione siano (in modo diretto o indiretto) indirizzate alle donne, quanta parte agli uomini e quanta parte a entrambi. Questo anche al fine di poter allocare le risorse sui servizi in funzione delle diverse esigenze delle donne e degli uomini del territorio di riferimento (ad esempio redigendo Bilancio di genere)"*. La Direttiva auspicava, dunque, che i bilanci di genere diventassero "pratica consolidata nelle attività di rendicontazione sociale delle amministrazioni".

Un ulteriore intervento normativo, ancorché a portata limitata, si è avuto in occasione dell'approvazione dell'art. 2, comma 481, della **legge 27 dicembre 2007, n. 244**, Legge finanziaria per il 2008, in cui si stabiliva che: "allo scopo di introdurre il Bilancio di genere per le amministrazioni statali", fosse avviata una sperimentazione presso alcuni selezionati Ministeri.

Ancora, molto significativa nel percorso di riconoscimento giuridico dello strumento del Bilancio di genere è stata la scelta di farvi riferimento esplicito nel **D.lgs. 17 ottobre 2009, n. 150**, recante Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni. All'art. 10, nel disciplinare il piano della performance e la relazione sulla performance, il D.lgs. n. 150 del 2009 dà in qualche modo per presupposta l'adozione del Bilancio di genere da parte dell'ente pubblico. Vi si stabilisce infatti che la Pubblica amministrazione deve adottare la relazione annuale sulla performance, *"che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il Bilancio di genere realizzato"*. La previsione normativa è molto stringata e non introduce regole operative sulle modalità di realizzazione del Bilancio

di genere, ma è un riconoscimento esplicito molto importante che impegna le pubbliche amministrazioni ad attrezzarsi per darvi seguito.

Una spinta all'adozione del Bilancio di genere da parte di tutte le pubbliche amministrazioni è giunta anche di recente, con l'adozione della **Direttiva n. 2 del 2019 del Ministero per la pubblica amministrazione e il Sottosegretario delegato alle pari opportunità**. La Direttiva sostituisce espressamente quella in precedenza approvata il 23 maggio 2007, e nel farlo riproduce la previsione concernente la necessità di promuovere analisi di bilancio in prospettiva di genere e di fare diventare questo strumento una pratica consolidata.

Infine, con specifico riferimento al Bilancio dello Stato, va segnalato che nel 2016, con una modifica apportata all'**art. 38-septies della legge 31 dicembre 2009, n. 196**, si è stabilito che il Ministero dell'Economia e delle Finanze avrebbe dovuto avviare, in sede di rendicontazione, *“un'apposita sperimentazione dell'adozione di un Bilancio di genere, per la valutazione del diverso impatto della politica di bilancio sulle donne e sugli uomini, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito, per determinare una valutazione del diverso impatto delle politiche di bilancio sul genere”*.

Questa previsione trova svolgimento nella **Circolare del 29 marzo 2019, n. 9**, *“Bilancio di genere. Linee guida e avvio delle attività relative al Rendiconto generale dello Stato 2018”*, che ha indicato le modalità operative necessarie.

Ancora, a conclusione di questo excursus normativo, si segnala che a denotare la crescente importanza riconosciuta, sia pur in termini indiretti, allo strumento del Bilancio di genere, l'art. 10 lett. q) del **Decreto Ministeriale n. 442 del 10/08/2020**, *“Criteri di ripartizione del Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) delle Università Statali e dei Consorzi interuniversitari per l'anno 2020”*, fa riferimento proprio a questo strumento. La norma costituisce attuazione dell'art. 1, comma 354, della legge 27 dicembre 2019, n. 160, con il quale, in sede di bilancio previsionale, sono stati stanziati importanti contributi per promuovere l'educazione alle differenze di genere nei corsi universitari. La disposizione attuativa ha previsto che l'importo stanziato allo scopo è *“da ripartire, in sede di prima applicazione, tra le Università che adottano il Bilancio di genere dal quale si evincono le azioni concrete messe in atto, in proporzione al numero delle classi di laurea e di laurea magistrale attivate”*.

In questo contesto le Università sono dunque sollecitate a intervenire dotandosi di un proprio Bilancio di genere; ciò in conformità anche alle indicazioni della CRUI e del gruppo di lavoro appositamente costituito allo scopo di elaborare le **Linee guida per il Bilancio di genere negli Atenei italiani** (settembre 2019).

2.3. Disciplina interna all'Ateneo e gli organi e le figure previste a tutela dell'uguaglianza

Quanto alla **disciplina interna**, è in primo luogo lo Statuto di Ateneo a sancire il principio di non discriminazione e a promuovere un ambiente universitario improntato alla parità, nel quale trovi pieno riconoscimento la dignità della persona, anche attraverso azioni mirate a realizzarne il benessere.

Art. 8 Ambiente di lavoro, non discriminazione e pari opportunità

L'Università garantisce la dignità della persona nel contesto lavorativo, promuovendo azioni che rimuovano le disuguaglianze, prevengano le discriminazioni, migliorino le condizioni ambientali e di svolgimento delle attività.

L'Università assicura piena attuazione, a tutti i livelli della vita interna dell'Ateneo, dei diritti della persona e dei principi di non discriminazione e di rispetto delle pari opportunità e promuove tutti i provvedimenti

necessari per la loro realizzazione e tutela, in applicazione della normativa e degli accordi contrattuali vigenti.

L'Università favorisce le uguaglianze di trattamento e di opportunità anche tramite una più efficace conciliazione tra vita professionale e vita familiare. L'Università promuove una equilibrata presenza di genere negli organi collegiali e di governo dell'Ateneo, da realizzare anche mediante il rispetto di quote nella costituzione degli organi che prevedono la designazione dei loro componenti e la presentazione di candidati appartenenti a entrambi i generi per gli organi elettivi.

La norma in questione non si preoccupa solo di affermare l'uguaglianza, ma attraverso di essa l'Ateneo si impegna a rimuovere fattivamente le discriminazioni. Inoltre, in ottica promozionale, e dunque in attuazione del principio costituzionale di uguaglianza sostanziale, e partendo altresì dall'importante presupposto concettuale che ciò favorisca la funzionalità dei processi decisionali, lo Statuto si propone l'obiettivo di riequilibrare la composizione di genere negli organi collegiali e di governo dell'Ateneo. In particolare, per raggiungere questo risultato, lo Statuto richiama lo strumento delle quote nella costituzione degli organi composti sulla base di una designazione e quella delle riserve di posti nella presentazione delle candidature per quelli elettivi.

Ancora, l'art. 8 dello Statuto fa riferimento puntuale alla necessità di favorire la conciliazione tra la vita professionale e quella familiare. Si tratta di una previsione importante, perché attesta la doverosa attenzione dell'Ateneo al benessere di tutte le sue componenti – indipendentemente dal sesso di appartenenza di chi fruisca di questi modelli organizzativi – e perché costituisce, indirettamente, anche uno strumento attraverso cui incentivare un riequilibrio di genere nella gestione dei carichi di cura familiare, ancora come noto troppo sbilanciati sulle donne.

Le previsioni di principio contenute nell'art. 8 dello Statuto trovano poi ulteriore svolgimento nelle disposizioni statutarie dedicate sia alle competenze del CUG (art. 34) sia alla composizione del consiglio di amministrazione di Ateneo (art. 27). Quest'ultima previsione, in particolare, si propone di dare declinazione all'obiettivo di rendere la *governance* più aperta al fondamentale apporto collaborativo di entrambi i generi.

Art. 27, comma 4:

I membri del Consiglio di amministrazione sono individuati, per ciascuna componente, interna e esterna all'Ateneo, nel rispetto del principio costituzionale delle pari opportunità tra uomini e donne nell'accesso agli uffici pubblici. La presenza di ciascun genere nell'ambito degli otto componenti di cui al secondo capoverso del comma 3 non può essere inferiore a tre unità.

Art. 27, comma 10:

Nel caso in cui risultino vacanti uno o più posti in Consiglio di amministrazione, per carenza di candidature o in seguito a designazioni effettuate in numero inferiore a quello richiesto, anche in relazione agli equilibri tra esterni e interni e di genere da rispettare, il Rettore emana un nuovo avviso pubblico ai sensi della lettera a) del comma 6, con riferimento alla o alle designazioni mancanti. Lo stesso accade qualora, nel corso del mandato, uno dei posti si renda vacante, per qualsiasi motivo

Ulteriori atti di disciplina interna dell'Ateneo si occupano di uguaglianza e parità di genere

Oltre al Codice di comportamento dei dipendenti (art. 2, comma 7), il Codice etico e per l'integrità della ricerca prevede una disposizione volta a garantire il diritto di tutti i componenti dell'Ateneo ad essere trattati con rispetto e senza discriminazioni, non solo per ragioni legate al genere ma ad ogni fattore di discriminazione: religione, convinzioni personali o politiche, lingua, origini etniche o sociali, cittadinanza, condizione di salute e di disabilità, età o orientamento sessuale.

Art. 2 Diritto all'eguale considerazione e rispetto

Diritto all'eguale considerazione e rispetto 1. Tutti i componenti dell'Università hanno il diritto di essere trattati con rispetto e uguale considerazione, a non essere discriminati, né direttamente né indirettamente, in ragione di fattori quali il genere, la religione, le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, la lingua, le origini etniche o sociali, la cittadinanza, le condizioni di salute, l'età o l'orientamento sessuale. 2. L'Università promuove una politica di non discriminazione in ogni attività e settore di sua pertinenza e vigila sull'attuazione della stessa, ponendo in essere ogni misura a tal fine necessaria. 3. L'Università s'impegna ad abbattere le barriere che impediscono ai disabili l'accesso alle attività che in essa si svolgono.

Ancora, il principio di non discriminazione deve orientare ogni attività condotta nell'ambito dei gruppi di ricerca.

Art. 17 Valorizzazione del merito e principio della non discriminazione

1. In ogni fase della ricerca di gruppo, il responsabile, favorendo un clima di collaborazione, promuove il riconoscimento e la valorizzazione del merito di ciascun ricercatore ed è tenuto a conformarsi al principio della non discriminazione.

Così come nell'ambito della produzione scientifica:

Art. 33 Autorialità

1. Nelle produzioni scientifiche deve essere riconosciuto e valorizzato l'apporto di ogni componente del gruppo di ricerca e devono essere indicate, come coautori, tutte le persone che hanno fornito un contributo scientifico significativo, nel rispetto dei principi della valorizzazione del merito e della non discriminazione.

Il Codice etico dedica poi in modo specifico un'ulteriore norma proprio alla parità di genere. Si tratta di una norma di importanza notevole in considerazione delle specificità di un ente quale una Università. L'art. 40, infatti, si preoccupa di garantire che le donne siano adeguatamente rappresentate nell'ambito delle attività convegnistiche. Ciò evidentemente sulla base della consapevolezza che, senza interventi di questo tipo, le attività di divulgazione scientifica, soprattutto in alcuni settori, rischiano di veder partecipare in misura preponderante docenti ed esperti di genere maschile.

Art. 40 Parità di genere

In conformità al principio di non discriminazione e alla politica di pari opportunità, nei convegni, seminari e in tutte le iniziative volte alla diffusione dei risultati della ricerca universitaria, che prevedano la partecipazione di più di due relatori, deve essere garantita, per quanto possibile, la presenza di un congruo numero dei componenti del genere meno rappresentato.

Di recente approvazione è il [Codice per la tutela della dignità e del benessere delle persone nell'organizzazione](#), che sostituisce il Codice di condotta per la prevenzione del mobbing e quello contro le molestie sessuali nei luoghi di studio e di lavoro e per la prevenzione del mobbing. Le sue previsioni sono tutte di notevole importanza per la tematica qui trattata, proponendosi in modo articolato e con strumenti specifici di contrastare ogni condotta discriminatoria. In questa prospettiva, si disciplinano nel Codice le procedure per rivolgere segnalazioni al/alla Consigliere/a di Fiducia.

Sul versante dei regolamenti, oltre a quello istitutivo del CUG e del Garante degli studenti, si segnala poi in modo particolare l'approvazione, nel luglio del 2018, del [Regolamento per l'attivazione e la gestione di un'identità alias per soggetti in transizione di genere](#). Al fine di "eliminare situazioni di disagio e forme di discriminazioni legate al sesso, all'orientamento sessuale e all'identità di genere", il Regolamento in questione prevede una procedura finalizzata alla possibilità di utilizzare un nome

differente rispetto a quello registrato nell'anagrafica dell'Ateneo in attesa che si compia il percorso di rettifica del sesso ai sensi della legge n. 164 del 1982, *Norme in materia di rettificazione di attribuzione di sesso*. Destinatari della misura sono tanto gli studenti, quanto il personale docente e tecnico amministrativo. La procedura – che prevede il coinvolgimento del CUG - si conclude con l'assegnazione di un badge, di un account alias ed eventualmente di una targhetta identificativa per la porta dell'ufficio del docente o del dipendente tecnico-amministrativo.

"Ancora, va menzionata la recente Delibera del 2020 con la quale sono state approvate le "Linee guida per l'adozione della parità di genere nei testi amministrativi e nella comunicazione istituzionale dell'Università degli Studi di Milano" (v. Azioni adottate dall'Ateneo)."

Quanto agli **organi e alle figure di Ateneo posti direttamente o indirettamente a tutela dell'uguaglianza**, e rinviandosi ai più puntuali riferimenti indicati nella sezione "contrasto a mobbing, molestie, discriminazioni", vanno qui indicati:

- Prorettorato alla Legalità, Trasparenza e Parità dei diritti
- Comitato Unico di Garanzia (CUG)
- Consigliere/a di Fiducia
- Garante Studenti/studentesse e dottorandi/e

3. ANALISI DI CONTESTO

L'analisi del contesto ha lo scopo di indagare una serie di fenomeni quali: l'eventuale concentrazione di donne e uomini in specifiche aree disciplinari o professionali (**segregazione orizzontale**), l'eventuale difficoltà delle donne a progredire nel proprio percorso di studi o professionale e a ricoprire ruoli di responsabilità nella gerarchia di riferimento (**segregazione verticale**). Questi fenomeni possono riguardare la componente studentesca, il corpo docente e il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario.

Con riferimento a docenti e personale tecnico amministrativo e bibliotecario, l'analisi di contesto mira inoltre a registrare l'evoluzione dell'organico e delle dinamiche di crescita professionale per donne e uomini (**turn over**), nonché le differenze retributive esistenti tra donne e uomini (**gender pay gap**).

Le dimensioni analizzate sono le seguenti:

- Componente studentesca – i corsi di studio
- Componente studentesca – i corsi post laurea
- Personale docente e ricercatore
- Personale tecnico amministrativo e bibliotecario
- Incarichi istituzionali e di Governo

3.1. Componente studentesca – Corsi di studio

L'analisi in ottica di genere relativa alla componente studentesca prende in esame le iscritte e gli iscritti ai corsi di laurea dal punto di vista della composizione, mobilità, performance negli studi, tasso occupazionale e retribuzione delle laureate/dei laureati.

I dati di seguito esposti possono essere utilizzati come indicatori della segregazione verticale e orizzontale all'interno della componente studentesca. Nel primo caso ci si riferisce alla difficoltà di accesso e avanzamento negli studi di entrambi i generi, misurando l'eventuale presenza di *gender gap*, mentre la segregazione orizzontale indica la concentrazione di un genere in un determinato ambito di studi.

◆ AMBITO A: COMPOSIZIONE

In tutti gli anni accademici analizzati la percentuale di studentesse in Ateneo e a livello nazionale risulta essere superiore a quella degli studenti. In particolare nell'anno accademico 2019/20 si riscontra una composizione femminile pari al 60,77% in UniMi, contro il dato nazionale del 55,26%.

Con riferimento alla distribuzione di iscritte/i per area di studio e genere per i corsi di studio considerati tradizionalmente "maschili" (*Engineering, manufacturing and construction; Information and Communication Technology*) si riscontra nell'Ateneo una netta prevalenza percentuale dei maschi sulle femmine, che per l'area ICT è pari al 85,7%. Anche nell'area *Services* si osserva una preponderanza maschile (75.1%).

Per quanto riguarda le altre aree si osserva un maggior bilanciamento tra i due generi, ad eccezione dell'area *Business, administration and law*, dell'area *Art and humanities* e nell'area *Education*.

Ove il confronto è possibile, l'Ateneo presenta dati comparabili a quelli nazionali. Le aree maggiormente segregate sono *Service; Engineering, manufacturing and construction; Information and Communication Technology*.

Figura 1- Storico percentuali immatricolati donne - Confronto Italia

Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica. Indagine sull'Istruzione Universitaria

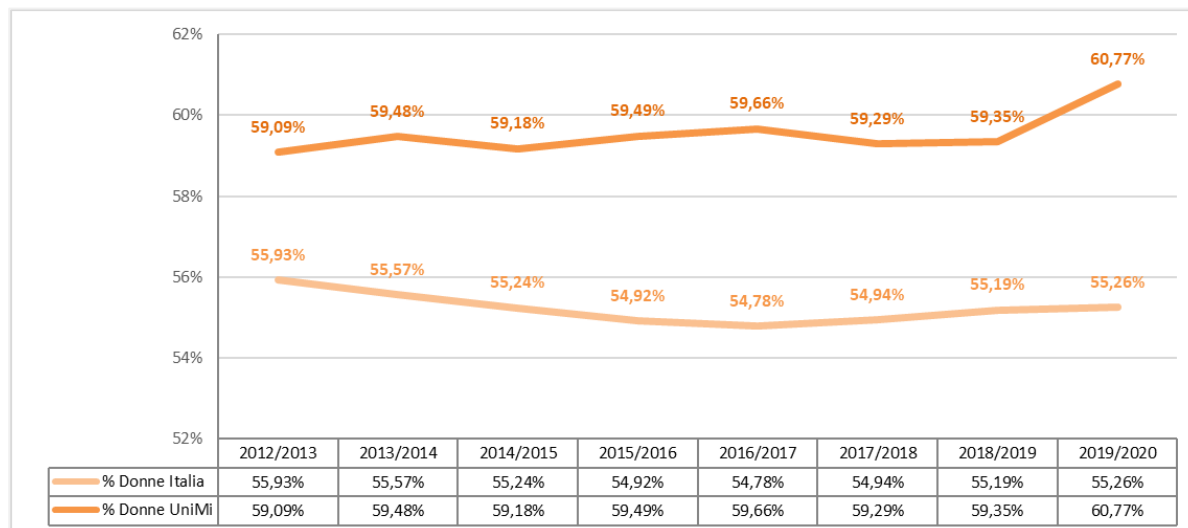


Figura 2- Distribuzione iscritti/e per area di studio e genere, confronto Italia - a.a. 2019/20

Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica. Indagine sull'Istruzione Universitaria

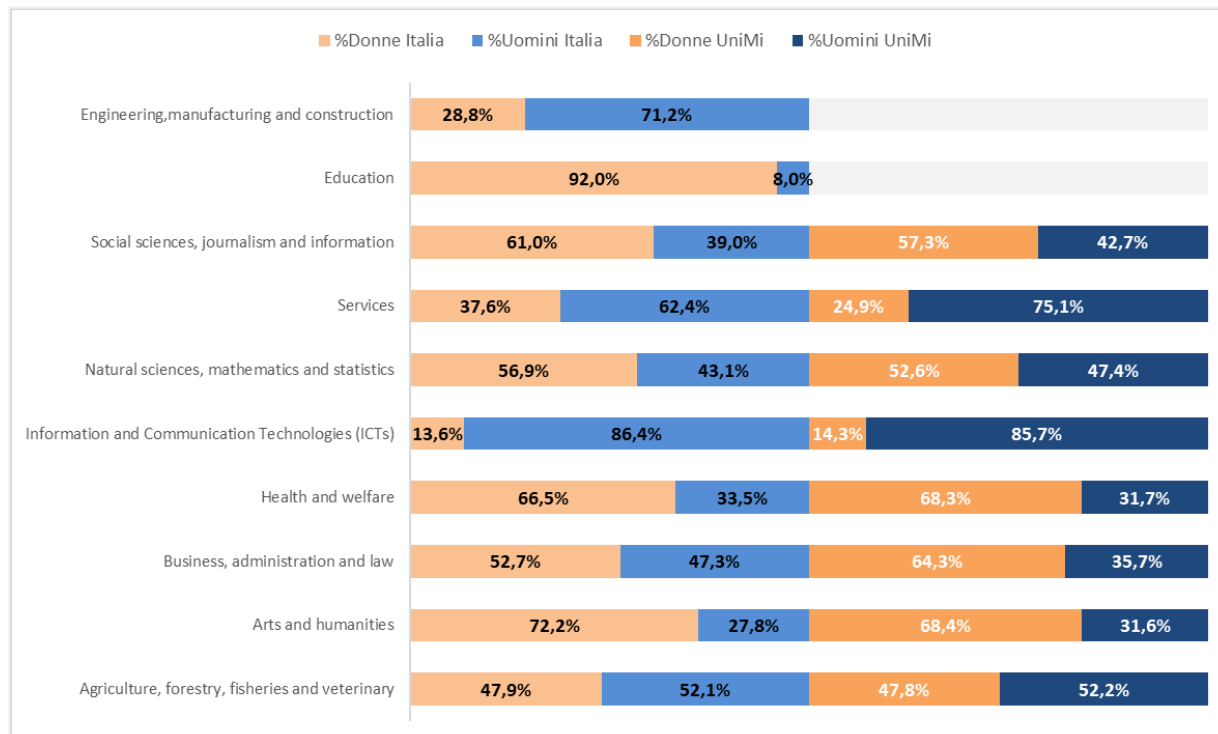


Figura 3 - Distribuzione iscritti/e per tipo corso e genere, confronto Italia - a.a. 2019/20

Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica. Indagine sull'Istruzione Universitaria

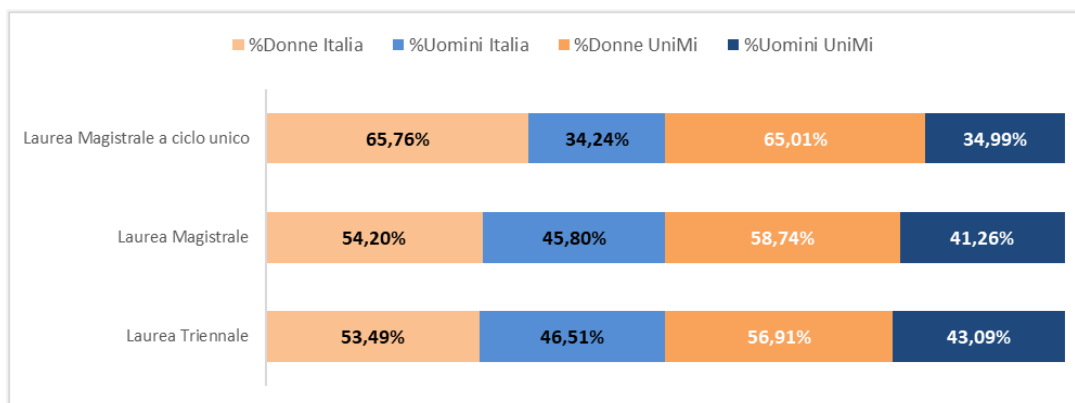


Figura 4 - Serie storica componente studentesca per genere - Confronto Italia

Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica. Indagine sull'Istruzione Universitaria

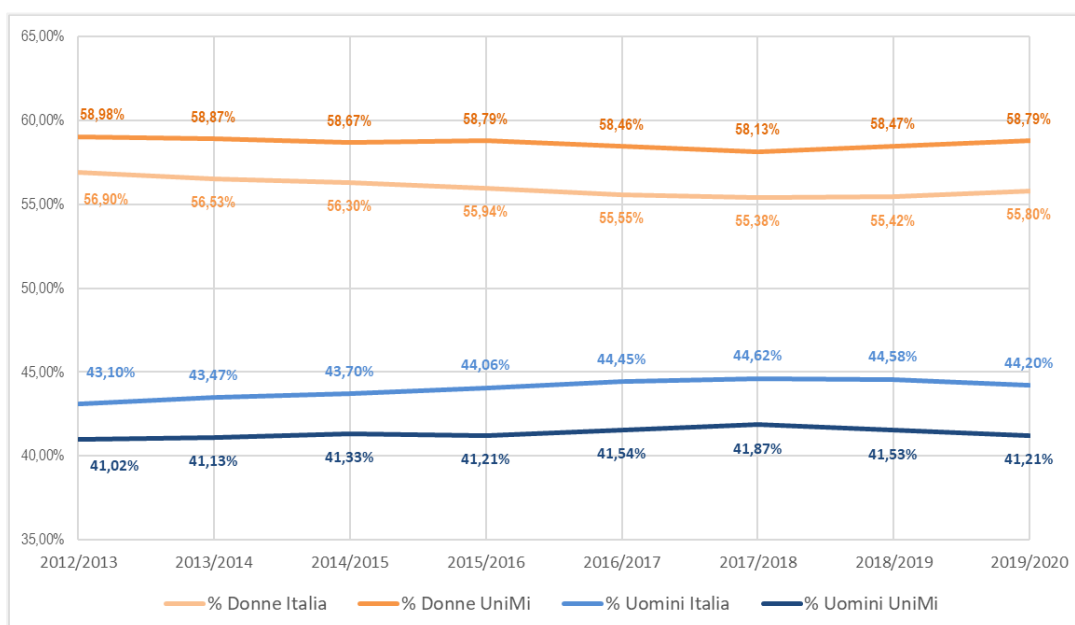
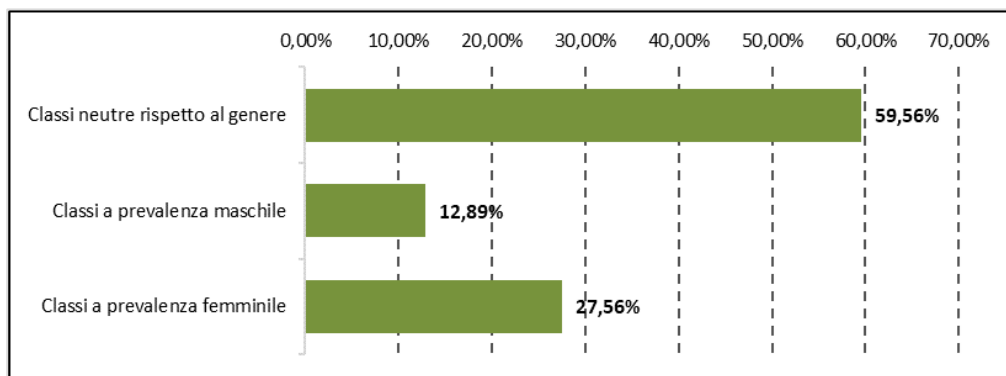


Figura 5 - Percentuale di corsi di studio segregati (a prevalenza* maschile, femminile, o neutri rispetto al genere), UniMi - a.a. 2018/19

Fonte: Anagrafe Nazionale Studenti



*La prevalenza è calcolata se la quota femminile o maschile supera il 60%

◆ AMBITO B: MOBILITÀ

La provenienza degli iscritti in Ateneo evidenzia una scarsa mobilità per entrambi i generi. A un primo esame questo dato appare non collegato al genere, probabilmente a che fare con altri fattori di tipo culturale e socio-economico.

In generale la percentuale delle donne nei programmi di mobilità internazionali è significativamente maggiore durante tutto il periodo considerato.

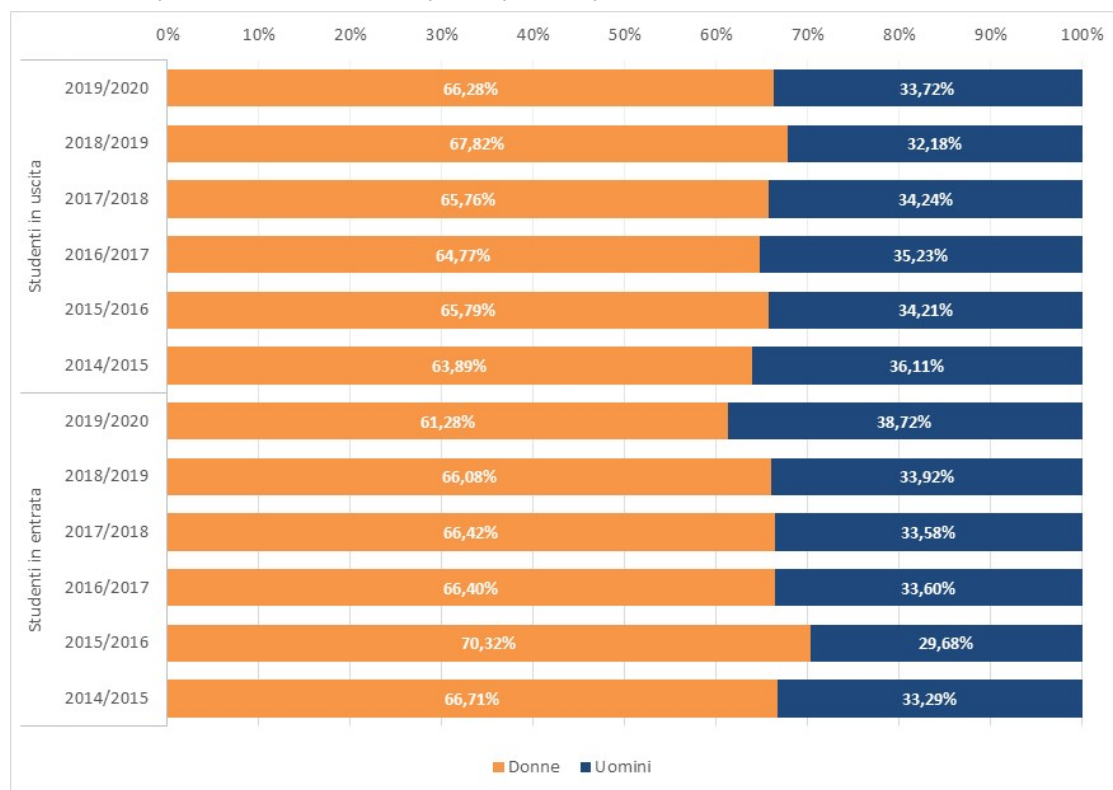
Figura 6 - Distribuzione iscritti/e per provenienza geografica, UniMi - a.a. 2019/20

Fonte: Anagrafe Nazionale Studenti



Figura 7 - Percentuale di studenti/studentesse in programmi di studio internazionali, UniMi - a.a. 2014/15 -2019/20

Fonte: Interna (UniMi - Cruscotto di Ateneo), OUT (DB Indire)



◆ AMBITO C: PERFORMANCE NEGLI STUDI

Si osserva una percentuale leggermente superiore di laureate donne, tuttavia va considerato che questo dato rispecchia la maggior presenza di donne iscritte ai corsi di studio. Risultato analogo emerge dal confronto fra la percentuale dei laureati e delle laureate in corso per il 2019.

Per le lauree a ciclo unico e magistrali non si osserva alcuna differenza.

Figura 8 - Composizione dei laureati per genere, UniMi - anno solare 2019

Fonte: Almalaurea - Profilo dei laureati

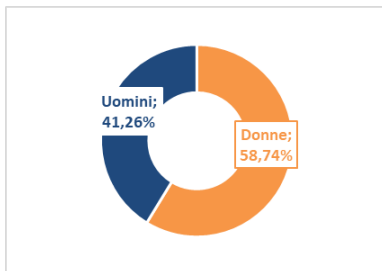


Figura 9 - Percentuale laureati/e in corso, UniMi - anno solare 2019

Fonte: Almalaurea - Profilo dei laureati

Tipo Corso	Laureati In Corso - 2019	
	Donne	Uomini
Lauree Triennali	63,7%	36,3%
Lauree Ciclo Unico	61,3%	38,6%
Lauree Magistrali	59,2%	40,8%
Totali	61,9%	38,1%

Voto medio di laurea

Analizzando la serie storica del voto medio dei laureati si riscontra un voto più alto per le donne. Questa differenza è maggiormente accentuata nelle serie storiche delle lauree triennali.

Figura 10 - Serie storica del voto medio laureati/e, UniMi - a.s. 2014-2019

Fonte: Almalaurea - Profilo dei laureati

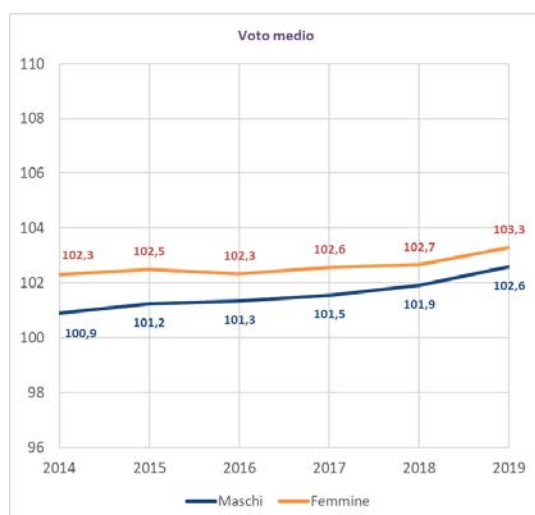


Figura 11 - Serie storica del voto medio di laurea (lauree triennali) per genere, UniMi - anni solari 2014-2019

Fonte: Almalaurea - Profilo dei laureati

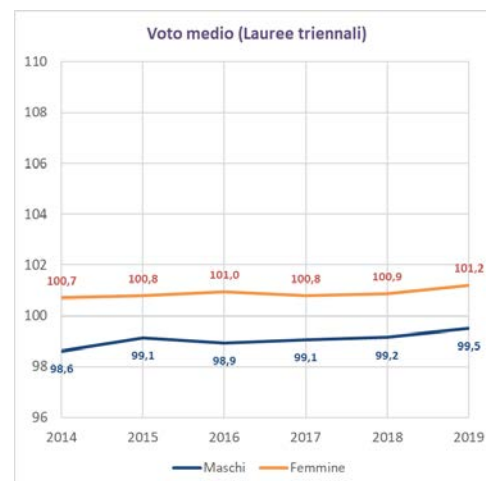


Figura 12 - Serie storica del voto medio di laurea (lauree ciclo unico) per genere, UniMi - anni solari 2014-2019

Fonte: Almalaurea - Profilo dei laureati

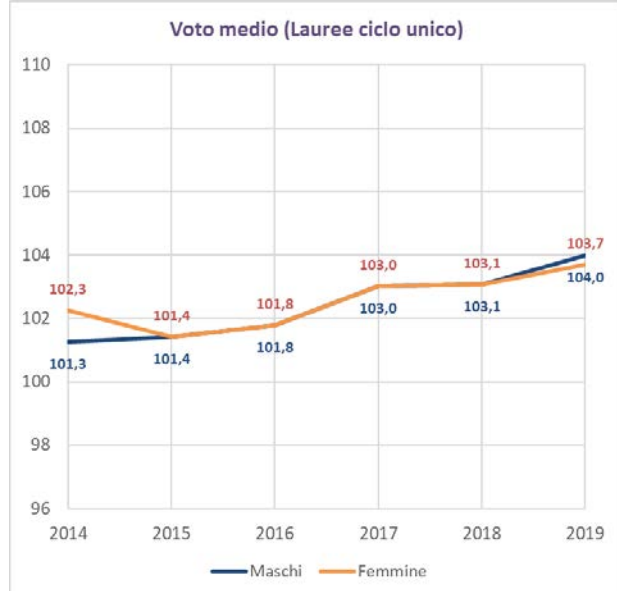
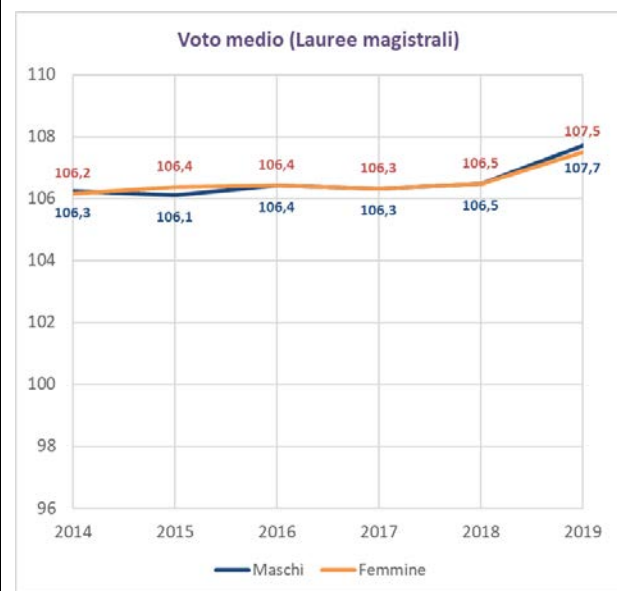


Figura 13 - Serie storica del voto medio di laurea (lauree magistrali) per genere, UniMi - anni solari 2014-2019

Fonte: Almalaurea - Profilo dei laureati



Ritardo medio di laurea

L'analisi storica evidenzia un minor ritardo nel conseguimento della laurea da parte delle donne, tuttavia questa differenza scompare nelle lauree magistrali, in particolare negli ultimi anni.

Figura 14 - Serie storica del ritardo medio di laurea per genere, UniMi - anni solari 2014-2019

Fonte: Almalaurea - Profilo dei laureati

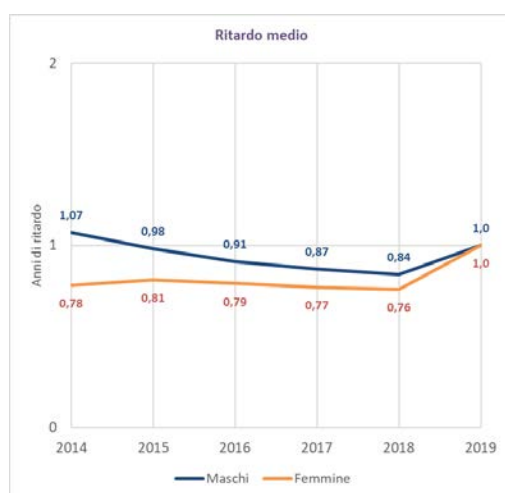


Figura 15 - Serie storica del ritardo medio di laurea (Lauree triennali) per genere, UniMi - anni solari 2014-2019

Fonte: Almalaurea - Profilo dei laureati

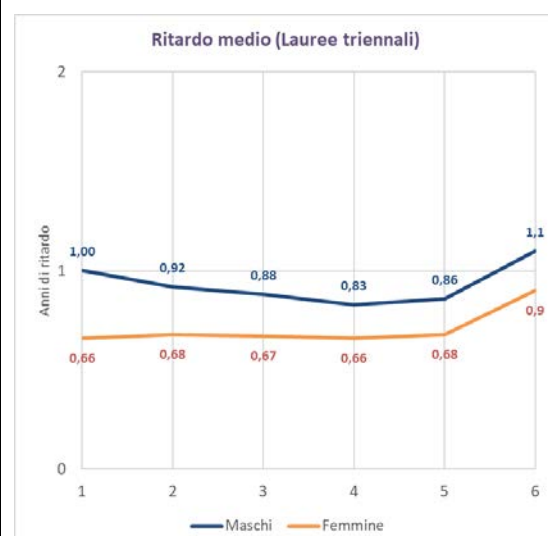


Figura 16 - Serie storica del ritardo medio di laurea (Lauree ciclo unico) per genere, UniMi - anni solari 2014-2019

Fonte: Almalaurea - Profilo dei laureati

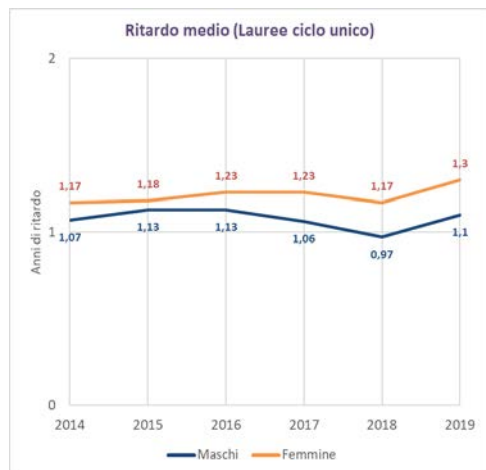
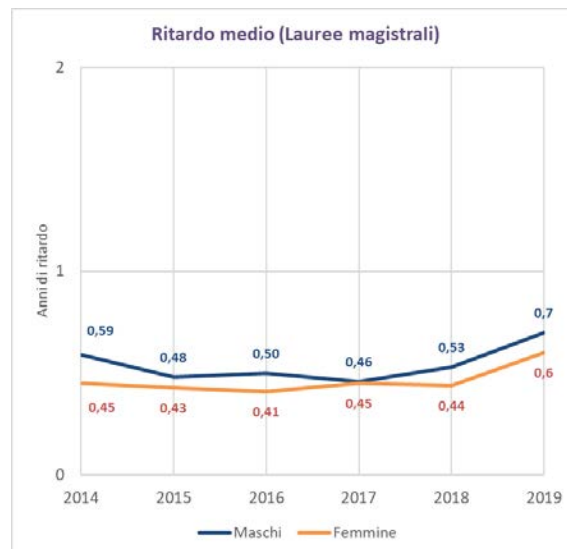


Figura 17 - Serie storica del ritardo medio di laurea (Lauree magistrali) per genere, UniMi - anni solari 2014-2019

Fonte: Almalaurea - Profilo dei laureati



◆ AMBITO D: TASSO OCCUPAZIONE LAUREATE/I

La figura successiva mostra il tasso di occupazione delle laureate e dei laureati a un anno, tre e cinque dal conseguimento della laurea per tipologia di corso di studio.

A un anno dalla laurea, nelle **lauree magistrali** le donne occupate sono in percentuale inferiore (65% contro il 68%), mentre a tre anni il rapporto si inverte (donne 81%, uomini 78%), per stabilizzarsi a 5 anni (donne 86%, uomini 85%). Prendendo in considerazione le **lauree a ciclo unico**, si osserva che la percentuale di donne occupate a uno e tre anni è superiore rispetto a quella degli uomini (+2%), mentre a 5 anni è pari al 5%.

Osservando la retribuzione mensile media per genere il divario retributivo appare evidente sia all'ingresso nel mondo del lavoro, sia nello sviluppo di carriera.

Figura 18 - Tasso di occupazione dei laureati/e a 1, 3 e 5 anni dalla laurea, per tipo di corso e genere, UniMi - anno solare 2019

Fonte: Almalaurea - Profilo dei laureati

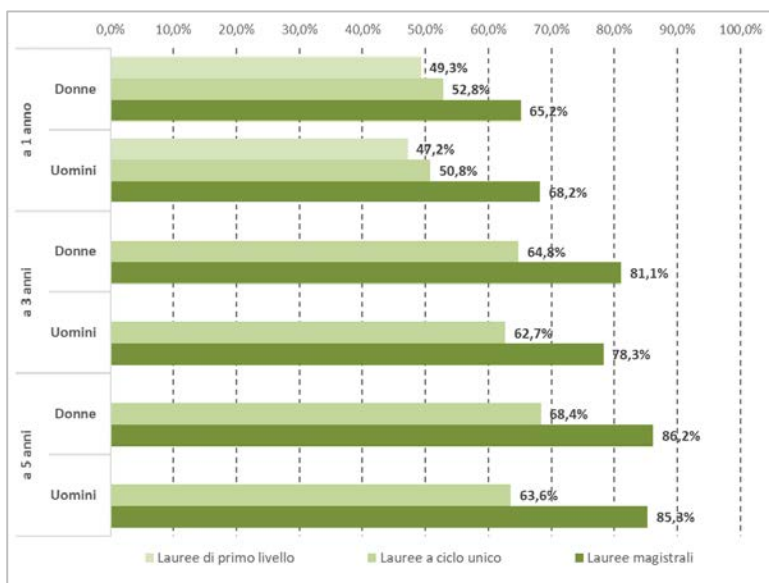
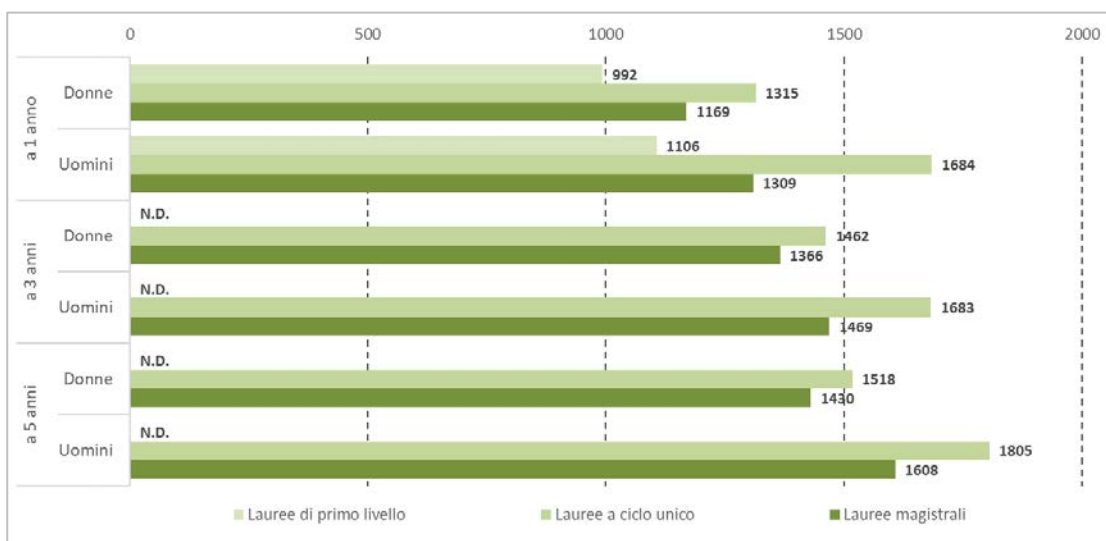


Figura 19 - Retribuzione media mensile dei laureati/e a 1, 3 e 5 anni dalla laurea, per tipo di corso e genere, UniMi - anno solare 2019

Fonte: Almalaurea - Profilo dei laureati



3.2. Componente studentesca - Corsi post laurea

Per quanto riguarda i dati relativi ai dottorati di ricerca, in diverse aree di studio la distribuzione delle iscritte e degli iscritti si riscontra un sostanziale equilibrio di genere. Peraltro, in uno di questi ambiti (Scienze naturali, matematica e statistica) il rapporto di genere che si registra nell'Ateneo risulta "ribaltato" rispetto al dato nazionale. La media nazionale, infatti, vede gli uomini al 52% e le donne al 48%, mentre nell'Università degli Studi di Milano le dottorande di questa area sono pari al 54% contro il 46% degli uomini.

Una significativa prevalenza di donne si ha nell'area Salute e Benessere (64%) in sostanziale "continuità" rispetto ai dati riguardanti i percorsi di studio universitario.

Un'area nettamente "segretata" è Informatica e tecnologie della comunicazione, nella quale le dottorande dell'Ateneo non raggiungono la soglia del 20%, a fronte di un dato nazionale del 24%.

Queste tendenze si confermano nella sostanza guardando anche ai dati di coloro che conseguono il dottorato, evidenziando ancora una volta come nell'area Scienze naturali, matematica e statistica le dottoresse di ricerca dell'Ateneo siano in percentuale superiore agli uomini, mentre a livello nazionale la situazione è rovesciata.

Sia i dati sulle Scuole di specializzazione sia i dati sui Master, evidenziano una prevalenza di donne, ad oggi in sostanziale linea con i dati nazionali.

◆ AMBITO A1: COMPOSIZIONE CORSI DI DOTTORATO

Figura 20 - Distribuzione iscritti/e ai corsi di dottorato per area di studio, Confronto Italia - a.a. 2019/20

Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica. Dati per Bilancio di genere

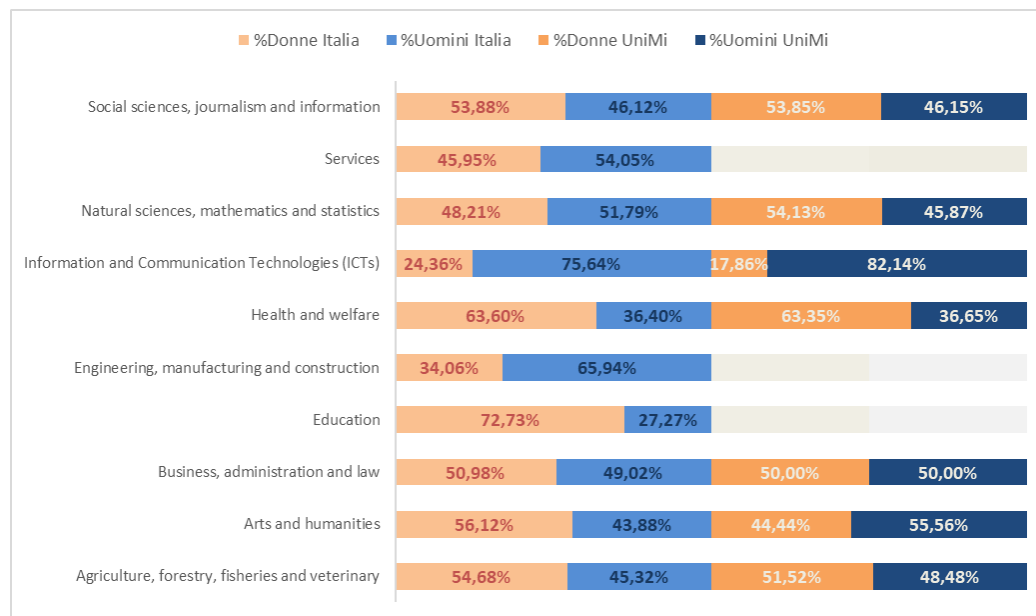


Figura 21 - Serie storica delle iscrizioni ai Dottorati di ricerca per genere, UniMi - aa 2000/01 - 2019/20

Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica. Dati per Bilancio di genere

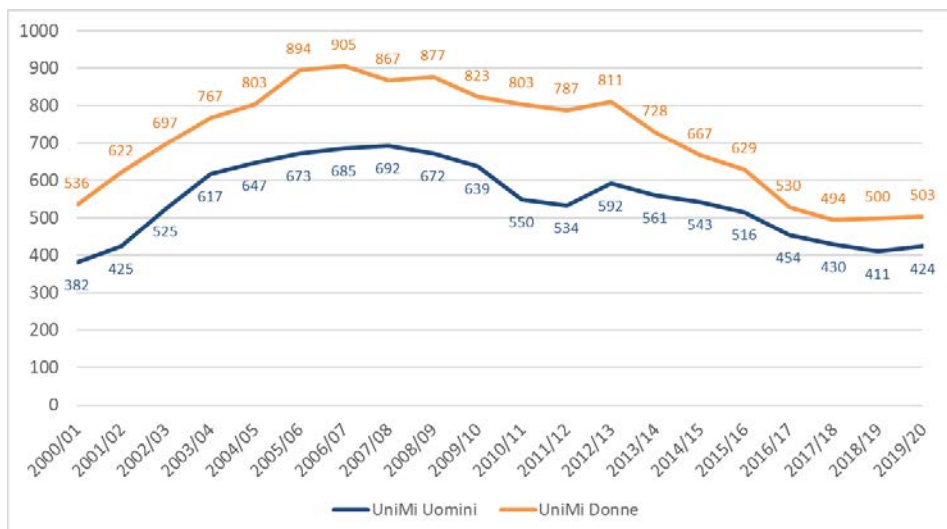


Figura 22 - Distribuzione iscritti ai dottorati di ricerca per genere, Confronto Italia, aa 2000/01 - 2019/20

Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica. Dati per Bilancio di genere

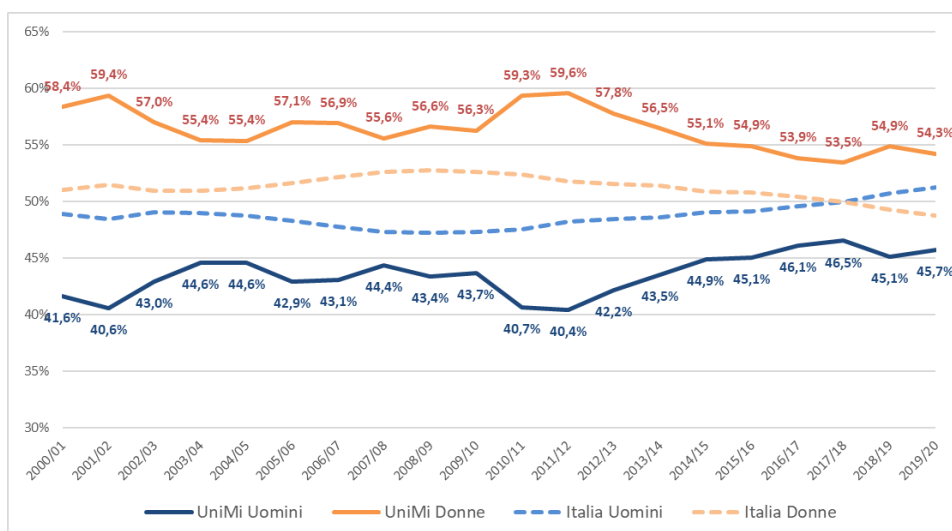


Figura 23 - Quota percentuale delle dottoresse di ricerca, Confronto Italia, anni solari 2016-2019

Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica. Dati per Bilancio di genere

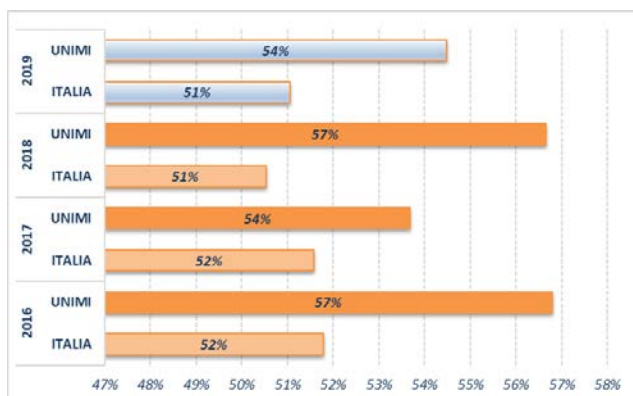


Figura 24 - Storico percentuale delle dottoresse di ricerca, Confronto Italia, anni solari 2000-2019

Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica. Dati per Bilancio di genere

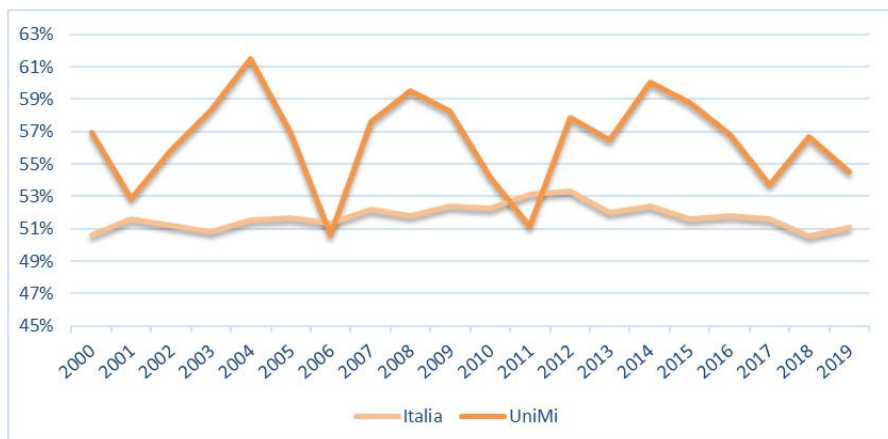
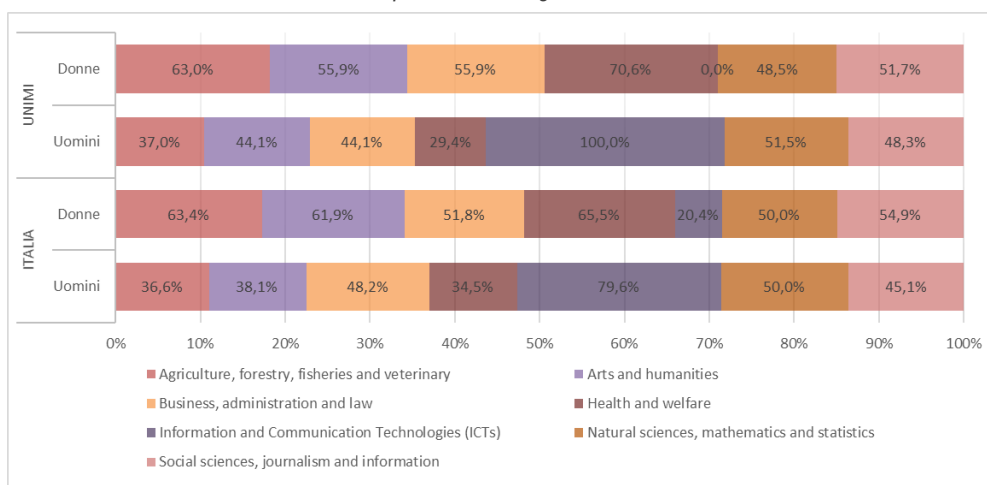


Figura 25 - Distribuzione dottori/dottoresse di ricerca per settori di studio e genere, UniMi - as 2019

Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica. Dati per Bilancio di genere



◆ AMBITO A2: COMPOSIZIONE SCUOLE DI SPECIALIZZAZIONE

Figura 26 - Serie storica delle iscrizioni alle scuole di specializzazioni per genere, UniMi - aa 2000/01 - 2018/19

Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica. Dati per Bilancio di genere

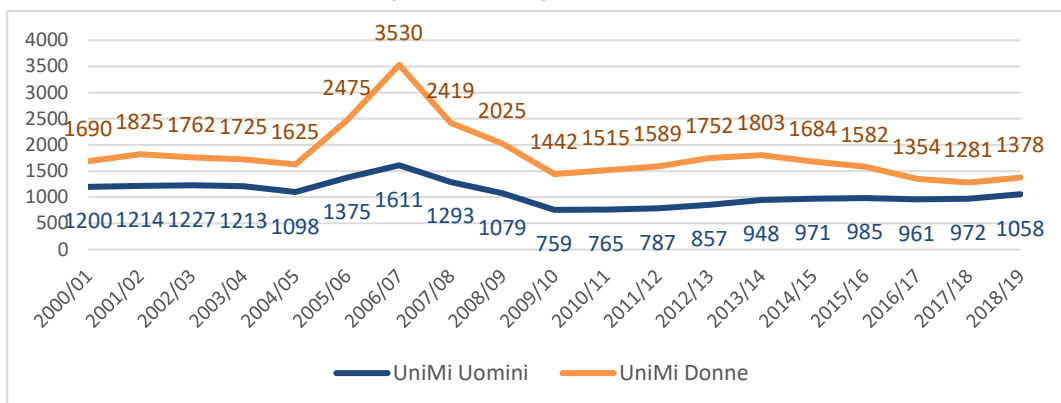
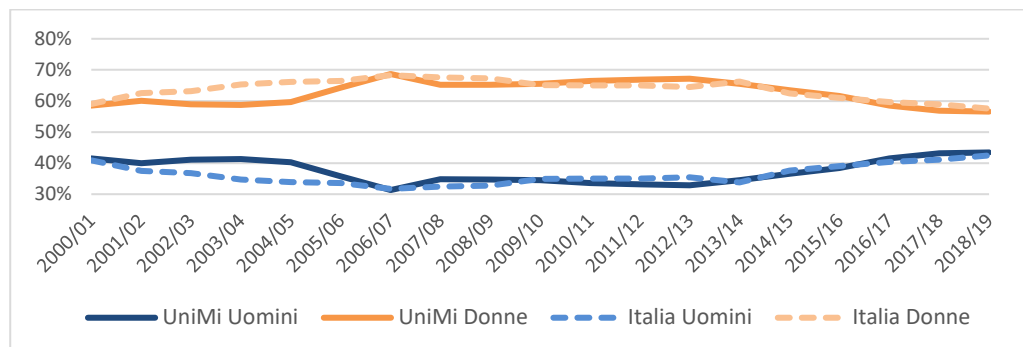


Figura 27 - Distribuzione iscritti alle scuole di specializzazioni per genere, Confronto Italia, aa 2000/01 - 2018/19

Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica. Dati per Bilancio di genere



◆ AMBITO A3: COMPOSIZIONE MASTER

Figura 28 - Serie storica delle iscrizioni ai Master di I e II livello per genere, UniMi, aa 2002/03 - 2019/20

Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica. Dati per Bilancio di genere

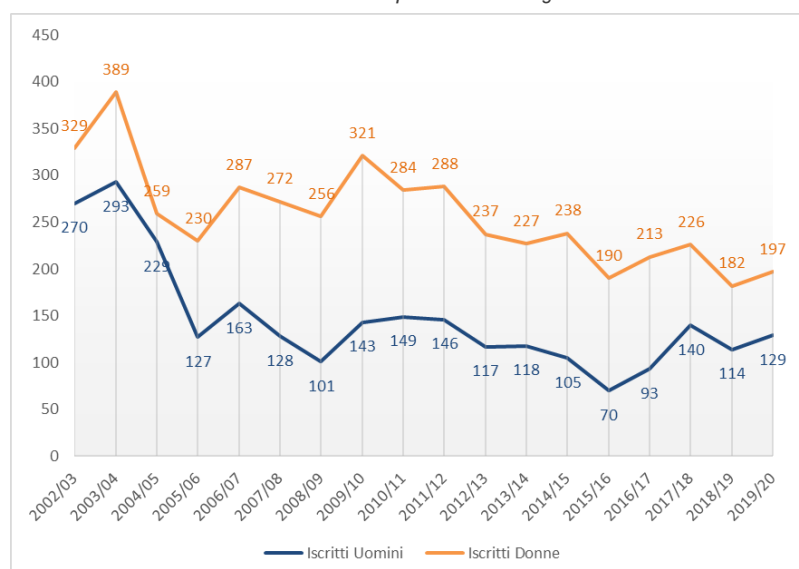
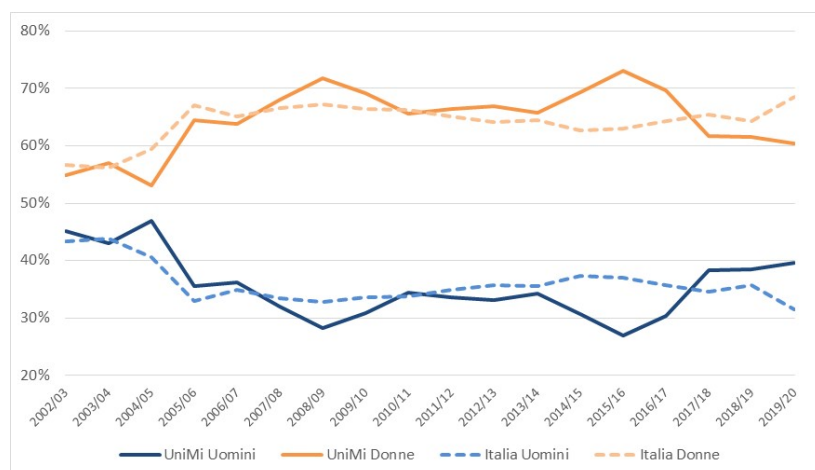


Figura 29 - Distribuzione iscritti ai Master per genere, Confronto Italia, aa 2002/03 - 2019/20

Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica. Dati per Bilancio di genere



3.3. Docenti e Ricercatrici/Ricercatori

Questa sezione analizza le carriere accademiche in un'ottica di genere per le seguenti categorie:

1. Titolari di assegno di ricerca (AR)
2. Personale Ricercatore a tempo determinato (RTDA, RTDB)
3. Personale Ricercatore a tempo indeterminato (RU)
4. Personale Docente di II fascia (PA)
5. Personale Docente di I fascia (PO)

Il personale docente dell'Ateneo è composto per la maggior parte da uomini, anche se il distacco non è tale da determinare una sproporzione evidente tra i due generi (45,6% di donne e 54,4% di uomini).

Il disequilibrio si fa più significativo, invece, nei gradini più alti della carriera universitaria. In particolare, mentre tra gli assegnisti di ricerca è la presenza femminile a essere preponderante, dal ruolo di ricercatore in su il rapporto si inverte, e soprattutto si fa netta la sproporzione di genere nel ruolo di professore ordinario. Questo ultimo dato potrebbe rivelare una maggiore difficoltà nel fare carriera e – nonostante l'età media nel ruolo di RU e PO risulti analoga a quella degli uomini – si nota un piccolo ritardo nel raggiungere il ruolo di PO da parte di quelle donne che riescono ad infrangere il “soffitto di cristallo” (donne 61 anni, uomini 59).

Particolarmente rilevante è il cambiamento in corso da qualche anno nell'Ateneo che vede un numero maggiore sia rispetto alla media nazionale, sia rispetto a quella europea. Come è stato evidenziato nell'ultimo rapporto [She Figures 2018](#) della Commissione Europea, la percentuale di donne nel grade A (l'equivalente del professore ordinario) era pari al 22% nel 2013 ed è pari al 24% nel 2016. I dati dell'Ateneo evidenziano una percentuale che oscilla dal 27,7% al 28,5% dal 2012 al 2018. Questo dato può essere spiegato in parte dalla mancanza di aree a forte prevalenza maschile (ad esempio ingegneria), ma è certamente anche il risultato di un clima culturale diffuso di esplicita condanna alle discriminazioni. Va infine sottolineato che questi dati sono confortanti anche per il raggruppamento delle aree STEM (vedi sezione sui progetti europei su Donne e Scienza dell'Ateneo).

Il percorso delle laureate che decidono di intraprendere la carriera accademica è contrassegnato da minori *chances* di progressione è ben dimostrato dalla forbice (figura 39). Il tipico andamento a forbice è caratterizzato nell'Ateneo da un andamento che abbiamo definito “fish diagram” per evidenziare i cambiamenti in corso che è ancora difficile interpretare.

Un ulteriore elemento di interesse è costituito dal numero dei docenti a regime di tempo definitivo: sono per la maggior parte uomini che optano per il tempo definito che, come noto, consente di esercitare la propria professionalità anche al di fuori dell'Ateneo. Le donne accedono al regime definito in un numero inferiore di casi e mediamente prestano la propria attività di ricerca e didattica a tempo pieno.

◆ AMBITO A: COMPOSIZIONE

Nella composizione del personale docente si osserva una preponderanza della componente maschile (54,4%), nonché una percentuale notevolmente superiore di professori ordinari rispetto alle professoresse ordinarie (69,7% contro il 30,3%) e di professori associati (55,9% contro 44,1%). Al contrario, la percentuale di assegniste di ricerca e ricercatrici risulta prevalente.

La distribuzione del personale docente per fasce nell'Ateneo è molto simile a quella italiana. In particolare, la presenza maggiore del genere maschile di età superiore ai 55 anni potrebbe essere dovuta a una più veloce progressione di carriera per i maschi. Dalla figura 32 si evince che la distribuzione del personale

docente è rimasta sostanzialmente invariata dal 2012 al 2019. In accordo, la figura 33 evidenzia una età media più bassa per i maschi.

Figura 30 - Composizione personale docente per genere e ruolo, UniMi - anno solare 2019

Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica. Rilevazione Personale Docente

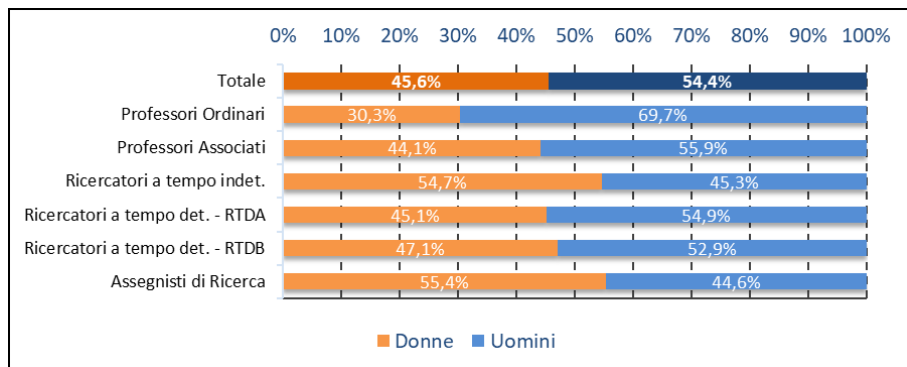


Figura 31 - Serie storica percentuale donne per ruolo, UniMi - anni solari 2012-2019

Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica Dati per Bilancio di genere

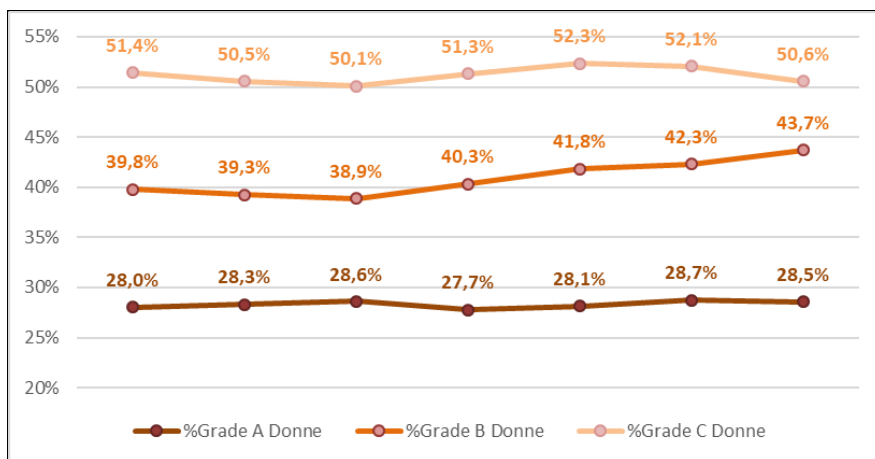


Figura 32 - Distribuzione personale per genere e fasce di età, Confronto Italia - anno solare 2019

Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica Dati per Bilancio di genere

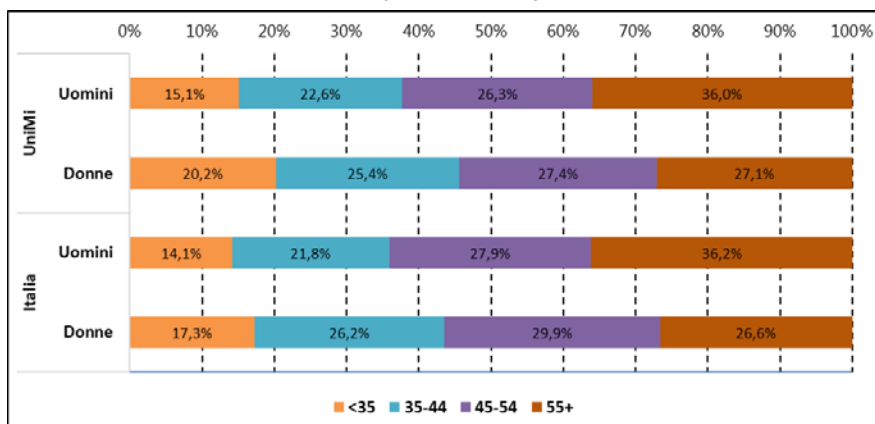


Figura 33 - Età media per genere e ruolo del personale docente e ricercatore (esclusi RTD), UniMi - anno solare 2019

Fonte: MEF - Conto Annuale

Ruolo	Età media	
	Donne	Uomini
PO	61,015	59,403
PA	52,54	52,757
RU	51,547	51,574

Gli indicatori riportati nelle figure 34, 35 e 36 illustrano la percentuale di donne relativamente a ciascun ruolo (PO, PA, RU+RTD) confrontate con il relativo dato nazionale. Le aree CUN sono riportate nella seguente tabella:

Area 1	Scienze matematiche e informatiche
Area 2	Scienze fisiche
Area 3	Scienze chimiche
Area 4	Scienze della terra
Area 5	Scienze biologiche
Area 6	Scienze mediche
Area 7	Scienze agrarie e veterinarie
Area 8	Ingegneria civile e Architettura
Area 9	Ingegneria industriale e dell'informazione
Area 10	Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche
Area 11	Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche
Area 12	Scienze giuridiche
Area 13	Scienze economiche e statistiche
Area 14	Scienze politiche e sociali

I dati riportati nei grafici evidenziano anche le percentuali riferite alle cosiddette aree STEM (*Science, Technology, Engineering, Mathematics*) che corrispondono alle aree CUN dalla 01 alla 05, e alle aree 08 e 09, aree dove tipicamente la componente femminile è sottorappresentata.

Si osserva una maggiore percentuale di professoressse ordinarie nelle aree 2, 3, 4 e 12 nell'Ateneo rispetto alla percentuale nazionale. Al contrario, nelle aree 13 e 14 l'andamento è opposto.

Nell'insieme, considerando tutte le aree STEM, l'Ateneo presenta percentuale in linea con quella nazionale.

Figura 34 - Percentuale di **donne PO** per Area scientifico-disciplinare, Confronto Italia, anno solare 2019

Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica. Rilevazione Personale Docente

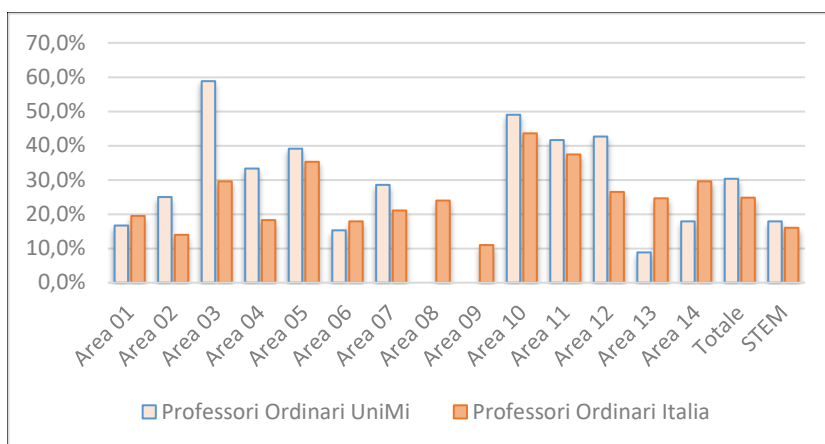
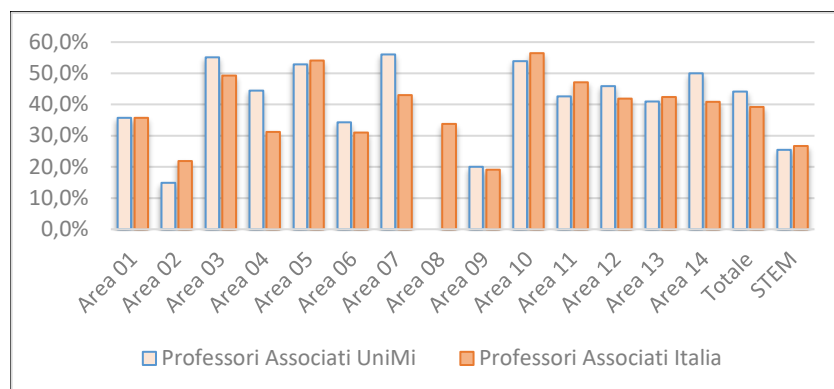


Figura 35 - Percentuale di **donne PA** per Area scientifico-disciplinare, Confronto Italia, anno solare 2019

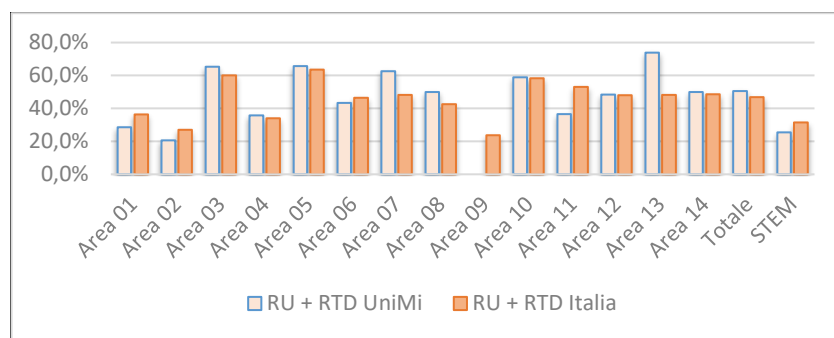
Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica. Rilevazione Personale Docente



Analizzando le stesse aree per il ruolo di professoressse associate in Ateneo, si riscontra una minor differenza tra il dato Unimi e quello nazionale.

Figura 36 - Percentuale di **donne RU+RTD** per Area scientifico-disciplinare, 2019

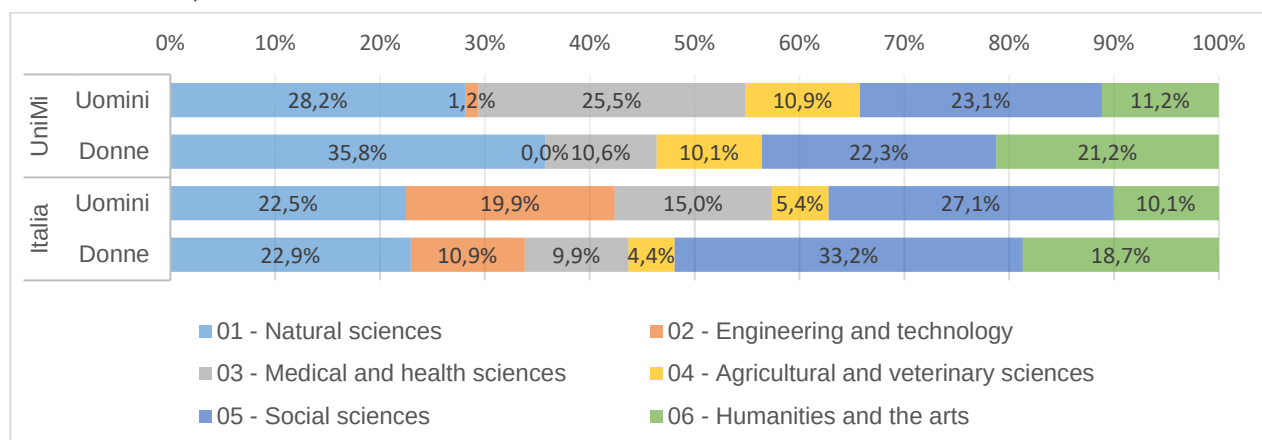
Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica. Rilevazione Personale Docente



Anche per quanto riguarda il ruolo delle ricercatrici confermate e Ricercatrici a tempo determinato le percentuali dell'Ateneo sono simili a quelli nazionali. L'unica eccezione si ritrova nell'area 13.

Figura 37 - Distribuzione docenti I Fascia per Field of Research and Development, Confronto Italia - anno solare 2019

Fonte: MIUR - Dati per Bilancio di Genere



Prendendo in esame solamente le aree comuni tra Unimi e l'Italia (escludendo dunque l'area *Engineering and technology*), si osserva nell'Ateneo una preponderanza femminile nelle aree 01 e 06, quest'ultima anche a livello nazionale, mentre la presenza femminile si riduce nell'area 03.

▪ Rapporto di femminilizzazione

L'indicatore - costruito come rapporto tra il numero di donne e il numero di uomini in un determinato ruolo, anno e Area CUN – sintetizza gli indicatori di segregazione orizzontale e verticale ed evidenzia l'evoluzione temporale della concentrazione femminile in alcuni ruoli e settori.

Il rapporto che assume valori maggiori di zero, viene a sua volta rappresentato attraverso un codice di colori per sintetizzare visivamente i dati e la loro evoluzione nel tempo: gradazioni di blu sempre più scuro corrispondono a rapporti di femminilità via via meno favorevoli alle donne ($R > 1$), mentre la parità numerica tra donne e uomini ($R = 1$) è indicata in bianco.

Legenda

[0 - 0,125[	meno di 1 donna ogni 8 uomini
[0,125 - 0,25[	da 1 donna ogni 8 uomini a 1 donna ogni 4 uomini
[0,25 - 0,50[	da 1 donna ogni 4 uomini a 1 donna ogni 2 uomini
[0,50 - 1[	da 1 donna ogni 2 uomini a 1 donna ogni uomo
1	1 donna ogni uomo
[1 - 1,5]	da 1 donna ogni uomo a 3 donna ogni 2 uomini
[1,5 - 2]	da 3 donne ogni 2 uomini a 2 donne ogni 2 uomo
> 2	più di 3 donne ogni uomo

I dati evidenziano la scarsa presenza di **professoresshe ordinarie** (fig. 38), ad eccezione di Scienze chimiche. Il dato peggiore è rappresentato dall'area 13 seguita poi dall'area 1, dall'area 6 e dall'area 14, mentre la situazione è più bilanciata per le professoresshe associate (fig. 39) e le ricercatrici (fig. 40).

Figura 38 - Storico Rapporto di Femminilità UniMi per area scientifico disciplinare - Ruolo dei Professori Ordinari 2015-2019

Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica. Rilevazione Personale Docente

Area scientifico-disciplinare		2015	2016	2017	2018	2019
1	Scienze matematiche e informatiche	0,16	0,17	0,18	0,20	0,20
2	Scienze fisiche	0,31	0,27	0,29	0,27	0,33
3	Scienze chimiche	0,89	1,20	1,50	1,62	1,43
4	Scienza della terra	0,40	0,33	0,50	0,63	0,50
5	Scienze biologiche	0,56	0,58	0,67	0,60	0,64
6	Scienze mediche	0,20	0,17	0,17	0,17	0,18
7	Scienze agrarie e veterinarie	0,30	0,33	0,34	0,35	0,40
8	Ingegneria civile e architettura					
9	Ingegneria industriale e dell'informazione					
10	Scienze dell'antichità filologico-letterarie e artistiche	0,92	0,96	0,86	0,85	0,96
11	Scienze filosofiche, storiche, pedagogiche e psicologiche	0,67	0,58	0,58	0,68	0,71
12	Scienze giuridiche	0,48	0,58	0,59	0,63	0,74
13	Scienze economiche e statistiche	0,08	0,08	0,12	0,07	0,10
14	Scienze politiche e sociali	0,27	0,21	0,16	0,17	0,22
Totale UniMi		0,38	0,39	0,40	0,40	0,43

Per quanto riguarda le **professoressesse associate** la situazione appare più bilanciata per le aree scientifiche (aree 3, 4 e 8) e si riscontra una preponderanza femminile nelle aree 7 e 10.

Figura 39 - Storico Rapporto di Femminilità UniMi per area scientifico disciplinare - Ruolo dei Professori Associati 2015-2019

Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica. Rilevazione Personale Docente

Area scientifico-disciplinare		2015	2016	2017	2018	2019
1	Scienze matematiche e informatiche	0,49	0,54	0,58	0,51	0,56
2	Scienze fisiche	0,33	0,36	0,32	0,25	0,18
3	Scienze chimiche	1,19	1,20	1,00	1,00	1,23
4	Scienza della terra	0,78	1,13	0,89	0,64	0,80
5	Scienze biologiche	0,96	1,10	1,06	1,11	1,12
6	Scienze mediche	0,40	0,39	0,38	0,47	0,52
7	Scienze agrarie e veterinarie	0,94	1,06	1,20	1,29	1,27
8	Ingegneria civile e architettura					
9	Ingegneria industriale e dell'informazione	0,17	0,14	0,20	0,25	0,25
10	Scienze dell'antichità filologico-letterarie e artistiche	1,63	1,74	1,72	1,42	1,17
11	Scienze filosofiche, storiche, pedagogiche e psicologiche	0,78	0,81	0,77	0,76	0,74
12	Scienze giuridiche	0,66	0,62	0,73	0,79	0,85
13	Scienze economiche e statistiche	0,33	0,40	0,40	0,67	0,69
14	Scienze politiche e sociali	0,35	0,40	0,60	0,93	1,00
Totale UniMi		0,68	0,72	0,73	0,78	0,79

Figura 40- Storico Rapporto di Femminilità UniMi per area scientifico disciplinare - Ruolo dei Ricercatori a tempo indeterminato

Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica. Rilevazione Personale Docente

Area scientifico-disciplinare		2015	2016	2017	2018	2019
1	Scienze matematiche e informatiche	0,30	0,24	0,14	0,04	0,81
2	Scienze fisiche	0,00	0,25	0,12	0,31	0,20
3	Scienze chimiche	4,50	1,88	1,50	1,33	2,44
4	Scienza della terra	0,67	0,50	0,50	0,43	1,00
5	Scienze biologiche	2,13	1,81	1,32	1,57	2,33
6	Scienze mediche	0,73	0,72	0,75	0,70	0,85
7	Scienze agrarie e veterinarie	2,33	1,92	1,81	2,08	1,40
8	Ingegneria civile e architettura					
9	Ingegneria industriale e dell'informazione					
10	Scienze dell'antichità filologico-letterarie e artistiche	0,67	1,00	1,08	1,20	0,00
11	Scienze filosofiche, storiche, pedagogiche e psicologiche	1,00	0,46	0,47	0,60	1,64
12	Scienze giuridiche	1,20	1,11	1,00	0,56	0,55
13	Scienze economiche e statistiche	0,50	1,40	2,40	3,00	1,31
14	Scienze politiche e sociali	0,50	0,29	0,43	0,89	2,50
Totale UniMi		0,96	0,92	0,86	0,86	1,21

Per le **ricercatrici** la distribuzione appare più bilanciata nelle diverse aree, ad eccezione delle aree 1, 2 e 6 e per gli anni 2018 e 2019 anche l'area scienze giuridiche.

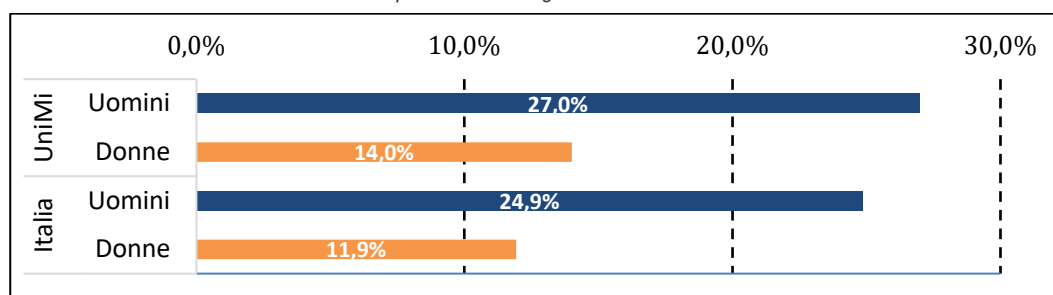
◆ AMBITO B: CARRIERE

L'analisi disaggregata per genere del rapporto tra il numero di docenti di I fascia e il totale del personale docente e ricercatore consente di verificare la presenza di una sovra-rappresentazione per genere tra i professori di I fascia rispetto all'intera comunità accademica, nonché di operare un confronto con la popolazione accademica italiana.

La figura evidenzia come la progressione di carriera penalizzi le donne, con risultati analoghi per l'Ateneo e l'Italia.

Figura 41 - %Grade A sul totale del personale docente e ricercatore, Confronto Italia - anno solare 2019

Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica. Dati per Bilancio di genere



Per comprendere il **divario esistente tra il personale docente di I fascia** è opportuno indagare la distribuzione della carriera accademica per genere. Infatti, potrebbe essere che i professori ordinari siano in prevalenza uomini perché le donne decidono di non intraprendere la carriera accademica: dunque non potremmo parlare di discriminazione, ma di esito fisiologico di percorsi di carriera individuali. Al contrario, laddove le donne che intraprendono la carriera accademica fossero in percentuali superiori rispetto agli uomini, ma sotto-rappresentate tra i docenti di I fascia, allora potremmo pensare che esista un soffitto di cristallo (*Glass Ceiling*) per cui in ambito universitario soltanto gli uomini riescono a raggiungere posizioni apicali.

A questo proposito, il **Fish Diagram** è esplicativo del fenomeno in quanto, in caso di assenza di discriminazione di genere, si caratterizza per la presenza di 4 righe tra loro parallele che non si intersecano in nessun gruppo considerato. Nel nostro caso (fig. 42) le osservazioni riguardanti gli uomini e le donne si incrociano: sebbene una percentuale superiore di donne, pari a circa il 60%, appartenga alla componente studentesca e abbia conseguito una laurea, la partecipazione a corsi di dottorato è inferiore rispetto a quella degli uomini, anche se la "forbice" tra i due dati è lieve.

Tuttavia, sebbene la percentuale di dottorande sia inferiore a quella dei colleghi uomini, è invece superiore il **numero delle donne che terminano il ciclo di dottorato**. Il *trend* cambia nuovamente con il proseguo della carriera accademica: sebbene il numero di dottoresse di ricerca sia superiore di quello dei dottori, il gruppo dei ricercatori è equamente distribuito per genere. Il divario aumenta in favore degli uomini per il personale docente di seconda e di I fascia, dove gli uomini sono pari a quasi il 75% del corpo accademico di livello più alto. Pertanto, sebbene tra i dottori di ricerca quasi 6 su 10 sia di genere femminile, tra i professori di I fascia soltanto poco più di uno su quattro è donna.

Dal **punto di vista temporale**, non esistono differenze sostanziali tra il 2013 e il 2019: le curve degli uomini e delle donne sono infatti quasi sovrapposte in tutti i gruppi analizzati. L'unica differenza riguarda la percentuale di docenti di II fascia, per cui il divario tra donne e uomini è lievemente superiore nel 2013 rispetto al 2019.

Emerge dunque un quadro nel quale esiste un divario di genere in termini di percorsi di carriera accademica tra uomini e donne che si protrae nel tempo: tra il 2013 e il 2019 il numero di uomini professori

di I fascia è superiore rispetto a quello delle professoresshe, sebbene la percentuale di coloro che ottengono un dottorato sia più alta tra le donne rispetto agli uomini. Ciò vale considerando congiuntamente tutte le aree disciplinari.

Per quanto riguarda le possibili **differenziazioni dei percorsi accademici per area di studio**, il *Fish Diagram* delle aree **STEM** evidenzia che il numero di studenti che si iscrivono a un corso di laurea in quest'area sia superiore a quello delle studentesse. Tuttavia, il divario si appiattisce al conseguimento della laurea, per cui entrambi i generi sono equamente rappresentati, così come per l'accesso a un corso di dottorato (50% donne e 50% uomini). La forbice mostra come a conseguire il titolo di "dottore di ricerca" siano in maggioranza le donne, tuttavia diventano professori di I fascia ancora una volta più gli uomini delle donne – circa il 70% dei professori è uomo, contro il 30% delle professoresshe. Ne consegue che, sebbene si tratti un medesimo ambito di ricerca, le donne non riescono a raggiungere posizioni apicali, seppur il numero di dottoresshe di ricerca sia superiore a quello dei colleghi maschi.

Da un punto di vista di *trend* temporale, nel caso delle discipline STEM si registra un andamento differenziato tra il 2013 e il 2018: nel 2013 circa 6 dottoranti su 10 sono uomini, anche se poi a conseguire il titolo di dottore di ricerca sono ancora una volta la metà donne e l'altra metà uomini. A proseguire come ricercatore e ricercatrice sono le stesse percentuali (50%), per poi osservare di nuovo percorsi diversificati tra i docenti di II fascia (60% uomini e 40% donne) e I fascia (circa 64% contro il 36% delle donne).

Relativamente all'indicatore **Glass Ceiling Index – GCI** utilizzato per monitorare l'uguaglianza di genere, e nello specifico di misurare la probabilità delle donne rispetto agli uomini di raggiungere le posizioni apicali della carriera accademica, in Ateneo si rileva un valore pari a 1,48 nel 2013 e pari a 1,40 nel 2019, più basso in entrambi i casi rispetto all'indice italiano.

Figura 42 - Fish Diagram - Distribuzione per genere in una tipica carriera accademica (Tutte le aree di studio), UniMi, as 2013 - 2019
Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica. Dati per Bilancio di genere

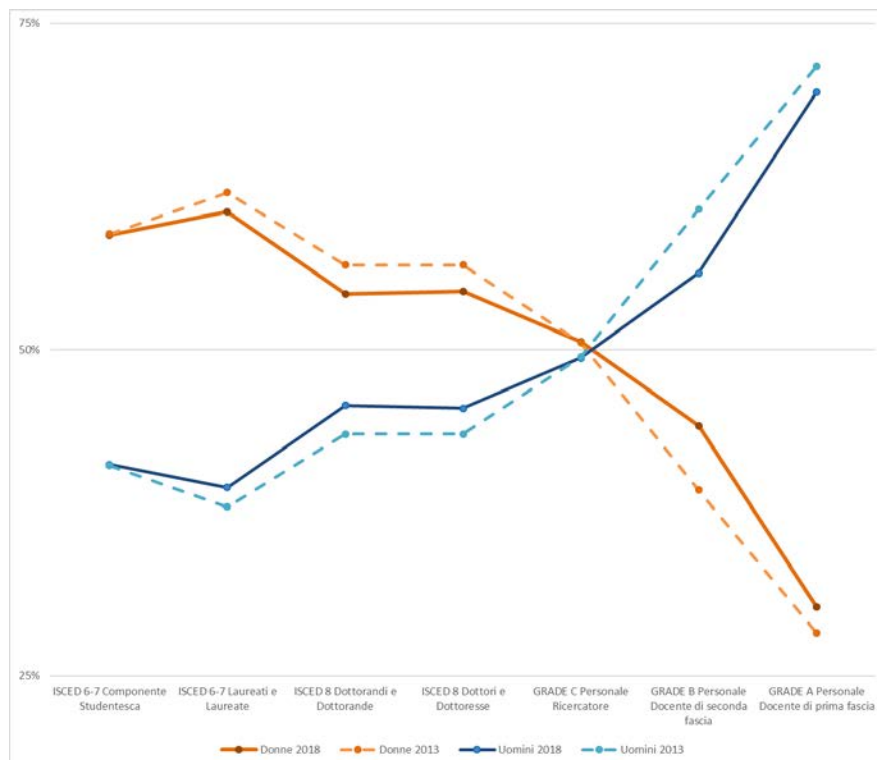


Figura 43 - Fish Diagram - Distribuzione per genere in una tipica carriera accademica (Aree STEM), UniMi, as. 2013 - 2019

Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica. Dati per Bilancio di genere

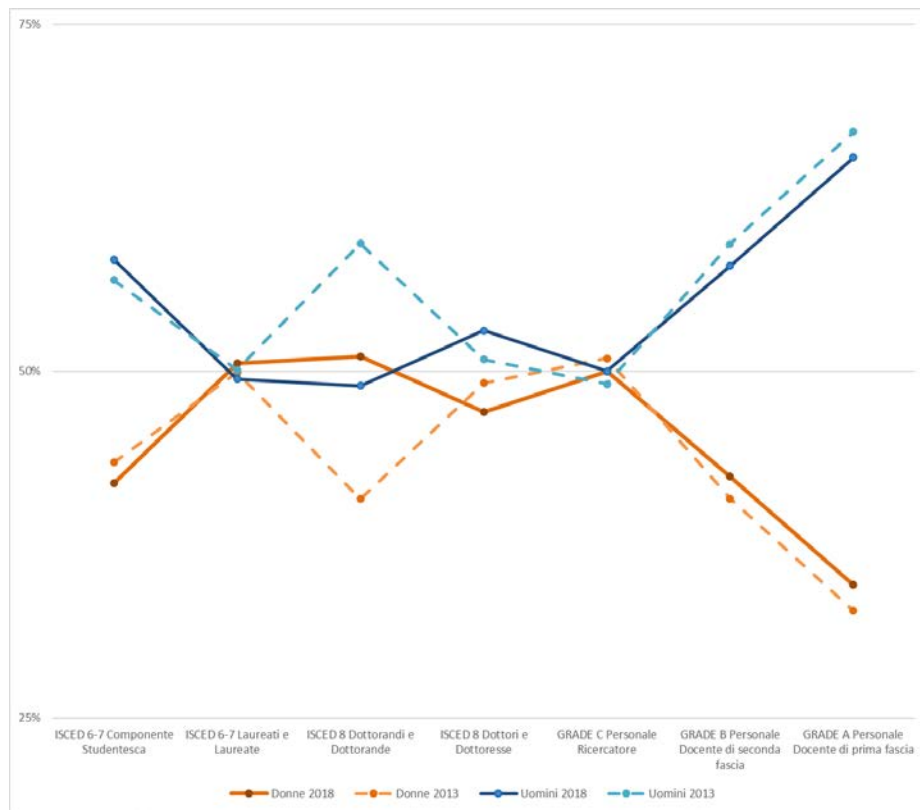
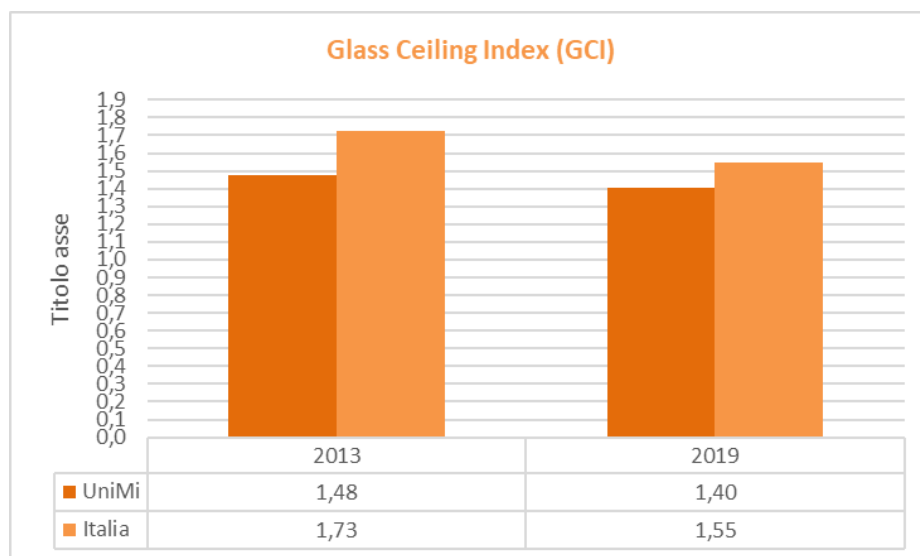


Figura 44 - Glass Ceiling Index (GCI), Confronto Italia - as 2013 e as 2019

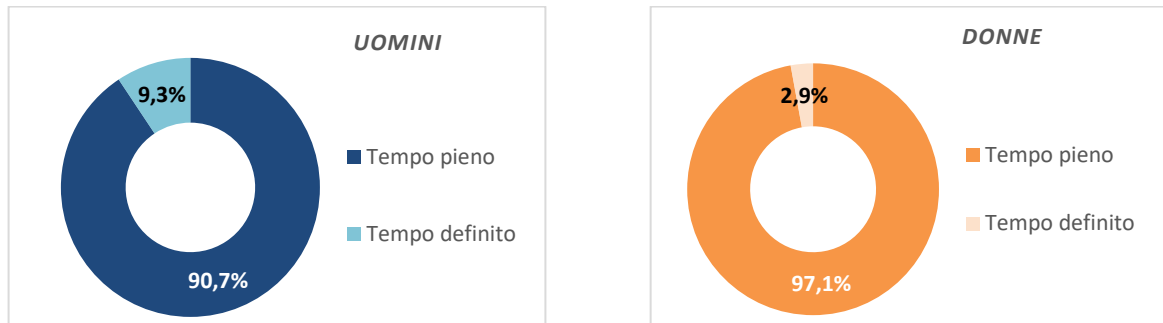
Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica. Dati per Bilancio di genere



La figura seguente mostra la percentuale di personale docente strutturato che ha optato per l'anno 2019 per il tempo definito.

Figura 45 - Regime impiego donne/uomini, UniMi - anno solare 2019

Fonte: UniMi - Cruscotto di Ateneo



Le composizioni delle commissioni di concorso per selezionare docenti di prima e seconda fascia, nonché ricercatrici e ricercatori a tempo determinato, devono rispettare la raccomandazione della composizione mista, come raccomandato dall'ANAC. I dati seguenti evidenziano le percentuali per il periodo compreso tra il 2013 e il 2020. Le commissioni che hanno rispettato la raccomandazione sono pari al 89,5%.

Figura 46 - Composizione per genere delle commissioni di concorso 2013-2020

Fonte: UniMi - Direzione Legale e Procedure Concorsuali Personale Dipendente

Commissioni di concorso nominate	2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020		TOTALE	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Commissioni in cui sono rappresentati entrambi i generi	46	76,7	143	87,2%	158	86,3%	201	91,4%	213	89,5%	287	91,1%	265	88,9%	238	93,7%	1551	89,5%
Commissioni composte esclusivamente da uomini	14	23,30%	19	11,6%	24	13,1%	19	8,6%	23	9,7%	27	8,6%	29	9,7%	16	6,3%	171	9,9%
Commissioni composte esclusivamente da donne	0	0,00%	2	1,2%	1	0,5%	0	0,0%	2	0,8%	1	0,3%	4	1,3%	0	0,0%	10	0,6%
Totale	60		164		183		220		238		315		298		254		1732	

◆ AMBITO C: RICERCA

Figura 47 - Progetti finanziati con bandi PRIN e SIR, UniMi, anni solari 2015 - 2019

Fonte: UniMi - Servizi per la Ricerca

Tipo progetto	ERC		SIR (2014)		PRIN 2015		PRIN 2017	
	Donne PI	Uomini PI	Donne PI	Uomini PI	Donne PI	Uomini PI	Donne PI	Uomini PI
N. progetti finanziati	9	16	3	1	6	17	33	69
Percentuale progetti finanziati	36,0%	64,0%	75,0%	25,0%	26,1%	73,9%	32,4%	67,6%
Finanziamenti in euro	9.121.993	16.842.109	946.880	523.050	1.383.003	4.656.429	5.264.526	10.191.701
Percentuale finanziamenti	35,1%	64,9%	64,4%	35,6%	22,9%	77,1%	34,1%	65,9%

Figura 48 - Finanziamenti per settore ERC, UniMi, anni solari 2015 - 2019

Fonte: UniMi - Servizi per la Ricerca

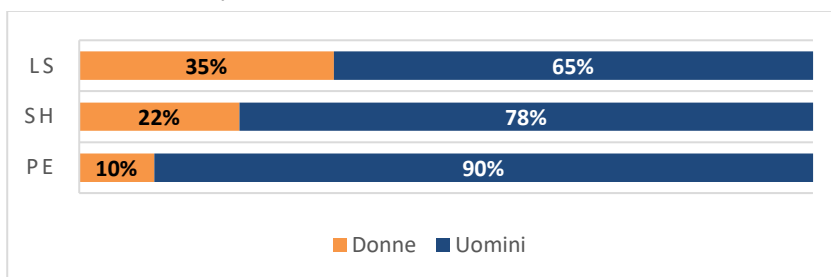
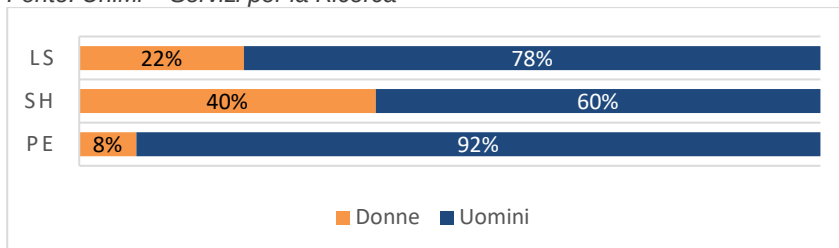


Figura 49 - PI per settore ERC, UniMi, anni solari 2015 - 2019

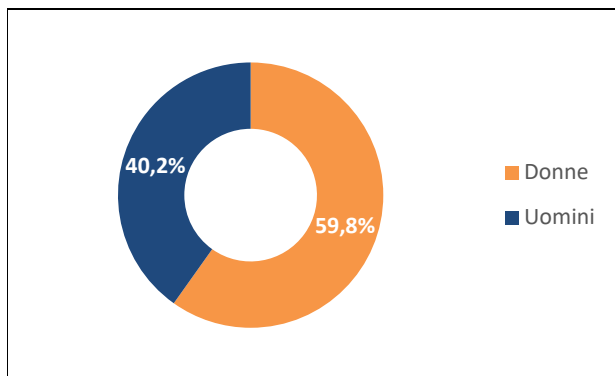
Fonte: UniMi - Servizi per la Ricerca



◆ AMBITO D: DIDATTICA

Figura 50 - Tesi di Laurea per genere relatore, UniMi, anni solari 2016-2019

Fonte: UniMi - Cruscotto di Ateneo



3.4. Personale Tecnico, Amministrativo e Bibliotecario

◆ AMBITO A: COMPOSIZIONE

Anche per l'anno 2019 le donne rappresentano la maggior parte del personale tecnico amministrativo e bibliotecario in tutte le aree, con la sola eccezione dell'area tecnica, dove gli uomini le superano di 12 punti percentuali.

In tutte le altre aree - in particolare nelle aree socio sanitaria e medico-odontoiatrica (94%), amministrativa e amministrativa-gestionale (80%) e biblioteche (76%) - le donne sono presenti in percentuali nettamente superiori rispetto agli uomini. Il divario si restringe invece con riferimento all'area dei servizi generali e tecnici (55%) e alla dirigenza amministrativa (50,0%) dove nonostante, la femminilizzazione dell'Amministrazione sia schiacciante, le differenze di genere si neutralizzano.

Figura 51 - Composizione % PTAB (a tempo indeterminato e determinato) per genere e area funzionale, Confronto Italia, as 2019

Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica Dati per Bilancio di genere

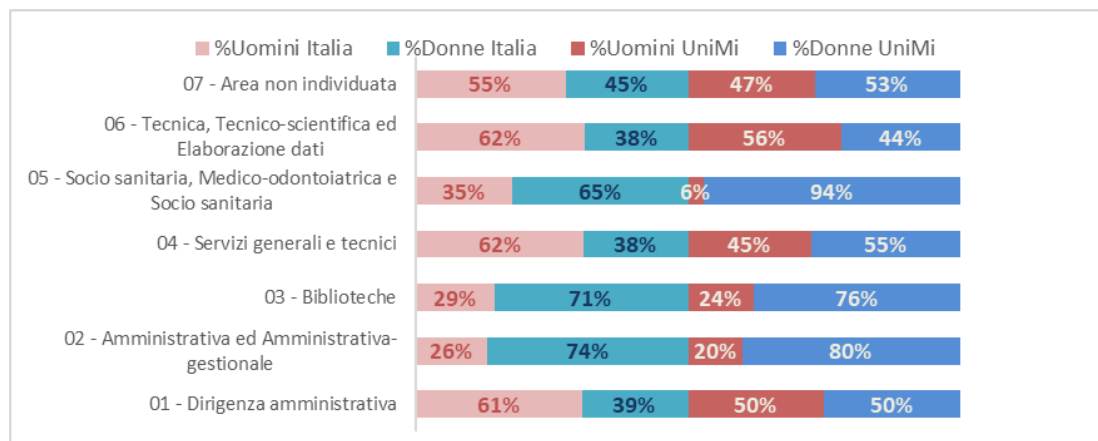


Figura 52 - Storico PTAB (a tempo indeterminato e determinato) per genere e area funzionale, UniMi, anni solari 2016-2019

Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica Dati per Bilancio di genere

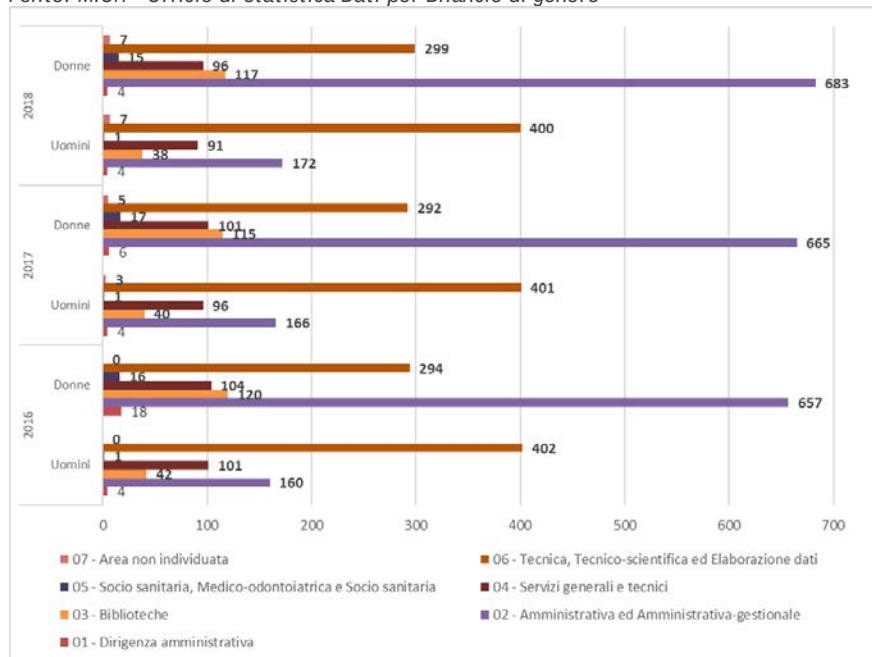


Figura 53 – PTAB di ruolo, Forbice delle carriere, UniMi, anni solari 2015-2019

Fonte: MEF – Conto Annuale

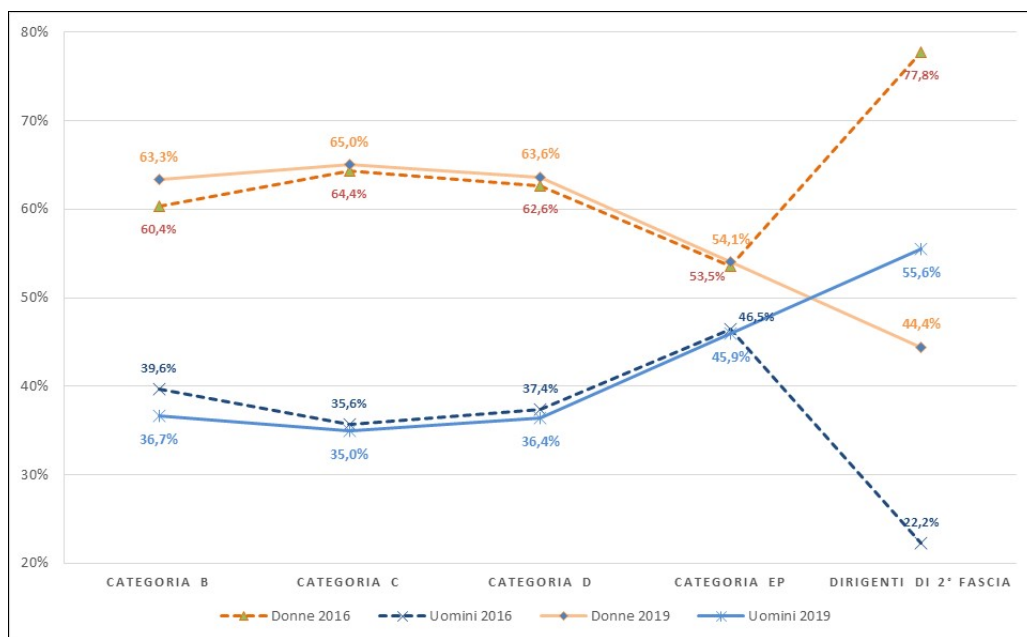


Figura 54- Composizione del personale tecnico, amministrativo e bibliotecario per categoria e genere, 2019

Fonte: MEF – Conto Annuale

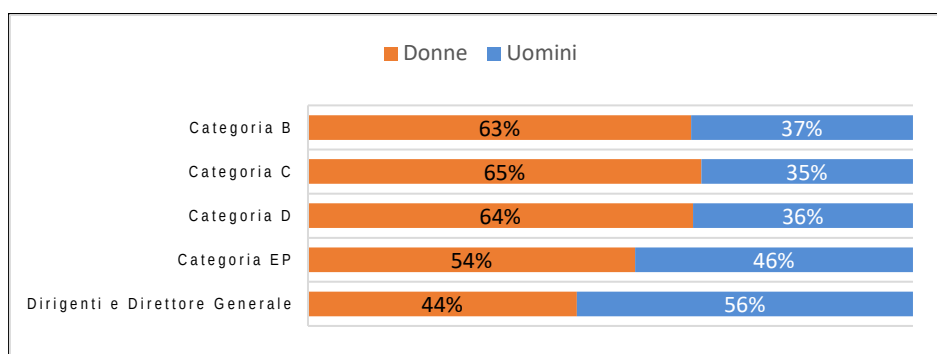


Figura 55 – Età media del personale tecnico-amministrativo per genere e categoria, Confronto Italia, anno solare 2019

Fonte: MEF – Conto Annuale

Categoria	Età Media			
	Italia		UniMi	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Direttori e Dirigenti	55	56	55	52
Categoria EP	55	56	52	55
Categoria D	52	53	49	49
Categoria C	51	51	52	52
Categoria B	53	53	56	53
Collaboratori Esperti Linguistici	56	57	57	63
Media totale	52	52	51	51

Figura 56 – Distribuzione PTAB per categoria, fasce di età e genere, UniMi, anno solari 2019

Fonte: MEF – Conto Annuale

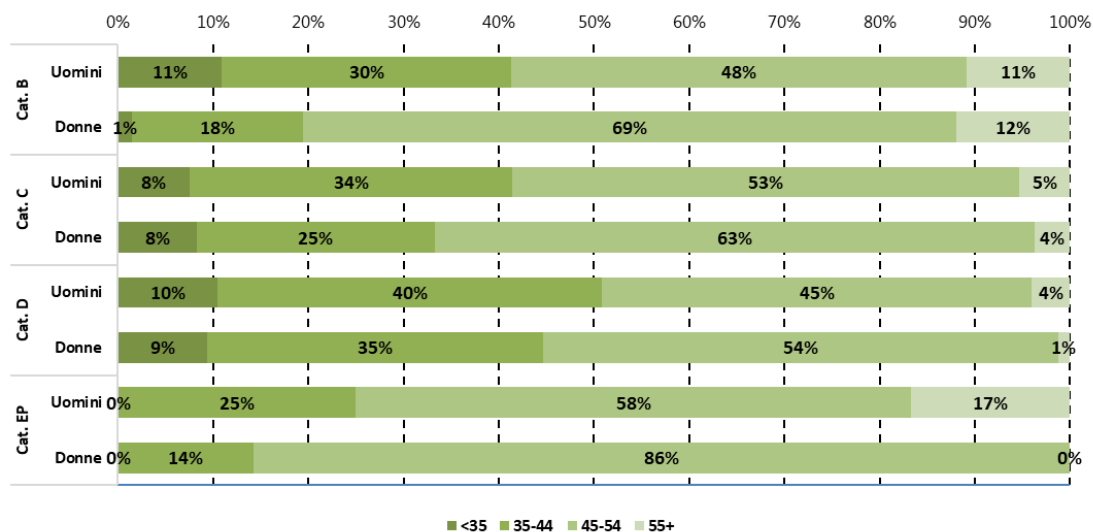
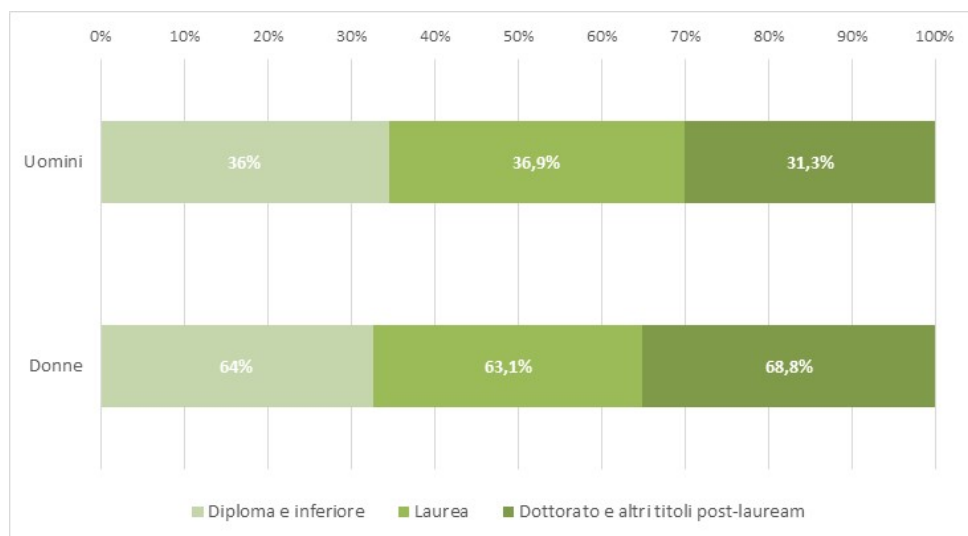


Figura 57 – Composizione %PTAB per genere e titolo di studio, UniMi – anno solare 2019

Fonte: MEF – Conto Annuale



◆ AMBITO B: SITUAZIONE OCCUPAZIONALE

Prendendo in esame le frequenze percentuali di coloro che sono assunte/i con un contratto di lavoro a tempo determinato, emerge che il 70% degli assunti con questa tipologia contrattuale sono donne, contro il 30% di uomini.

Le donne rappresentano la grande maggioranza (64%) di coloro che sono assunti a tempo indeterminato, contro il 36% dei colleghi assunti con lo stesso tipo di contratto. Occorre tuttavia sottolineare che tali dati riflettono il maggior numero di donne impiegate in Ateneo rispetto agli uomini.

Figura 58- Composizione %PTAB per genere e tipologia contrattuale, UniMi - anno solare 2019

Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica Dati per Bilancio di genere

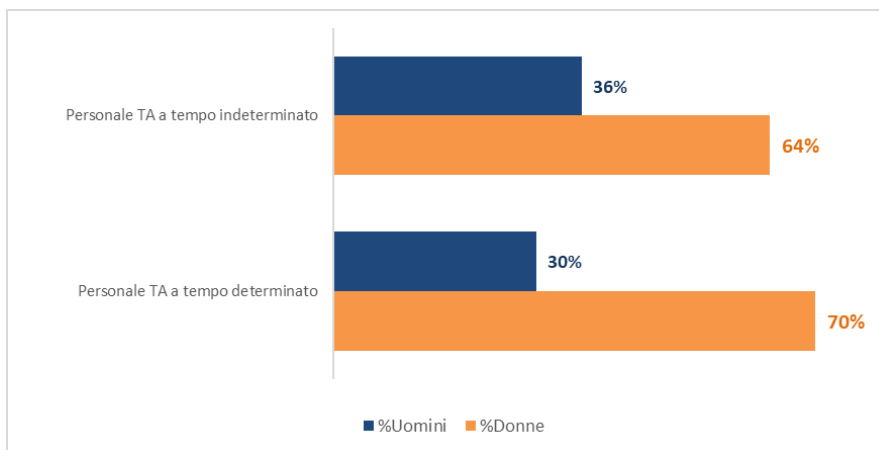


Figura 59 - Storico composizione %PTA per genere e regime d'impiego, UniMi, anni solari 2015 - 2019

Fonte: MEF - Conto Annuale

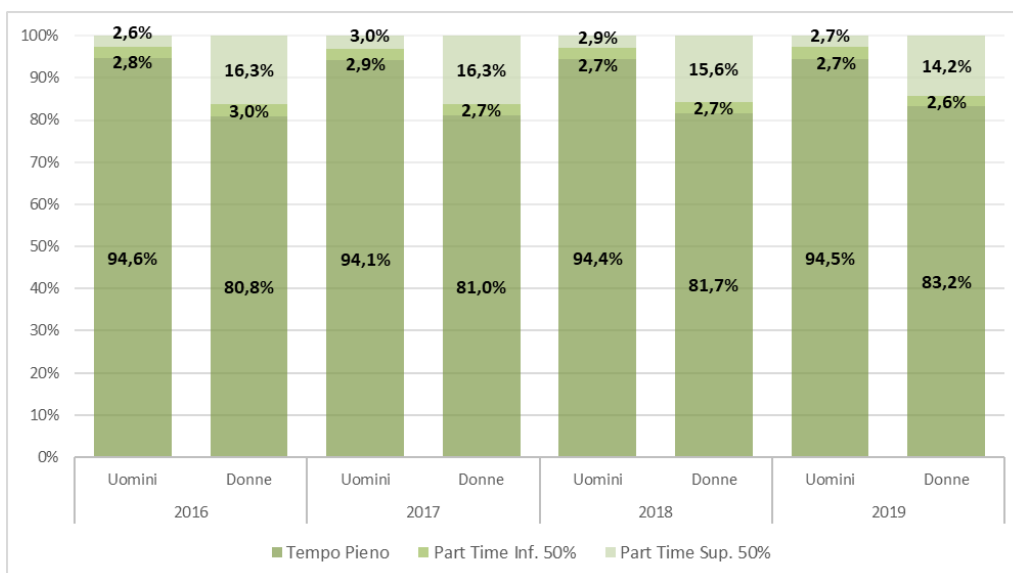


Figura 60 - Composizione %PTAB per genere e fasce di anzianità, UniMi - anno solare 2019

Fonte: MEF - Conto Annuale

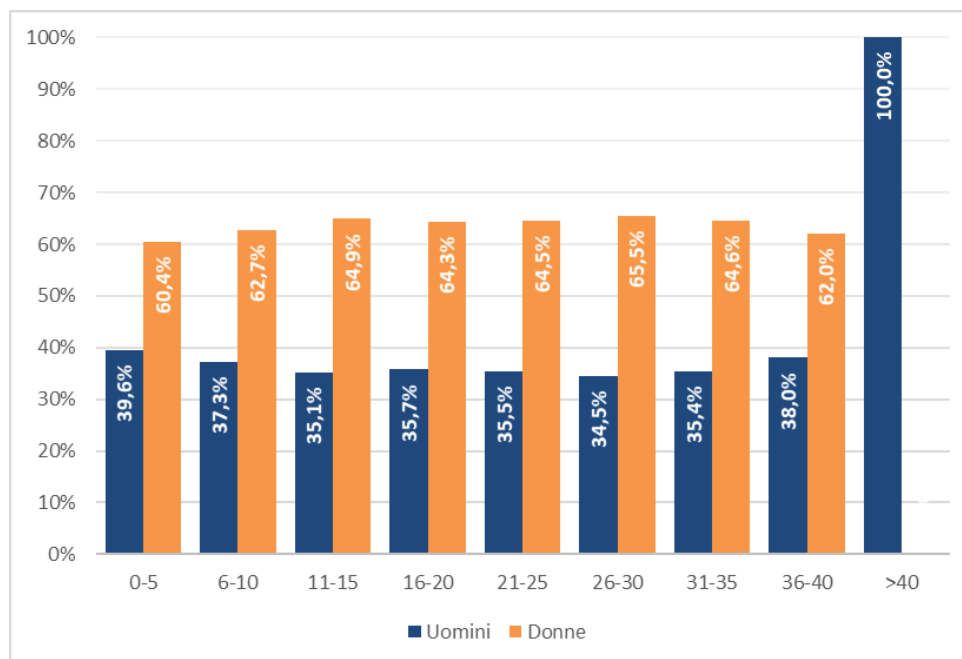
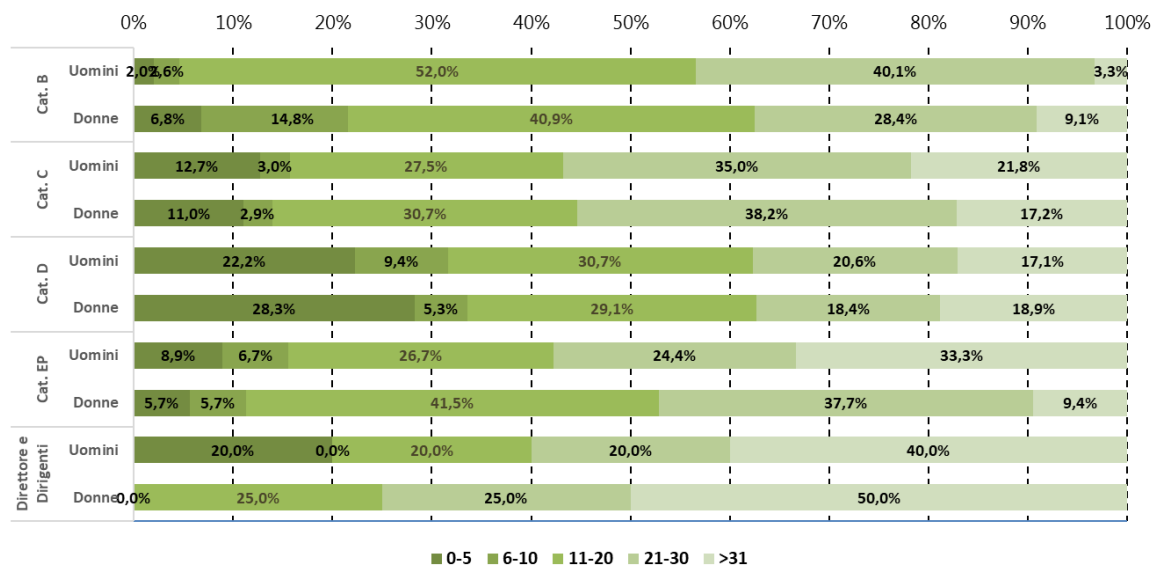


Figura 61 - Composizione %PTAB per genere, categoria e fasce d'anzianità aziendale, UniMi - anno solare 2019

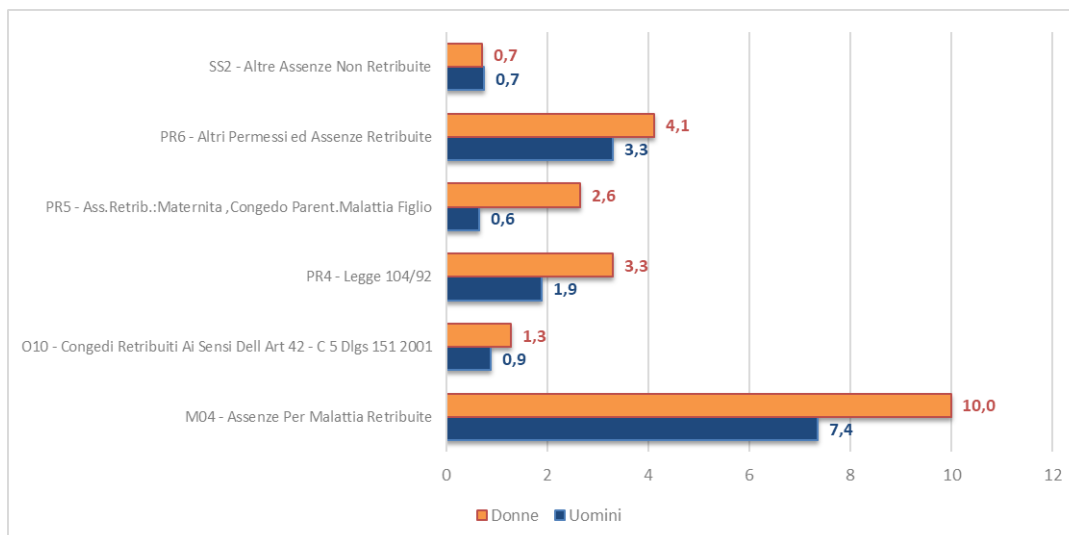
Fonte: MEF - Conto Annuale



◆ AMBITO C: ASSENZE

Figura 62 - Numero di giorni medi di assenza per genere e per causa dell'assenza, UniMi - anno solare 2019

Fonte: MEF - Conto Annuale



◆ AMBITO D: TURN OVER

L'indice di compensazione definisce il rapporto tra numero delle assunzioni e delle cessazioni per genere nelle rispettive categorie di appartenenza del personale tecnico, amministrativo e bibliotecario per l'anno solare 2019, utile a comprendere il fenomeno di diminuzione/aumento dell'organico per genere.

Figura 63 - Indice di compensazione (assunti/cessati) per genere e per categoria, UniMi - anno solare 2019

Fonte: MEF - Conto Annuale

Categoria	Uomini	Donne
Dirigenti di 2° fascia	2,0	0,0
Categoria EP	-	0,0
Categoria D	2,3	2,4
Categoria C	0,5	1,0
Categoria B	0,0	0,5
CEL	0,0	-
Totali	0,8	1,3

Figura 64 - Indice di turnover complessivo per genere e per categoria, UniMi - anno solare 2019

Fonte: MEF - Conto Annuale

Categoria	Uomini	Donne
Dirigenti di 2° fascia	25%	-20%
Categoria EP	0%	-2%
Categoria D	2%	8%
Categoria C	-2%	0%
Categoria B	-5%	-1%
CEL	-50%	0%
Totali	-1%	2%

◆ AMBITO E: RETRIBUZIONE

Figura 65 - Indennità di responsabilità, UniMi, anni solari 2016 - 2018

Fonte: UniMi - Direzione Risorse Umane

	2016		2017		2018	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Responsabile Divisione/Direzione e Centri	28,6%	71,4%	22,2%	77,8%	25,0%	75,0%
Responsabile Settore			61,1%	44,4%	60,0%	48,0%
Responsabile ufficio	69,2%	30,8%	73,8%	26,2%	72,3%	27,7%
Totale complessivo	67,2%	32,8%	69,4%	31,2%	68,2%	32,9%

Figura 66 - Indennità di posizione (Cat. EP), UniMi, anni solari 2016 - 2018

Fonte: UniMi - Direzione Risorse Umane

	2016		2017		2018	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
fino a 4.000	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
da 4.001 a 5.000	0,0%	0,0%	2,9%	0,0%	0,0%	0,0%
da 5.001 a 6.000	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	8,3%	0,0%
oltre 6.000 euro	100,0%	100,0%	97,1%	100,0%	91,7%	100,0%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

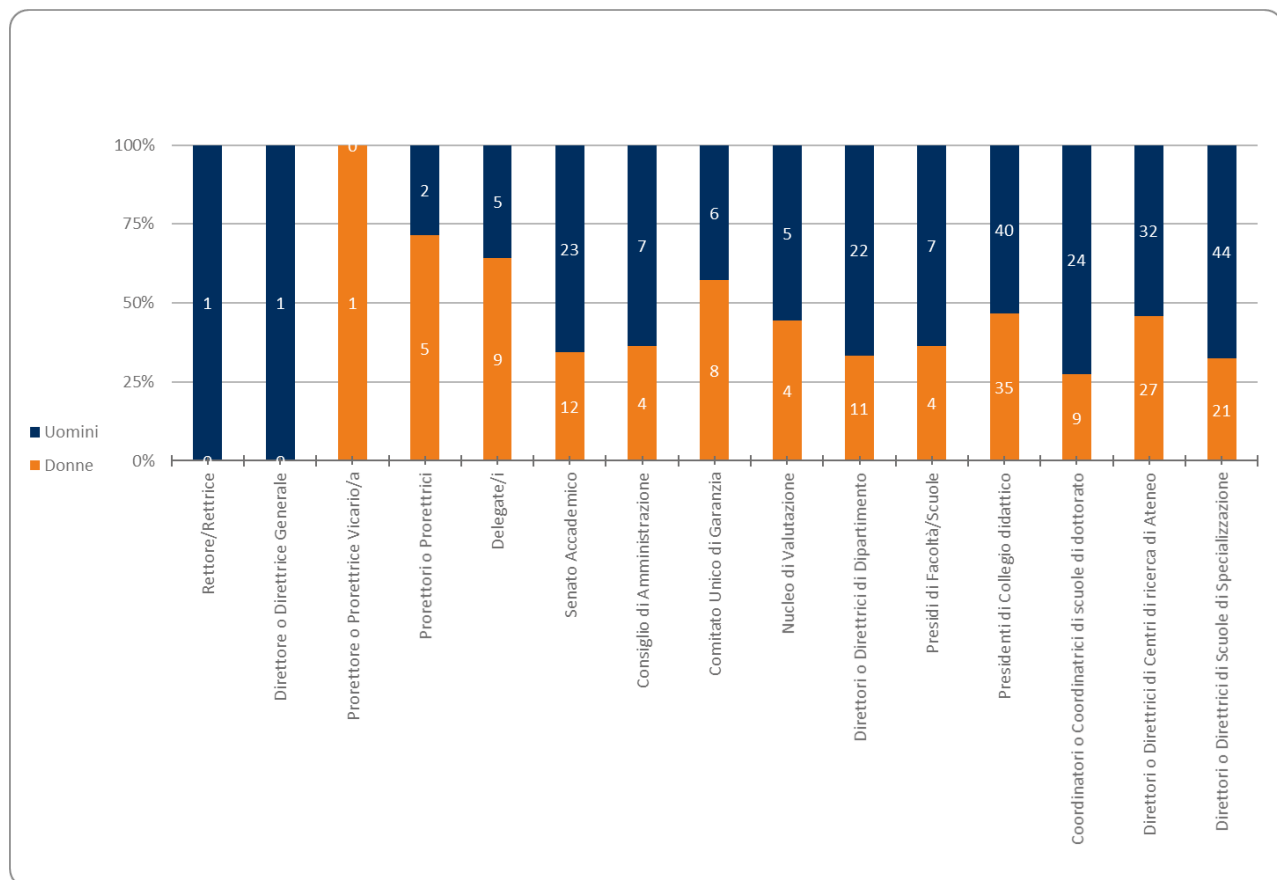
3.5. Incarichi Istituzionali e di Governo

In questa sezione si evidenzia la composizione di genere delle principali cariche accademiche dell'Ateneo a livello centrale e dipartimentale, al fine verificare la presenza delle donne nelle categorie apicali della carriera scientifica negli incarichi istituzionali e di governo.

In particolare, si osserva che i Direttori di dipartimento sono presenti in misura maggiore (22 contro 11 donne), e che i Coordinatori delle scuole di dottorato sono 24, mentre le coordinatrici 9. Nel Consiglio di Amministrazione le donne sono 4 contro 7 uomini.

Figura 67 - Composizione di genere nella governance di Ateneo, UniMi - anno solare 2018

Fonte: UniMi - Direzione Risorse Umane



4. AZIONI PER LA PARITÀ DI GENERE

4.1. Piano Azioni Positive

Il [Piano di Azioni Positive \(PAP\)](#) per il triennio 2019-2021, a cura del CUG dell'Ateneo, si propone di rendere l'ambiente universitario un ambiente improntato al benessere organizzativo e al rifiuto di ogni forma di discriminazione, di violenza e di comportamenti in qualsiasi modo intimidatori od offensivi. Soprattutto, il Piano delle azioni positive intende introdurre strumenti di promozione delle pari opportunità, in attuazione del principio di uguaglianza sostanziale (art. 3, comma 2, Cost.) e in coerenza con il contesto legislativo di riferimento (D.lgs. n. 198/2006).

Tale obiettivo è perseguito attraverso la programmazione di specifiche misure a carattere temporaneo, volte a prevenire le discriminazioni o a compensare gli svantaggi che le stesse abbiano causato, in questo modo superando i fattori di ostacolo alla parità.

Le misure inserite nel PAP sono state elaborate a partire dall'analisi delle aree di criticità riscontrate dal CUG durante la sua attività.

In questa prospettiva, sono stati utilizzati anche i dati elaborati nel [Primo Rapporto sullo stato di parità delle condizioni lavorative del personale dell'Ateneo dal titolo "Genere e carriere all'Università degli Studi di Milano"](#). Si tratta di un primo bilancio di genere precedente alla formalizzazione delle linee guida CRUI, attraverso cui sono stati sottoposti ad analisi (alla data del 31/12/2015) i dati relativi alla comunità accademica nel suo complesso, ovvero considerando: il personale accademico, il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario, gli studenti e i dottorandi.

Il documento ha preso inoltre in esame le criticità emerse dall'analisi dei dati aggregati e anonimi rilevati dalla Consiglieria di Fiducia, nonché dall'indagine sullo stress lavoro-correlato e sulla sicurezza lavorativa condotta dalla Direzione Sicurezza, Sostenibilità e Ambiente.

Il Piano di Azioni Positive 2019-2021 persegue i seguenti obiettivi:

- potenziare una cultura organizzativa che valorizzi le pluralità e l'inclusività, contro ogni discriminazione e violenza;
- implementare politiche (e.g. codici di condotta) a tutela della dignità e del benessere delle persone;
- sviluppare pratiche organizzative e formative volte a sostenere il processo di inclusione, limitare le discriminazioni e valorizzare le diversità

e identifica le seguenti aree di intervento:

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

Le azioni che sono state individuate per ciascuna area sono visionabili nel [Piano di Azioni Positive 2019-2021](#).

L'Ateneo si impegna a promuovere e ad assicurare la realizzazione degli obiettivi e delle azioni previste dal PAP, che si qualifica a tutti gli effetti come documento programmatico in conformità con la normativa di Ateneo.

5. Azioni adottate dall'Ateneo

◆ Conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio

Con l'obiettivo di promuovere e favorire il continuo miglioramento degli strumenti di **conciliazione vita-lavoro**, l'Ateneo ha implementato interventi di welfare a favore del personale. Le politiche di welfare costituiscono anche una importante leva di gestione delle risorse umane per aumentare l'attrattività - particolarmente in considerazione degli attuali livelli stipendiali nella PA - nonché per favorire il senso di appartenenza all'organizzazione.

Tali interventi - volti soprattutto al supporto alle spese sostenute dal personale per le esigenze di cura familiare - si inseriscono in una più ampia strategia dell'Ateneo orientata a favorire il **benessere individuale e organizzativo** attraverso l'offerta di una varietà di misure di supporto alla persona e alle famiglie. Le iniziative previste, infatti, spaziano dall'offerta di una copertura sanitaria per il personale, all'erogazione di contributi economici a rimborso delle spese scolastiche sostenute per i figli e di quelle per la cura dei familiari non autosufficienti, fino all'offerta di esenzioni per il personale per la frequenza dei corsi di laurea attivati presso l'Ateneo.

L'implementazione organica delle misure di welfare in Ateneo risale al **2015**, anno della sottoscrizione da parte dell'Amministrazione e dei rappresentanti sindacali dell'Ateneo del primo *Protocollo d'Intesa per l'attuazione di politiche di "People Care"*. Il Consiglio di Amministrazione ha allora previsto per le misure a favore dei/delle dipendenti dell'Ateneo uno stanziamento annuo complessivo di circa 2.800.000 euro; di questi, 1.543.000 euro sono destinati alle politiche di **"People Care"** per il personale TAB e 756.000 euro al personale docente e ricercatore, ad assegnisti/e, dottorandi/e e specializzandi/e con borsa dell'Ateneo.

A seguito della firma dell'*Accordo per la revisione e l'aggiornamento delle Politiche di People Care* nel **2017**, le iniziative di welfare offerte al personale di Ateneo sono state ulteriormente ampliate e aggiornate. Nel **2019** è stato inoltre siglato l'*Accordo per l'avvio dell'azione sperimentale per l'assistenza ai familiari non autosufficienti per l'anno 2019*, che ha introdotto per il personale tecnico amministrativo e bibliotecario – inizialmente in via sperimentale - un nuovo contributo dell'Ateneo a supporto delle spese sostenute dai/dalle dipendenti per i servizi di assistenza ai familiari non autosufficienti; contributo che è stato successivamente riconfermato per l'anno **2020** con la sottoscrizione dell'*Accordo per l'erogazione del contributo dell'Amministrazione per l'assistenza ai familiari non autosufficienti per l'anno 2020*, siglato in data 1 ottobre 2020.

Le politiche di *People Care* constano attualmente delle seguenti misure:

1. contributo dell'Amministrazione per la frequenza di asili nido;
2. contributo dell'Amministrazione per la frequenza di centri e campus estivi;
3. contributo dell'Amministrazione per il diritto allo studio dei figli dei dipendenti dalla scuola materna all'università;
4. piano di assistenza sanitaria per il personale di Ateneo;
5. esenzioni erogate dall'Amministrazione per il diritto allo studio universitario dei dipendenti;
6. contributo dell'Amministrazione per l'assistenza ai familiari non autosufficienti;
7. azioni a supporto della mobilità sostenibile promosse dall'Ufficio del *Mobility Manager* di Ateneo.

Come mostra la tabella che segue, ad eccezione delle esenzioni previste per il diritto allo studio dei/delle dipendenti e del contributo per la non autosufficienza dei familiari riservate al personale tecnico amministrativo e bibliotecario e collaboratore esperto linguistico, le iniziative di welfare sono destinate a tutto il personale strutturato (personale TAB, docenti, ricercatori e ricercatrici) e, in alcuni casi, anche a quello non strutturato (assegnisti/e, dottorandi/e e specializzandi/e con borsa).

L'accesso alle misure, nonché l'entità dei contributi per le azioni che prevedono l'erogazione di somme a rimborso di spese sostenute, sono definiti sulla base di criteri economici e reddituali (Certificazione ISEE; imponibile contributivo e altri redditi risultanti dalla Certificazione Unica rilasciata dall'Ateneo).

Figura 68 - I destinatari delle politiche di conciliazione vita-lavoro e le modalità di erogazione dei contributi

Fonte: UniMi, Ufficio Welfare, Relazioni Sindacali e Pari Opportunità

INTERVENTO	DESTINATARI	MODALITÀ DI INTERVENTO
Asili Nido	- Personale TAB e CEL - Docenti e ricercatori e ricercatrici - Assegnisti/e, dottorandi/e, specializzandi/e (con borsa)	Rimborso, per 11 mensilità, erogato direttamente su cedolino stipendiale a seguito di presentazione delle ricevute delle spese sostenute per la frequenza di asili nido pubblici e privati
Centri/Campus estivi	- Personale TAB e CEL - Docenti e ricercatori e ricercatrici - Assegnisti/e, dottorandi/e, specializzandi/e (con borsa)	Rimborso erogato direttamente su cedolino stipendiale a seguito di presentazione delle ricevute delle spese sostenute per centri e campus frequentati nel periodo estivo
Diritto allo studio dei figli dei dipendenti dalla scuola materna all'università	- Personale TAB e CEL - Docenti e ricercatori e ricercatrici	Rimborso erogato direttamente su cedolino stipendiale a seguito di presentazione delle ricevute delle spese sostenute per rette scolastiche e universitarie, mensa, gite, pre-post scuola e altre attività scolastiche integrative, abbonamento ai mezzi pubblici, trasporto scolastico, acquisto libri di testo e servizi di baby-sitting
Non autosufficienza dei familiari	- Personale TAB e CEL	Rimborso erogato direttamente su cedolino stipendiale a seguito di presentazione delle ricevute delle spese sostenute dai/dalle dipendenti per servizi di assistenza ai familiari non autosufficienti (coniuge o parte dell'unione civile, genitori, figli, suoceri e fratelli)

Con particolare riferimento alle politiche dell'Ateneo finalizzate alla **promozione della conciliazione vita-lavoro** del personale attraverso l'offerta di supporto economico alle spese sostenute per i servizi di cura per l'infanzia e per i familiari non autosufficienti, nell'anno 2020 sono stati stanziati complessivamente 229.000 euro per gli asili nido, 195.000 euro per il diritto allo studio dei figli, 95.000 euro per i centri estivi e 200.000 euro destinate all'azione a supporto delle spese sostenute per i familiari non autosufficienti. Nell'anno 2020, i/e beneficiari/e delle politiche di welfare dell'Ateneo - asili nido, centri estivi, diritto allo studio dei figli dei dipendenti e supporto alla non autosufficienza dei familiari - sono stati complessivamente 432. Le iniziative di welfare di Ateneo coinvolgono una considerevole platea di persone, il cui numero generalmente aumenta ogni anno, in linea con l'incremento degli importi erogati dall'Ateneo e l'ampliamento dell'offerta.

In aggiunta alle azioni implementate dall'Ateneo nell'ambito delle politiche di conciliazione vita-lavoro, è opportuno ricordare che il personale tecnico amministrativo e bibliotecario ha l'opportunità di beneficiare ogni anno dell'attribuzione di **25 esenzioni per la frequenza dei corsi di laurea attivati presso l'Ateneo**, che possono essere mantenute - a seguito dell'acquisizione di un numero minimo di CFU annui - per l'intera durata del corso, comprensivo di un anno di fuori corso. L'azione, che promuove l'acquisizione di nuove competenze da parte del personale TAB attraverso la possibilità di frequentare gratuitamente i corsi di laurea offerti dall'Ateneo, risulta essere particolarmente strategica anche in un'ottica di crescita professionale per il personale che intenda partecipare a concorsi che richiedono la laurea.

Le politiche di *People Care* si completano con l'adesione al **Piano sanitario di Ateneo**, gratuita e automatica per tutto il personale, con imponibile contributivo risultante dalla Certificazione Unica elaborata dall'Ateneo fino a 60.000 euro (circa 3.175 unità di personale al 1° ottobre 2020).

L'azione prevede inoltre un contributo pari al 50% del costo della copertura a tutto il personale con imponibile contributivo fino a 100.000 euro (circa 280 unità di personale al 1° ottobre 2020) nonché la possibilità, per il personale con imponibile contributivo superiore a 100.000 euro e per assegnisti/e e dottorandi con borsa (complessivamente circa 190 unità di personale al 1° ottobre 2020), di aderire al Piano beneficiando alle stesse condizioni economiche garantite all'Ateneo.

Infine, il personale strutturato dell'Ateneo ha la possibilità di richiedere, facoltativamente e con costo a proprio carico, l'estensione della copertura sanitaria al nucleo familiare a condizioni economiche agevolate (oltre 750 aderenti al 1° ottobre 2020). A partire dall'annualità 2019-2020, il rinnovato Piano sanitario prevede un nuovo e ampliato pacchetto prevenzione annuale, diminuzione e in alcuni casi eliminazione delle franchigie, aumento di massimali particolarmente richiesti quali l'odontoiatria, la fisioterapia e le lenti, nonché l'introduzione di uno specifico "pacchetto maternità" con massimale dedicato per il supporto alle spese sanitarie legate alla gravidanza.

Infine, è opportuno ricordare che ogni anno l'Ateneo stanziava – in aggiunta alle azioni di welfare sopra descritte - un'apposita somma da erogare sotto forma di **sussidi destinati al personale TAB, docente e ricercatore** che si trovi in una situazione di eccezionale difficoltà da cui derivino oneri finanziari di rilevante gravità quali, a titolo esemplificativo, malattie invalidanti, degenze, cure mediche e dentarie, decessi.

Guardando invece alle **politiche di conciliazione vita-lavoro** in un'ottica di flessibilizzazione degli orari e delle modalità di gestione della prestazione lavorativa, nel 2019 l'Amministrazione ha intrapreso con i rappresentanti sindacali dell'Ateneo una interlocuzione con l'obiettivo comune di avviare un articolato percorso che ricomprenda e innovi la disciplina degli orari e della flessibilità, della pausa pranzo, del part-time, del telelavoro e del lavoro agile che è culminato, il 23 dicembre 2020, con la sottoscrizione del **Protocollo d'Intesa in materia di flessibilità oraria, lavoro agile e telelavoro per il personale tecnico amministrativo e bibliotecario**.

Con riferimento all'adozione del **lavoro agile** come strumento di flessibilità organizzativa, a seguito della sottoscrizione del Protocollo d'Intesa l'Ateneo ha avviato un ambizioso progetto di implementazione del lavoro agile ordinario, presentato a tutto il personale il 15 aprile 2021. Il lavoro agile ordinario - che sarà attivo al termine dell'emergenza sanitaria - costituirà una delle modalità ordinarie di gestione della prestazione lavorativa e sarà utilizzabile per un massimo di 7 giornate al mese, previa elaborazione, in accordo con il/la responsabile, di un Piano Individuale di Lavoro Agile (**PILA**) che ne definisca le modalità di svolgimento, le attività e i relativi obiettivi.

All'interno del progetto di lavoro agile ordinario l'Ateneo ha approvato il Piano Organizzativo di Lavoro Agile (**POLA**), documento programmatico che descrive il percorso dell'Ateneo per il prossimo triennio in relazione allo sviluppo del lavoro agile (gennaio 2020). Un passaggio cruciale per l'introduzione del lavoro agile per tutto il personale è costituito dalla sperimentazione "forzata" introdotta per fronteggiare l'emergenza sanitaria, che ha consentito di implementarlo su vasta scala e per periodi di tempo significativi. Ciò ha permesso di promuovere contestualmente l'adozione di nuovi strumenti informatici e di comunicazione via web; di introdurre nuove tecniche di coordinamento e gestione dei rapporti e, infine, di favorire l'opportunità di usufruire di percorsi formativi in modalità *e-learning* finalizzati alla crescita professionale, che saranno menzionati nel dettaglio nel paragrafo successivo in relazione al ruolo della formazione per lo sviluppo del benessere organizzativo.

Per quanto concerne il **telelavoro**, che riguarda al momento esclusivamente alcune postazioni attivate per fare fronte a esigenze di particolare rilevanza di carattere sanitario e familiare, il Protocollo d'Intesa

prevede una nuova disciplina organica con la pubblicazione di un bando e l'attribuzione di punteggi definiti sulla base delle necessità di natura familiare, sanitaria e logistica dei richiedenti.

Attualmente, il personale TAB dell'Ateneo gode di svariate misure di flessibilità oraria tra cui la flessibilità in entrata e uscita, la durata della pausa pranzo flessibile, agevolazioni *ad hoc* per personale con disabilità o con figli piccoli e la possibilità di fruire dei congedi parentali su base oraria.

◆ Benessere organizzativo

Accanto alle politiche di welfare e all'introduzione di misure di flessibilizzazione dell'attività lavorativa in un'ottica di conciliazione vita-lavoro descritte nel paragrafo precedente, il benessere organizzativo si declina per il personale di Ateneo anche attraverso l'istituzione di un servizio di **consulenza psicologica**.

Il progetto PSI@work - promosso dall'Ufficio Gestione, Mobilità e Ascolto Organizzativo - è finalizzato alla valorizzazione della qualità della vita organizzativa: il personale che vive situazioni di difficoltà sul luogo di lavoro può contare su un nuovo spazio di ascolto protetto gestito da una psicologa e psicoterapeuta, che opera nel massimo rispetto della tutela della privacy e dei principi deontologici della professione psicologica. Inoltre, l'istituzionalizzazione dell'**ascolto organizzativo** all'interno dell'Ateneo ha previsto il reclutamento di una psicologa del lavoro e delle organizzazioni, che fornisce supporto al personale per il miglioramento delle prospettive professionali e dell'ambiente lavorativo. Il legame tra benessere organizzativo e gestione della mobilità interna costituisce uno strumento di promozione di crescita professionale e favorisce la creazione di un ambiente lavorativo sereno e funzionale. Il 28 aprile 2021 l'Ateneo ha organizzato un evento formativo per presentare al personale TAB i Servizi PSI@work e la Consiglieria di Fiducia, due tasselli importanti dell'ascolto organizzativo in Ateneo.

Per promuovere un approccio organico e multidisciplinare al benessere organizzativo, l'Amministrazione ha costituito, su impulso del Direttore Generale, il **Gruppo di Lavoro sul Benessere Organizzativo** composto dal personale che a vario titolo opera in tale ambito (2019). Il Gruppo di Lavoro ha organizzato un seminario online rivolto a tutto il personale "**Il benessere organizzativo in Statale: dalla conoscenza all'azione**", durante il quale sono stati illustrati: la relazione relativa al servizio prestato in Ateneo dalla Consiglieria di Fiducia, l'esito della valutazione di rischio da stress lavoro-correlato e i dati della rilevazione del grado di soddisfazione dell'utenza del Progetto Good Practice (luglio 2020).

Con riferimento al miglioramento del benessere organizzativo una menzione meritano le attività di **formazione e aggiornamento professionale**. L'offerta formativa progettata ed erogata dall'Ufficio Formazione Continua e Aggiornamento Professionale è in fase di revisione, anche a seguito delle modalità innovative di ricorso e fruizione dei percorsi formativi sperimentati durante la crisi pandemica. In linea con la programmazione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) approvato nel mese di gennaio 2020, la nuova offerta formativa prevede un'area dedicata allo sviluppo di molteplici competenze - tecniche e informatiche, ma anche capacità di coordinamento, sviluppo della leadership, *soft skills* - per la corretta gestione del lavoro agile. L'offerta prevede numerose opportunità di formazione online. Il processo di revisione si concluderà con la sottoscrizione dell'Accordo sulla formazione per il triennio 2021-2023.

Attività culturali

L'Ateneo fa parte di una rete di relazioni e accordi con enti e associazioni culturali di Milano e altre città, che favorisce lo scambio tra la vita culturale accademica e le iniziative che animano il territorio.

Alla pagina dedicata del sito sono indicati gli spettacoli e gli eventi culturali cui è possibile accedere a condizioni agevolate e/o partecipare in modo attivo. Personale, componente studentesca e collaboratori dell'Ateneo possono partecipare ad iniziative culturali e contribuire, anche tramite le loro associazioni, a

organizzarne di nuove. Cinema, teatri, società musicali, associazioni e spazi culturali consentono di partecipare a incontri con autori, registi e attori, rassegne, festival, prender parte a giurie, stage e a numerose altre iniziative.

Attività del Circolo Ricreativo di Ateneo con impatto sul benessere lavorativo

A.R.C.U.S. MILANO (Associazione Ricreativa Culturale Università Statale Milano) è un'associazione finalizzata alla promozione sociale e sportiva dilettantistica - iscritta nel registro delle Associazioni di Promozione Sociale della Regione Lombardia (sezione provinciale Milano) e nel registro nazionale delle Aps presso Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.- che si propone di operare nell'ottica di una sempre maggiore coesione delle componenti d'Ateneo e nel quadro di un crescente senso di appartenenza.

Le attività dell'Associazione, rivolte a tutta la comunità universitaria, al personale in quiescenze e ai loro familiari, sono finalizzate a promuovere e gestire i servizi e le iniziative di carattere culturale, sportivo, sociale, ricreative e del tempo libero in generale, al fine di creare momenti di aggregazione, socializzazione e senso di appartenenza all'Ateneo.

Attività culturali: Servizi di biglietteria: teatrale, concerti, cinematografia, musical - Servizio di biglietteria per il Teatro alla Scala - Organizzazione e promozione di visite guidate a Mostre e Musei locali e nazionali - Scambi culturali con altre Università italiane ed europee.

Attività sportive: Sci - Sci di Fondo - Montagna escursionismo - Podismo - Calcio a 11 e calcio a 5 - Tennis - Tiro a Volo - Bocce e Bowling - Pesca sportiva - Volley - Dragon Boat - Partecipazione ai campionati nazionali universitari promossi dall'Anciu.

Attività turistiche e ricreative: Corsi di vario genere - Feste - Promozione di iniziative di turismo sociale - Gite giornaliere sociali.

Servizi Vari: Convenzioni; biglietteria per parchi divertimento e culturali per ragazzi.

Attività della Compagnia Teatrale dell'Università degli Studi di Milano

◆ Il genere nel linguaggio amministrativo e nella comunicazione istituzionale

Linee guida per l'adozione della parità di genere nei testi amministrativi e nella comunicazione istituzionale dell'Università degli Studi di Milano

Con parere positivo del Senato Accademico (luglio 2020) e delibera del Consiglio di Amministrazione (luglio 2020) l'Ateneo ha approvato le "Linee guida per l'adozione della parità di genere nei testi amministrativi e nella comunicazione istituzionale dell'Università degli Studi di Milano".

Le linee guida hanno lo scopo di rendere il linguaggio utilizzato dagli uffici nelle comunicazioni interne ed esterne conforme al principio costituzionale di parità tra i sessi sancito a norma dell'art. 3, comma primo, della Costituzione.

Il documento ha lo scopo di introdurre in Ateneo il c.d. linguaggio di genere, espressione con la quale si intende fare riferimento all'impiego di formule linguistiche che garantiscano la doppia declinazione maschile/femminile ogniqualvolta la lingua italiana lo consenta, e in considerazione del genere del soggetto destinatario del provvedimento.

In particolare, alla luce dell'esigenza di assicurare anche all'interno dell'Università la realizzazione concreta del principio costituzionale di parità tra i sessi, le linee guida impegnano l'Ateneo a:

- a. ideare e realizzare un programma di formazione per le risorse umane dell'ente, a tenore culturale e linguistico, per il superamento del divario di genere nel linguaggio dell'Ateneo, sia amministrativo che in senso lato istituzionale;
- b. produrre un vademecum operativo per il trattamento della casistica più rilevante;
- c. pianificare la revisione dei testi amministrativi in vigore e della modulistica diretta alle utenti e agli utenti dei servizi dell'Ateneo;
- d. monitorare l'andamento di questi processi, anche mediante un adeguato set di indicatori, identificando ambiti di sviluppo e miglioramento, restituendo l'esito dei progressi compiuti al Rettore con una relazione annuale;
- e. promuovere l'adozione della parità di genere nella comunicazione istituzionale e amministrativa da parte di enti, aziende e istituzioni partecipate.

L'Ateneo, attraverso il lavoro di un gruppo appositamente costituito, ha avviato il percorso di attuazione della delibera sul linguaggio di genere. Tra le numerose attività informali che hanno visto la partecipazione attiva e motivata non solo del personale, ma anche e soprattutto della componente studentesca molto sensibile al tema, il gruppo di lavoro ha progettato il **percorso formativo** "Per una università inclusiva: dai diritti al linguaggio" rivolto al personale (docenti e PTAB) e alle studentesse e agli studenti dell'Ateneo. Inoltre, il gruppo sta lavorando alla redazione di un *vademecum* operativo per il trattamento della casistica più rilevante, ad uso della comunità accademica tutta. Infine, l'Ateneo partecipa al gruppo di lavoro sul linguaggio di genere all'interno della **Commissione per le tematiche di genere** della CRUI.

◆ Il genere nella didattica

Nell'ambito dei corsi di laurea nel periodo compreso tra il 2015 e il 2020 sono stati erogati numerosi insegnamenti centrati sul genere. Inoltre, diversi docenti hanno inserito nei programmi dei propri corsi, ancorché non specificamente incentrati su queste tematiche, alcune ore di approfondimento ad esse dedicate.

L'attenzione dell'Ateneo a diffondere anche attraverso la didattica la conoscenza delle questioni legate alla parità tra i generi, in tutte le sue declinazioni, è attestata anche dalla ideazione di corsi post-universitari volti ad offrire un approfondimento teorico e pratico per le professioniste e i professionisti che intendono specializzarsi in questi settori, nonché di corsi di formazione e *Summer Schools* aventi il più ampio obiettivo di diffondere una cultura di genere nella società. Si segnala come queste attività didattiche siano ad oggi ancora erogate, nella maggior parte dei casi, da docenti di genere femminile.

I convegni/seminari che l'Ateneo organizza sulle tematiche di genere sono molteplici. In concomitanza con le celebrazioni dell'8 marzo o del 25 novembre gli eventi pubblici tendono indubbiamente ad intensificarsi, con l'obiettivo di offrire riflessioni specifiche in occasione di queste importanti giornate. Tuttavia l'attenzione dell'Ateneo alla tematica non si esaurisce certo in tali occasioni. Un aspetto da sottolineare è certamente la tendenza dei docenti di Unimi a ideare iniziative scientifiche caratterizzate dall'approccio interdisciplinare.

Il tema della violenza di genere è oggetto di crescente attenzione da parte dell'Ateneo. Nello spirito della Convenzione di Istanbul (Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica) l'Università si adopera in questo campo anche attraverso l'ideazione di momenti di formazione e sensibilizzazione, volti a diffondere quanto più possibile nella società la consapevolezza del fenomeno.

Al fine di contrastare il fenomeno della segregazione orizzontale nell'ambito della componente studentesca e in questo modo incentivare l'iscrizione di donne ai percorsi STEM, da diversi anni l'Ateneo

organizza iniziative specifiche dedicate. Tra queste, si segnalano in modo particolare, anche per la continuità, le iniziative inserite nell'ambito del progetto "STEM in the city", che vede protagonista il Comune di Milano nel contrasto agli stereotipi in forza dei quali le ragazze sarebbero disinteressate o inidonee a frequentare con profitto i percorsi di studio nelle discipline tecnico-scientifiche.

Significative anche le iniziative inserite nelle attività di Alternanza Scuola-lavoro e nel progetto *Mind/Programme Mind Education*.

L'elenco delle attività – tuttora in aggiornamento - viene illustrato negli allegati al presente documento:

All. 1 - Corsi di formazione su tematiche di genere (Insegnamenti nei corsi universitari)

All. 2 - Promozione, nelle attività didattiche, della dimensione di genere

All. 3 - Corsi post-universitari: corsi di perfezionamento

All. 4 - Altro tipo di corsi di formazione

All. 5 - Convegni, seminari, scuole estive su gender Studies

All. 6 - Attività di sensibilizzazione pubblica (seminari, convegni) sui temi della violenza di genere

All. 7 - Attività di orientamento su Corsi di Studio in discipline STEM specificamente rivolta alle alunne delle scuole superiori

◆ Il genere nella ricerca

L'Università degli Studi di Milano ha attive molteplici iniziative progettuali di carattere scientifico sulle tematiche di genere, che vedono spesso lavorare in sinergia docenti di diversa estrazione disciplinare. Si tratta, dunque, di attività progettuali non esclusivamente individuali, e che anzi nella maggior parte dei casi prevedono il coinvolgimento di studiosi di più Dipartimenti dell'Ateneo e, talvolta, anche di diversi atenei.

Nella maggior parte dei casi, va notato, i/le responsabili di queste attività scientifiche o i coordinatori/coordinatrici dei Centri di ricerca costituiti per condurre studi su queste tematiche sono donne.

Le attività e le iniziative di carattere scientifico – tuttora in aggiornamento – sono descritte nei seguenti allegati:

All. 8 - Attività di ricerca su gender Studies

All. 9 - Attività di ricerca scientifica, di base e applicata, con impatti sul genere (es. medicina di genere)

All. 10 - Organizzazione o patrocinio di eventi e manifestazioni che promuovano il contrasto alle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale

Istituzione di Osservatori o Centri di Ricerca di Ateneo per promuovere ricerca e formazione in prospettiva di genere

Centro di ricerca coordinata GENDERS - Gender & Equality in Research and Science

Il Centro di ricerca [GENDERS - Gender & Equality in Research and Science](#) è il primo centro di ricerca in Italia sul tema prospettiva di genere nella ricerca e nella scienza e uguaglianza di genere nelle carriere scientifiche. Nasce nel 1995 all'interno della Facoltà di Scienze Politiche con la denominazione "Centro Studi e Ricerche Donne e Differenze di Genere" con l'obiettivo di promuovere iniziative di ricerca, attività di formazione e di disseminazione nell'ambito dei *Gender Studies*.

Nel 2006, anno in cui è diventato un centro di ricerca interdipartimentale, il Centro ha aperto una nuova sezione su *Donne e Scienza* che opera a livello europeo e internazionale grazie alla significativa e consolidata esperienza acquisita a partire dal progetto Universidonna (FSE, 2006-2007) e di tre progetti europei nel 7PQ: PRAGES - *Practicing Gender Equality in Science* (2008-2009) WHIST - *Women's Careers Hitting the target: Gender Management in Scientific and Technological Research* (2009-2011) e [STAGES - Structural Transformation to Achieve Gender Equality in Science](#) (2012-2020 con il piano di sostenibilità).

In particolare, il progetto STAGES è stato concepito con l'obiettivo avviare strategie di cambiamento strutturale per affrontare da una prospettiva integrata il problema della disuguaglianza di genere nella scienza, coinvolgendo il management delle risorse umane degli istituti di ricerca e assumendo il genere nei suoi principi.

Tra le azioni previste dal progetto va menzionata la [School of drafting and management for European projects](#) (IT), progettata in collaborazione con la Direzione Servizi per la Ricerca dell'Ateneo. L'azione - che si poneva l'obiettivo di incrementare la partecipazione delle donne alla ricerca e al finanziamento dei progetti - è stata selezionata come buona pratica dall'EIGE – *European Institute for Gender Equality* nella sezione "Gender Equality in Academia and Research".

A livello nazionale, tra i diversi progetti di ricerca e gli eventi di disseminazione promossi dal Centro se ne ricordano alcuni: "100 Donne contro gli Stereotipi", progetto che promuove la visibilità delle esperte nel dibattito pubblico promosso dall'Osservatorio Media Research di Pavia e associazione Gi.U.Li.A (Giornaliste Unite Libere e Autonome) con il sostegno di Fondazione Bracco e della Rappresentanza in Italia della Commissione Europea, per il quale il centro ha svolto la funzione di partner tecnico nello sviluppo della banca dati (2016- presente); C.'E.N.T.R.A. Il Controllo Economico Non Ti Rende Autonoma - Riconoscere la violenza economica: un passo verso la libertà", progetto finanziato dal Dipartimento Pari Opportunità con il "Bando per il finanziamento dei progetti volti alla prevenzione e al contrasto della violenza alle donne, anche in attuazione della convenzione di Istanbul" (2018-2020); *Integrating Gender in Precision Medicine: Innovative social, professional and research practices*, progetto finanziato dalla fondazione Cariplo (2020-2022), sulla medicina di genere; infine i corsi di formazione per giornalisti in ottica di genere organizzati insieme all'associazione Gi.U.Li.A e all'Ordine dei giornalisti della Lombardia.

Ad oggi aderiscono al Centro i seguenti Dipartimenti:

- Dipartimento di Scienze Sociali e Politiche;
- Dipartimento di Scienze per gli Alimenti, la Nutrizione e l'Ambiente;
- Dipartimento di Diritto Pubblico e Sovranazionale;
- Dipartimento di Scienze Agrarie e Ambientali, Produzione, Territorio e Agroenergia;
- Dipartimento di Scienze Cliniche e di Comunità.

GENDERS promuove convegni, seminari, corsi e altre iniziative pubbliche; offre servizi di consulenza e informazione; partecipa a progetti nazionali ed europei. Il Centro ha rafforzato nel tempo una forte vocazione alle ricerche multidisciplinari, al gender *mainstreaming* e alla 'genderizzazione' delle discipline.

Le aree di *expertise* e di ricerca sia qualitativa che quantitativa sono:

- Donne e scienza. Ricerca sulle disuguaglianze di genere nelle carriere scientifiche. Monitoraggio e valutazione delle misure di uguaglianza di genere nella ricerca, nell'innovazione e nella scienza.
- Pari opportunità, lavoro e organizzazioni.
- Medicina di genere e equità di accesso alla salute.
- Donne e partecipazione politica.
- Diritti, non-discriminazione e intersezionalità.

- Genere e welfare. Valutazione delle politiche pubbliche e aziendali.
- Genere e giornalismo: linguaggio e stereotipi di genere nei media
- Genere, cooperazione e sviluppo.

Centro interuniversitario Culture di genere

Il Centro di ricerca interuniversitario Culture di genere è stato Istituito tramite Convenzione nel 2013.

Ad esso aderiscono sei Università milanesi (Università degli Studi di Milano, Università degli Studi di Milano-Bicocca, Università Vita e Salute San Raffaele, Università Bocconi, Politecnico di Milano, Università di Lingue e comunicazione IULM). Del Consiglio scientifico del Centro fanno attualmente parte, in rappresentanza dei rispettivi Atenei, le/i Prof. Marilisa D'Amico, Carmen Leccardi, Francesca De Vecchi, Mariateresa Maggiolino, Valeria Bucchetti, Mauro Ferraresi). L'Assemblea degli Afferenti è composta da docenti delle diverse università coinvolte. Inoltre, sin dalla sua costituzione, collabora alle attività del Centro una Associazione di promozione della parità di genere attiva sul territorio milanese.

Il Centro, come da previsione statutaria, si propone di dare impulso in modo permanente a studi, ricerche e azioni positive attinenti al tema delle culture di genere e contribuire così alla crescita e alla diffusione del rispetto per la dignità e le competenze delle donne. Ciò anche attraverso l'instaurazione di rapporti di collaborazione con le Istituzioni e le altre realtà culturali del territorio.

Dal momento della sua costituzione, il Centro realizza progetti di ricerca (in particolare sulle tematiche della conciliazione dei tempi di vita e lavoro), campagne di sensibilizzazione rivolte alla comunità universitaria e alla cittadinanza (in particolare una campagna di sensibilizzazione sulle molestie che ha consistito nella realizzazione di manifesti affissi in tutte le Università coinvolte), convegni e seminari di carattere scientifico e divulgativo (in tema di violenza di genere, di rappresentanza politica, di stereotipi di genere, ecc.). Il Centro ha inoltre realizzato, per due anni, un ciclo di incontri di dottorato dedicato specificamente ai temi della parità, che ha visto coinvolti tutti i docenti del Consiglio scientifico ed altri afferenti, e che si è realizzato presso l'Università degli Studi di Milano-Bicocca.

A queste molteplici attività di ricerca e di divulgazione il Centro lavora attraverso la sinergia tra studiosi e studiose di diversa estrazione disciplinare, facendone parte, a titolo meramente esemplificativo, giuristi, sociologi, docenti di design, filosofi.

UNIRE - (UNiversità In REte contro la violenza di genere)

Il progetto - nato nel 2019 grazie al finanziamento della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento Pari opportunità - ha come obiettivo la costituzione di un *network* tra le università italiane e le reti europee già esistenti, in collaborazione con il Consiglio d'Europa, per contribuire alla piena attuazione della "Convenzione di Istanbul sulla prevenzione e contrasto alla violenza contro le donne e la violenza domestica". In particolare, attività di formazione e ricerca, coinvolgimento di operatrici e operatori, sensibilizzazione e disseminazione di eventi sul territorio, costituzione di un osservatorio internazionale sulle legislazioni esistenti in materia, nonché promozione e valorizzazione di *best practice*.

Il *network* è composto da nove Università (Statale, Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano, Calabria, Foggia, Padova, Trento, Trieste, Osservatorio Interuniversitario sul Genere, Parità e Opportunità di Roma Tre, Fondazione Ca' Granda-Policlinico di Milano), e che vede Milano-Bicocca come capofila.

Si segnala, inoltre, che un docente del nostro Ateneo partecipa alle attività di Centri di ricerca incardinati presso altri Atenei (Centro di Ricerca Interdipartimentale su discriminazione e vulnerabilità - Università di Modena-Reggio Emilia e *Grupo de Estudos em Literatura Brasileira Contemporânea da Universidade de Brasília*).

Ancora, si segnala che nel 2018 e nel 2019 l'Università degli Studi di Milano ha fatto parte del Gruppo Guida "Interventi di prevenzione, contrasto e sostegno a favore di donne vittime di violenza", istituito nell'ambito di un protocollo di intesa tra Regione Lombardia e Ordine degli Avvocati di Milano.

DIRECT - Discrimination and Inequalities Research Strategic Team

In seguito all'accordo di collaborazione tra l'Ateneo e la Casa dei Diritti del Comune di Milano (2015) è stato costituito un Team per promuovere un coordinamento trasversale tra docenti, ricercatrici e ricercatori dell'Ateneo di tutte le discipline che operano o hanno interesse nel campo multidisciplinare delle Discriminazioni e Diseguaglianze.

Il lavoro di analisi si svolge nelle seguenti aree:

- discriminazioni nei molteplici ambiti nei quali esse si verificano in relazione ai criteri tradizionali;
- diseguaglianze nell'accesso alle risorse intese in senso lato;
- discriminazioni basate su appartenenze di gruppo che producono diseguaglianze e forme di oppressione.

Osservatorio Violenza sulle donne

L'Osservatorio è nato all'interno dell'Università degli Studi di Milano a seguito dell'attivazione di corsi di taglio costituzionale dedicati alla violenza di genere, che hanno visto nascere stimolanti e appassionate interazioni tra docenti e studenti e studentesse, tanto che questi ultimi sono divenuti parte attiva dell'Osservatorio, sia con la ricerca dei documenti, sia nella redazione di sintesi, notizie e commenti.

Il progetto muove dalla consapevolezza che un'acquisizione e diffusione di una sensibilità di genere nel settore giuridico, ma non solo, e prima di tutto tra gli studenti e studentesse, sia essenziale per prevenire il fenomeno della violenza di genere in tutte le sue forme, che ancora oggi attingono la loro prosperità nelle carenze del percorso verso una effettiva attuazione del principio di eguaglianza tra uomini e donne.

Fondatori dell'Osservatorio sono: il Tribunale di Milano, grazie all'apporto del dottor Fabio Roia e alla stipula di una specifica convenzione; la Casa di Accoglienza delle Donne Maltrattate di Milano, grazie all'apporto dell'avv. Manuela Ulivi, sua co-fondatrice e presidente; nonché il dottor Andrea Biavardi, direttore della rivista Il Giallo (Cairo editore), impegnato da anni nella ricerca e pubblicazione di notizie di cronaca in questo ambito.

L'Osservatorio è destinato prima di tutto agli studenti e studentesse dell'Ateneo, sia in qualità di fruitori e fruitrici del sito, sia attraverso il coinvolgimento nella ricerca di materiali e nella loro elaborazione e pubblicazione; a coloro che sono a vario titolo interessati al tema; alle donne che subiscono violenza e persone a loro vicine che intendono aiutarle; ad avvocati e avvocate e magistrati e magistrati.

La sfida che l'Osservatorio vuole raccogliere è molto ambiziosa: unire il mondo accademico e quello dei magistrati ed avvocati impegnati su questo fronte con il mondo dei Centri antiviolenza e della comunicazione.

Membri del comitato scientifico sono, infatti, Eva Cantarella, studiosa di diritto greco e diritto romano di questo ateneo, esperta di stereotipi di genere nel mondo antico; Alessandra Kustermann, ginecologa, fondatrice di SVSeD (soccorso di violenza sessuale e domestica); Giusy Barbara, anch'essa ginecologa presso lo stesso centro; Margherita Carlini, psicoterapeuta e criminologa, e Costanza Nardocci, ricercatrice in diritto costituzione e studiosa del tema.

▪ **Finanziamenti (Europei, nazionali, regionali, da privati o fondazioni) per la ricerca o la didattica su *Gender Studies***

L'Ateneo ha ottenuto, dal 2015 al 2020, finanziamenti per 15 progetti - di cui 4 tuttora attivi - su tematiche relative al genere, compresi alcuni assegni di ricerca destinati alle medesime tematiche.

- Gruppo di studio incaricato dalla Commissione Lavoro sulla parità retributiva (*gender pay gap*) e sulle modifiche al codice delle pari opportunità (Dipartimento di Diritto Privato e Storia del Diritto, 2020)
- Assegno di ricerca finanziato per "Seminario di storia delle donne e storia di genere" per una ricerca dal titolo: Donne, ruoli familiari e giustizia. Presenze femminili nei tribunali lombardi nei primi decenni dell'Ottocento (01.09.18-29.02.20) (Dipartimento di Studi Storici, 2018-2020)
- Progetto di ricerca " C.E.N.T.R.A. Il controllo economico non ti rende autonoma. Riconoscere la violenza economica, un passo verso la libertà". Finanziamento da "Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per le Pari Opportunità". Il progetto è parte di una collaborazione tra SVSeD (Soccorso Violenza Sessuale e Domestica), Fondazione IRCCS Ca' Granda Ospedale Maggiore Policlinico, Università degli Studi di Milano, Dipartimento di scienze politiche e sociali e GENDERS - *Gender & Equality in Research and Science* (Dipartimento di Scienze Biomediche per la Salute, 2018-2020)
- Progetto: "I-VITAE New Pathways for Life", Bando della Regione Lombardia – *Smart Fashion and Design* (Dipartimento di Informatica, 2017-2020)
- Piano di sostegno alla ricerca BIOMETRA (Dipartimento Biotecnologie Mediche e Medicina Traslazionale, 2015-20)
- "Integrating Gender in Precision Medicine: Innovative social, professional and research practices". Progetto Cariplo Ricerca Sociale 2019. Durata del progetto: 30 mesi a partire da aprile 2020. Capofila: Fondazione IEO. Ente partner: centro GENDERS-UNIMI (Dipartimento di Scienze Sociali e Politiche, 2019)
- Progetto finanziato da Fondazione Cariplo per il tema *Major Depression Disease and Anxiety Syndrome: prevention, early diagnosis, personalized therapy* - 2019. "MADE IN FAMILY: The impact of Maternal Anxiety-DEpression and ImmuNo-inflammation on Foetus brAin growth and infant neurodevelopment. An iMaging-eplGenetic Longitudinal studY" (Fisiopatologia Medico-Chirurgica e dei Trapianti, 2019)
- "Parità dei sessi e violenza di genere: l'apporto del diritto costituzionale" e "Violence against women and Gender Justice", due moduli di 20 ore, all'interno della facoltà di giurisprudenza, finanziati dalla Regione Lombardia, in seguito alla vincita di un progetto (Dipartimento di Diritto Pubblico italiano e Sovranazionale 2016-2019)
- ERC Grant ricerca di base dal 2012 al 2019 su *Estrogen Receptor in liver metabolism* (Dipartimento di Scienze Farmaceutiche, 2015-2019)
- Attività preparatoria per la presentazione di un nuovo progetto europeo RISE sulla violenza di genere, sulla base del *Transition Grant* conseguito dopo l'ottenimento del punteggio sopra soglia nel progetto presentato nell'anno 2018 (Dipartimento di Diritto Pubblico italiano e Sovranazionale, 2018)
- Finanziamento da Regione Lombardia, "Direzione generale politiche per la famiglia, genitorialità e pari opportunità". Progetto scientifico: "Medicina della violenza di genere". Collaborazione tra Regione Lombardia e Università degli Studi di Milano (Dipartimento di Scienze Biomediche per la Salute, 2018)

- “Seminario permanente per la storia delle donne e dell'identità di genere” per Catalogo dei testi posseduti dalla Biblioteca di “Scienze della Storia e della Documentazione storica” di storia delle donne e storia di genere e per attività di ricerca (Dipartimento di Studi Storici, 2015-2018)
- STAGES: Structural Transformation to Achieve Gender Equality in Science (G.A. FP7-289051), 2012-2019. Progetto coordinato dal centro GENDERS. Implementation: 2012-2015. Sustainability 2016-2019 (Dipartimento di Scienze Sociali e Politiche, 2015-2018)
- Progetto europeo Civil Justice - Action Grant 2014 - JUST/2014/JCOO/AG/CIVI - Planning the future of cross-border families: a path through coordination - "EUFam's- unità di Milano (Dipartimento di Studi Internazionali, Giuridici e Storico-Politici 2016-2017)
- “Il diritto antidiscriminatorio alla luce delle ultime riforme del diritto del lavoro (manovra di Ferragosto, Riforma Fornero e Jobs Act)” finanziato nell'ambito del “Piano di sostegno alla ricerca UniMi 2015/2017 - linea 2 - azione a” (Dipartimento di Diritto Privato e Storia del Diritto, 2015-2017).

◆ Contrasto alla segregazione verticale

Norme dirette a garantire una paritaria presenza di uomini e donne negli organi di Ateneo e/o una soglia minima di presenza per il genere sottorappresentato

Per quanto riguarda il **Consiglio di Amministrazione** dell'Ateneo, secondo l'articolo 27, quarto comma, dello Statuto dell'Università degli Studi di Milano, “I membri del Consiglio di amministrazione sono individuati, per ciascuna componente, interna e esterna all'Ateneo, nel rispetto del principio costituzionale delle pari opportunità tra uomini e donne nell'accesso agli uffici pubblici. La presenza di ciascun genere nell'ambito degli otto componenti di cui al secondo capoverso del comma 3 non può essere inferiore a tre unità”.

Per quanto riguarda la **componente studentesca**, secondo l'articolo 33, quattordicesimo comma del Regolamento generale dell'Università degli Studi di Milano, “Tutti gli studenti in possesso dei requisiti per l'elettorato passivo di cui ai precedenti commi 4 e 5, che non si trovino nelle condizioni di ineleggibilità di cui al comma 6, possono portarsi candidati all'elezione a rappresentanti degli studenti nei vari Organi accademici. Le candidature devono essere raggruppate in liste, tra loro concorrenti a sistema proporzionale, ciascuna comprendente un numero di candidati non superiore al numero degli eligendi in ciascun Organo, determinato nel decreto rettorale di indizione delle 80 votazioni o in altro successivo decreto emanato dal Rettore. È condizione per l'accettazione delle liste che almeno il venticinque per cento dei candidati in esse compresi appartenga al genere meno rappresentato nella lista, in modo da favorire l'applicazione del principio statutario di una equilibrata rappresentanza di genere negli Organi collegiali e di governo dell'Ateneo.

Monitoraggio delle carriere scientifiche femminili e/o delle progressioni di carriera femminili del personale tecnico-amministrativo

Dalla Relazione sulla Performance dell'Università degli Studi di Milano del 2019 - nella parte in cui analizza le carriere scientifiche e le progressioni di carriera del personale di UniMi in ottica di genere - emerge ancora in l'effetto “a forbice”: se fino al grado di ricercatore non risulta una marcata differenza in favore di un genere, dal livello di professore associato in poi vi è una netta prevalenza maschile (nel 2019 i professori ordinari superano il 60%).

Per quanto riguarda il personale tecnico-amministrativo, invece, la componente femminile è maggiore in tutte le categorie, tranne che a livello dirigenziale dove si registra un'assoluta parità di genere: 4 a 4 (dati del 2019).

Iniziative per favorire una equilibrata composizione di genere di relatori e relatrici a seminari e convegni, e partecipanti a panel o tavole rotonde, ospitati o finanziati dall'Ateneo

È tuttora in corso il progetto "100 Donne contro gli Stereotipi", presentato per la prima volta del 2016, promosso dall'Osservatorio Media Research di Pavia e associazione GIULIA con il sostegno di Fondazione Bracco e della Rappresentanza in Italia della Commissione Europea. Nel progetto - che mira a promuovere la visibilità delle esperte nel dibattito pubblico e quindi a favorire un'equilibrata composizione di genere tra gli intervistati e le intervistate nei media - il centro GENDERS di UNIMI è partner tecnico e collabora alla creazione della banca dati.

Inoltre, secondo l'articolo 40 del codice etico dell'Università degli Studi di Milano, "In conformità al principio di non discriminazione e alla politica di pari opportunità, nei convegni, seminari e in tutte le iniziative volte alla diffusione dei risultati della ricerca universitaria, che prevedano la partecipazione di più di due relatori, deve essere garantita, per quanto possibile, la presenza di un congruo numero dei componenti del genere meno rappresentato".

Programmi di Mentoring

Dal 2019 è attivo il progetto "Mentoring E Peer Mentoring sulla comunicazione per un gruppo di manager dell'Ateneo". L'obiettivo è quello di creare nei manager nuova consapevolezza nei confronti della comunicazione con il resto dell'organizzazione e con gli *stakeholder* e di creare, inoltre, il senso di appartenenza nei manager, per guidare e diffondere i processi di rinnovamento dell'Ateneo e essere parte di un disegno altamente valoriale.

◆ Contrasto alla segregazione orizzontale

Incentivi alla partecipazione femminile in convegni di discipline STEM

Anzitutto, si ricorda che ai sensi dell'art. 40 del Codice etico, l'Ateneo si impegna a prevedere per quanto possibile nei seminari e convegni la presenza di un congruo numero dei componenti del genere meno rappresentato.

Oltre al menzionato progetto "100 Donne contro gli Stereotipi", in tema di segregazione orizzontale vanno considerate le molteplici iniziative di orientamento volte a incentivare l'avvicinamento delle studentesse ai percorsi universitari dell'area STEM (v. sezione "Il genere nella didattica").

In particolare si segnala l'evento annuale internazionale di divulgazione scientifica **UniStem Day, conoscenza e innovazione** dedicato agli studenti delle scuole superiori che dal 2009 offre la possibilità di avvicinarsi alla ricerca d'innovazione, alla conoscenza e al dibattito pubblico, che da sempre le accompagna, a partire dai risultati degli studi sulle cellule staminali. L'iniziativa è legata a [UniStem](#), il Centro di ricerca coordinata sulle cellule staminali dell'Università degli Studi di Milano che opera dal 2006 con l'obiettivo di integrare, coordinare e promuovere l'accesso alle informazioni sullo studio delle cellule staminali e del loro potenziale applicativo, con il coinvolgimento di numerose istituzioni sia a livello nazionale che internazionale. Attualmente la rete è composta da oltre 100 atenei e centri di ricerca in Australia, Austria, Colombia, Francia, Germania, Grecia, Italia, Olanda, Polonia, Portogallo, Regno Unito, Singapore, Spagna, Svezia, Ungheria che elaborano ogni anno un loro programma specifico arricchendo l'evento collettivo di UniStem Day di spunti sempre nuovi.

Programmi di Mentoring

Dal 2019 è attivo in UniMi il progetto "Mentoring E Peer Mentoring Sulla Comunicazione Per Un Gruppo Di Manager Dell'ateneo". L'obiettivo è quello di creare nei manager nuova consapevolezza nei confronti della comunicazione con il resto dell'organizzazione e con gli *stakeholder* e di creare, inoltre, il senso di

appartenenza nei manager, per guidare e diffondere i processi di rinnovamento dell'Ateneo e essere parte di un disegno altamente valoriale. (Vedi paragrafo "Contrasto alla segregazione verticale").

◆ **Contrasto a *mobbing*, molestie, discriminazioni**

L'Università degli Studi di Milano è da sempre attenta all'esigenza di garantire un ambiente accademico inclusivo, improntato al rispetto delle differenze e alla prevenzione delle molestie e delle discriminazioni.

L'impegno nel promuovere la parità dei diritti in tutte le componenti della comunità universitaria – componente studentesca, docenti e personale tecnico-amministrativo - si manifesta anche con la presenza di figure poste a prevenire e a combattere il *mobbing*, le molestie e qualunque genere di discriminazione.

Tra quelle poste a presidio della tutela delle discriminazioni c'è il/la **Consigliere/a di Fiducia**. Si segnalano però in questa sezione ulteriori figure e organi di importante rilievo. Anzitutto le figure e gli organi deputati alla elaborazione delle politiche universitarie orientate alla concretizzazione del principio di uguaglianza. Ci si riferisce al **Prorettorato alla Legalità, Trasparenza e Parità dei diritti** e al **CUG (Comitato Unico di Garanzia)**.

Inoltre, si dà qui conto anche del ruolo svolto dal **Garante degli Studenti e dei Dottorandi**.

Istituzione della figura del(la) Consigliere/a di Fiducia

La consigliera di Fiducia è una figura specializzata, esterna, imparziale, che partecipa alla promozione e alla costruzione di un ambiente di lavoro, di studio e di ricerca improntato al benessere e al rispetto della dignità di tutta la comunità accademica, fornendo consulenza e assistenza a chi denuncia di essere vittima di discriminazione, *mobbing*, molestie sessuali, morali e psicologiche. La Consigliera di Fiducia, altresì, è chiamata ad occuparsi della salute occupazionale, dello stress lavorativo, del *burnout* e dei relativi effetti sulla qualità della vita delle lavoratrici e dei lavoratori dell'Ateneo.

Tale figura nasce l'11 febbraio del 1994 dalla Risoluzione A3-0043, nella quale il Parlamento europeo constatando che un numero troppo elevato di donne e di uomini subiscono situazioni di molestie sessuali sul luogo di lavoro, insiste affinché gli Stati membri si impegnino positivamente nella lotta contro le molestie sessuali nell'ambiente lavorativo creando posti di consigliere ad hoc nelle amministrazioni nazionali e nelle grandi imprese del settore pubblico.

L'Università degli Studi di Milano, in linea con la risoluzione europea, inserisce nel "Codice di condotta contro le molestie sessuali nei luoghi di studio e di lavoro" (Decreto Rettorale n. 264785/2009), la condanna ogni forma di molestia, ogni atto o comportamento indesiderato che sia lesivo della dignità e/o libertà di una persona, istituendo la figura della Consigliera di Fiducia, quale punto di riferimento in Ateneo per situazioni di disagio lavorativo, *mobbing*, discriminazioni di ogni genere, e ogni tipo di molestie.

Nel recente "Codice per la tutela della dignità e del benessere delle persone nell'organizzazione", emanato con Decreto Rettorale n.758/2020, l'Ateneo ribadisce la condanna verso ogni forma di molestia e verso qualsiasi comportamento discriminatorio, lesivo della parità di trattamento diretto e/o indiretto, nonché l'importanza dell'istituzione del ruolo della Consigliera di fiducia.

L'incarico di "Consigliera contro le molestie sessuali" venne affidato per la prima volta nell'aprile del 2011 ad una avvocatessa penalista nota per il suo impegno nell'assistenza ai minori e alle persone maltrattate e contro la violenza sessuale. Dal 2016 al 2020 l'incarico è stato ricoperto da una psicologa del lavoro con significativa esperienza nel campo della salute occupazionale, dello stress da lavoro correlato, del *burnout*, della violenza psicologica e del *mobbing*, sia in ambito clinico che aziendale.

Attualmente l'incarico è ricoperto da una avvocatessa che offre uno spazio di ascolto a tutti i lavoratori e le lavoratrici che subiscono situazioni di particolare disagio sul lavoro, a causa di **comportamenti discriminatori, molestie sessuali e vessazioni psicologiche** assimilabili al fenomeno del mobbing.

In stretta sinergia con l'Amministrazione, la Consigliera si occupa di:

- accertare condotte vessatorie, molestie e discriminazioni denunciate anche attraverso le testimonianze di altri lavoratori, l'accesso ad atti e documenti amministrativi, a luoghi, uffici o strutture dell'Ateneo
- gestire e - se possibile - risolvere i casi concreti rilevati
- identificare fattori relazionali e organizzativi all'origine del disagio
- proporre all'Amministrazione le soluzioni ritenute più opportune per garantire l'immediata cessazione di condotte discriminatorie o lesive della dignità della persona
- elaborare proposte per prevenire il rischio stress lavoro correlato
- interagire con il Comitato Unico di Garanzia (CUG), per definire strategie che promuovano un clima organizzativo finalizzato al benessere lavorativo di tutto il personale d'Ateneo
- partecipare alle riunioni del CUG - senza diritto di voto - se l'ordine del giorno prevede la sua presenza.

Istituzione del Prorettorato alla Legalità, Trasparenza e Parità dei diritti

Il Prorettorato alla legalità, trasparenza e parità dei diritti, per quanto concerne più specificatamente il versante della "parità dei diritti", mira ad avviare una mappatura di tutte le attività di Ateneo sui temi della eguaglianza e della non discriminazione; rafforzare le misure di Ateneo a tutela dei diritti degli studenti, affinché ne sia tutelata l'uguaglianza; promuovere azioni di sensibilizzazione in favore del personale strutturato e non di Ateneo nonché degli studenti sul tema della violenza di genere.

Sulla base dei suoi obiettivi programmatici, nel corso del primo biennio di attività, il Prorettorato, oltre a promuovere la stessa adozione da parte dell'Ateneo del **Bilancio di genere**, ha dato impulso a ulteriori progetti ed iniziative, talune delle quali specificamente inerenti agli aspetti qui considerati.

In primo luogo, il Prorettorato ha disposto l'avvio del progetto "UNIMI Inclusiva", in collaborazione con l'UNAR (Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali), allo scopo di contribuire a rendere l'ambiente universitario pienamente inclusivo nel rispetto dei principi costituzionali di eguaglianza e di non discriminazione. Ciò attraverso incontri rivolti alle matricole e alle potenziali matricole su tematiche inerenti all'uguaglianza e il contrasto alle discriminazioni, anche di genere.

Senza qui considerare le diverse iniziative riguardanti le tematiche della disabilità (svolte in raccordo con la Delegata del Rettore alla disabilità) e la ricerca sulle migrazioni, si segnala qui soprattutto il progetto, avviato in collaborazione con il Prorettorato alla programmazione e organizzazione dei servizi per la didattica, in tema di **linguaggio di genere**. Il progetto persegue la finalità di favorire che le procedure amministrative e le comunicazioni intercorrenti tra gli uffici di Ateneo e tra l'Ateneo e l'esterno rispettino il principio di parità tra i sessi attraverso un utilizzo di formulazioni linguistiche che utilizzino la doppia declinazione maschile/femminile. L'azione è culminata nell'approvazione di una delibera di Ateneo in tema di linguaggio di genere.

Il linguaggio di genere è, inoltre, tema al centro di un altro progetto avviato dal Prorettorato, ancora una volta in collaborazione con il Prorettorato alla programmazione e organizzazione dei servizi per la didattica e con il Comune di Milano. Il progetto ha portato alla approvazione di un Protocollo tra l'Ateneo e il Comune di Milano allo scopo di sviluppare azioni sinergiche, incluse attività di formazione, sul tema della parità e del linguaggio di genere.

Infine, nel mese di settembre 2020 ed in collaborazione con l'Ufficio comunicazione web e grafica, il Prorettorato ha assicurato che venisse attivata per la prima volta una pagina web specifica del sito

internet di Ateneo interamente dedicata alle azioni promosse dall'Ateneo sulle tematiche dei diritti (<https://www.unimi.it/it/ateneo/la-statale/la-statale-i-diritti>).

A supporto delle numerose attività in tema di politiche di genere è stata istituita la figura del *Gender Equality Advisor*.

Infine, su impulso del Prorettorato alla Legalità, Trasparenza e parità dei diritti, è stata creata la **Rete dei referenti di Dipartimento per le politiche di genere** allo scopo di costituire una rete capillare capace di agevolare la circolazione delle informazioni e delle buone pratiche esistenti in Ateneo, nonché di favorire le sinergie in ambito didattico e scientifico.

CUG - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Il CUG è l'organo d'Ateneo che si occupa di tutelare, valorizzare e promuovere la dignità e i diritti della persona nell'ambito delle attività di lavoro, studio e ricerca.

La Legge 4 novembre 2010, n. 183 (art. 21) recita: "Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno". Al fine di realizzare tali obiettivi le Pubbliche Amministrazioni sono tenute a costituire al proprio interno il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificandone le competenze in un solo organismo, i Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

L'Università degli Studi di Milano, recependo la normativa suddetta, ha istituito il CUG con Decreto Rettorale n. 291744, del 21 gennaio 2014. Seppure in una logica di continuità con i Comitati per le Pari Opportunità ed i Comitati per il contrasto del fenomeno del mobbing, secondo quanto previsto dallo Statuto di Ateneo² il CUG si afferma come soggetto del tutto nuovo che si prefigge di assicurare

"la tutela e promozione della dignità della persona nel contesto lavorativo e il miglioramento delle condizioni ambientali e di contesto, con riferimento sia al personale docente sia al personale tecnico e amministrativo"

e, in particolare si prefigge di espletare

"compiti di studio, di proposta, di promozione, consultivi, di vigilanza e di segnalazione in materia di discriminazioni, pari opportunità, mobbing, disabilità e rischi per la sicurezza e la salute correlati allo stress da lavoro"

(Statuto dell'Università degli Studi di Milano; art. 34. Emanato con decreto rettorale in data 15 marzo 2012; modificato con D.R. del 4 maggio 2020).

² Art. 34 Statuto dell'Università degli Studi di Milano. Emanato con decreto rettorale in data 15 marzo 2012; modificato con D.R. del 4 maggio 2020

La *mission* del CUG dell'Università degli Studi di Milano, in tutela di tutti i componenti della comunità accademica, è fortemente orientata a:

- a. prevenire ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, a causa di genere, religione, convinzioni personali, opinioni politiche, lingua, origini etniche o sociali, cittadinanza, condizioni di salute, età e orientamento sessuale;
- b. contrastare qualsiasi tipo di comportamento aggressivo o vessatorio e ogni forma di violenza morale o psicologica;
- c. promuovere l'uguaglianza di trattamento e di opportunità (inclusa un'equilibrata presenza di genere negli organi collegiali e di governo dell'Ateneo);
- d. favorire il benessere lavorativo anche attraverso un'efficace conciliazione tra vita professionale e vita familiare.

Nell'ambito delle competenze, riconosciute dallo Statuto di Ateneo, il CUG ha inoltre il compito di progettare azioni positive per rimuovere le disuguaglianze di fatto che ostacolano la piena realizzazione delle persone nell'ambiente di lavoro, predisponendo il relativo *piano triennale di azioni positive* (PAP) - ai sensi della legge 10 aprile 1991, n. 125 e dei decreti legislativi 23 maggio 2000, n. 196 e 30 marzo 2001, n. 165" - nonché di redigere il *Rapporto sullo stato di parità* a monitoraggio della situazione del personale maschile e femminile - ai sensi dell'art. 46 del D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 e successive modificazioni.

Nello svolgimento delle proprie funzioni Il CUG può avvalersi della collaborazione della Consiglieria di Fiducia e dell'Ufficio del Consigliere di parità territorialmente competente per lo scambio di informazioni e buone prassi, la realizzazione di accordi di cooperazione, di iniziative e progetti condivisi in ambiti specifici.

Il Comitato Unico di Garanzia dell'Università degli Studi di Milano ha una composizione paritetica, ovvero è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione. Tale composizione oltre ad assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi garantisce un'adeguata presenza di personale docente e di personale tecnico-amministrativo.

Azioni realizzate dal CUG

Vengono di seguito riportate le azioni progettate e realizzate dal CUG dalla data del suo insediamento, sia per monitorare e verificare lo stato della parità e del disagio in Ateneo, sia per promuovere azioni migliorative:

- Istituzione dello Spazio di Ascolto e nomina della Consiglieria di Fiducia
- Redazione del Codice per la tutela della dignità e del benessere delle persone nell'organizzazione
- Redazione biennale del Rapporto sulla Situazione del Personale maschile e femminile
- Redazione del "Regolamento per l'attivazione e la gestione di un'identità alias per persone in transizione di genere";
- Disseminazione.

Le modalità di costituzione e funzionamento dell'organo sono stabilite da apposito Regolamento emanato con Decreto Rettorale del 21.01.2014, registrato al n.289012 in data 23.1.2014, Decreto Rettorale del 21.01.2014. https://www.unimi.it/sites/default/files/regolamenti/RegolamentoCUG_Unimi_07042014.pdf

Garante degli Studenti/Studentesse e dei Dottorandi/e

Il Garante di Studenti/Studentesse e di Dottorandi/Dottorande è una figura istituzionale che svolge il ruolo di riferimento per gli studenti, in quanto dotata di imparzialità ed indipendenza di giudizio, nonché estranea ai ruoli dell'Università o a qualsiasi tipo di rapporto con l'Ateneo alla quale gli studenti e le

studentesse possono segnalare problemi di natura amministrativa e/o didattica incontrati nel loro percorso di studio.

Il Garante è nominato dal Senato Accademico su proposta del Rettore per promuovere il dialogo diretto tra studenti e docenti, vigilare sul rispetto dei regolamenti, raccogliere denunce o segnalazioni e sollecitare migliorie o interventi di tutela (come previsto all'art. 35 dello Statuto d'Ateneo e dal Regolamento per la disciplina del Garante degli studenti e dei dottorandi).

Il Garante è il punto di riferimento per il rispetto della normativa relativa agli studenti in ogni ambito della loro vita in Università. I suoi compiti sono:

- esaminare gli esposti degli studenti riguardo ad atti e comportamenti di organi, strutture, uffici o singoli soggetti dell'Ateneo che violano la normativa vigente o il Codice etico d'Ateneo, tutelando la parte lesa da possibili ritorsioni
- operare per dirimere le questioni e comunicare osservazioni e conclusioni all'organo competente e al denunciante
- vigilare sulla corretta applicazione della normativa vigente relativa alla didattica, al diritto allo studio e alla carriera degli studenti.

Organizzazione o patrocinio di eventi e manifestazioni che promuovano il contrasto alle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale

L'Università degli Studi di Milano è da sempre vigile anche rispetto alle esigenze di tutela dei diritti delle persone indipendentemente dal proprio orientamento sessuale. Negli ultimi cinque anni l'Ateneo ha organizzato numerosi eventi rivolti al contrasto delle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale.

(All. 10)

Carriere Alias

L'Università degli Studi di Milano riconosce a tutti gli individui il diritto ad essere trattati con rispetto e uguale considerazione, senza subire alcuna discriminazione. Per questo motivo, l'Ateneo, con il supporto del CUG riconosce e garantisce la libertà di scegliere di attivare un'identità "alias" a tutti i componenti dell'Università che abbiano avviato un percorso di transizione di genere, opportunamente documentato.

La richiesta di avvio della procedura di riconoscimento può, pertanto, essere presentata da:

- studenti e studentesse di laurea e post-laurea;
- assegnisti e assegniste di ricerca;
- ricercatori e ricercatrici;
- professori e professoresse ordinari/e, associati/e;
- personale tecnico amministrativo e bibliotecario.

Nel biennio 2016-2018 la discussione e la mozione sulla carriera Alias ha avuto luogo nella **Conferenza degli Studenti**, presentata al Senato Accademico nella seduta del mese di giugno 2018.

Nel luglio 2018 l'Ateneo ha emanato il primo [Regolamento per l'attivazione e la gestione di un'identità alias](#) per promuovere il riconoscimento dei diritti della persona in transizione di genere allo scopo di eliminare situazioni di disagio e forme di discriminazioni legate al sesso, all'orientamento sessuale e all'identità di genere.

Nell'attesa che il percorso di rettificazione di attribuzione anagrafica di sesso (di cui alla legge 164/1982) porti al rilascio di una documentazione definitiva, è stata disciplinata una procedura amministrativa che consente di acquisire una "identità alias", che costituisce una anticipazione dei provvedimenti che saranno necessari al termine del procedimento di transizione di genere, quando il soggetto sarà in

possesto di nuovi documenti di identità personale. L'identità alias sarà inscindibilmente associata a quella già attiva e riferita al/alla richiedente e resterà attiva fintantoché proseguirà la carriera effettiva, fatte salve le richieste di interruzione avanzate dal/dalla richiedente o le cause di interruzione.

Iniziative a cura delle organizzazioni studentesche

Nel corso degli anni le studentesse e gli studenti hanno promosso iniziative all'interno della comunità universitaria in tema di parità di genere, non discriminazione e parità di diritti per una università inclusiva. Di seguito un elenco non esaustivo delle loro iniziative.

2017

- "oltre la 194!", in collaborazione con il collettivo LUMe
- #dauomoauomo, tavola rotonda sulla violenza di genere

2018

- Inizio del percorso informativo e di sensibilizzazione che ha portato all'ottenimento del doppio libretto per persone trans*
- "La statale boccia Pillon", incontro per analizzare criticamente il decreto legge di Pillon, realizzato con *Non Una di Meno* e il prezioso contributo della facoltà di Giurisprudenza [IUS Statale]
- "Riconoscere una violenza" (con il centro antiviolenza Milano)
- "Il ciclo non è un lusso", campagna di sensibilizzazione sul caro prezzo degli assorbenti
- Discussione e approvazione doppio libretto (Senatore Granata)

2019

- "Lezioni di genere" con il contributo del dipartimento di Storia, Filosofia, Beni Culturali e Lettere
- Incontro con il movimento femminista studentesco cileno Pan Y Rosas
- Incontro finalizzato al riconoscimento delle forme di violenza di genere con le attiviste di *Non Una di Meno*
- Premiazione del concorso artistico letterario "Famolo Libero": obiettivo dell'iniziativa è raccontare le forme della sensualità attraverso qualsiasi forma d'arte, al fine di promuovere una narrazione della sessualità priva di stereotipi. Il concorso è aperto a tutti gli studenti di Statale, Bicocca, Politecnico e Scuole d'Arte. Ad oggi il format è alla sua quarta edizione. L'ultima edizione ha trovato il prezioso contributo del Politecnico di Milano.
- Editoria LGBTQ+, libri indipendenti. Incontro con Asterisco Edizioni.
- Creazione di Tampon Box per creare mutualismo e rivendicare la necessità di poter accedere ad assorbenti gratuiti all'interno dell'Ateneo
- Proiezione di "Tutto su mia madre" in occasione del *Transgender Day of Remembrance*
- Mostra "Adelmo e gli altri, confinati omosessuali in Lucania", con Agedo Milano
- "StopTamponTax" con Pippo Civati
- "Il corpo delle donne", discussione sull'autodeterminazione femminile
- "La resistenza è donna", storia del ruolo delle donne nella guerra di liberazione con ANPI Milano
- "Medicina di genere, il ruolo delle donne nella sanità italiana"

2020

- “Diritto allo studio è pari opportunità” con Elly Scheiln
- “Politiche giovanili e di genere” con Maria Pisani, presidente CNG
- “Ipazia, la matematica è donna!”
- “68, 77 e rivolte studentesche. Il protagonismo delle universitarie per una società più giusta
- “Tina Anselmi, Nilde Iotti e le madri costituenti”
- “L’utero è mio e decido io”. Evento di formazione sull’aborto
- Proposta, approvazione e conclusine dell’iter per installazione distributori di assorbenti nei bagni della Statale di Milano

6. CICLO DI BILANCIO DI GENERE E CICLO DEL BILANCIO DI ATENEО

La promozione dell'uguaglianza di genere è una delle azioni espressamente previste nel Piano Strategico 2020-2022, attuata attraverso un insieme di misure atte a garantire le pari opportunità nel lavoro e nello studio con l'obiettivo di creare un ambiente più inclusivo. A questi interventi - che direttamente o indirettamente sono funzionali a ridurre e a contrastare le disuguaglianze di genere - si accompagna un'azione divulgativa e formativa, propria delle Università, volta a diffondere una cultura sulle parità di genere, informando e arricchendo così la disseminazione e l'apprendimento dei saperi specialistici dei diversi ambiti scientifici con i principi di uguaglianza e non discriminazione.

L'introduzione di azioni strategiche improntate alla riduzione delle disuguaglianze contempera così il duplice obiettivo, da un lato di migliorare il benessere organizzativo interno, leva fondamentale per consolidare il senso di appartenenza alla comunità accademica e quindi incrementare l'efficienza organizzativa e la qualità dei servizi, dall'altro di formare cittadini migliori, più attenti al rispetto dell'"altro".

In questo senso possiamo affermare che la promozione dell'uguaglianza di genere si colloca in parte negli obiettivi strategici legati all'organizzazione, in parte in quelli legati alla terza missione, più attinenti alle responsabilità sociali delle Università e al loro ruolo quale motore di sviluppo culturale e di progresso.

In tale prospettiva s'inserisce così il raccordo tra Bilancio di genere e ciclo del bilancio, con un approccio più integrato volto a esplicitare le risorse investite nel novero delle azioni concretamente perseguibili da un'Istituzione universitaria finalizzate a sostenere la parità e le pari opportunità, sia nell'ambito lavorativo interno sia nel contesto sociale.

Questo raccordo sarà attuato sia nell'ambito previsionale sia in quello di rendicontazione attraverso l'inserimento nei documenti di bilancio di un'apposita sezione finalizzata a dar conto degli interventi direttamente o indirettamente strumentali a ridurre gli ostacoli per la parità di genere.

Al riguardo, saranno specificatamente evidenziate le risorse del Piano Strategico allocate al piano delle azioni positive e di welfare rivolte alla comunità accademica (e non solo ai dipendenti), unitamente a quelle destinate alle attività formative e divulgative che impattano e si proiettano anche all'esterno dell'Università e che rientrano altresì nel novero delle azioni volte a incidere sullo sviluppo sociale e culturale del territorio.

In particolare, per quanto riguarda gli interventi specificatamente rivolti al contesto interno, saranno considerati gli interventi contenuti nelle politiche di welfare dell'Ateneo. Si sottolinea infatti che l'Ateneo ha da tempo un sistema strutturato di "welfare" sostenendo, con specifici contributi, un insieme di azioni finalizzate, in generale, a migliorare il benessere organizzativo dei componenti la comunità accademica, alcune delle quali più direttamente connesse al sostegno delle pari opportunità.

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

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

A queste misure si aggiunge un insieme di altri interventi, maggiormente improntati a favorire il benessere organizzativo interno da un punto di vista più generale, ma che in realtà possono indirettamente incidere anche sulla parità di genere:

- il contributo per la mobilità;
- il Piano di assistenza sanitaria;
- i sussidi.

◆ Indice delle figure

Figura 1- Storico percentuali immatricolati donne – Confronto Italia.....	16
Figura 2- Distribuzione iscritti/e per area di studio e genere, confronto Italia - a.a. 2019/20.....	16
Figura 3 - Distribuzione iscritti/e per tipo corso e genere, confronto Italia - a.a. 2019/20.....	17
Figura 4 - Serie storica componente studentesca per genere – Confronto Italia.....	17
Figura 5 - Percentuale di corsi di studio segregati (a prevalenza* maschile, femminile, o neutri rispetto al genere), UniMi - a.a. 2018/19.....	17
Figura 6 - Distribuzione iscritti/e per provenienza geografica, UniMi - a.a. 2019/20.....	18
Figura 7 - Percentuale di studenti/studentesse in programmi di studio internazionali, UniMi - a.a. 2014/15 -2019/20	18
Figura 8 - Composizione dei laureati per genere, UniMi – anno solare 2019.....	19
Figura 9 - Percentuale laureati/e in corso, UniMi – anno solare 2019	19
Figura 10 – Serie storica del voto medio laureati/e, UniMi – a.s. 2014-2019.....	19
Figura 11 - Serie storica del voto medio di laurea (lauree triennali) per genere, UniMi - anni solari 2014-2019.....	19
Figura 12 - Serie storica del voto medio di laurea (lauree ciclo unico) per genere, UniMi - anni solari 2014-2019.....	20
Figura 13 - Serie storica del voto medio di laurea (lauree magistrali) per genere, UniMi - anni solari 2014-2019	20
Figura 14 - Serie storica del ritardo medio di laurea per genere, UniMi - anni solari 2014-2019	20
Figura 15 - Serie storica del ritardo medio di laurea (Lauree triennali) per genere, UniMi - anni solari 2014-2019.....	20
Figura 16 - Serie storica del ritardo medio di laurea (Lauree ciclo unico) per genere, UniMi - anni solari 2014-2019.....	21
Figura 17 - Serie storica del ritardo medio di laurea (Lauree magistrali) per genere, UniMi - anni solari 2014-2019	21
Figura 18 - Tasso di occupazione dei laureati/e a 1, 3 e 5 anni dalla laurea, per tipo di corso e genere, UniMi – anno solare 2019	22
Figura 19 - Retribuzione media mensile dei laureati/e a 1, 3 e 5 anni dalla laurea, per tipo di corso e genere, UniMi – anno solare 2019.....	22
Figura 20 - Distribuzione iscritti/e ai corsi di dottorato per area di studio, Confronto Italia - a.a. 2019/20.....	23
Figura 21 - Serie storica delle iscrizioni ai Dottorati di ricerca per genere, UniMi - aa 2000/01 – 2019/20	24
Figura 22 - Distribuzione iscritti ai dottorati di ricerca per genere, Confronto Italia, aa 2000/01 – 2019/20	24
Figura 23 - Quota percentuale delle dottoresse di ricerca, Confronto Italia, anni solari 2016-2019	24
Figura 24 - Storico percentuale delle dottoresse di ricerca, Confronto Italia, anni solari 2000-2019.....	25
Figura 25 - Distribuzione dottori/dottoresse di ricerca per settori di studio e genere, UniMi - as 2019	25
Figura 26 - Serie storica delle iscrizioni alle scuole di specializzazioni per genere, UniMi - aa 2000/01 - 2018/19.....	25
Figura 27 - Distribuzione iscritti alle scuole di specializzazioni per genere, Confronto Italia, aa 2000/01 - 2018/19	26
Figura 28 - Serie storica delle iscrizioni ai Master di I e II livello per genere, UniMi, aa 2002/03 – 2019/20	26
Figura 29 - Distribuzione iscritti ai Master per genere, Confronto Italia, aa 2002/03 – 2019/20.....	26
Figura 30 - Composizione personale docente per genere e ruolo, UniMi – anno solare 2019.....	28
Figura 31 - Serie storica percentuale donne per ruolo, UniMi - anni solari 2012-2019	28
Figura 32 - Distribuzione personale per genere e fasce di età, Confronto Italia - anno solare 2019	28
Figura 33 - Età media per genere e ruolo del personale docente e ricercatore (esclusi RTD), UniMi - anno solare 2019.....	29
Figura 34 - Percentuale di donne PO per Area scientifico-disciplinare, Confronto Italia, anno solare 2019	29
Figura 35 - Percentuale di donne PA per Area scientifico-disciplinare, Confronto Italia, anno solare 2019.....	30
Figura 36 – Percentuale di donne RU+RTD per Area scientifico-disciplinare, 2019	30
Figura 37 - Distribuzione docenti I Fascia per Field of Research and Development, Confronto Italia - anno solare 2019.....	30
Figura 38 - Storico Rapporto di Femminilità UniMi per area scientifico disciplinare - Ruolo dei Professori Ordinari 2015-2019	31
Figura 39 - Storico Rapporto di Femminilità UniMi per area scientifico disciplinare - Ruolo dei Professori Associati 2015-2019	32
Figura 40- Storico Rapporto di Femminilità UniMi per area scientifico disciplinare - Ruolo dei Ricercatori a tempo indeterminato.....	32
Figura 41 - %Grade A sul totale del personale docente e ricercatore, Confronto Italia - anno solare 2019.....	33
Figura 42 - Fish Diagram - Distribuzione per genere in una tipica carriera accademica (Tutte le aree di studio), UniMi, as 2013 – 2019.....	34
Figura 43 - Fish Diagram - Distribuzione per genere in una tipica carriera accademica (Aree STEM), UniMi, as. 2013 – 2019	35
Figura 44 - Glass Ceiling Index (GCI), Confronto Italia - as 2013 e as 2019	35
Figura 45 - Regime impiego donne/uomini, UniMi – anno solare 2019.....	36
Figura 46 - Composizione per genere delle commissioni di concorso 2013-2020	36
Figura 47 - Progetti finanziati con bandi PRIN e SIR, UniMi, anni solari 2015 – 2019	37
Figura 48 - Finanziamenti per settore ERC, UniMi, anni solari 2015 – 2019.....	37
Figura 49 - PI per settore ERC, UniMi, anni solari 2015 – 2019	37
Figura 50 - Tesi di Laurea per genere relatore, UniMi, anni solari 2016-2019	37
Figura 51 - Composizione % PTAB (a tempo indeterminato e determinato) per genere e area funzionale, Confronto Italia, as 2019.....	38
Figura 52 – Storico PTAB (a tempo indeterminato e determinato) per genere e area funzionale, UniMi, anni solari 2016-2019	38
Figura 53 – PTAB di ruolo, Forbice delle carriere, UniMi, anni solari 2015-2019.....	39
Figura 54– Composizione del personale tecnico, amministrativo e bibliotecario per categoria e genere, 2019.....	39
Figura 55 – Età media del personale tecnico-amministrativo per genere e categoria, Confronto Italia, anno solare 2019.....	39
Figura 56 – Distribuzione PTAB per categoria, fasce di età e genere, UniMi, anno solari 2019	40

Figura 57 – Composizione %PTAB per genere e titolo di studio, UniMi – anno solare 2019	40
Figura 58– Composizione %PTAB per genere e tipologia contrattuale, UniMi – anno solare 2019	41
Figura 59 - Storico composizione %PTA per genere e regime d’impiego, UniMi, anni solari 2015 – 2019.....	41
Figura 60 - Composizione %PTAB per genere e fasce di anzianità, UniMi – anno solare 2019	42
Figura 61 - Composizione %PTAB per genere, categoria e fasce d’anzianità aziendale, UniMi – anno solare 2019.....	42
Figura 62 - Numero di giorni medi di assenza per genere e per causa dell’assenza, UniMi – anno solare 2019	43
Figura 63 - Indice di compensazione (assunti/cessati) per genere e per categoria, UniMi – anno solare 2019.....	43
Figura 64 - Indice di turnover complessivo per genere e per categoria, UniMi – anno solare 2019	43
Figura 65 - Indennità di responsabilità, UniMi, anni solari 2016 – 2018	44
Figura 66 - Indennità di posizione (Cat. EP), UniMi, anni solari 2016 – 2018	44
Figura 67 - Composizione di genere nella governance di Ateneo, UniMi – anno solare 2018	45
Figura 68 - I destinatari delle politiche di conciliazione vita-lavoro e le modalità di erogazione dei contributi	48