



## INDICE

INTRODUZIONE DEL RETTORE E DELLA PRORETTRICE A LEGALITÀ TRASPARENZA E PARITÀ DEI DIRITTI.....	3
INTRODUZIONE DEL DIRETTORE GENERALE.....	4
1. CHE COS'È IL BILANCIO DI GENERE .....	7
2. CONTESTO NORMATIVO.....	8
2.1. IL QUADRO DI RIFERIMENTO INTERNAZIONALE ED EUROPEO .....	8
2.2. IL QUADRO DI RIFERIMENTO NAZIONALE.....	8
2.3. LA DISCIPLINA INTERNA ALL'ATENEO E GLI ORGANI E LE FIGURE PREVISTE A TUTELA DELL'UGUAGLIANZA .....	10
3. IL PROGETTO .....	13
3.1. PRIMO RAPPORTO SU GENERE E CARRIERE .....	13
3.2. AVVIO DEL PROGETTO DI REDAZIONE DEL BILANCIO DI GENERE 2019.....	13
3.3. RILEVAZIONE DATI E INFORMAZIONI.....	14
4. ANALISI DI CONTESTO.....	16
4.1. COMPONENTE STUDENTESCA - I CORSI DI STUDIO .....	16
4.2. COMPONENTE STUDENTESCA- I CORSI POSTLAUREA .....	23
4.3. DOCENTI E RICERCATRICI/RICERCATORI.....	27
4.4. PERSONALE TECNICO, AMMINISTRATIVO E BIBLIOTECARIO .....	35
4.5. INCARICHI ISTITUZIONALI E DI GOVERNO .....	41
5. AZIONI PER LA PARITÀ DI GENERE .....	42
5.1. PIANO AZIONI POSITIVE.....	42
5.2. AZIONI ADOTTATE DALL'ATENEO.....	43
6. CICLO DI BILANCIO DI GENERE E CICLO DEL BILANCIO DI ATENEO.....	62

## 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. Si tratta di un meccanismo utile per mettere a fuoco le criticità ancora esistenti nella realtà accademica e per 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 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 in questo tipo di indagini.

## 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.



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

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



## 1. CHE COS'È IL BILANCIO DI GENERE

Il Bilancio di genere è uno strumento di *gender mainstreaming* essenziale per promuovere l'uguaglianza di genere nelle diverse componenti dell'Università. Con l'adozione di tale strumento conoscitivo, basato su dati qualitativi e quantitativi, si intendono orientare le azioni di promozione 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, nell'intento di migliorare il benessere lavorativo e creare un ambiente inclusivo.

Nella redazione del presente documento si è fatto riferimento alle *Linee guida per il bilancio di genere negli atenei Italiani* della Conferenza dei Rettori delle Università italiane (CRUI, settembre 2019), adottando un approccio di graduale e progressivo di adeguamento alle stesse.

Il Bilancio di genere dell'Università degli Studi di Milano è, anzitutto, un importante e rigoroso strumento di analisi del contesto. Si è condotta, infatti, un'analisi della serie storica della distribuzione di genere delle diverse componenti che studiano e lavorano all'interno dell'Università, nonché degli Organi di Governo. Le osservazioni riportate dal documento utilizzano l'analisi dei dati del personale accademico (docenti, ricercatori e assegnisti), il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario, le studentesse, gli studenti e i dottorandi.

L'analisi dei dati disaggregati all'interno dell'Ateneo forniscono 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 si riportano le diverse politiche, misure, azioni positive, attività istituzionali, scientifiche, didattiche, seminariali, culturali e di disseminazione sul territorio adottate dall'Ateneo negli ultimi cinque anni per la promozione delle pari opportunità in tutti i contesti. Con questo sguardo a trecentosessanta gradi si auspica di promuovere una forte sinergia tra le diverse realtà e i soggetti promotori delle attività *gender equality*, oltre ad un confronto attivo sulla materia.

In termini più generali, attraverso l'adozione di una prospettiva di genere, 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 in questo ambito.

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 alla propria funzione istituzionale.

## 2. CONTESTO NORMATIVO

### 2.1. Il 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 e 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. Il 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.

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. La 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**

*1. 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 vede il coinvolgimento del CUG e 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:

- Rettorato alla Legalità, Trasparenza e Parità dei diritti
- Comitato Unico di Garanzia
- Consigliere/a di Fiducia
- Garante degli Studenti

## 3. IL PROGETTO

### 3.1. PRIMO RAPPORTO SU GENERE E CARRIERE

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.

### 3.2. AVVIO DEL PROGETTO DI REDAZIONE DEL BILANCIO DI GENERE 2019

Il [Piano Strategico 2020-2022](#) 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. Nei mesi di luglio e settembre hanno avuto luogo degli incontri prodromici alla costituzione dello stesso, nonché allo studio delle linee guida pubblicate dalla CRUI per la redazione del bilancio. Agli incontri hanno preso parte, oltre alla prorettrice, una docente e una rappresentante della componente amministrativa.

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** per il triennio 2019-22 composto da entrambi i generi. Sono componenti del Gruppo: la prorettrice delegata a Legalità, trasparenza e parità di diritti; la Presidente del CUG; la Delegata per Disabilità e handicap; il Direttore Generale; un ordinario di Politica economica; la Dirigente responsabile della Direzione Bilancio, contabilità e programmazione finanziaria; la Dirigente responsabile della Direzione Risorse umane; la Responsabile del Settore Gestione Giuridica del PTA e Politiche per il Personale; la Responsabile dell'Ufficio Welfare, relazioni sindacali e pari opportunità; la Responsabile delegata della Direzione Performance, Assicurazione Qualità, Valutazione e Politiche di *Open Science*; la Responsabile dell'Ufficio Performance; la Responsabile dell'Ufficio analisi dei dati; un assegnista; due studentesse e uno studente rappresentanti di diverse liste studentesche.

Tra la fine dell'anno e l'inizio del nuovo il Gruppo ha avviato il processo di redazione del Bilancio facendo riferimento alle Linee Guida della CRUI. In particolare: costituzione del Gruppo di lavoro, definizione del cronoprogramma di massima, identificazione degli attori e delle strutture da coinvolgere nell'intero processo.

Il Gruppo di coordinamento, che sin da ottobre 2019 si incontra regolarmente con cadenza mensile, ha partecipato a incontri e seminari sulle tematiche di genere e organizzato un [webinar sul Bilancio di genere](#) con una esperta rivolto a tutta la comunità accademica. Tale occasione ha consentito di rendere partecipe una platea più ampia di soggetti dell'iniziativa dell'Ateneo di dotarsi di un Bilancio di genere.

### 3.3. RILEVAZIONE DATI E INFORMAZIONI

L'elaborazione dei dati, degli indicatori e degli indici utilizzati per analizzare i fenomeni ha implicato una complessa attività di raccolta e selezione di informazioni su diverse fonti, anche molto eterogenee tra loro, e comportato uno sforzo soprattutto nella sistematizzazione dei dati all'interno dello stesso arco temporale.

Questa attività è stata necessaria sia per effettuare un'analisi storica, sia per raffrontare le diverse dimensioni di genere a livello nazionale (*benchmark*).

Per il calcolo degli indicatori quantitativi si è fatto riferimento principalmente alle banche dati 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 2018-19, mentre per i laureati si è fatto riferimento alle indagini sul profilo dei laureati e condizione occupazionale di Almalaurea fino all'anno solare 2018. 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 2018 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 partire dal conto annuale MEF fino all'anno solare 2018 e, laddove non disponibili, sono state utilizzate le banche dati interne all'Ateneo.

Ai fini della semplificazione della raccolta dei dati disaggregati per genere sono stati predisposti dei *format*:

- Griglia di rilevazione per la raccolta dei dati quantitativi ai fini dell'analisi di contesto (componente studentesca, personale docente e ricercatore; PTA; incarichi istituzionali e di governo)
- Griglia di rilevazione per la raccolta dei dati qualitativi per rendere visibili e valorizzare le molteplici attività che a vario livello l'Ateneo ha prodotto nel corso degli anni
- Identificazione delle tematiche di interesse, tra le quali lo studio e la redazione di un documento per un approccio di genere al linguaggio amministrativo.

Il processo di raccolta dei dati ha visto il coinvolgimento di molteplici uffici e figure dell'Ateneo.

Successivamente all'acquisizione dei dati e delle informazioni sono stati elaborati tabelle e grafici ed è stata 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.

# IL CONTESTO



## 4. 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

### 4.1. COMPONENTE STUDENTESCA – I 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 e 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 risulta essere superiore a quella degli studenti, in particolare nell'anno accademico 2018/19 si riscontra una composizione femminile pari al 59,01% contro il 40,99% di quella maschile. Inoltre, la percentuale di studentesse dell'Ateneo è sempre presente in misura superiore alla media nazionale italiana, pari al 55,23% nel 2018/19.

La distribuzione immatricolazioni per voto di maturità e genere nell'Ateneo (Fig. 2) evidenzia una migliore performance scolastica delle studentesse iscritte nell'anno accademico 2018/19 che hanno conseguito un voto di maturità più elevato di quello degli studenti: quasi un quarto del totale delle studentesse infatti registra un voto uguale o maggiore di 90 (24,74%), contro una percentuale del 15,88% degli studenti.

Infine, tra gli studenti è nettamente più elevata la percentuale della fascia di voto inferiore (dal 60 al 69): sono il 31,3% degli iscritti UniMi, contro il 18,38 delle iscritte.

Per quanto riguarda la distribuzione di iscritte/i per area di studio e genere nell'a.a. 2018/19 a livello nazionale - in aree di studio non presenti in UniMi - si nota una netta sproporzione di genere a favore maschile nell'area "Ingegneria, Manifattura e Costruzioni" (71,26% contro il 28,74%) e una ancora più evidente a favore femminile nell'area "Educazione" (91,78% contro 8,22%).

Per quanto riguarda i dati delle altre aree, per le quali è possibile una comparazione tra l'Ateneo e la media nazionale, si nota innanzitutto un andamento abbastanza simile (tranne nell'area "Business, Amministrazione e Diritto" in cui la componente femminile è maggiore in UniMi rispetto al dato italiano, e nell'area "Servizi", in cui in UniMi prevale nettamente la componente maschile). Le altre aree che possiamo definire "segregate" (cioè con la presenza di un genere uguale o superiore al 60%) sia a livello nazionale che in UniMi (di cui si riportano i dati) sono:

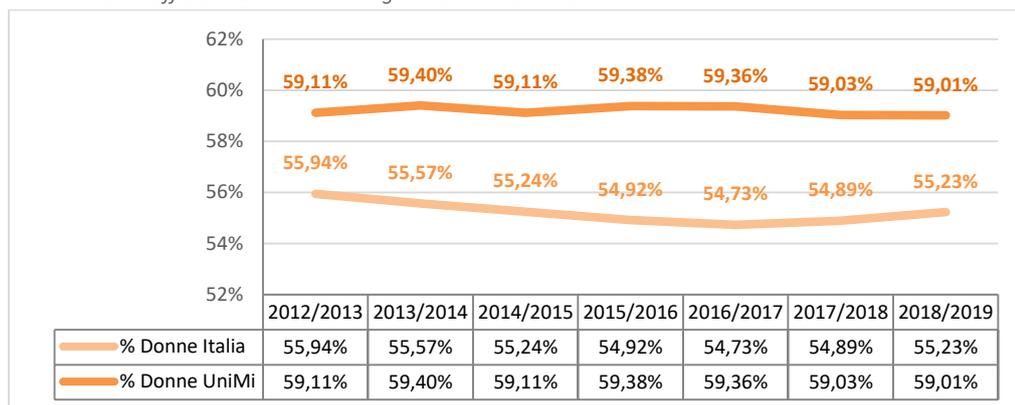
- Arte e Scienze Umane – 68,18% femminile contro 31,82% maschile;
- Salute e Benessere – 67,31% femminile contro 32,69% maschile;
- Informatica e tecnologie della comunicazione – 87% maschile contro 13% femminile

Da un confronto con i dati nazionali emerge che la componente di studentesse sia maggiore di quella degli studenti sia a livello italiano che in UniMi, dove la presenza femminile è ancora più accentuata (di circa 3 punti percentuali rispetto al dato nazionale, in tutti gli anni).

Tra gli anni accademici 2012/13 e 2018/19, sia a livello italiano sia in Ateneo, si evidenzia un leggero e costante aumento degli studenti rispetto alle studentesse, anche se non particolarmente significativo (lo scostamento massimo è di 1,5 punti percentuali).

Figura 1- Storico percentuali immatricolati donne – Confronto Italia

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



La figura che segue consente di confrontare la "preparazione in ingresso" tra i due generi. Il voto "100" è trattato come classe a parte.

Figura 2 – Distribuzione immatricolazioni per voto di maturità e genere, UniMi - a.a. 2018/19

Fonte: UniMi – Cruscotto di Ateneo

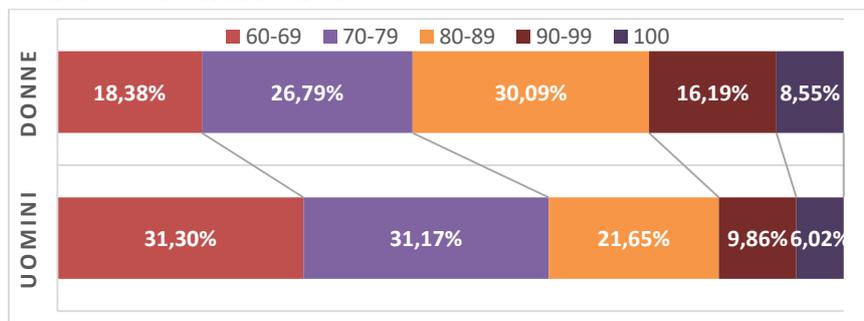


Figura 3- Distribuzione iscritti/e per area di studio e genere, confronto Italia - a.a. 2018/19

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

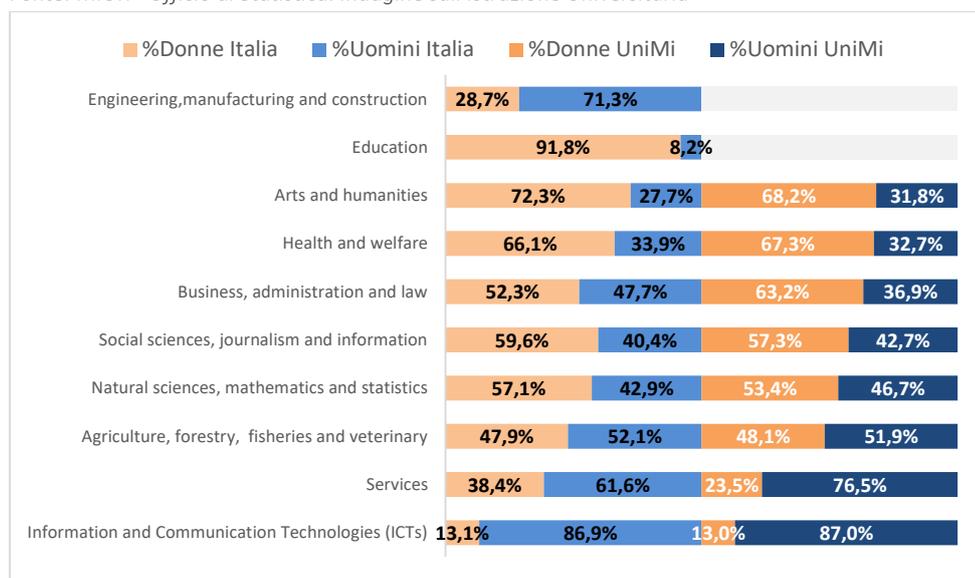


Figura 4 - Distribuzione iscritti/e per tipo corso e genere, confronto Italia - a.a. 2018/19

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

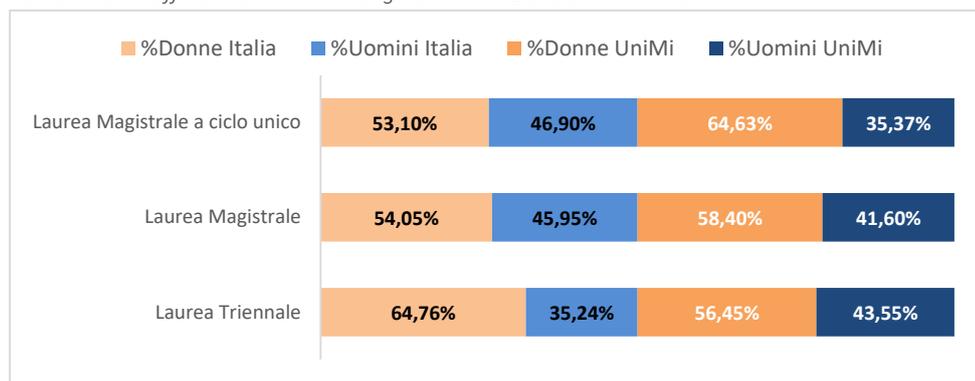


Figura 5 - Serie storica componente studentesca per genere – Confronto Italia

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

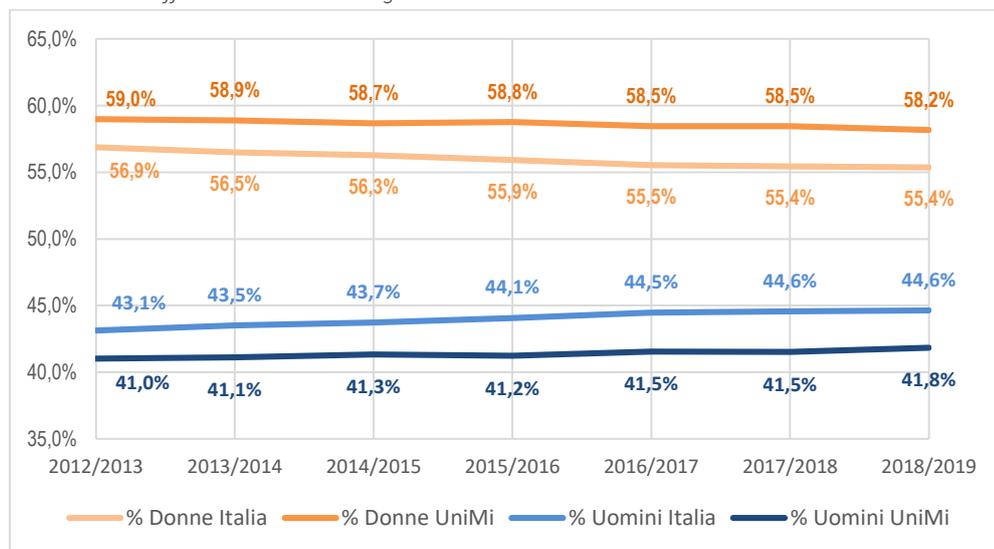
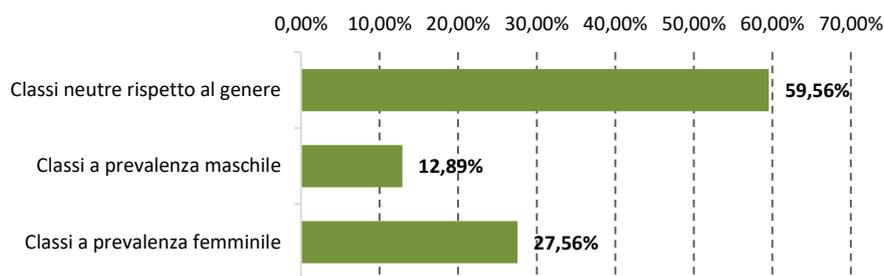


Figura 6 - Percentuale di corsi di studio segregati (a prevalenza\* maschile, femminile, o neutri rispetto al genere), UniMi - a.a. 2018/19  
 Fonte: Anagrafe Nazionale Studenti



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

## ◆ AMBITO B: MOBILITÀ

Figura 7 - Distribuzione iscritti/e per provenienza geografica, UniMi - a.a. 2018/19  
 Fonte: Anagrafe Nazionale Studenti

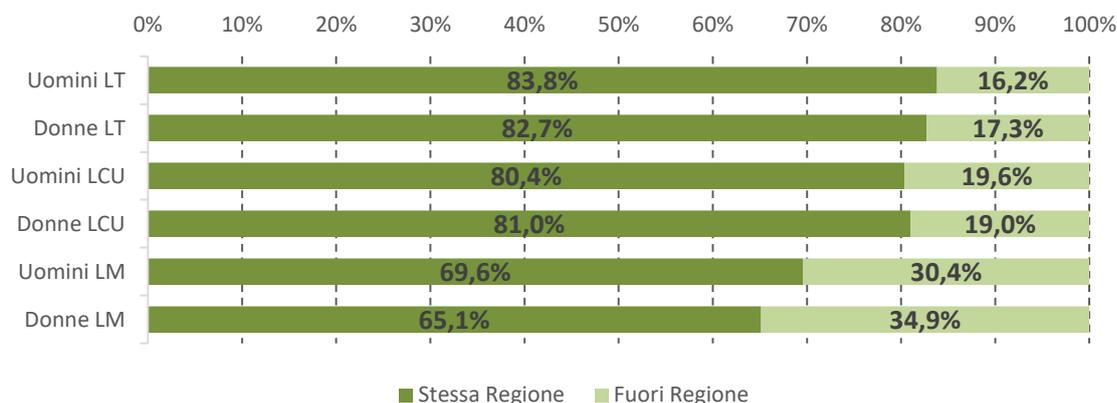
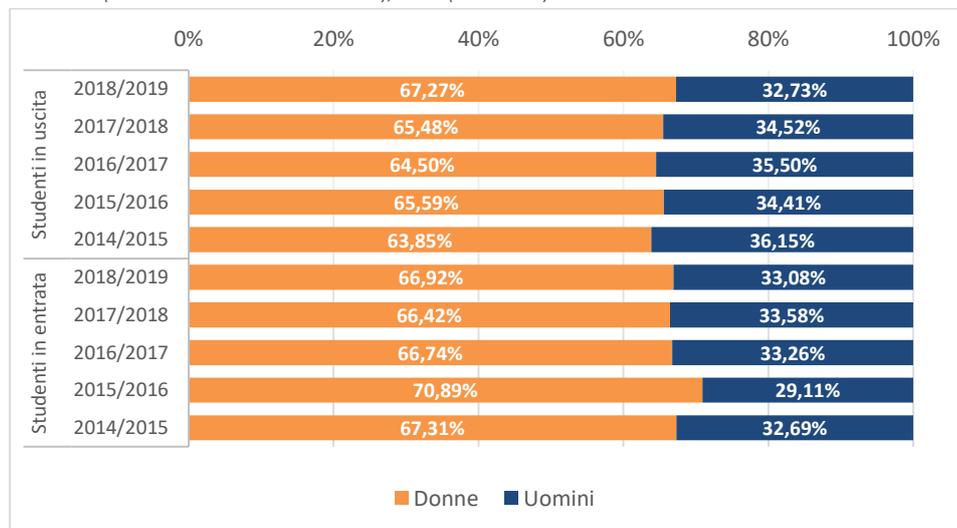


Figura 8 - Percentuale di studenti/studentesse in programmi di studio internazionali, UniMi - a.a. 2014/15 -2018/19  
 Fonte: IN (UniMi – Cruscotto di Ateneo), OUT (DB Indire)



◆ **AMBITO C: PERFORMANCE NEGLI STUDI**

Figura 9 - Composizione dei laureati per genere, UniMi – anno solare 2018  
 Fonte: Almalaurea – Profilo dei laureati

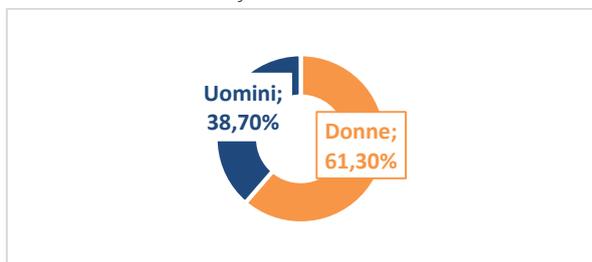


Figura 10 - Percentuale laureati/e in corso, UniMi – anno solare 2018  
 Fonte: Almalaurea – Profilo dei laureati

Tipo Corso	Laureati In Corso	
	Donne	Uomini
Lauree Triennali	63,4%	36,6%
Lauree Ciclo Unico	60,6%	37,9%
Lauree Magistrali	60,9%	38,4%
<b>Totali</b>	<b>62,3%</b>	<b>37,3%</b>

Figura 11 - Serie storica del voto medio di laurea e ritardo (lauree triennali) per genere, UniMi - anni solari 2014-2018  
 Fonte: Almalaurea – Profilo dei laureati

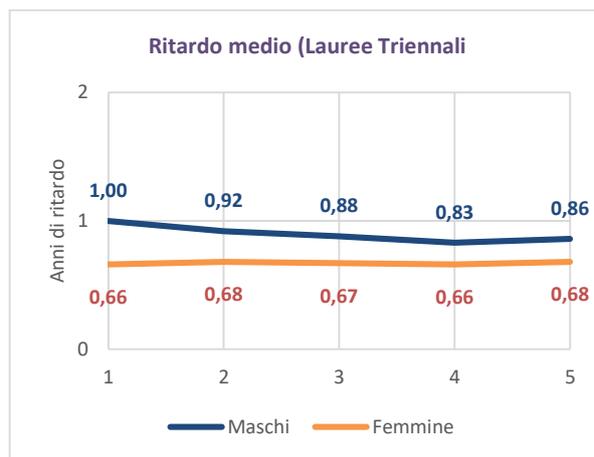
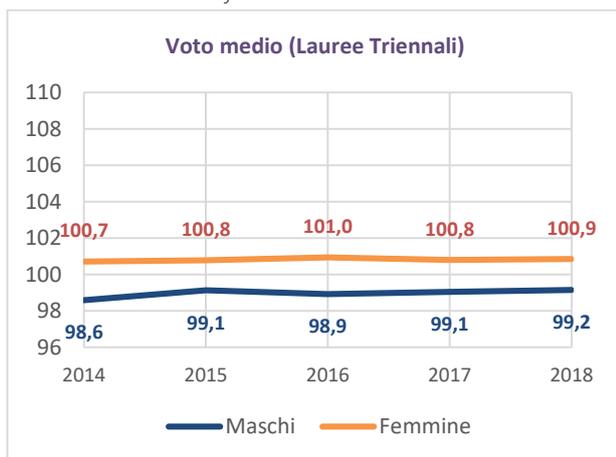


Figura 12 - Serie storica del voto medio di laurea e ritardo (lauree Magistrali) per genere, UniMi - anni solari 2014-2018  
 Fonte: Almalaurea – Profilo dei laureati

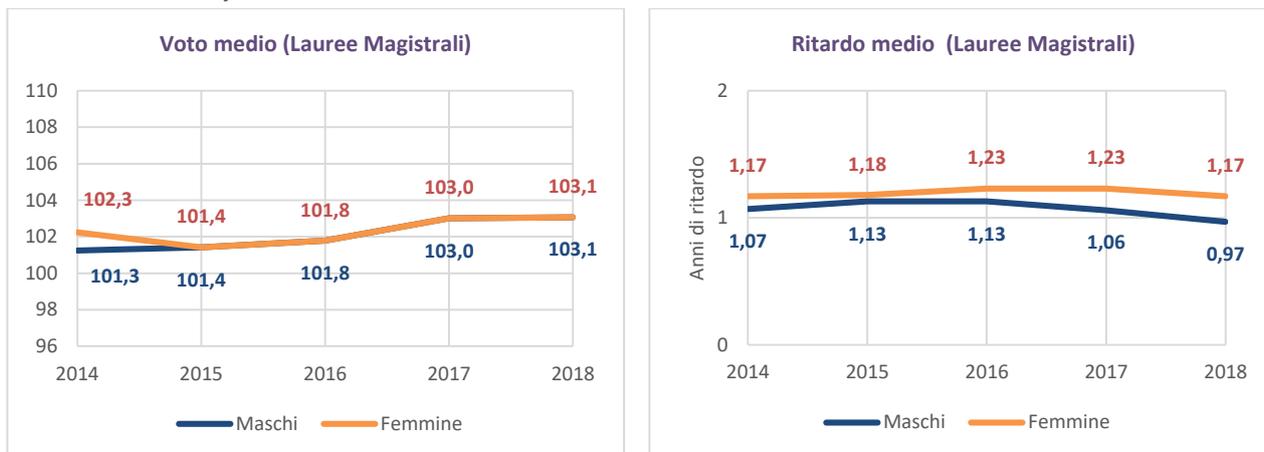


Figura 13 - Serie storica del voto medio di laurea e ritardo (lauree a ciclo unico) per genere, UniMi - anni solari 2014-2018  
 Fonte: Almalaurea – Profilo dei laureati

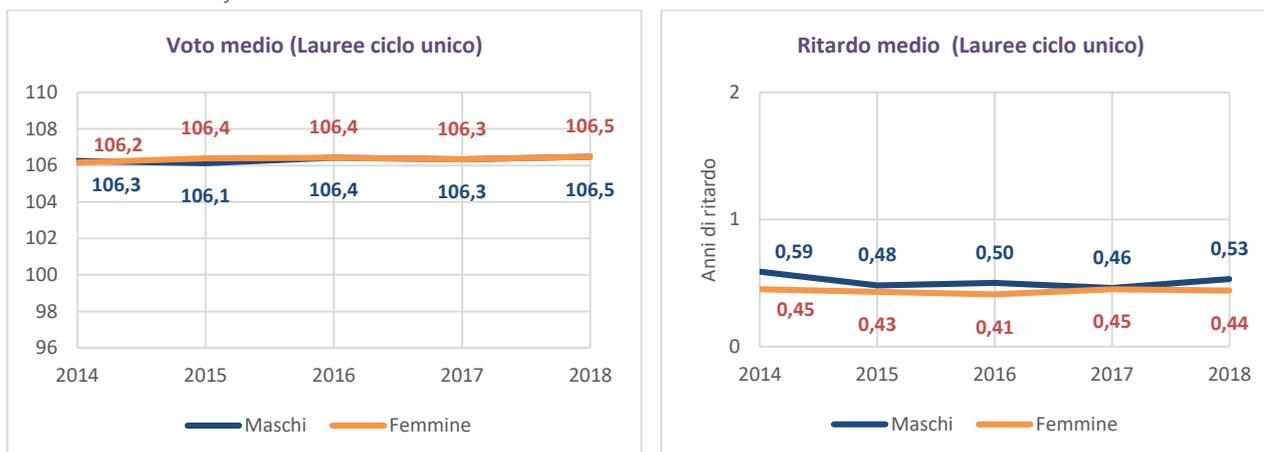
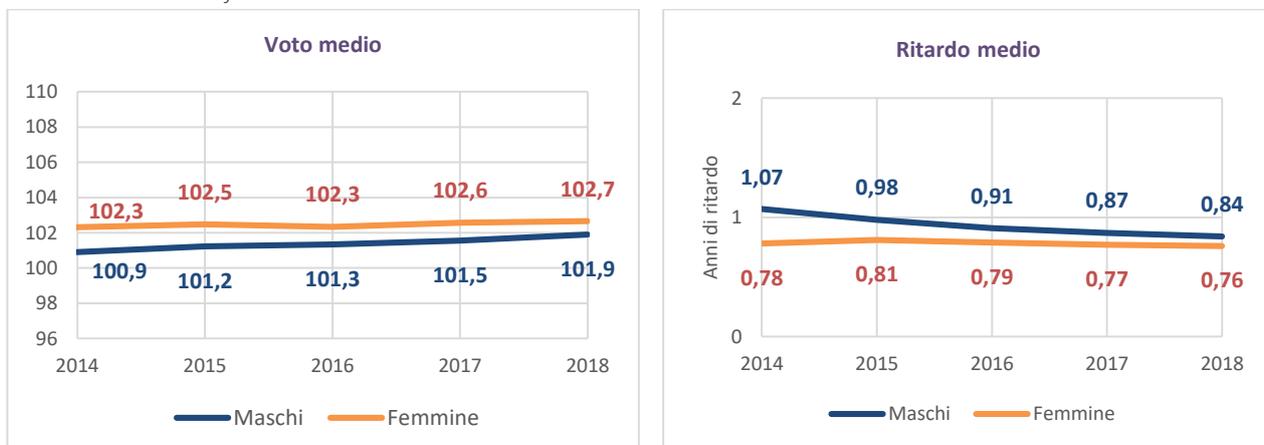


Figura 14 - Serie storica del voto medio di laurea e ritardo (tutte le lauree) per genere, UniMi - anni solari 2014-2018  
 Fonte: Almalaurea – Profilo dei laureati



◆ **AMBITO D: TASSO OCCUPAZIONE LAURATE/I**

I dati Almalaurea sui tassi di occupazione delle laureate e dei laureati dell'Ateneo mettono in luce un fenomeno interessante: se da una parte le donne hanno ormai praticamente la stessa occupabilità degli uomini a uno, tre e cinque anni dalla laurea (con delle piccole differenze di punti percentuale), permane un significativo divario nelle retribuzioni sia nel primo ingresso nel mercato del lavoro, sia nello sviluppo di carriera.

Figura 15 - Tasso di occupazione dei laureati/e a 1, 3 e 5 anni dalla laurea, per tipo di corso e genere, UniMi – anno solare 2018  
 Fonte: Almalaurea – Profilo dei laureati

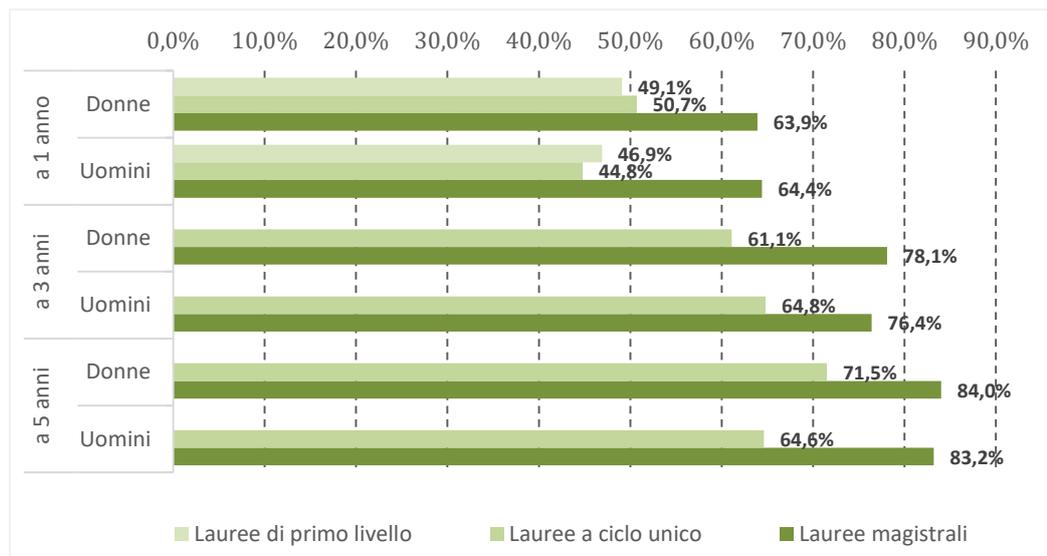
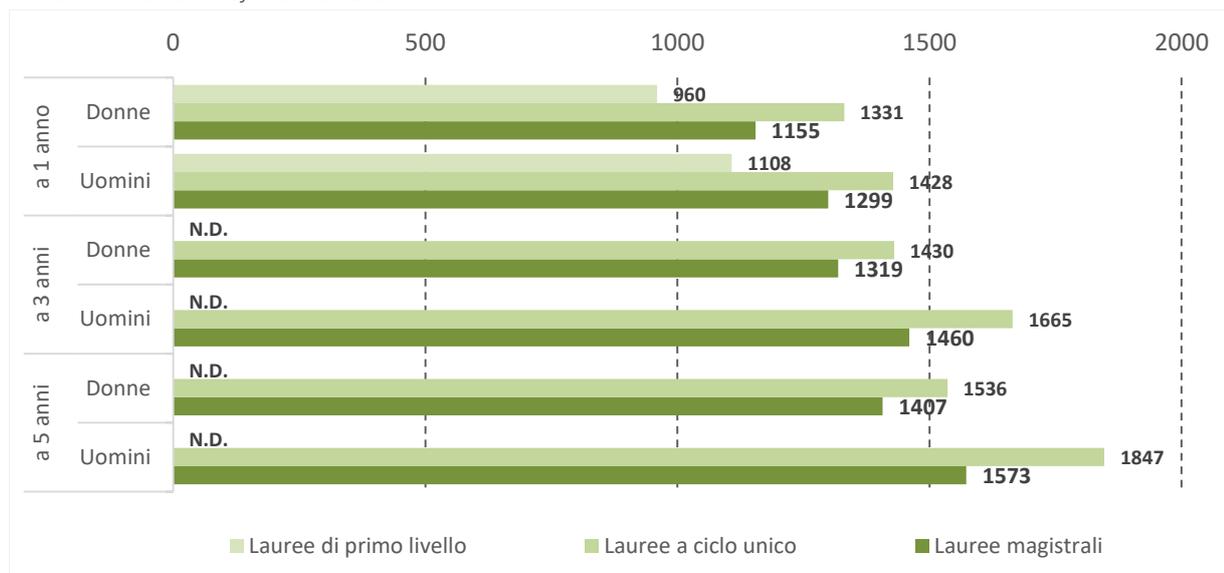


Figura 16 - Retribuzione media mensile dei laureati/e a 1, 3 e 5 anni dalla laurea, per tipo di corso e genere, UniMi – anno solare 2018  
 Fonte: Almalaurea – Profilo dei laureati



## 4.2. COMPONENTE STUDENTESCA - I CORSI POSTLAUREA

Per quanto riguarda i dati relativi ai dottorati di ricerca, in diverse aree di studio è riscontrabile un sostanziale equilibrio di genere. Peraltro, in uno di questi ambiti (*Scienze naturali, matematica e statistica*) il rapporto di genere che si registra nel nostro Ateneo risulta “ribaltato” rispetto al dato nazionale. La media nazionale, infatti, vede gli uomini al 52,4% e le donne al 47,96%, mentre nell’Università degli Studi di Milano le dottorande dell’area Scienze naturali, matematica e statistica arrivano al 53,18%, a fronte di un 46,82% di uomini.

Una significativa prevalenza di donne si ha nell’area *Salute e Benessere* (69,67%) in sostanziale “continuità” rispetto ai dati riguardanti i percorsi di studio universitario.

Un’area nettamente “segretata” nel nostro Ateneo è quella di *Informatica e tecnologie della comunicazione*, in cui le dottorande non raggiungono ancora la soglia del 20%.

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 (53,3% contro un 46,7%) mentre a livello nazionale la situazione è rovesciata (47,8% di donne a fronte di un 52,2% di uomini).

Uno scostamento tra i dati dei/delle dottorandi/e e quelli dei dottori/dottoresse di ricerca si rinviene nell’*Area Business, Amministrazione e Diritto*. Le donne iscritte ai dottorati nell’a.a. 2018-2019 sono pari al 52,13% (superiori alla media nazionale) mentre le dottoresse di ricerca nella medesima area nell’anno solare 2018 sono pari al 45,8 % (inferiori alla media nazionale). Ancora, nell’area *Informatica e tecnologie della comunicazione*, mentre le donne iscritte ai dottorati nell’a.a. 2018-2019 sono pari al 14,81% (inferiori alla media nazionale), le dottoresse di ricerca nella medesima area nell’anno solare 2018 sono pari al 40% (superiori alla media nazionale)

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 17 - Distribuzione iscritti/e ai corsi di dottorato per area di studio, Confronto Italia - a.a. 2018/19

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

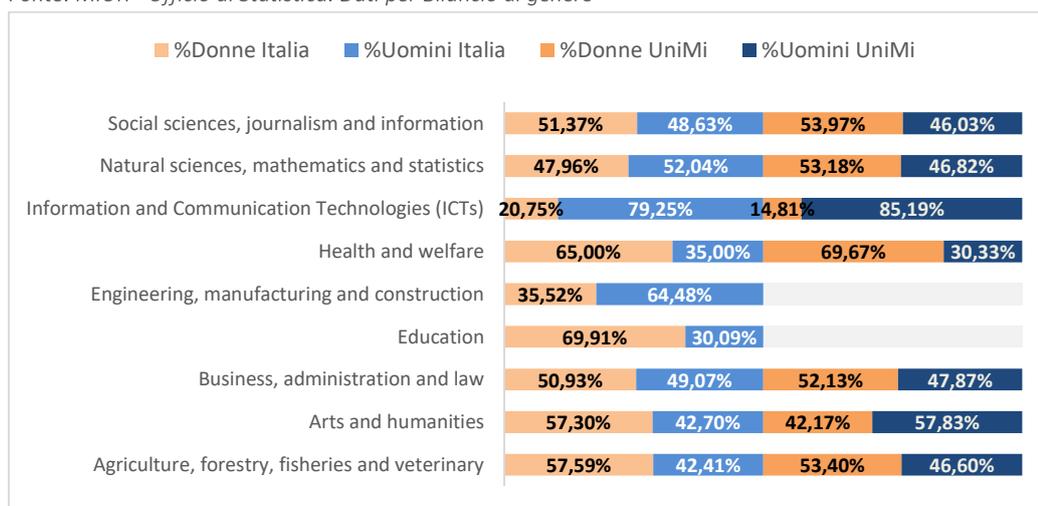


Figura 18 - Serie storica delle iscrizioni ai Dottorati di ricerca per genere, UniMi - aa 2000/01 - 2018/19  
 Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica. Dati per Bilancio di genere

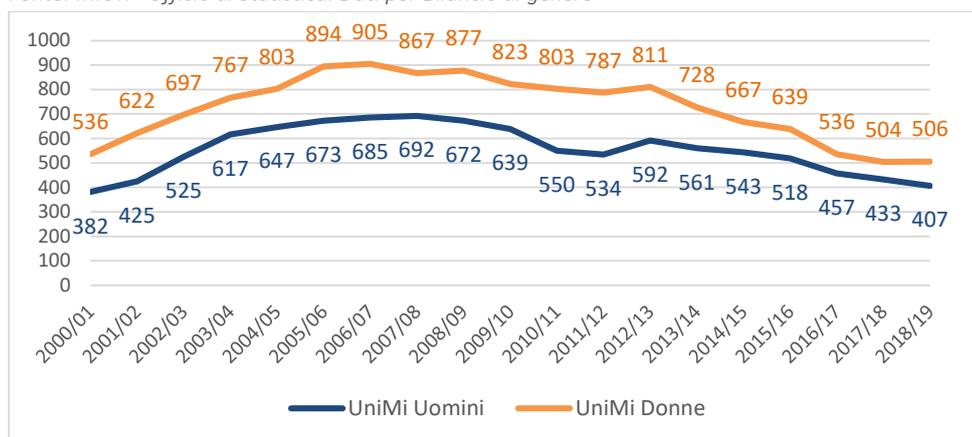


Figura 19 - Distribuzione iscritti ai dottorati di ricerca per genere, Confronto Italia, aa 2000/01 - 2018/19  
 Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica. Dati per Bilancio di genere

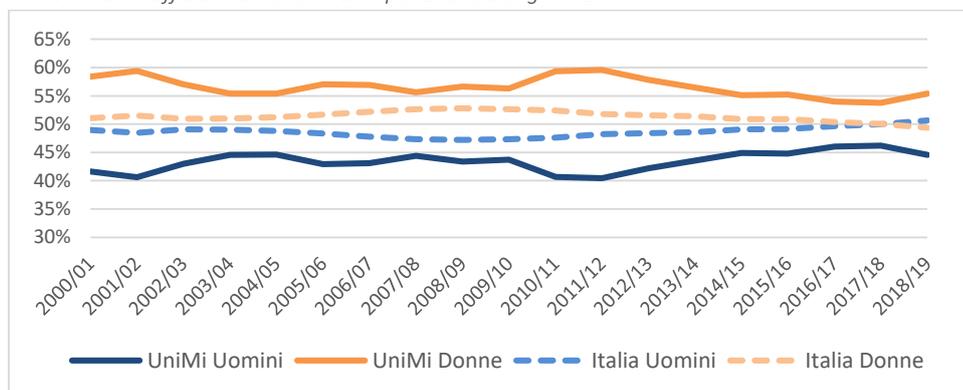


Figura 20 - Quota percentuale delle dottoresse di ricerca, Confronto Italia, anni solari 2016-2018  
 Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica. Dati per Bilancio di genere

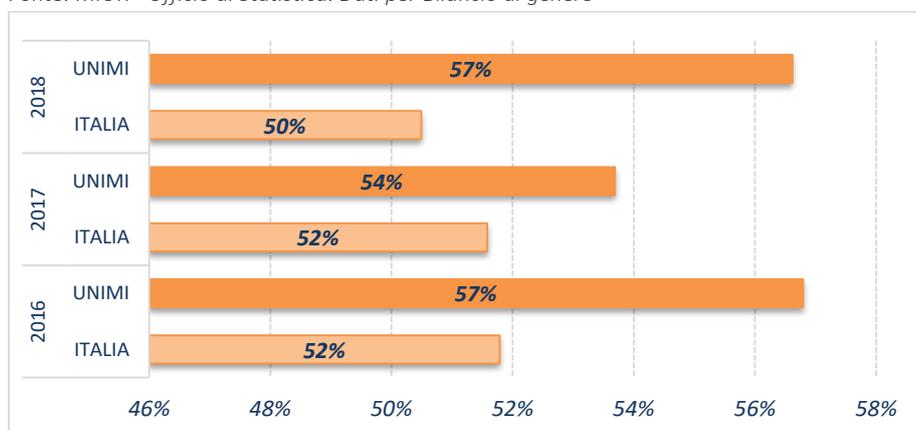


Figura 21 - Storico percentuale delle dottoresse di ricerca, Confronto Italia, anni solari 2000-2018  
 Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica. Dati per Bilancio di genere

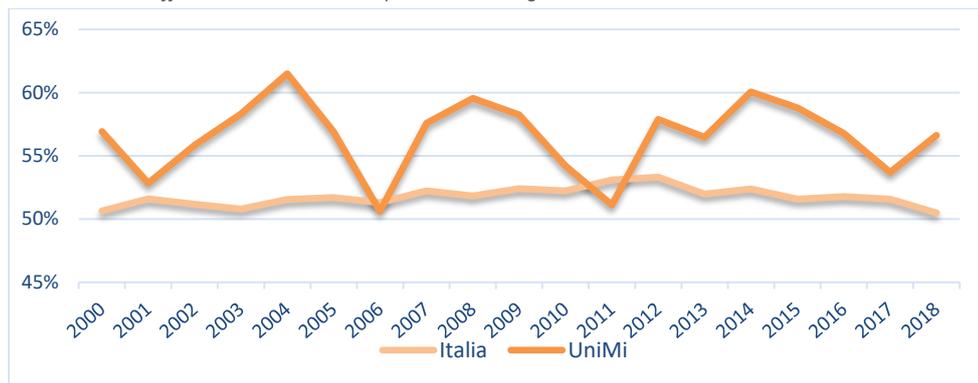
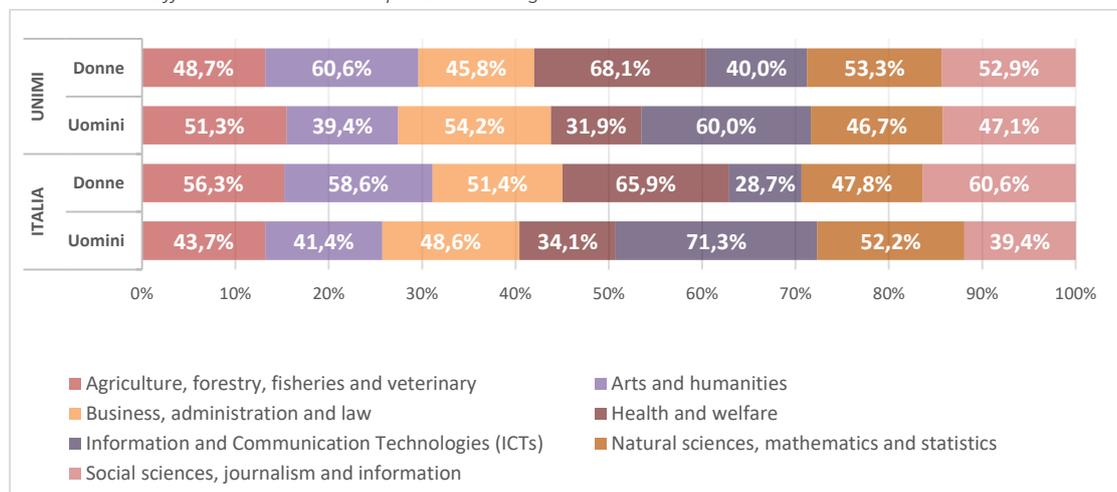


Figura 22 - Distribuzione dottori/dottoresse di ricerca per settori di studio e genere, UniMi - as 2018  
 Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica. Dati per Bilancio di genere



## ◆ AMBITO A2: COMPOSIZIONE SCUOLE DI SPECIALIZZAZIONE

Figura 23 - 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

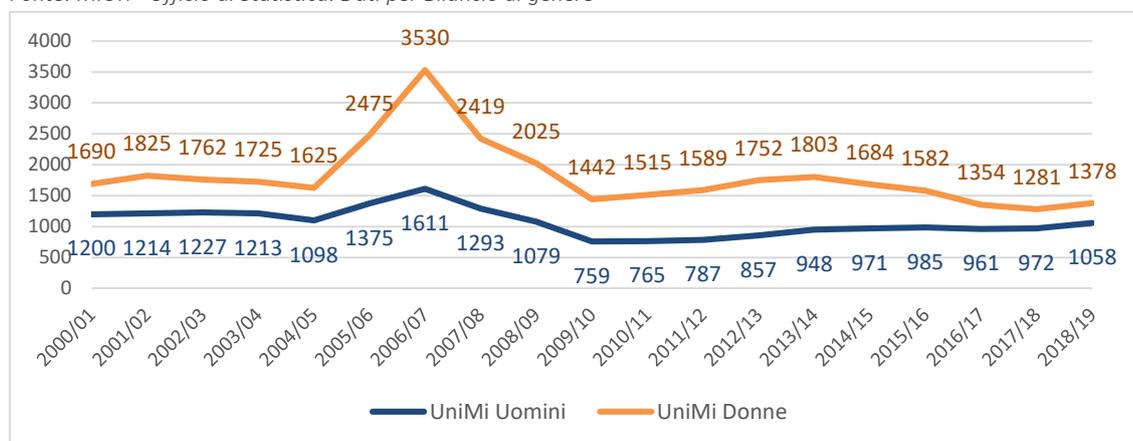
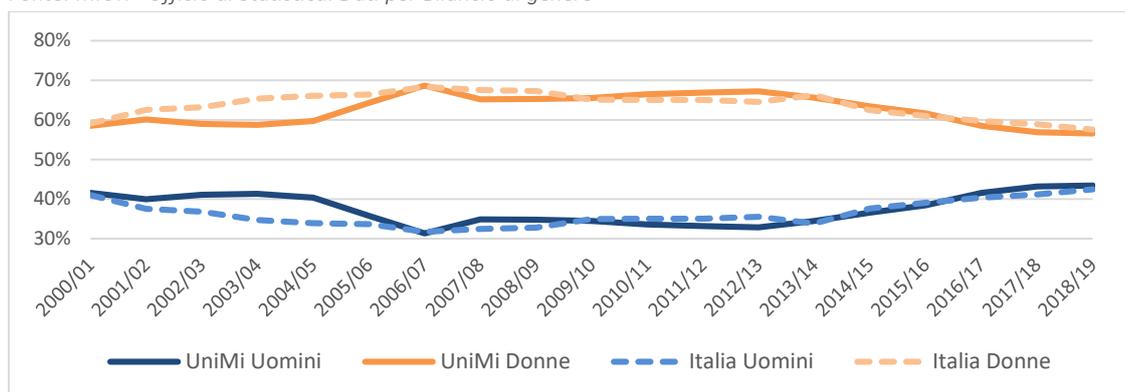


Figura 24 - Distribuzione iscritti alle scuole di specializzazioni per genere, Confronto Italia, aa 2000/01 - 2018/19  
Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica. Dati per Bilancio di genere



### ◆ AMBITO A3: COMPOSIZIONE MASTER

Figura 25 - Serie storica delle iscrizioni ai Master di I e II livello per genere, UniMi, aa 2002/03 - 2018/19  
Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica. Dati per Bilancio di genere

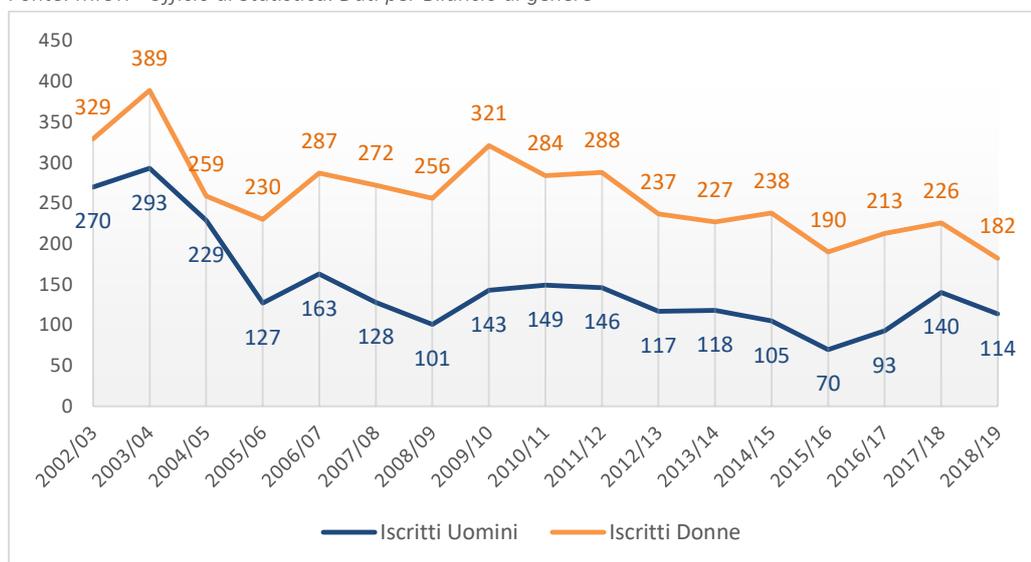
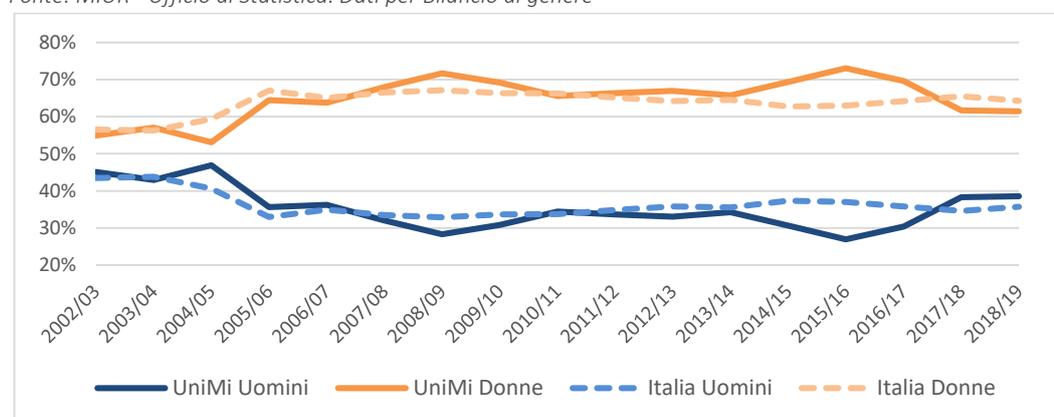


Figura 26 - Distribuzione iscritti ai Master per genere, Confronto Italia, aa 2002/03 - 2018/19  
Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica. Dati per Bilancio di genere



### 4.3. 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 (45,8% di donne e 54,2% 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 38). 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**

Figura 27 - Composizione personale docente per genere e ruolo, UniMi – anno solare 2018

Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica. Rilevazione Personale Docente

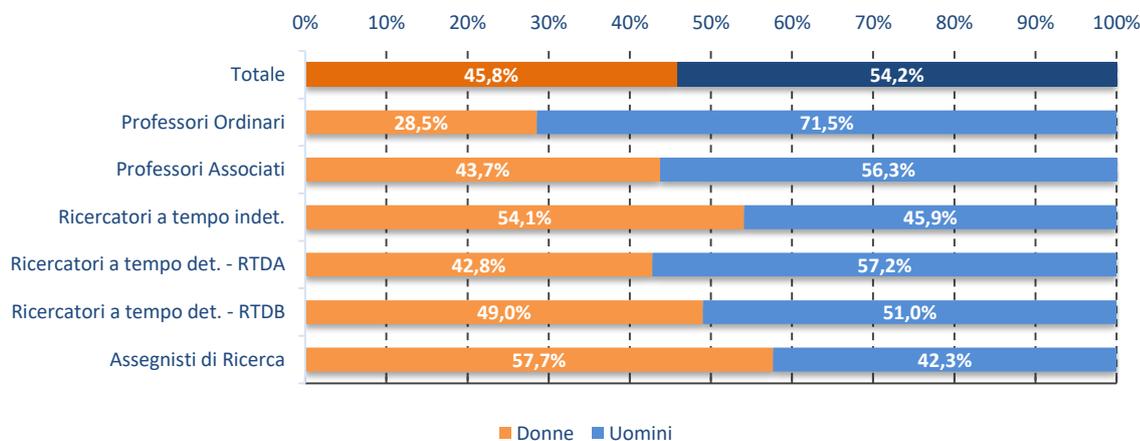


Figura 28 - Serie storica percentuale donne per ruolo, UniMi - anni solari 2012-2018

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

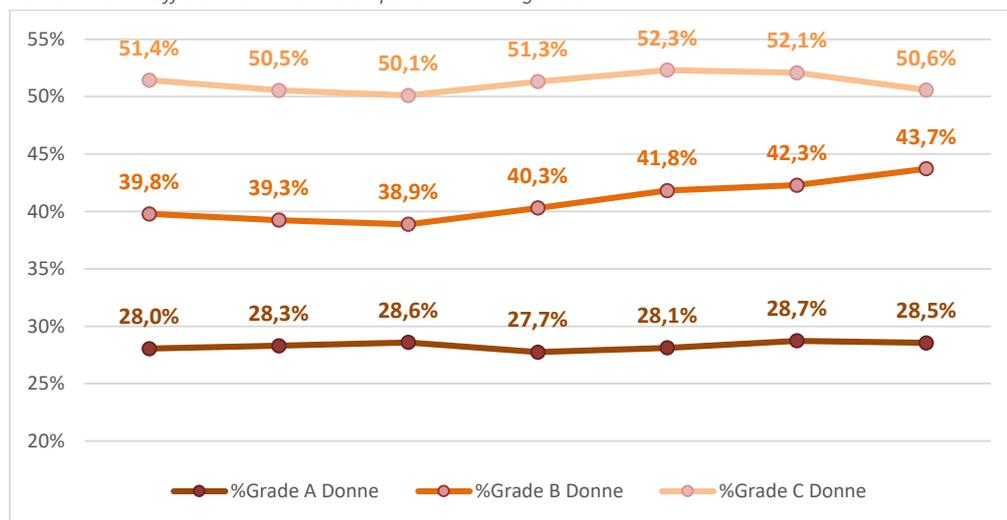


Figura 29 - Distribuzione personale per genere e fasce di età, Confronto Italia - anno solare 2018

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

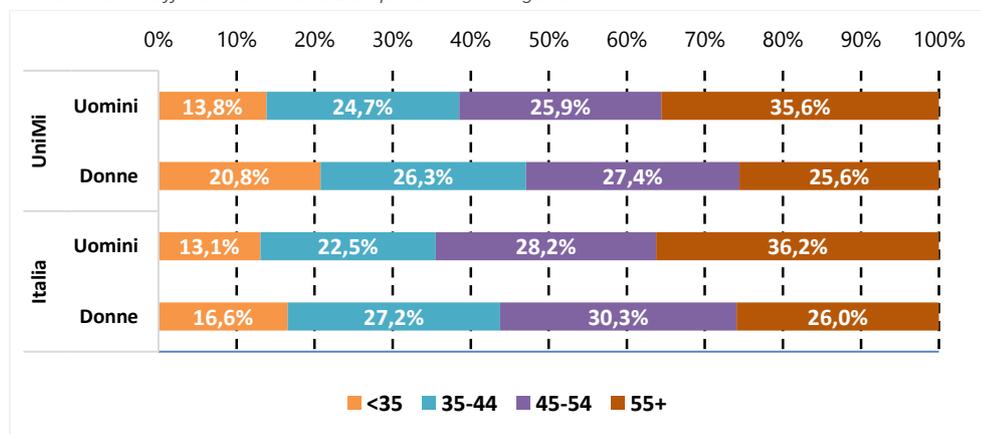


Figura 30 - Età media per genere e ruolo del personale docente e ricercatore\*, UniMi - anno solare 2018

Fonte: MEF - Conto Annuale

Età media		
Ruolo	Donne	Uomini
PO	61	59
PA	53	53
RU	52	52

\*sono esclusi i ricercatori a tempo determinato

Figura 31 - Percentuale di donne PO per Area scientifico-disciplinare, Confronto Italia, anno solare 2018

Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica. Rilevazione Personale Docente

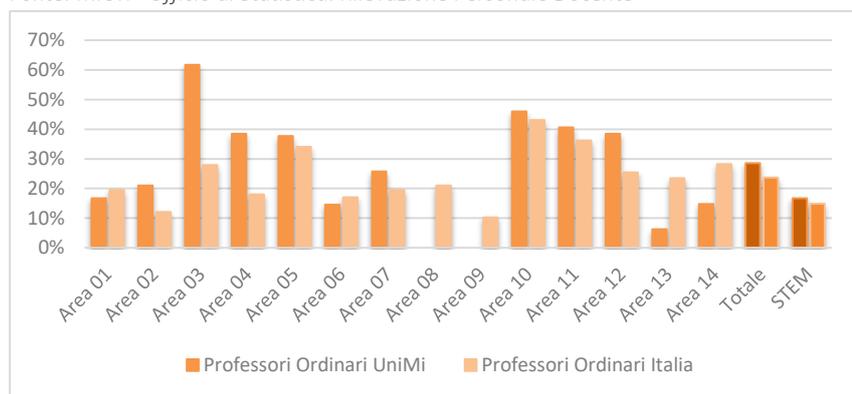


Figura 32 - Percentuale di donne PA per Area scientifico-disciplinare, Confronto Italia, anno solare 2018

Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica. Rilevazione Personale Docente

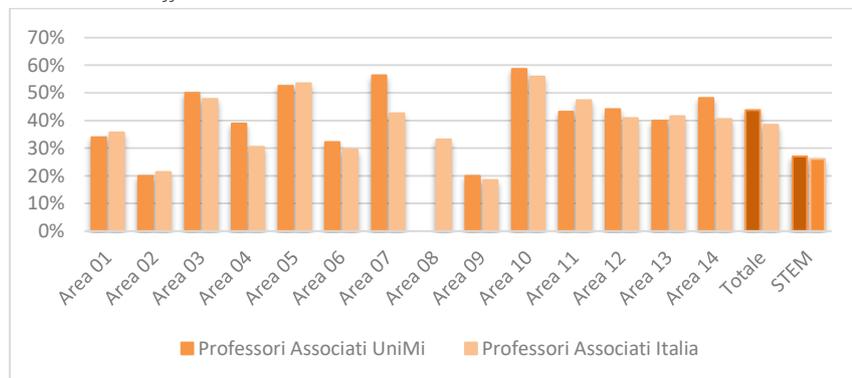


Figura 33 - Percentuale di donne PA per Area scientifico-disciplinare, Confronto Italia, anno solare 2018

Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica. Rilevazione Personale Docente

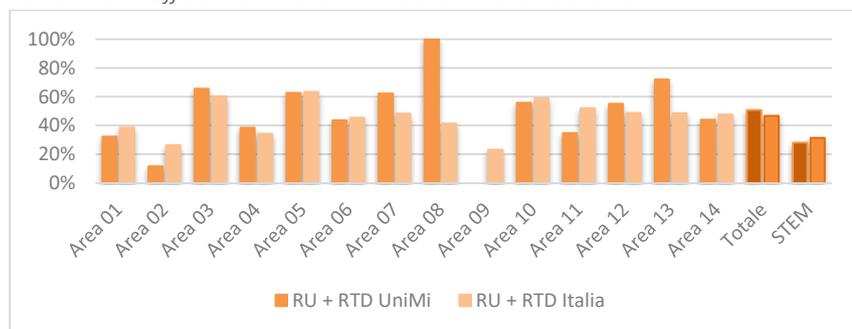
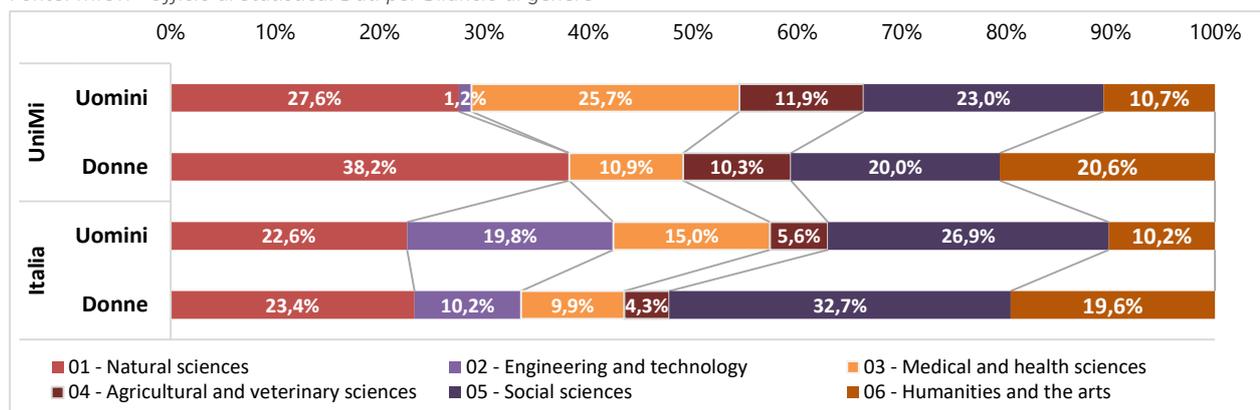


Figura 34 - Distribuzione docenti I Fascia per Field of Research and Development, Confronto Italia - anno solare 2018  
Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica. Dati per Bilancio di genere



### ▪ 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 donne 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

Figura 35 - Storico Rapporto di Femminilità UniMi per area scientifico disciplinare - Ruolo dei Professori

Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica. Rilevazione Personale Docente

Area scientifico-disciplinare	Professori Ordinari				Professori Associati			
	2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018
01 Scienze matematiche e informatiche	0,16	0,17	0,18	0,20	0,49	0,54	0,58	0,51
02 Scienze fisiche	0,31	0,27	0,29	0,27	0,33	0,36	0,32	0,25
03 Scienze chimiche	0,89	1,20	1,50	1,62	1,19	1,20	1,00	1,00
04 Scienza della terra	0,40	0,33	0,50	0,63	0,78	1,13	0,89	0,64
05 Scienze biologiche	0,56	0,58	0,67	0,60	0,96	1,10	1,06	1,11
06 Scienze mediche	0,20	0,17	0,17	0,17	0,40	0,39	0,38	0,47
07 Scienze agrarie e veterinarie	0,30	0,33	0,34	0,35	0,94	1,06	1,20	1,29
08 Ingegneria civile e architettura					0,00	0,00	0,00	0,00
09 Ingegneria industriale e dell'informazione	0,00	0,00	0,00	0,00	0,17	0,14	0,20	0,25
10 Scienze dell'antichità filologico-letterarie e artistiche	0,92	0,96	0,86	0,85	1,63	1,74	1,72	1,42
11 Scienze filosofiche, storiche, pedagogiche e psicologiche	0,67	0,58	0,58	0,68	0,78	0,81	0,77	0,76
12 Scienze giuridiche	0,48	0,58	0,59	0,63	0,66	0,62	0,73	0,79
13 Scienze economiche e statistiche	0,08	0,08	0,12	0,07	0,33	0,40	0,40	0,67
14 Scienze politiche e sociali	0,27	0,21	0,16	0,17	0,35	0,40	0,60	0,93
<b>Totale UniMi</b>	<b>0,38</b>	<b>0,39</b>	<b>0,40</b>	<b>0,40</b>	<b>0,68</b>	<b>0,72</b>	<b>0,73</b>	<b>0,78</b>

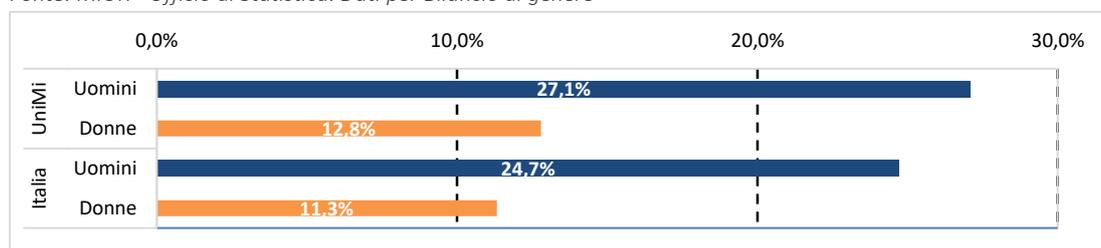
Figura 36 - Storico Rapporto di Femminilità UniMi per area scientifico disciplinare - Ruolo dei Ricercatori a tempo indeterminato  
 Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica. Rilevazione Personale Docente

Area scientifico-disciplinare	2015	2016	2017	2018
01 Scienze matematiche e informatiche	0,77	0,85	0,80	0,78
02 Scienze fisiche	0,15	0,11	0,13	0,15
03 Scienze chimiche	1,80	1,89	2,06	2,25
04 Scienza della terra	0,83	0,50	0,50	1,00
05 Scienze biologiche	2,13	1,97	2,04	2,10
06 Scienze mediche	0,76	0,83	0,92	0,79
07 Scienze agrarie e veterinarie	1,54	1,55	1,43	1,52
08 Ingegneria civile e architettura				
09 Ingegneria industriale e dell'informazione	0,25	0,00	0,00	0,00
10 Scienze dell'antichità filologico-letterarie e artistiche	1,33	1,23	1,35	1,40
11 Scienze filosofiche, storiche, pedagogiche e psicologiche	0,65	0,59	0,76	0,60
12 Scienze giuridiche	1,28	1,55	1,60	1,39
13 Scienze economiche e statistiche	1,00	1,20	1,20	3,00
14 Scienze politiche e sociali	1,38	1,43	1,29	1,14
<b>Totale UniMi</b>	<b>1,12</b>	<b>1,14</b>	<b>1,19</b>	<b>1,18</b>

### ◆ 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.

Figura 37 - %Grade A sul totale del personale docente e ricercatore, Confronto Italia - anno solare 2018  
 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 professori di I fascia, allora potremmo pensare che esista un soffitto di cristallo (*Glass Ceiling*) per cui soltanto gli uomini riescono a raggiungere posizioni apicali nell'ambito universitario.

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. 38) 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 2018: 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 2018.

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 2018 il numero di uomini professori di I fascia è superiore rispetto a quello delle professoresses, sebbene la percentuale di coloro che ottengono un dottorato sia più alta tra le donne rispetto che tra gli 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 poi assume un aspetto simile a quella della figura 38: a conseguire il titolo di dottore di ricerca sono in maggioranza le donne rispetto agli uomini, ma a diventare professore di I fascia sono ancora una volta più gli uomini delle donne – circa il 70% dei professori è uomo, contro il 30% delle professoresses. Ne consegue che, sebbene si tratti un medesimo ambito di ricerca, ancora una volta le donne non riescono a raggiungere posizioni apicali, seppur il numero di dottori di ricerca sia superiore tra le donne rispetto agli uomini.

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 stabile nel tempo pari a 1,48 nel 2013 e nel 2018, più basso rispetto all'indice italiano di 1,73.

Figura 38 - Fish Diagram - Distribuzione per genere in una tipica carriera accademica (Tutte le aree di studio), UniMI, as 2013 – 2018  
 Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica. Dati per Bilancio di genere

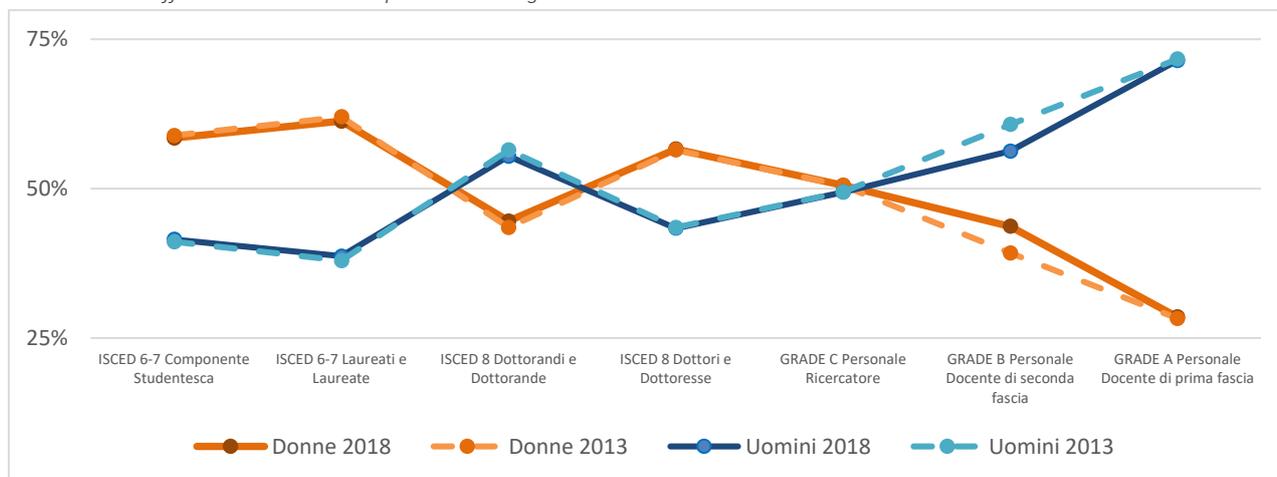


Figura 39 - Fish Diagram - Distribuzione per genere in una tipica carriera accademica (Aree STEM), UniMi, as. 2013 – 2018  
 Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica. Dati per Bilancio di genere

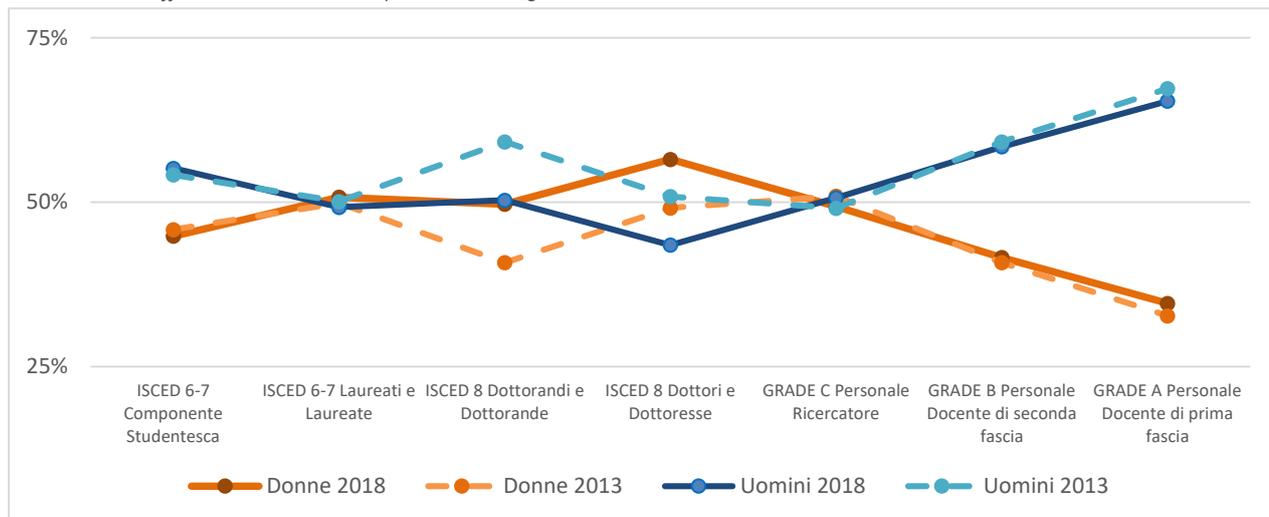
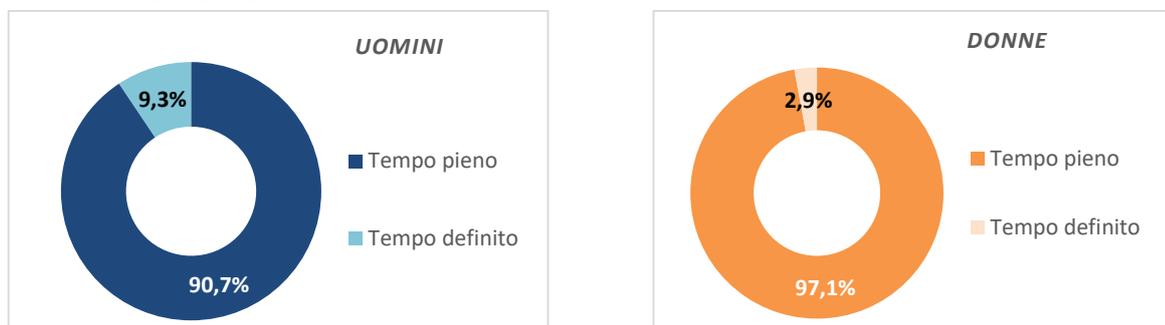


Figura 40 - Glass Ceiling Index (GCI), Confronto Italia - as 2013 e as 2018  
 Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica. Dati per Bilancio di genere



Figura 41 - Regime impiego donne/uomini, UniMi – anno solare 2018  
 Fonte: UniMi – Cruscotto di Ateneo



### ◆ AMBITO C: RICERCA

Figura 42 - 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 43 - Finanziamenti per settore ERC, UniMi, anni solari 2015 – 2019

Fonte: UniMi – Servizi per la Ricerca

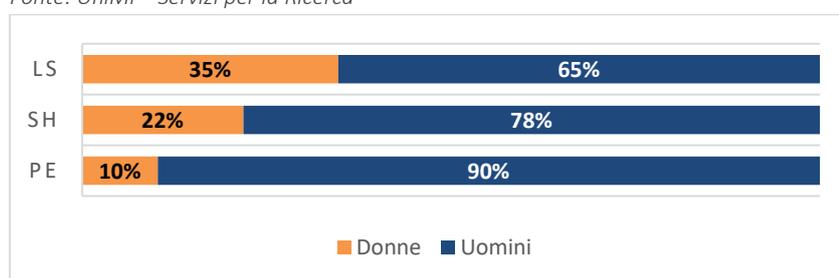
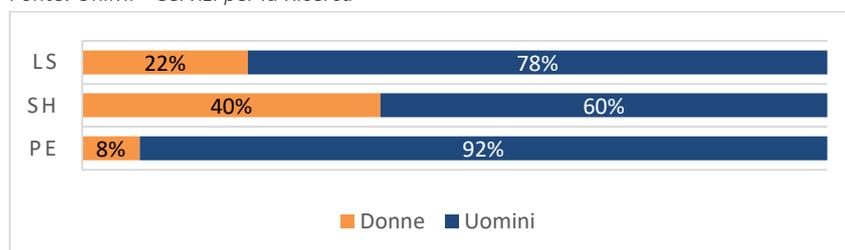


Figura 44 - PI per settore ERC, UniMi, anni solari 2015 – 2019

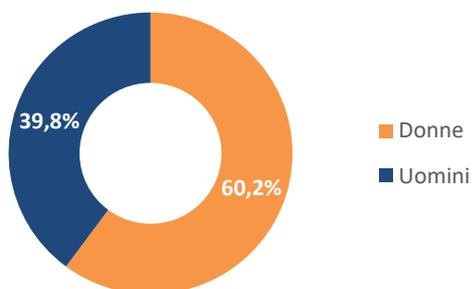
Fonte: UniMi – Servizi per la Ricerca



### ◆ AMBITO D: DIDATTICA

Figura 45 - Tesi di Laurea per genere relatore, UniMi, anni solari 2016-2018

Fonte: UniMi – Cruscotto di Ateneo



## 4.4. Personale Tecnico, Amministrativo e Bibliotecario

### ◆ AMBITO A: COMPOSIZIONE

Il dato relativo al 2018 fa emergere chiaramente come le donne rappresentino la maggior parte del personale tecnico amministrativo in tutte le aree, con la sola eccezione dell'area tecnica, dove gli uomini le superano di 14,4 punti percentuali.

Nel 2018 in tutte le altre aree, e specialmente nell'area socio sanitaria e medico-odontoiatrica (93,8%), amministrativa e amministrativa-gestionale (79,9%) e biblioteche (75,5%) le donne sono presenti in percentuali nettamente superiori rispetto agli uomini. Il divario si restringe invece per quanto riguarda l'area dei servizi generali e tecnici (51,3%) e per la dirigenza amministrativa (50,0%), dove nonostante la femminilizzazione dell'Amministrazione sia schiacciante, le differenze di genere si neutralizzano.

Figura 46 - Composizione % PTAB (a tempo indeterminato e determinato) per genere e area funzionale, Confronto Italia, as 2018

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

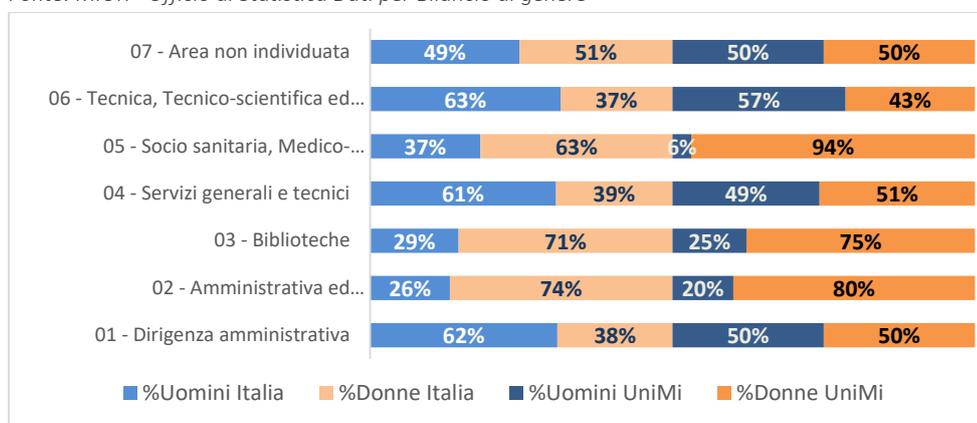


Figura 47 – Storico PTAB (a tempo indeterminato e determinato) per genere e area funzionale, UniMi, anni solari 2016-2018

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

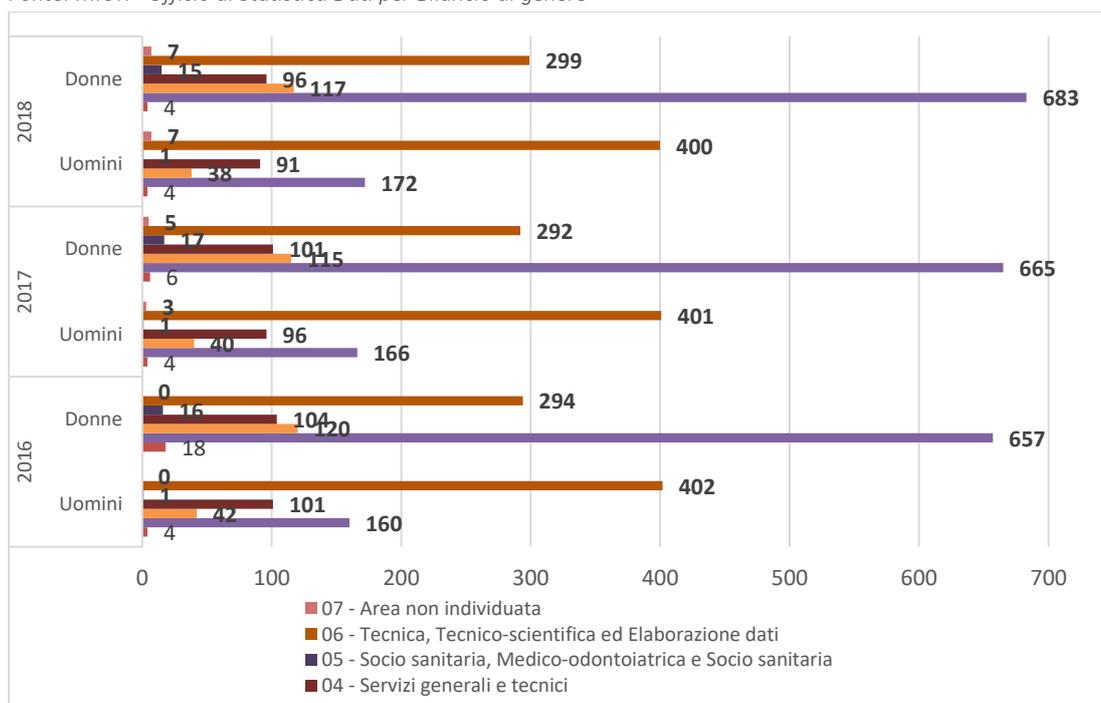


Figura 48– PTAB di ruolo, Forbice delle carriere, UniMi, anni solari 2016-2018

Fonte: MEF – Conto Annuale

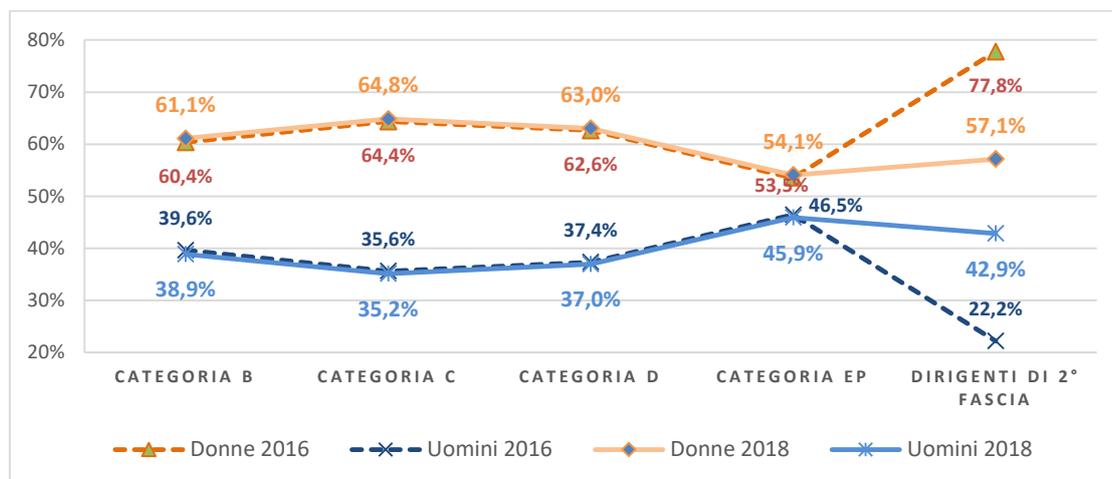


Figura 49 – Distribuzione PTAB per categoria, fasce di età e genere, UniMi, anni solari 2018

Fonte: MEF – Conto Annuale

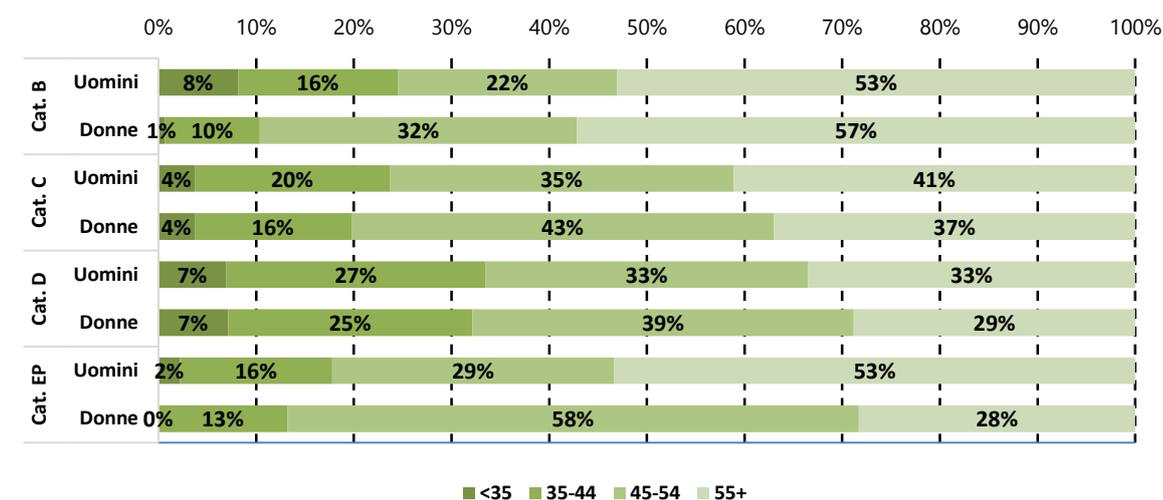


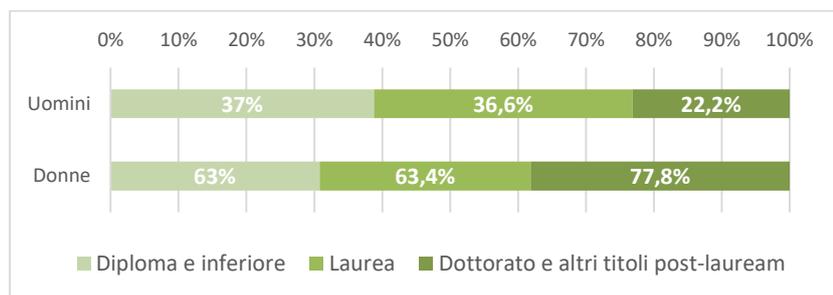
Figura 50 – Età media del personale tecnico-amministrativo per genere e categoria, Confronto Italia, anno solare 2018

Fonte: MEF – Conto Annuale

Categoria	Età Media			
	Italia		UniMi	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Direttori e Dirigenti	54	55	59	55
Categoria EP	54	56	52	54
Categoria D	52	53	49	50
Categoria C	51	51	51	51
Categoria B	53	53	55	52
Collaboratori Esperti Linguistici	56	57	57	62
Media totale	52	52	51	51

Figura 51 – Composizione %PTAB per genere e titolo di studio, UniMi – anno solare 2018

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 57,5% degli assunti con questa tipologia contrattuale sono donne, contro il 42,5% di uomini.

Le donne rappresentano la grande maggioranza (63,3%) di coloro che sono assunti a tempo indeterminato., contro il 36,7% dei colleghi assunti con lo stesso tipo di contratto. Occorre però sottolineare che tali dati riflettono il maggior numero di donne impiegate in Ateneo rispetto agli uomini.

Figura 52– Composizione %PTAB per genere e tipologia contrattuale, UniMi – anno solare 2018/2018

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

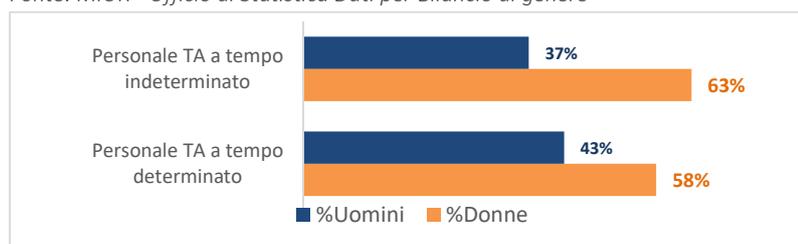


Figura 53 - Storico composizione %PTA per genere e regime d'impiego, UniMi, anni solari 2016 – 2018

Fonte: MEF – Conto Annuale

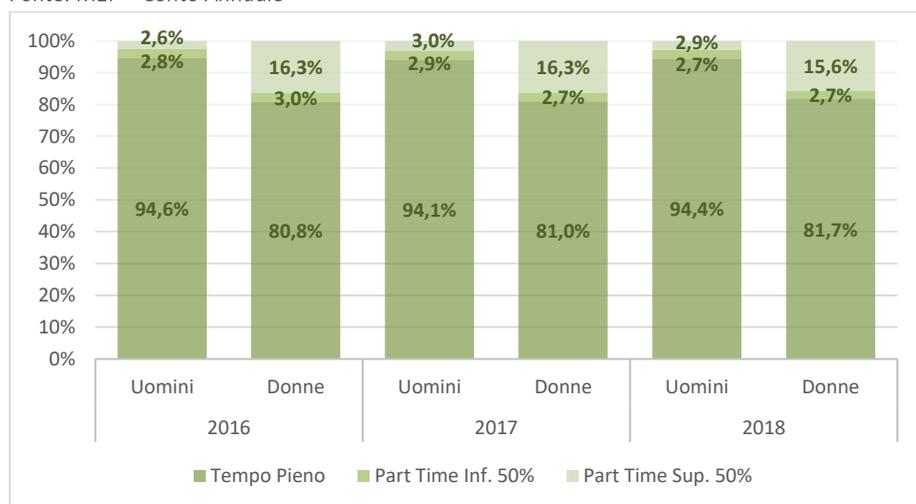


Figura 54 - Composizione %PTAB per genere e fasce di anzianità, UniMi – anno solare 2018  
 Fonte: MEF – Conto Annuale

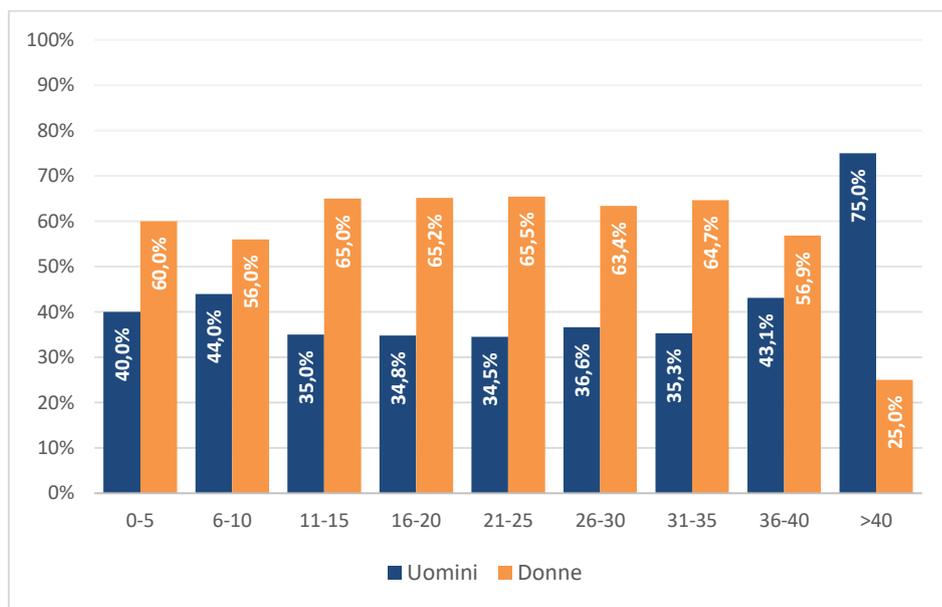
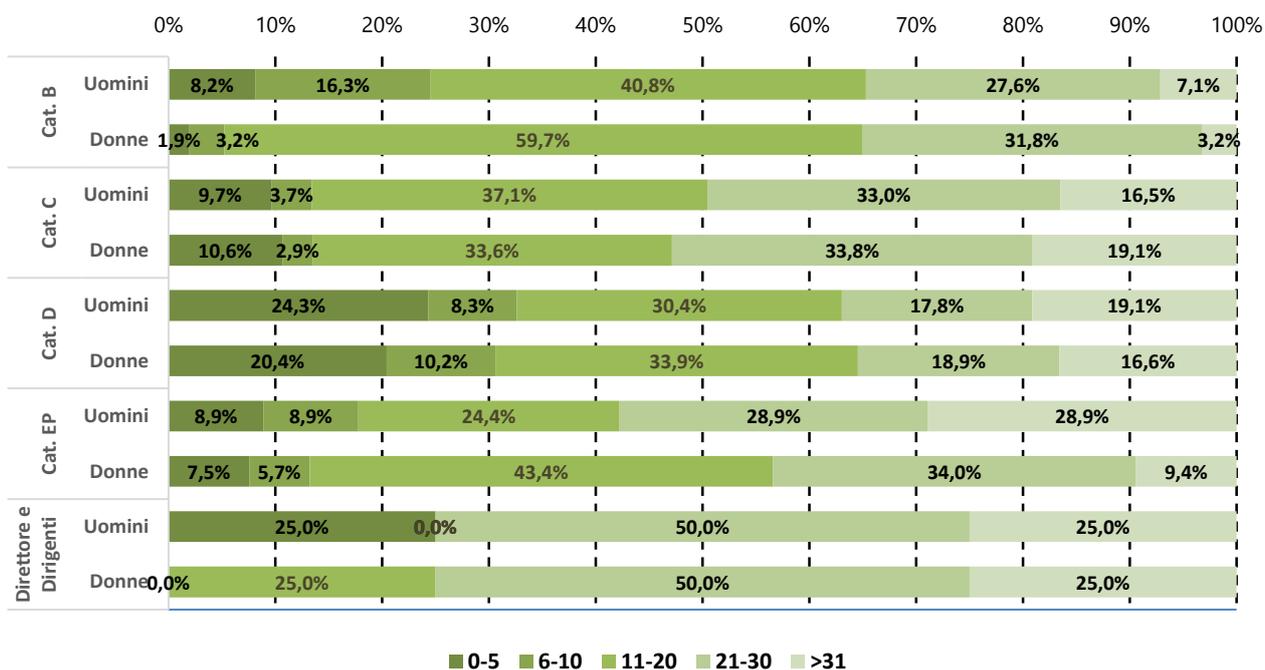


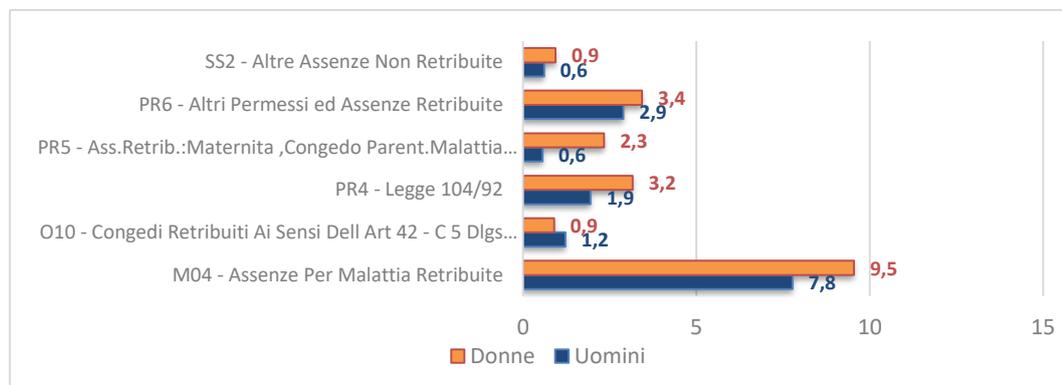
Figura 55 - Composizione %PTAB per genere, categoria e fasce d'anzianità aziendale, UniMi – anno solare 2018  
 Fonte: MEF – Conto Annuale



### ◆ AMBITO C: ASSENZE

Figura 56 - Numero di giorni medi di assenza per genere e per causa dell'assenza, UniMi – anno solare 2018

Fonte: MEF – Conto Annuale



### ◆ AMBITO D: TURN OVER

Figura 57 - Indice di compensazione\* (assunti/cessati) per genere e per categoria, UniMi – anno solare 2018

Fonte: MEF – Conto Annuale

Categoria	Uomini	Donne
Dirigenti di 2° fascia	0,6	1,0
Categoria EP	0,2	0,1
Categoria D	0,7	1,0
Categoria C	0,7	1,3
Categoria B	0,8	0,7
CEL	0,5	1,5
<b>Totali</b>	<b>0,7</b>	<b>1,0</b>

\*Rapporto tra numero delle assunzioni e delle cessazioni per genere nelle rispettive categorie di appartenenza del PTA in un dato anno solare

Figura 58 - Indice di turnover complessivo per genere e per categoria, UniMi – anno solare 2018

Fonte: MEF – Conto Annuale

Categoria	Uomini	Donne
Dirigenti di 2° fascia	-100%	0%
Categoria EP	-180%	-196%
Categoria D	-38%	1%
Categoria C	-33%	27%
Categoria B	-29%	-27%
CEL	-91%	58%
<b>Totali</b>	<b>-44%</b>	<b>3%</b>

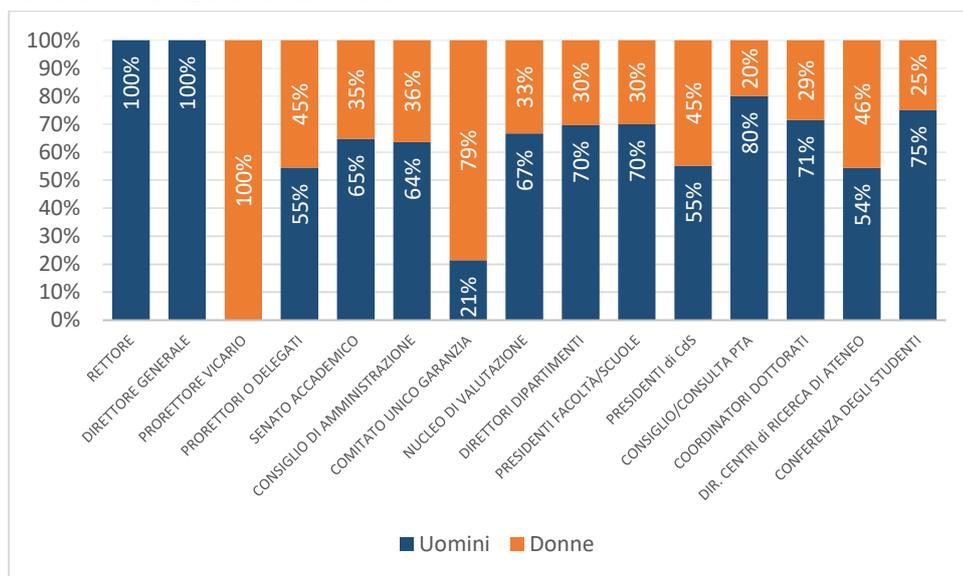


## 4.5. Incarichi Istituzionali e di Governo

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.

Figura 61 - Composizione di genere nella governance di Ateneo, UniMi – anno solare 2018

Fonte: UniMi - Direzione Risorse Umane



## 5. AZIONI PER LA PARITÀ DI GENERE

### 5.1. 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.

## 5.2. Azioni adottate dall'Ateneo

### ◆ CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA, DI LAVORO E DI STUDIO

Con l'obiettivo di promuovere e favorire una sempre maggiore **conciliazione vita-lavoro**, l'Ateneo ha implementato interventi di welfare a favore del personale. Le politiche di welfare costituiscono, inoltre, una importante leva di gestione delle risorse umane per il *recruitment* e il *retainment* delle competenze, particolarmente in considerazione degli attuali livelli stipendiali nella PA.

Tali interventi, oltre a fornire un contributo alle spese legate alla gestione degli oneri di cura familiare, completano la strategia dell'Ateneo di aumento del **benessere organizzativo** attraverso l'offerta di una varietà di misure di supporto alla persona e alla famiglia. Iniziative che spaziano dalla tutela sanitaria - attraverso l'adesione al piano sanitario di Ateneo - all'erogazione di contributi economici a sostegno delle spese sostenute sia per i figli sia per i familiari non autosufficienti in un'ottica di *age management*, fino alle esenzioni dai costi universitari per incentivare il personale che desidera frequentare i corsi attivati presso l'Ateneo.

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

A seguito della firma dell'*Accordo per la revisione e l'aggiornamento delle Politiche di People Care (2017)* le iniziative di welfare offerte al personale di Ateneo sono state ulteriormente ampliate e aggiornate per quanto riguarda le modalità di erogazione. Il 31 ottobre 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 - in via sperimentale per il personale tecnico amministrativo e bibliotecario - un nuovo contributo dell'Ateneo a supporto delle spese sostenute dai dipendenti per i servizi di assistenza ai familiari non autosufficienti 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 oggi delle seguenti misure:

1. contributo dell'Amministrazione per la frequenza di asili nido;
2. contributo dell'Amministrazione per la frequenza di centri/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 sperimentale dell'Amministrazione per l'assistenza ai familiari non autosufficienti (anni 2019 e 2020);
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 dipendenti e del contributo sperimentale per la non autosufficienza dei familiari - riservate al personale tecnico amministrativo e bibliotecario e ai collaboratori esperti linguistici - le iniziative di welfare sono destinate a tutto il personale strutturato (personale TAB, docenti e ricercatori) e, in alcuni casi, anche a quello non strutturato (assegnisti, dottorandi e specializzandi). 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 in base a criteri economici e

reddituale (Certificazione ISEE; imponibile contributivo e altri redditi risultanti dalla Certificazione Unica rilasciata dall'Ateneo).

Figura 62 - I destinatari delle politiche di conciliazione vita-lavoro e le modalità di erogazione dei contributi

Fonte: UniMi, Direzione Risorse Umane

Intervento	Destinatari -	Modalità di intervento
Asili Nido	- PTAB e collaboratori esperti linguistici - docenti e ricercatori - assegnisti, dottorandi, specializzandi (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 estivi	- PTAB e collaboratori esperti linguistici - docenti e ricercatori - assegnisti, dottorandi, specializzandi (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	- PTAB e collaboratori esperti linguistici - docenti e ricercatori	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 (sperimentazione 2019)	- PTAB e collaboratori esperti linguistici.	Rimborso erogato direttamente su cedolino stipendiale a seguito di presentazione delle ricevute delle spese sostenute dai 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** dei dipendenti 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 2019 sono stati stanziati complessivamente 229.000 euro per gli asili nido, 275.000 euro per il diritto allo studio dei figli, 85.000 euro per i centri estivi e 200.000 euro destinate all'azione sperimentale a supporto delle spese sostenute per i familiari non autosufficienti. Nell'anno 2019, i beneficiari 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 circa 500. Le iniziative di welfare di Ateneo coinvolgono una considerevole platea di persone, il cui numero aumenta ogni anno, in linea con l'incremento della spesa dell'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 partecipare ogni anno all'erogazione di **25 esenzioni per la frequenza dei corsi attivati presso l'Ateneo**, che vengono mantenute per l'intera durata del corso comprensivo di un anno di fuori corso a seguito dell'acquisizione di un numero minimo di CFU annui. 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 desideri rilanciarsi professionalmente attraverso la partecipazione a concorsi che richiedano il possesso di un titolo di Laurea.

Le politiche di *People Care* si completano con l'adesione, gratuita e automatica per tutto il personale con imponibile contributivo risultante dalla CU elaborata dall'Ateneo fino a 60.000 euro (circa 3.300 unità di personale al 1° ottobre 2019), al **Piano Sanitario di Ateneo**. 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 200 unità di personale al 1° ottobre 2019) e offre al personale con imponibile contributivo superiore a 100.000 euro e al personale non strutturato (assegnisti e dottorandi con borsa) la possibilità di aderire facoltativamente al Piano beneficiando delle 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 al nucleo familiare a condizioni economiche agevolate. 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 certamente opportuno ricordare che ogni anno l'Ateneo stanZIA – in aggiunta alle azioni di welfare sopra descritte - un'apposita somma da erogare sotto forma di **sussidi destinati al personale TAB e docente e ricercatore** che si trovi in situazioni di eccezionale difficoltà da cui derivino oneri finanziari di rilevante gravità quali a titolo esemplificativo malattie invalidanti, degenze, cure mediche e dentarie o decessi.

Guardando invece alle politiche di conciliazione vita-lavoro in un'ottica di flessibilizzazione degli orari e delle modalità di erogare la prestazione lavorativa, nell'anno 2019 l'Amministrazione ha intrapreso con i rappresentanti sindacali dell'Ateneo una intensa interlocuzione con l'obiettivo comune di avviare un ambizioso 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 culminerà, con la sottoscrizione del **Protocollo d'Intesa in materia di flessibilità oraria, lavoro agile e telelavoro per il personale tecnico amministrativo e bibliotecario** operativo, a regime, dal 1 gennaio 2021 ovvero dal termine dell'attuale stato di emergenza.

E' utile altresì ricordare che, con l'obiettivo di affrontare al meglio la grave situazione di emergenza sanitaria in corso al momento della redazione di questo testo e, al tempo stesso, di garantire la tutela del personale di Ateneo e di tutta la comunità accademica, nel corso dell'anno 2020 il personale tecnico amministrativo e bibliotecario ha potuto svolgere la prestazione lavorativa dal proprio domicilio per lunghi periodi di tempo e, anche a seguito della graduale ripresa delle attività in presenza, ha mantenuto un regime "misto" di alternanza tra lo svolgimento della prestazione presso gli uffici e in modalità agile che ha garantito al personale di beneficiare dello **Smart Working** per circa la metà delle giornate lavorative per tutta la durata dello stato di emergenza.

La sperimentazione "forzata" del lavoro - domiciliare prima, agile poi – introdotta a causa dell'emergenza sanitaria, ha consentito di implementare il lavoro agile su vasta scala, applicato alla maggioranza del personale e per periodi di tempo significativi, promuovendo contestualmente l'adozione di nuovi strumenti informatici e di comunicazione via web, nuove tecniche di coordinamento e gestione dei rapporti e dando, infine, l'opportunità di usufruire di percorsi formativi per favorire la crescita professionale da remoto. Per quanto concerne il telelavoro, che riguarda al momento esclusivamente alcune postazioni attivate per fare fronte a esigenze di particolare rilevanza di carattere sanitaria 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 e genitori 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 con la prossima introduzione dello *Smart Working* e della flessibilità oraria come misure ordinarie a partire dal 2021, come descritto nel paragrafo precedente, il benessere organizzativo si declina per il personale di Ateneo anche attraverso il progetto, in corso di implementazione, finalizzato all'istituzionalizzazione dell' "ascolto organizzativo" tramite il reclutamento di due psicologi del lavoro e delle organizzazioni specificamente dedicati a fornire supporto al personale per il miglioramento delle prospettive professionali e dell'ambiente lavorativo, incardinati nella Direzione Risorse Umane, Settore Gestione Giuridica del PTA e Politiche per il Personale, all'interno dell' Ufficio Gestione Mobilità e Ascolto Organizzativo, proprio a rimarcare lo stretto collegamento tra il benessere organizzativo e la gestione della mobilità interna quale strumento di promozione di opportunità di crescita professionale e di creazione di un ambiente lavorativo

sereno e funzionale, attraverso l'adozione di un approccio professionale e al tempo stesso attento ai bisogni e alle pensioni delle persone all'interno dell'organizzazione.

Al fine di promuovere un approccio organico e multidisciplinare al benessere organizzativo, l'Amministrazione ha costituito nel 2019, su impulso del Direttore Generale, il **Gruppo di Lavoro sul Benessere Organizzativo** composto dal personale che, a vario titolo, opera nell'ambito del benessere organizzativo in Ateneo.

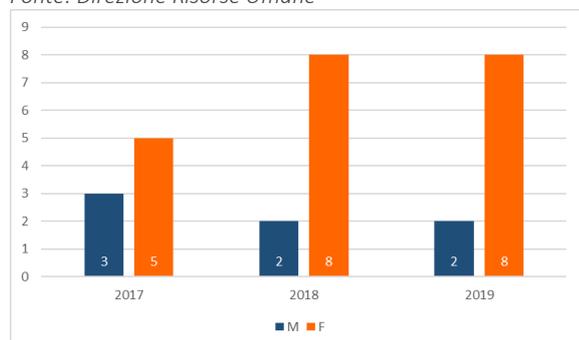
Il Gruppo di Lavoro ha organizzato, il 15 luglio 2020, il seminario online rivolto a tutto il personale **"Il benessere organizzativo in Statale: dalla conoscenza all'azione"** che ha previsto la relazione della Consigliera di fiducia, l'illustrazione dell'esito della valutazione di rischio da stress lavoro-correlato e alla rilevazione del grado di soddisfazione (progetto Good Practice).

Con riferimento alla costruzione del benessere organizzativo attraverso l'opportunità di crescita personale e professionale, una menzione meritano certamente le attività di formazione e aggiornamento professionale attraverso cui l'Ateneo incentiva il personale tecnico, amministrativo e bibliotecario a sviluppare e valorizzare le competenze interne all'organizzazione, in relazione alle nuove esigenze emerse ma anche ad aspirazioni e prospettive personali. Per questo motivo, ogni dipendente ha infatti a disposizione una **Dote Formativa Individuale (DFI)** di 90 ore, di cui il 70% da utilizzare per corsi finalizzati alla crescita professionale nel ruolo ricoperto e il restante 30% per lo sviluppo di altre competenze. I corsi per il personale TAB, pianificati attraverso l'analisi dei fabbisogni formativi e in coerenza con gli obiettivi istituzionali delle strutture, hanno inoltre reso possibile la gestione del lavoro agile durante l'emergenza sanitaria attraverso l'offerta di numerose opportunità di formazione *online*.

## Telelavoro

Figura 63 - Personale Tecnico-Amministrativo che usufruisce del telelavoro, Unimi, anni solari 2017 – 2019

Fonte: Direzione Risorse Umane



## 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 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 giornalieri 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 impiegato dagli uffici, che operano all'interno dell'Ateneo nelle loro comunicazioni interne nonché con l'esterno, conforme al principio costituzionale di parità tra i sessi sancito a norma dell'art. 3, comma primo, della Costituzione.

Il documento mira a 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 ed in considerazione del genere del soggetto destinatario del provvedimento.

In particolare e 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 Magnifico 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.

## ◆ IL GENERE NELLA DIDATTICA

Tra il 2015 e il 2020, secondo i dati segnalati dai Dipartimenti, l'Ateneo ha erogato diversi insegnamenti, nell'ambito dei Corsi di laurea, incentrati 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 sessi, in tutte le sue declinazioni, è attestata anche dalla ideazione di corsi post-universitari volti ad offrire un approfondimento teorico e pratico per i professionisti che intendano 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 intraprese, nella maggior parte dei casi, da docenti di genere femminile.

▪ **Corsi di formazione su tematiche di genere (Insegnamenti nei corsi universitari)**

Figura 64 – Insegnamenti attivati sulle tematiche di genere nei corsi di laurea, UniMi, a.a. 2015/16 – 2020/21

Insegnamenti in corsi di laurea	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21
Totale insegnamenti su tematiche di genere	10	10	9	12	10	10
di cui tenuti da Donne	10	10	9	11	10	10

Il numero degli insegnamenti è pressoché costante negli ultimi cinque anni.

Ne fanno parte anche insegnamenti attivati nell'ambito delle cattedre *Jean Monnet* ("Diritti delle donne") o moduli finanziati dalla Regione Lombardia (*Parità dei sessi e violenza di genere: l'apporto del diritto costituzionale e Violence against women and Gender Justice*). Ancora, si segnala che alcuni degli insegnamenti sono erogati in lingua inglese (es. "Gender Justice", "Gender Theory and global issues", "Women Empowerment and Sustainable development"). Di particolare significato, per l'innovatività delle tematiche affrontate o per l'urgenza della tematica, anche l'attenzione alla medicina di genere e alla violenza di genere.

(All. 1)

▪ **Promozione, nelle attività didattiche, della dimensione di genere**

Figura 65 – Attività di promozione di genere negli insegnamenti di carattere generico, UniMi, a.a. 2015/16 – 2020/21

Promozione, nelle attività didattiche, della dimensione di genere	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21
Totale attività di promozione della dimensione di genere	12	18	16	25	15	9
di cui tenuti da Donne	6	13	9	17	6	4

La tabella indica il numero delle attività di promozione della dimensione di genere nelle attività didattiche, all'interno di insegnamenti non specificatamente incentrati sulle tematiche di genere. Viene altresì specificato il genere di appartenenza del/della docente.

(All. 2)

▪ **Corsi post-universitari: corsi di perfezionamento**

Figura 66 – Insegnamenti attivati sulle tematiche di genere nei corsi di perfezionamento e master, UniMi, a.a. 2015/16 – 2020/21

Insegnamenti in corsi di perfezionamento e master	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21
Totale insegnamenti su tematiche di genere	4	4	4	3	3	2
di cui tenuti da Donne	3	3	3	2	2	1

(All. 3)

▪ **Altro tipo di corsi di formazione**

Figura 67 – Insegnamenti attivati sulle tematiche di genere in altri corsi di formazione, UniMi, a.a. 2015/16 – 2020/21

Insegnamenti in corsi di perfezionamento e master	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21
Totale insegnamenti su tematiche di genere	4	2	6	4	4	-
di cui tenuti da Donne	1	1	1	1	1	-

(All. 4)

▪ **Convegni, seminari, scuole estive su gender Studies**

Figura 68 – Convegni, seminari e scuole estive su gender Studies attivati dall’Ateneo, UniMi, a.a. 2015/16 – 2020/21

Convegni, seminari e scuole estive su gender Studies	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21
Totale convegni, seminari e scuole estive su gender Studies	26	31	16	31	38	13
di cui tenuti da Donne	17	24	10	21	24	10

I convegni/seminari che l’Ateneo organizza su queste tematiche 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. Ma 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.

(All. 5)

▪ **Istituzione di Premi di laurea, borse di studio, programmi Erasmus sui temi di genere**

ISTITUZIONE BORSA DI STUDIO, Prof. Vincenzo Russo, firmatario dell’accordo Bolsas Mulheres e Africa, tra l’Associazione dei Lusitanisti Internazionale (di cui è Segretario Generale) e l’Università di Coimbra per 2 borse di studio (della durata di due anni) per alta formazione riservata a studiose africane (Dipartimento di Lingue e Letterature straniere, 2020).

▪ **Attività di sensibilizzazione pubblica (seminari, convegni) sui temi della violenza di genere**

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.

Figura 69 – Attività di sensibilizzazione pubblica (seminari, convegni) sui temi della violenza di genere svolti in Ateneo, UniMi, a.a. 2015/16 – 2020/21

Attività di sensibilizzazione pubblica	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21
Totale Attività di sensibilizzazione pubblica (seminari, convegni) sui temi della violenza di genere	3	6	3	12	19	10
di cui tenuti da Donne	2	4	3	6	16	9

(All.6)

▪ **Attività di orientamento su Corsi di Studio in discipline STEM specificamente rivolta alle alunne delle scuole superiori**

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 inadeguate 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*.

(All. 7)

## ◆ IL GENERE NELLA RICERCA

L'Università degli Studi di Milano ha realizzato e ha ancora 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 diverse Università.

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

### ▪ Attività di ricerca su *gender Studies*

Figura 70 – Attività di ricerca su *gender Studies*, UniMi, a.a. 2015/16 – 2020/21

Attività di ricerca su <i>gender Studies</i>	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21
Totale Attività di ricerca su <i>gender Studies</i>	23	22	16	27	31	30
di cui coordinati da Donne	21	19	14	21	18	16

(All. 8)

### ▪ Attività di ricerca scientifica, di base e applicata, con impatti sul genere (es. medicina di genere)

Figura 71 – Attività di ricerca scientifica, di base e applicata, con impatti sul genere (es. medicina di genere), a.a. 2015/16 – 2020/21

Attività di ricerca scientifica	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21
Totale Attività di ricerca scientifica, di base e applicata, con impatti sul genere	4	4	18	13	16	10
di cui coordinati da Donne	3	2	13	6	7	2

(All. 9)

### ▪ 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).

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 diseguaglianze 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 ulteriori 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)

Network composto da nove Università (oltre all'Università degli Studi di Milano, le 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. Questa Rete nasce nel 2019 sulla base di un finanziamento della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento Pari opportunità, e ha l'obiettivo di contribuire all'attuazione della "Convenzione di Istanbul sulla prevenzione e contrasto alla violenza contro le donne e la violenza domestica" nelle parti dedicate alla formazione, alla ricerca, alla raccolta dati e alla sensibilizzazione della società.

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

Team costituito dal 2015 per promuovere un coordinamento trasversale tra professori e ricercatori dell'Ateneo di tutte le discipline che operano o hanno interesse nel settore 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.
- **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 un'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.

Significativa, in questa prospettiva, al di là dell'attenzione segnalata da alcuni docenti dell'Ateneo a rispettare questa previsione, è la partecipazione dell'Ateneo (attraverso il Centro Genders) al 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.

Inoltre, in tema di segregazione orizzontale, si considerino le molteplici iniziative di orientamento volte a incentivare l'avvicinamento delle studentesse ai percorsi universitari STEM (v. sezione "Il genere nella didattica").

#### **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'Ateneo UniMi è da sempre attento 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 – studenti, docenti e personale tecnico-amministrativo - si manifesta anche con la presenza di istituzionali poste a prevenire e a combattere il mobbing, le molestie e qualunque genere di discriminazione.

Tra le figure poste a presidio della tutela avverso le discriminazioni c'è il/la **Consigliera/e 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.

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 luglio del 2016, l'incarico di Consigliera di Fiducia dell'Università degli Studi di Milano 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.

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.

Per prevenire e contrastare situazioni di disagio lavorativo, discriminazioni, mobbing e molestie, la Consigliera di Fiducia, nel rispetto della riservatezza di tutte le parti coinvolte, svolge le seguenti funzioni:

- a) gestisce lo Sportello di Ascolto dell'Università, la cui funzione è quella di raccogliere segnalazioni e suggerimenti, offrire ascolto, consulenza e assistenza per affrontare e gestire situazioni di disagio lavorativo, prevenire e ridurre le azioni di discriminazione, molestie e condotte vessatorie;
- b) offre uno Spazio di Ascolto e riflessione a quei lavoratori e lavoratrici interessati a comprendere meglio i problemi e le difficoltà vissute nel proprio ambiente di lavoro e a individuare con loro strategie di soluzione;
- c) Identifica quei fattori relazionali e organizzativi all'origine del disagio e propone all'Amministrazione soluzioni opportune che garantiscano l'immediata cessazione di condotte discriminatorie o lesive della dignità della persona;
- d) supporta l'Amministrazione negli adempimenti da adottare in relazione alla gestione e alla risoluzione dei casi concreti sottoposti alla sua attenzione;
- e) ha funzione di ascolto dei casi di stress da lavoro correlato e di elaborazione di proposte concrete al fine di prevenirne il rischio;
- f) interagisce con Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni e ogni altro organo di Ateneo (CUG) per definire strategie che promuovano un clima organizzativo finalizzato al benessere lavorativo di tutto il personale d'Ateneo;
- g) collabora con il medico competente, con la Direzione Sicurezza, Sostenibilità e Ambiente, il Garante degli Studenti, il Comitato Etico, con la Direzione Risorse Umane, con Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni e ogni altro organo di Ateneo (CUG).

Inoltre, propone all'Università azioni e iniziative di informazione e formazione volte a promuovere un clima organizzativo sia di studio sia di lavoro idoneo ad assicurare il benessere, la dignità e la qualità della vita delle persone appartenenti alla comunità universitaria.

## 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 a: 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 gli 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 l'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>).

## 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 Ateneo<sup>1</sup> 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).

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 Consigliera 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

---

<sup>1</sup> 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

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 *Consigliera 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](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 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 possesso 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 Schein
- "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 conclusioni dell'iter per installazione distributori di assorbenti nei bagni della Statale di Milano

## 6. CICLO DI BILANCIO DI GENERE E CICLO DEL BILANCIO DI ATENEO

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 ed 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.....	17
Figura 2 – Distribuzione immatricolazioni per voto di maturità e genere, UniMi - a.a. 2018/19.....	17
Figura 3- Distribuzione iscritti/e per area di studio e genere, confronto Italia - a.a. 2018/19.....	18
Figura 4 - Distribuzione iscritti/e per tipo corso e genere, confronto Italia - a.a. 2018/19.....	18
Figura 5 - Serie storica componente studentesca per genere – Confronto Italia.....	18
Figura 6 - Percentuale di corsi di studio segregati (a prevalenza* maschile, femminile, o neutri rispetto al genere), UniMi - a.a. 2018/19.....	19
Figura 7 - Distribuzione iscritti/e per provenienza geografica, UniMi - a.a. 2018/19.....	19
Figura 8 - Percentuale di studenti/studentesse in programmi di studio internazionali, UniMi - a.a. 2014/15 -2018/19.....	19
Figura 9 - Composizione dei laureati per genere, UniMi – anno solare 2018.....	20
Figura 10 - Percentuale laureati/e in corso, UniMi – anno solare 2018.....	20
Figura 11 - Serie storica del voto medio di laurea e ritardo (lauree triennali) per genere, UniMi - anni solari 2014-2018.....	20
Figura 12 - Serie storica del voto medio di laurea e ritardo (lauree Magistrali) per genere, UniMi - anni solari 2014-2018.....	21
Figura 13 - Serie storica del voto medio di laurea e ritardo (lauree a ciclo unico) per genere, UniMi - anni solari 2014-2018.....	21
Figura 14 - Serie storica del voto medio di laurea e ritardo (tutte le lauree) per genere, UniMi - anni solari 2014-2018.....	21
Figura 15 - Tasso di occupazione dei laureati/e a 1, 3 e 5 anni dalla laurea, per tipo di corso e genere, UniMi – anno solare 2018.....	22
Figura 16 - Retribuzione media mensile dei laureati/e a 1, 3 e 5 anni dalla laurea, per tipo di corso e genere, UniMi – anno solare 2018.....	22
Figura 17 - Distribuzione iscritti/e ai corsi di dottorato per area di studio, Confronto Italia - a.a. 2018/19.....	23
Figura 18 - Serie storica delle iscrizioni ai Dottorati di ricerca per genere, UniMi - aa 2000/01 - 2018/19.....	24
Figura 19 - Distribuzione iscritti ai dottorati di ricerca per genere, Confronto Italia, aa 2000/01 - 2018/19.....	24
Figura 20 - Quota percentuale delle dottoresse di ricerca, Confronto Italia, anni solari 2016-2018.....	24
Figura 21 - Storico percentuale delle dottoresse di ricerca, Confronto Italia, anni solari 2000-2018.....	25
Figura 22 - Distribuzione dottori/dottoresse di ricerca per settori di studio e genere, UniMi - as 2018.....	25
Figura 23 - Serie storica delle iscrizioni alle scuole di specializzazioni per genere, UniMi - aa 2000/01 - 2018/19.....	25
Figura 24 - Distribuzione iscritti alle scuole di specializzazioni per genere, Confronto Italia, aa 2000/01 - 2018/19.....	26
Figura 25 - Serie storica delle iscrizioni ai Master di I e II livello per genere, UniMi, aa 2002/03 – 2018/19.....	26
Figura 26 - Distribuzione iscritti ai Master per genere, Confronto Italia, aa 2002/03 – 2018/19.....	26
Figura 27 - Composizione personale docente per genere e ruolo, UniMi – anno solare 2018.....	28
Figura 28 - Serie storica percentuale donne per ruolo, UniMi - anni solari 2012-2018.....	28
Figura 29 - Distribuzione personale per genere e fasce di età, Confronto Italia - anno solare 2018.....	28
Figura 30 - Età media per genere e ruolo del personale docente e ricercatore*, UniMi - anno solare 2018.....	29
Figura 31 - Percentuale di donne PO per Area scientifico-disciplinare, Confronto Italia, anno solare 2018.....	29
Figura 32 - Percentuale di donne PA per Area scientifico-disciplinare, Confronto Italia, anno solare 2018.....	29
Figura 33 - Percentuale di donne PA per Area scientifico-disciplinare, Confronto Italia, anno solare 2018.....	29
Figura 34 - Distribuzione docenti I Fascia per Field of Research and Development, Confronto Italia - anno solare 2018.....	30
Figura 35 - Storico Rapporto di Femminilità UniMi per area scientifico disciplinare - Ruolo dei Professori.....	30
Figura 36 - Storico Rapporto di Femminilità UniMi per area scientifico disciplinare - Ruolo dei Ricercatori a tempo indeterminato.....	31
Figura 37 - %Grade A sul totale del personale docente e ricercatore, Confronto Italia - anno solare 2018.....	31
Figura 38 - Fish Diagram - Distribuzione per genere in una tipica carriera accademica (Tutte le aree di studio), UniMi, as 2013 – 2018.....	32
Figura 39 - Fish Diagram - Distribuzione per genere in una tipica carriera accademica (Aree STEM), UniMi, as. 2013 – 2018.....	33
Figura 40 - Glass Ceiling Index (GCI), Confronto Italia - as 2013 e as 2018.....	33
Figura 41 - Regime impiego donne/uomini, UniMi – anno solare 2018.....	33
Figura 42 - Progetti finanziati con bandi PRIN e SIR, UniMi, anni solari 2015 – 2019.....	34
Figura 43 - Finanziamenti per settore ERC, UniMi, anni solari 2015 – 2019.....	34
Figura 44 - PI per settore ERC, UniMi, anni solari 2015 – 2019.....	34
Figura 45 - Tesi di Laurea per genere relatore, UniMi, anni solari 2016-2018.....	34
Figura 46 - Composizione % PTAB (a tempo indeterminato e determinato) per genere e area funzionale, Confronto Italia, as 2018.....	35
Figura 47 – Storico PTAB (a tempo indeterminato e determinato) per genere e area funzionale, UniMi, anni solari 2016-2018.....	35
Figura 48– PTAB di ruolo, Forbice delle carriere, UniMi, anni solari 2016-2018.....	36
Figura 49 – Distribuzione PTAB per categoria, fasce di età e genere, UniMi, anni solari 2018.....	36
Figura 50 – Età media del personale tecnico-amministrativo per genere e categoria, Confronto Italia, anno solare 2018.....	36
Figura 51 – Composizione %PTAB per genere e titolo di studio, UniMi – anno solare 2018.....	37
Figura 52– Composizione %PTAB per genere e tipologia contrattuale, UniMi – anno solare 2018/2018.....	37
Figura 53 - Storico composizione %PTA per genere e regime d’impiego, UniMi, anni solari 2016 – 2018.....	37
Figura 54 - Composizione %PTAB per genere e fasce di anzianità, UniMi – anno solare 2018.....	38
Figura 55 - Composizione %PTAB per genere, categoria e fasce d’anzianità aziendale, UniMi – anno solare 2018.....	38
Figura 56 - Numero di giorni medi di assenza per genere e per causa dell’assenza, UniMi – anno solare 2018.....	39
Figura 57 - Indice di compensazione* (assunti/cessati) per genere e per categoria, UniMi – anno solare 2018.....	39

Figura 58 - Indice di turnover complessivo per genere e per categoria, UniMi – anno solare 2018.....	39
Figura 59 - Indennità di responsabilità, UniMi, anni solari 2016 – 2018.....	40
Figura 60 - Indennità di posizione (Cat. EP), UniMi, anni solari 2016 – 2018 .....	40
Figura 61 - Composizione di genere nella governance di Ateneo, UniMi – anno solare 2018 .....	41
Figura 62 - I destinatari delle politiche di conciliazione vita-lavoro e le modalità di erogazione dei contributi.....	44
Figura 63 - Personale Tecnico-Amministrativo che usufruisce del telelavoro, Unimi, anni solari 2017 – 2019 .....	46
Figura 64 – Insegnamenti attivati sulle tematiche di genere nei corsi di laurea, UniMi, a.a. 2015/16 – 2020/21 .....	48
Figura 65 – Attività di promozione di genere negli insegnamenti di carattere generico, UniMi, a.a. 2015/16 – 2020/21.....	48
Figura 66 – Insegnamenti attivati sulle tematiche di genere nei corsi di perfezionamento e master, UniMi, a.a. 2015/16 – 2020/21 .....	48
Figura 67 – Insegnamenti attivati sulle tematiche di genere in altri corsi di formazione, UniMi, a.a. 2015/16 – 2020/21 .....	48
Figura 68 – Convegni, seminari e scuole estive su gender Studies attivati dall’Ateneo, UniMi, a.a. 2015/16 – 2020/21.....	49
Figura 69 – Attività di sensibilizzazione pubblica (seminari, convegni) sui temi della violenza di genere svolti in Ateneo, UniMi, a.a. 2015/16 – 2020/21 .....	49
Figura 70 – Attività di ricerca su gender Studies, UniMi, a.a. 2015/16 – 2020/21 .....	50
Figura 71 – Attività di ricerca scientifica, di base e applicata, con impatti sul genere (es. medicina di genere), a.a. 2015/16 – 2020/21 .....	50