



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI MILANO

# Bilancio di Genere

2021



# INDICE

INTRODUZIONE DEL RETTORE E DELLA PRORETTRICE A LEGALITÀ, TRASPARENZA E PARITÀ DEI DIRITTI	4
INTRODUZIONE DEL DIRETTORE GENERALE	6
1. IL BILANCIO DI GENERE DELLA STATALE	7
2. IL CONTESTO NORMATIVO	9
2.1. Quadro di riferimento internazionale ed europeo	9
2.2. Quadro di riferimento nazionale	10
2.3. Disciplina interna all'Ateneo e gli organi e le figure previste a tutela dell'uguaglianza	13
3. ANALISI DI CONTESTO	17
3.1. Componente studentesca - Corsi di studio	17
3.2. Componente studentesca - Corsi post laurea	26
3.3. Docenti e Ricercatrici/Ricercatori	32
3.4. Personale Tecnico, Amministrativo e Bibliotecario	44
3.5. Incarichi Istituzionali e di Governo	51
4. OBIETTIVI STRATEGICI E OPERATIVI DI UGUAGLIANZA DI GENERE	52
4.1. Piano Azioni Positive	52
4.2. Gender Equality Plan 2022-2024	53
5. AZIONI PER LA PARITÀ DI GENERE	55
6. CICLO DI BILANCIO DI GENERE E CICLO DEL BILANCIO DI ATENEO	79

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Oltre a facilitare la condivisione di esperienze e buone pratiche, il confronto tra le Università su questi temi può dar luogo - come è accaduto per il Bilancio di genere – alla costruzione di linee guida elaborate "dall'interno" e non calate dall'alto, capaci di orientare l'azione degli Atenei sulla base di una conoscenza specifica delle comunità accademiche.

Si tratta di attività di coordinamento che vanno potenziate, e che possono costituire un'occasione importante anche e soprattutto nel particolare contesto storico e sociale che stiamo vivendo: il tema della parità di genere assume nuova luce nel contesto del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. Il PNRR prevede, come azione trasversale a tutti i suoi obiettivi, la promozione dell'uguaglianza di genere in tutte le sue forme, dall'*empowerment* femminile, all'implementazione di misure di conciliazione vita-lavoro. Per promuovere al meglio la parità di genere, il PNRR individua anche alcune necessarie "misure di revisione e valutazione della spesa", fra le quali è ricompreso anche il Bilancio di genere, strumento che acquisisce ancora maggior valore proprio nelle Università, le quali sono chiamate ad assumere un ruolo da protagonista per l'attuazione del PNRR e, in particolare, del suo obiettivo trasversale: la parità e l'uguaglianza di genere.

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

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

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

# INTRODUZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

Il Bilancio di genere non è solo un adempimento necessario al fine di ottemperare alle direttive europee, ma costituisce soprattutto una tappa fondamentale del percorso di consapevolezza civile e di crescita culturale al quale la nostra comunità è chiamata a partecipare.

Si tratta, inoltre, di un importante documento strategico che promuove una maggiore trasparenza della pubblica amministrazione, attivando meccanismi tesi a evidenziare pratiche potenzialmente discriminatorie e assicura una maggiore efficacia degli interventi adottati, tramite una puntuale definizione di obiettivi di genere.

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, obiettivo primario dell'Amministrazione.

Il nostro Ateneo – negli ultimi 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.

L'adozione del Bilancio di genere e l'attuazione delle molteplici azioni inserite sia nel Piano di Azioni Positive di Ateneo sia nel *Gender Equality Plan* promosso dalla Commissione europea sono volte a promuovere e favorire l'uguaglianza di genere nel nostro Ateneo già fortemente orientato al work-life balance e al miglioramento del benessere lavorativo come testimoniato dal Protocollo di intesa in materia di orario di lavoro, lavoro agile e telelavoro per il personale tecnico amministrativo e bibliotecario e dalle azioni di welfare di Ateneo (c.d. People care). L'Ateneo è infatti da tempo attivamente impegnato nella progettazione e realizzazione di svariati interventi, tra cui si ricordano, a titolo esemplificativo, l'adozione di misure a supporto della genitorialità, dell'onere di cura, nonché l'adozione di istituti innovativi a favore della flessibilità.

La riedizione, con cadenza annuale, del Bilancio di genere è un'importante occasione per riflettere sui risultati ottenuti in seguito all'adozione degli atti concreti dell'Ateneo, finalizzati ad eliminare ogni forma di discriminazione e disuguaglianza e, contestualmente, un'opportunità per accrescere la consapevolezza in merito agli sforzi che restano da perseguire per il raggiungimento di una effettiva e reale parità di genere.

Infine, senza mera ritualità, vorrei porgere sentiti ringraziamenti al *team* trasversale e interdisciplinare - presieduto dalla Prorettrice alla Legalità, trasparenza e parità di diritti - che ha contribuito alla redazione del documento e che ha opportunamente confrontato i risultati del lavoro svolto con le analoghe esperienze delle altre Università italiane. Questa collaborazione sinergica e fattiva, attivata tra gli Atenei attraverso le linee guida della CRUI, costituisce un arricchimento importante per tutte le istituzioni coinvolte e ha consentito, oltre che il reciproco scambio di buone pratiche e indicazioni positive, il germinare di punti di vista innovativi.

# 1. IL BILANCIO DI GENERE DELLA STATALE

---

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

Integrato con il Piano di Azioni Positive formulato dal CUG e con il *Gender Equality Plan* di Ateneo, il Bilancio di genere consente di valutare nel tempo gli effetti delle politiche adottate dalle università, nonché di orientare le azioni per raggiungere una piena ed effettiva parità tra uomini e donne, gli obiettivi di equità e di pari opportunità nel lavoro, nella ricerca e nello studio, al fine di migliorare il benessere lavorativo e creare un ambiente inclusivo.

Giunto alla sua terza edizione, il Bilancio di genere della Statale di Milano prende in esame le serie storiche della distribuzione di genere delle diverse componenti che studiano e lavorano all'interno dell'Università, nonché degli Organi di Governo. L'analisi dei dati disaggregati per genere fornisce gli elementi necessari per correggere e/o intraprendere politiche orientate alla riduzione del divario di genere, configurandosi come strumento di analisi e di intervento allo stesso tempo.

Per queste ragioni il documento riporta le diverse politiche, misure, azioni positive, attività istituzionali, scientifiche, didattiche, seminari, culturali e di disseminazione sul territorio degli ultimi anni per la promozione e valorizzazione delle pari opportunità in tutti i contesti. Il processo di raccolta e di successiva analisi ha costituito una importante occasione per promuovere sinergie tra le componenti dell'Ateneo e i diversi attori promotori delle attività *gender Equality*, nonché per stimolare una riflessione comune sulla persistenza di ostacoli culturali e strutturali al raggiungimento di una piena eguaglianza.

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

## Nota metodologica

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 2020-21, mentre per i laureati si è fatto riferimento alle

indagini sul profilo dei laureati e condizione occupazionale di Almalaurea fino all'anno solare 2020. 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 2020 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 2020 e, se non disponibili, dalle banche dati interne all'Ateneo.

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

### **Gruppo di lavoro 2021**

**Prof.ssa Marilisa D'Amico** (Prorettrice Legalità, Trasparenza, Diritti e Uguaglianza; Delegata per la Commissione CRUI sulle tematiche di genere)

**Prof.ssa Lorenza Violini** (Presidente CUG)

**Dott. Roberto Conte** (Direttore Generale)

**Prof. Giuseppe Arconzo** (Delegato per disabilità e handicap)

**Prof.ssa Monica Barsi** (Componente CUG)

**Prof.ssa Caterina La Porta** (Professoressa Associata di Patologia Generale)

**Dott.ssa Paola Branchi** (*Gender and Equality Advisor*, Responsabile Ufficio politiche di genere)

**Dott.ssa Stefania Saltarelli** (Ufficio politiche di genere)

**Dott.ssa Tiziana Manfredi** (Dirigente Responsabile Direzione Contabilità Bilancio e Programmazione Finanziaria)

**Dott.ssa Anna Canavese** (Dirigente Responsabile Direzione Trattamenti Economici e Lavoro Autonomo)

**Dott.ssa Monica Scano** (Responsabile Ufficio Gestione Presenze)

**Dott.ssa Daniela Falcinelli** (Responsabile Delegata Direzione Sviluppo Organizzativo e Gestione del Personale)

**Dott.ssa Giulia Mallone** (Responsabile Settore Benessere e Sviluppo Professionale)

**Dott.ssa Marialuisa De Francesco** (Responsabile Ufficio Analisi dei Dati)

**Dott.ssa Simona Tosca** (Segreteria CUG)

**Prof.ssa Anna Sandrucci** (Referente dipartimentale Politiche di Genere)

**Dott.ssa Francesca Mapelli** (Referente dipartimentale Politiche di Genere)

**Sig. Andrei Eduard Huiala** (studente)

**Sig.ra Martina Pedrazzoli** (studentessa)

**Sig.ra Houda Latrech** (studentessa)

Si ringraziano, oltre al gruppo di lavoro, le strutture e la "Rete referenti dipartimentali per le politiche di genere" per il prezioso contributo fornito all'aggiornamento del presente documento.



## 2. IL CONTESTO NORMATIVO

---

### 2.1. Quadro di riferimento internazionale ed europeo

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

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

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

A questo passaggio fondamentale, è seguito il richiamo al Bilancio di genere in molteplici atti dell'Unione europea dedicati in senso più generale al tema della parità di genere. Tra le prese di posizione più 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, la Risoluzione sull'integrazione della dimensione di genere nei lavori del Parlamento europeo del 15 gennaio 2019 (2018/2162(INI)) 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)) 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*". L'attenzione delle istituzioni europee allo strumento del Bilancio di genere è stata confermata - si

potrebbe dire a maggior ragione - nel complesso contesto che si è venuto a determinare a seguito, e per effetto, della pandemia. È stato infatti a più livelli riconosciuto come l'emergenza sanitaria, e le sue serie ripercussioni anche economiche, abbiano impattato in misura proporzionalmente più significativa sulla condizione di coloro che già pativano discriminazioni.

La Risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021 sulla prospettiva di genere nella crisi COVID-19 e nel periodo successivo alla crisi (2020/2121(INI)) sottolinea dunque l'esigenza che i principi dell'integrazione della prospettiva di genere e del Bilancio di genere "siano rispecchiati in tutti gli aspetti della risposta alla crisi COVID-19 per preservare e tutelare i diritti delle donne durante tutta la pandemia e nel periodo successivo e per rafforzare la parità di genere".

Sulla necessità di migliorare, a livello europeo, le capacità di valersi di tale strumento e, più in particolare, sulla necessità che i piani nazionali di ripresa e resilienza spieghino in che modo le misure proposte dovrebbero contribuire alla parità di genere, si veda poi il Report della Corte dei conti europea del 2021 "Integrazione della dimensione di genere nel bilancio dell'UE: è tempo di tradurre le parole in azione").

## 2.2. Quadro di riferimento nazionale

L'esigenza di realizzare attraverso misure concrete un'effettiva parità di genere in tutti i contesti organizzativi, tanto più di una Pubblica Amministrazione, trova sicuro ancoraggio anzitutto nei **principi della Costituzione italiana**. L'art. 3 non solo vieta al comma primo ogni forma di discriminazione, ma impone anche al suo secondo comma di contrastarle e di scardinare gli effetti che le stesse hanno inevitabilmente prodotto nel corso del tempo, anche attraverso l'adozione di specifiche azioni a supporto dell'uguaglianza. In questa prospettiva, gli artt. 37 e 51 della Costituzione assicurano alle donne e agli uomini pari condizioni sul lavoro e nell'accesso agli uffici pubblici, ma allo stesso tempo affiancano a questa pretesa di uguaglianza formale l'obbligo di realizzare un'uguaglianza sostanziale, attraverso misure promozionali.

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

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

Prima di essere previsto a livello giuridico, in Italia, il Bilancio di genere ha iniziato a diffondersi in via di prassi, grazie ad alcune pionieristiche sperimentazioni avviate da alcuni Comuni e Province già negli anni 2000. La ragione per la quale ad essersi attivati per primi su questa strada sono stati i governi

locali ha probabilmente una connessione con la loro maggiore prossimità alla comunità e dunque alle esigenze delle persone. Il Bilancio di genere, infatti, comporta una maggiore attenzione proprio alla corrispondenza tra le scelte economiche dell'ente pubblico e i bisogni della collettività di riferimento, con ricadute in questo senso positive anche in termini di efficienza, oltre che di equità.

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

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

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

Una spinta all'adozione del Bilancio di genere da parte di tutte le pubbliche amministrazioni è giunta anche 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.

Ancora, 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"*.

Limitandosi a segnalare gli atti più recenti, questa previsione trova svolgimento nella Circolare del 13 aprile 2021, n. 12 *"Bilancio di genere. Linee guida e avvio delle attività relative al Rendiconto generale dello Stato 2020"*, che indica le modalità operative.

A sua volta è importante evidenziare che la promozione della parità di genere rappresenta un "Pilastro" del programma europeo **NextGeneration EU**: gli Stati per accedere ai fondi del *Recovery Fund*, mediante l'elaborazione dei piani nazionali di ripresa e resilienza devono promuovere l'uguaglianza come azione trasversale alle politiche di ripresa economica. Di conseguenza, il Piano nazionale di ripresa e resilienza non solo indica la parità di genere quale priorità trasversale, ma impone tra "le misure di revisione e valutazione della spesa" il potenziamento del Bilancio di genere. Al fine di raggiungere gli obiettivi del PNRR sono state introdotte una serie di norme volte a implementare l'uguaglianza in numerosi contesti, come l'imposizione del requisito della parità negli appalti pubblici, la previsione della certificazione di genere per le aziende virtuose, l'implementazione delle misure di conciliazione vita-lavoro in ambito pubblico e privato, la previsione per via legislativa della parità retributiva (cfr. D.lg. n. 77 del 2021; l. 162 del 2021; D.lg. 36 del 2022). Il quadro normativo è dunque orientato all'implementazione della parità di genere in ogni settore, anche in quello accademico.

Osservando più da vicino lo specifico settore dell'istruzione universitaria, si segnala che a denotare la crescente importanza riconosciuta, sia pur in termini indiretti, allo strumento del Bilancio di genere, quanto ha previsto il **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"*, atto che fa riferimento proprio a questo strumento. L'art. 10, lett. q) dà 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"*. La previsione è stata confermata anche nell'ambito dei Criteri di ripartizione del Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) delle Università Statali e dei Consorzi interuniversitari per l'anno 2021 fissati dal Decreto Ministeriale n. 1059 del 09-08-2021.

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

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

### Statuto di Ateneo

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 statutaria 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 l'efficienza 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".

**Art. 34, comma 3**

"Il CUG è composto da un pari numero di membri in rappresentanza, rispettivamente, dei lavoratori e dell'Amministrazione, designati nel rispetto del principio di pari rappresentanza di entrambi i generi, assicurando un'adeguata presenza di personale docente, di personale tecnico-amministrativo e dei responsabili dei servizi di più diretta pertinenza del CUG".

**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**

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

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

#### Art. 17 Valorizzazione del merito e principio della non discriminazione

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

Così come nell'ambito della produzione scientifica:

#### Art. 33 Autorialità

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

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

#### Art. 40 Parità di genere

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

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

Sul versante dei **regolamenti**, oltre a quello istitutivo del CUG e del Garante degli studenti, si segnala poi in modo particolare l'approvazione, nel luglio del 2018, del [Regolamento per l'attivazione e la gestione di un'identità alias per soggetti in transizione di genere](#). Al fine di *"eliminare situazioni di disagio e forme di discriminazioni legate al sesso, all'orientamento sessuale e all'identità di genere"*, il Regolamento in questione prevede una procedura finalizzata alla possibilità di utilizzare un nome differente rispetto a quello registrato nell'anagrafica dell'Ateneo in attesa che si compia il percorso di rettifica del sesso ai sensi della Legge n. 164 del 1982, *Norme in materia di rettificazione di attribuzione di sesso*. Destinatari della misura sono tanto gli studenti e le studentesse, quanto il personale docente e tecnico amministrativo. La procedura – che prevede il coinvolgimento del CUG – si conclude con

l'assegnazione di un badge, di un account alias ed eventualmente di una targhetta identificativa per la porta dell'ufficio del docente o del dipendente tecnico-amministrativo.

Inoltre, nel maggio 2022 il **Comitato di direzione della facoltà di medicina e chirurgia ha approvato il nuovo regolamento dei trasferimenti per i corsi di laurea di medicina** (in cui all'art. 7 si è prevista la possibilità - subordinata all'assenza di eventuali controindicazioni del ministero - di concedere il trasferimento (in deroga rispetto alle ordinarie procedure):

- a) agli studenti genitori di bambini con età non superiore a tre anni che, al momento dell'iscrizione al test di accesso, erano residenti in uno dei Comuni della Città metropolitana di Milano, e nel quale abbia altresì la residenza la propria famiglia di origine;
- b) alle studentesse in stato di gravidanza che, al momento dell'iscrizione al test di accesso, erano residenti in uno dei Comuni della Città metropolitana di Milano, e nel quale abbia altresì la residenza la propria famiglia di origine;
- c) agli studenti che dichiarino l'intenzione di riconoscere la paternità del figlio nascituro di una donna in stato di gravidanza residente in uno dei Comuni della Città metropolitana di Milano e dei quali la donna attesti la paternità del dichiarante.

Ancora, si segnala la 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" e, successivamente, il ***Vademecum sul linguaggio di genere***, che risponde alla necessità di garantire un uso del linguaggio capace di riflettere il genere di appartenenza di ciascuna persona nell'ambiente universitario (v. Azioni adottate dall'Ateneo).

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

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



## 3. ANALISI DI CONTESTO

---

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

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

Le dimensioni analizzate sono le seguenti:

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

### 3.1. Componente studentesca – corsi di studio<sup>1</sup>

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

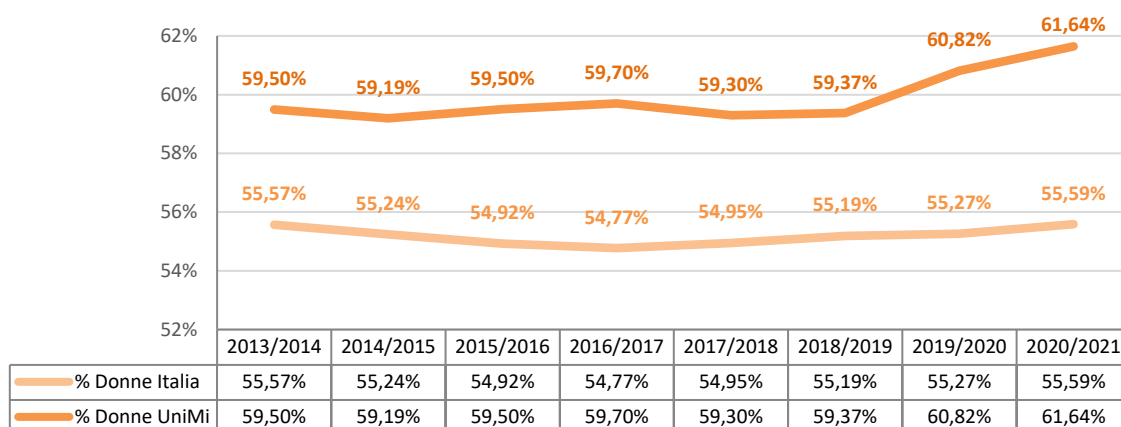
#### ◆ **AMBITO A: COMPOSIZIONE**

I dati in Ateneo e a livello nazionale mostrano che in tutti gli anni accademici analizzati la percentuale di studentesse risulta essere superiore a quella degli studenti. Da rilevare che nell'anno accademico 2020/21, rispetto all'anno accademico precedente, nell'Ateneo si riscontra un aumento maggiore rispetto a quello registrato a livello nazionale, passando dal 60,8% al 61,6%, contro l'aumento dal 55,3% al 55,6% del dato nazionale.

---

<sup>1</sup> Dati forniti dall'Ufficio Statistico di Ateneo

Figura 1- Storico percentuali immatricolati donne – Confronto Italia  
 Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica. Indagine sull'Istruzione Universitaria

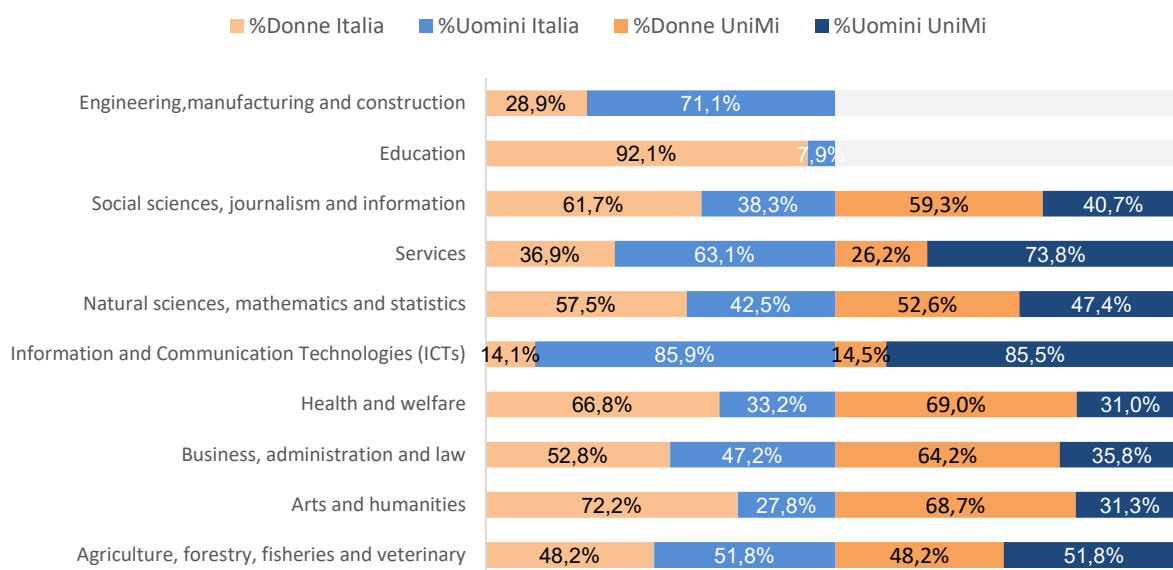


Con riferimento alla distribuzione di iscritte/i per area di studio e genere, per l'a.a. 2020/2021 viene confermata la situazione registrata nell'a.a. precedente: per i corsi di studio considerati tradizionalmente "maschili", come *Engineering, manufacturing and construction* (area di studio non presente in UniMi) e *Information and Communication Technology*, si riscontra una netta prevalenza percentuale dei maschi sulle femmine, che per l'area ICT è pari al 85,5% contro il 14,5%. Nell'area *Services* si osserva una preponderanza maschile anche se in Unimi è in lieve diminuzione rispetto all'a.a. precedente, passando dal 75,1% dell'a.a. 2019/2020 al 73,8 dell'a.a. 2020/2021, a differenza del dato nazionale che è rimasto pressoché invariato.

Per quanto riguarda le altre aree si osserva un maggior bilanciamento tra i due generi, ad eccezione delle aree *Social Sciences, journalism and information, Health and Welfare, Art and Humanities* e nell'area *Education* (area di studio non presente in UniMi), dove si riscontra una prevalenza di iscritte.

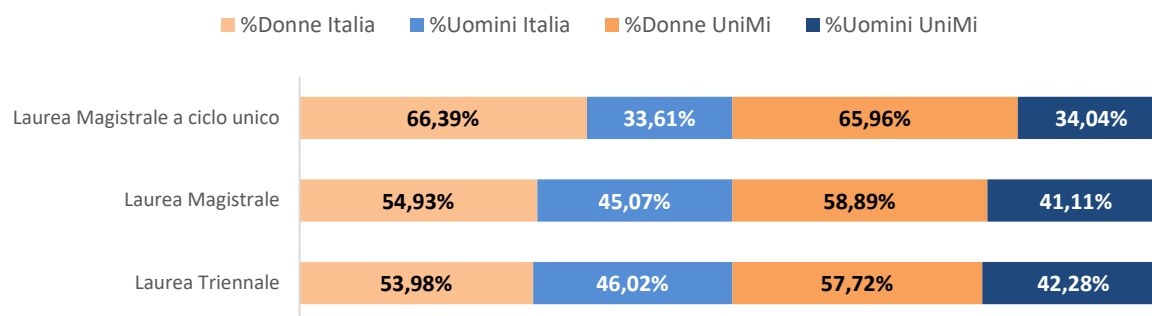
Ove il confronto è possibile, l'Ateneo presenta dati comparabili a quelli nazionali. Le aree maggiormente segregate sono *Service, Engineering, manufacturing and construction, Information and Communication Technology*.

Figura 2- Distribuzione iscritti/e per area di studio e genere, confronto Italia - a.a. 2020/21  
 Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica. Bilancio di genere



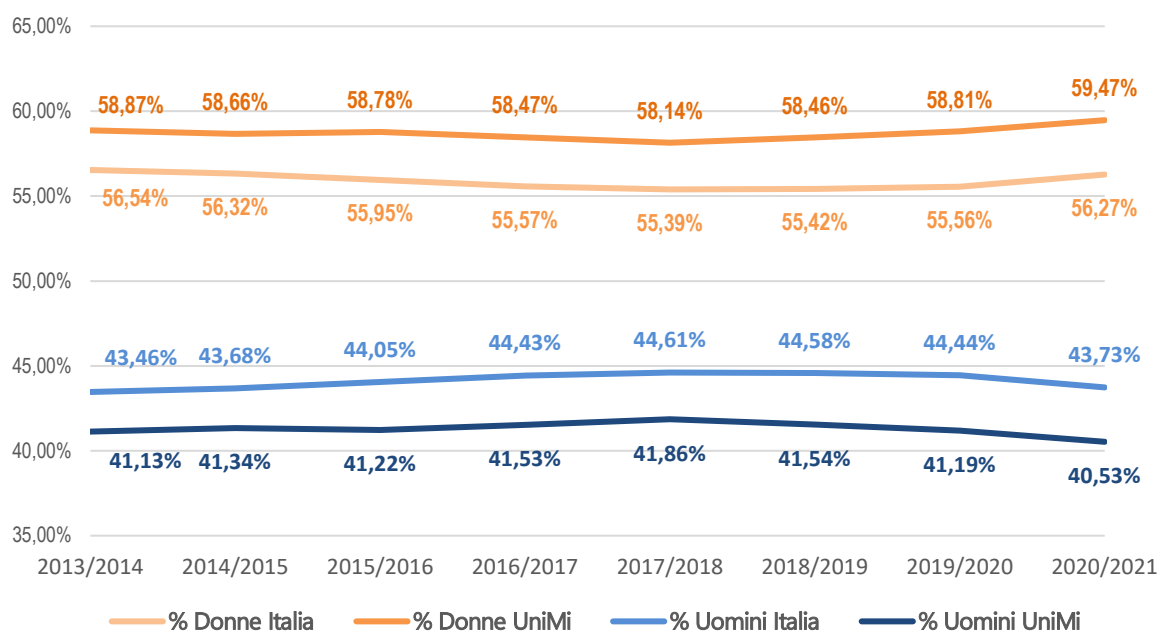
Analizzando le percentuali di iscrizioni per genere e tipo di corso, se per le lauree triennali e magistrali la distribuzione tra i due generi è pressoché bilanciata, per le lauree magistrali a ciclo unico la prevalenza femminile si registra sia in Ateneo sia a livello nazionale.

Figura 3 - Distribuzione iscritti/e per tipo corso e genere, confronto Italia - a.a. 2020/21  
Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica. Bilancio di genere



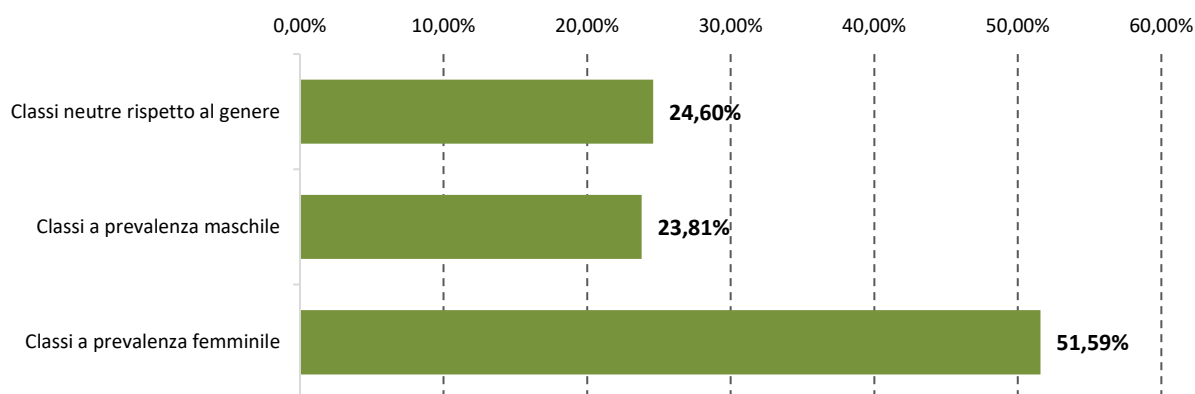
Per quanto riguarda gli iscritti in generale, negli anni si riscontra una costante se pur lieve predominanza femminile sia in Unimi sia a livello nazionale.

Figura 4 - Serie storica componente studentesca per genere – Confronto Italia  
Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica. Bilancio di genere



Se si confrontano le classi di laurea, si registra una netta superiorità delle classi neutre rispetto al genere e un equilibrio tra le classi a prevalenza maschile e femminile. Va tuttavia rilevata la differenza rispetto all'a.a. 2019/2020, quando le classi a prevalenza maschile erano nettamente inferiori (12,89%).

Figura 5<sup>1</sup>- Percentuale di classi di laurea segregati (a prevalenza\* maschile, femminile, o neutri rispetto al genere), UniMi - a.a. 2020/21  
Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica. Bilancio di genere



<sup>1</sup> L'indicatore di prevalenza è stato calcolato quest'anno utilizzando gli open data messi a disposizione dall'ufficio di statistica del MIUR e si differenzia da quello calcolato lo scorso anno in quanto i corsi della stessa classe ma appartenenti a normative differenti sono considerati dal MIUR come stessa classe

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

## ◆ AMBITO B: MOBILITÀ

La provenienza degli iscritti in Ateneo evidenzia una scarsa mobilità per entrambi i generi, probabilmente a causa di fattori di tipo culturale e socio-economico.

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

Figura 6 - Distribuzione iscritti/e per provenienza geografica, UniMi - a.a. 2020/21  
Fonte: Anagrafe Nazionale Studenti

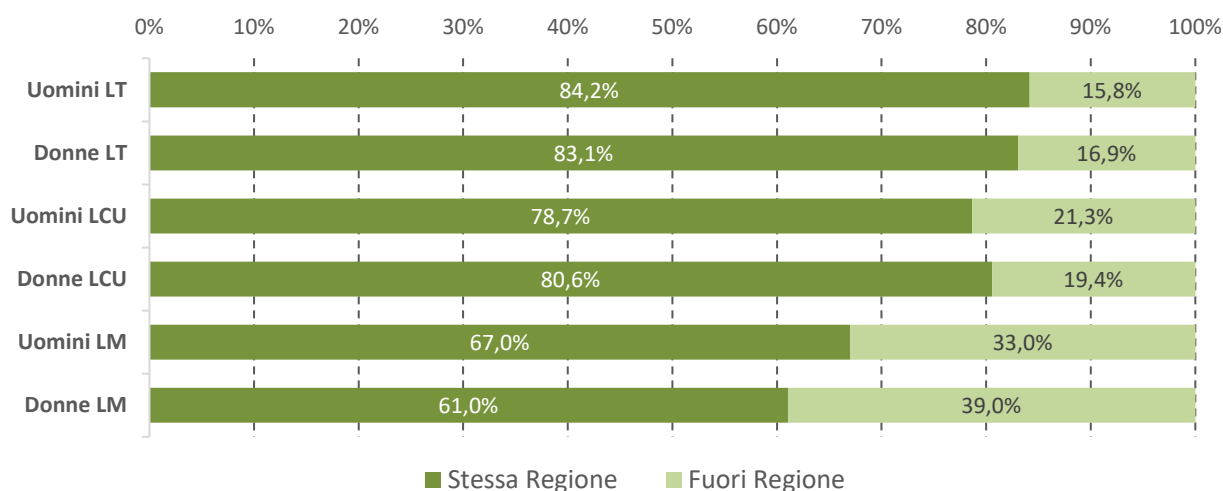
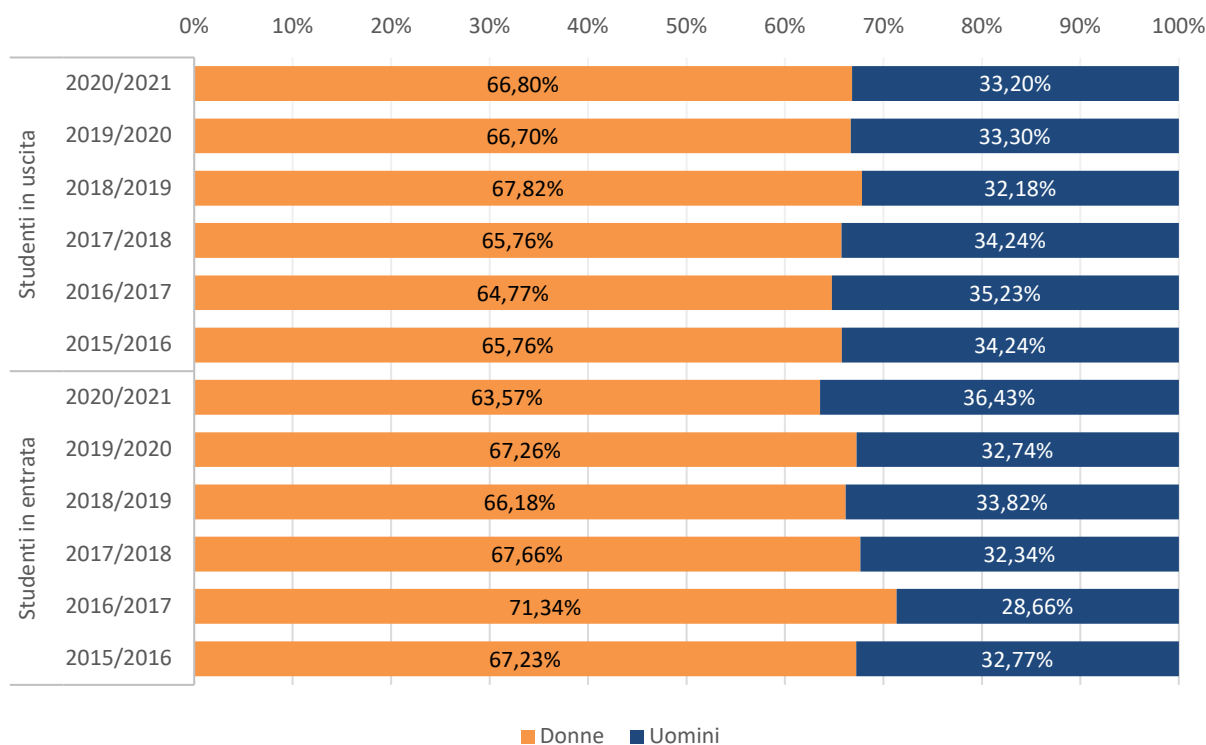


Figura 7 - Percentuale di studenti/studentesse in programmi di studio internazionali, UniMi - a.a. 2015/16 -2020/21  
 Fonte: Incoming (UniMi – Cruscotto di Ateneo), OUT (DB Indire)



### ◆ AMBITO C: PERFORMANCE NEGLI STUDI

Analizzando la composizione dei laureati e delle laureate, si osserva una percentuale superiore di laureate (60,45%), tuttavia va considerato che questo dato rispecchia la maggior presenza di donne iscritte ai corsi di studio. Risultato analogo emerge dal confronto fra la percentuale dei laureati e delle laureate in corso per il 2020.

Figura 8 - Composizione dei laureati per genere, UniMi - anno solare 2020

Fonte: Almalaurea – Profilo dei laureati

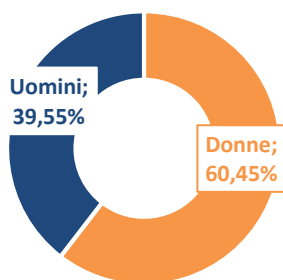


Figura 9 - Percentuale laureati/e in corso, UniMi - anno solare 2020

Fonte: Almalaurea – Profilo dei laureati

Tipo Corso	Laureati In Corso - 2020	
	Donne	Uomini
Lauree Triennali	63,3%	36,6%
Lauree Ciclo Unico	64,0%	36,1%
Lauree Magistrali	59,5%	40,5%
<b>Totali</b>	<b>62,1%</b>	<b>37,9%</b>

## Voto medio di laurea

Analizzando la serie storica del voto medio dei laureati, si riscontra un voto più alto per le donne. Osservando la tipologia di corso, tale differenza è maggiormente accentuata nelle serie storiche delle lauree triennali, mentre per le lauree a ciclo unico e magistrale si rileva una quasi totale sovrapposizione dei voti di laurea nei due generi.

Figura 10- Serie storica del voto medio laureati/e per genere, UniMi - anni solari 2015-2020

Fonte: Almalaurea – Profilo dei laureati

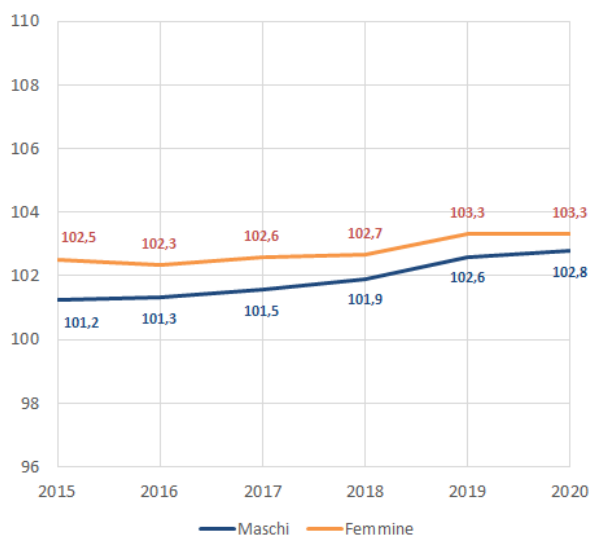


Figura 11 - Serie storica del voto medio di laurea (lauree triennali) per genere, UniMi - anni solari 2015-2020

Fonte: Almalaurea – Profilo dei laureati

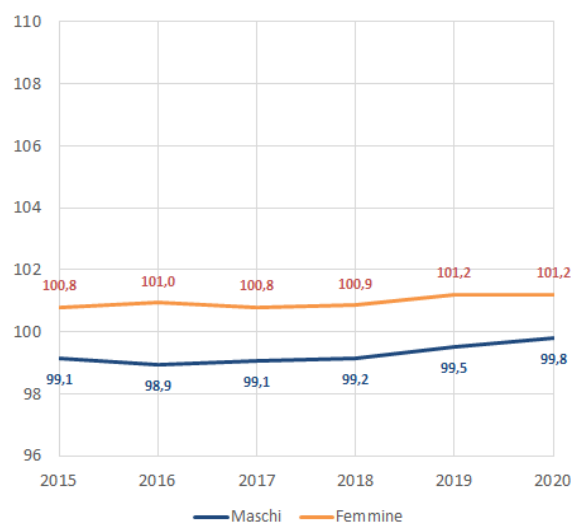


Figura 12- Serie storica del voto medio di laurea (lauree ciclo unico) per genere, UniMi - anni solari 2015-2020

Fonte: Almalaurea – Profilo dei laureati

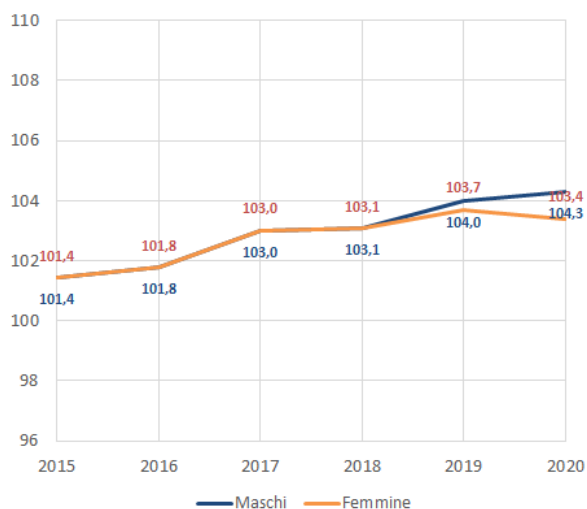
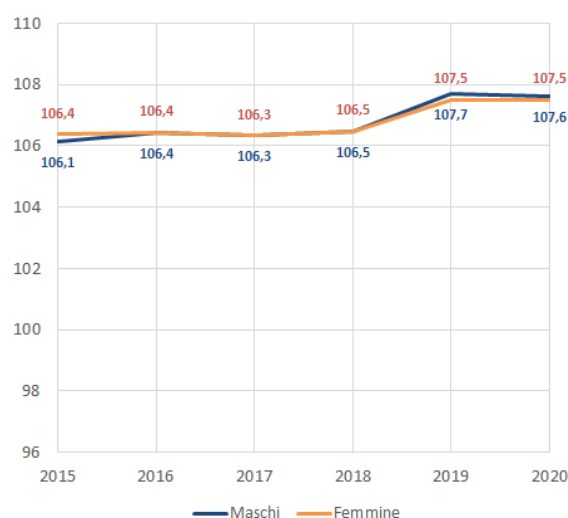


Figura 13 - Serie storica del voto medio di laurea (lauree magistrali) per genere, UniMi - anni solari 2015-2020

Fonte: Almalaurea – Profilo dei laureati



## Ritardo medio di laurea

L'analisi storica evidenzia un minor ritardo nel conseguimento della laurea da parte delle donne. Tuttavia, analizzando i dati per tipologia di corso, questa differenza scompare nelle lauree magistrali, nelle lauree a ciclo unico la situazione si inverte.

Figura 14 - Serie storica del ritardo medio di laurea per genere, UniMi - anni solari 2015-2020  
Fonte: Almalaurea – Profilo dei laureati

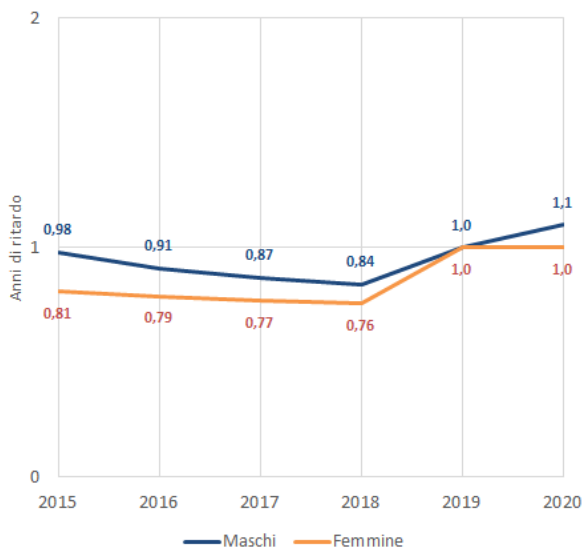


Figura 15 - Serie storica del ritardo medio di laurea (Lauree triennali) per genere, UniMi - anni solari 2015-2020  
Fonte: Almalaurea – Profilo dei laureati

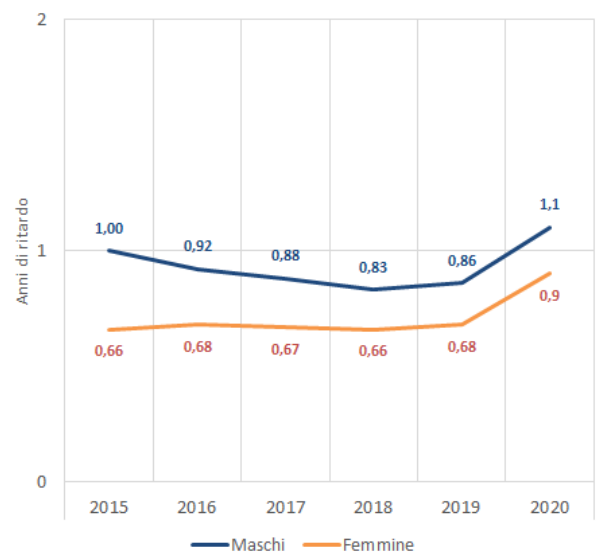


Figura 16 - Serie storica del ritardo medio di laurea (Lauree ciclo unico) per genere, UniMi - anni solari 2015-2020  
Fonte: Almalaurea – Profilo dei laureati

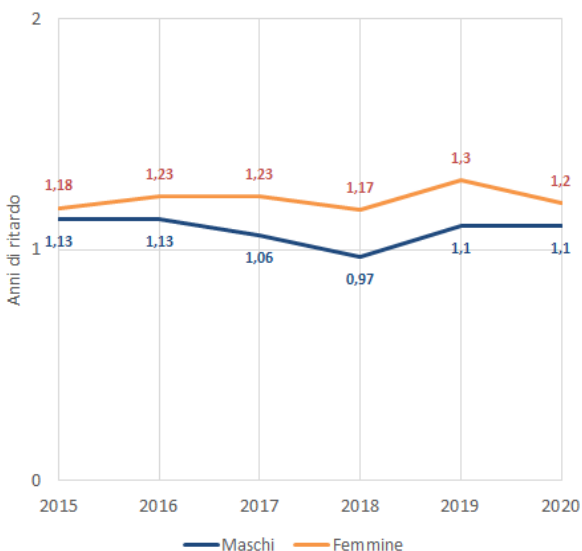
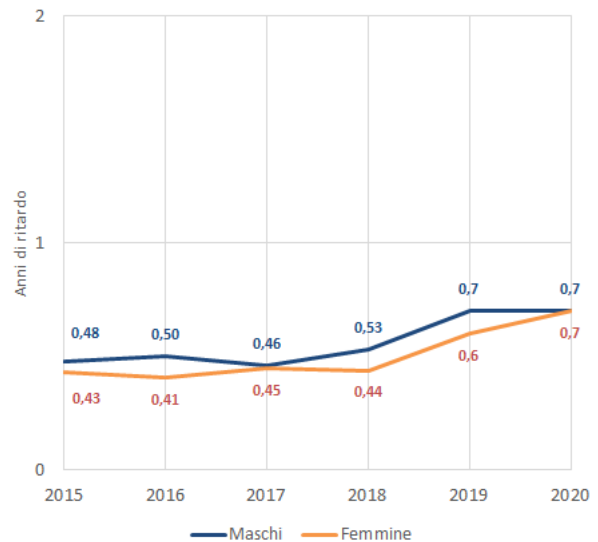


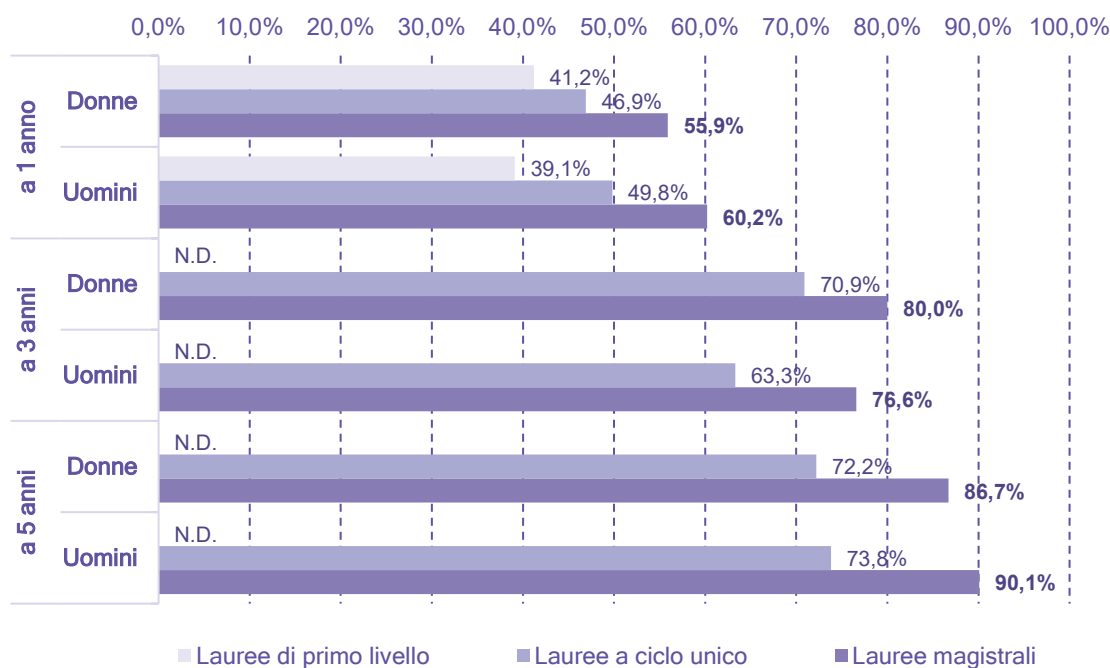
Figura 17 - Serie storica del ritardo medio di laurea (Lauree magistrali) per genere, UniMi - anni solari 2015-2020  
Fonte: Almalaurea – Profilo dei laureati



## ◆ AMBITO D: TASSO OCCUPAZIONE LAUREATE/I

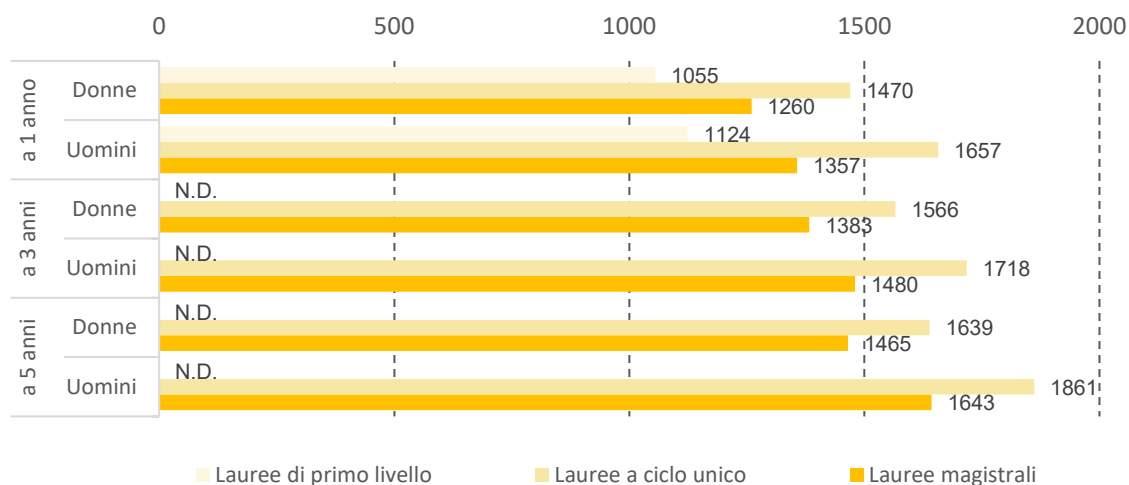
La figura successiva mostra il tasso di occupazione delle laureate e dei laureati a uno, tre e cinque anni dal conseguimento della laurea per tipologia di corso di studio.

Figura 18 - Tasso di occupazione dei laureati/e a 1, 3 e 5 anni dalla laurea, per tipo di corso e genere, UniMi – anno solare 2020  
Fonte: Almalaurea – Condizione occupazionale



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

Figura 19 - Retribuzione media mensile dei laureati/e a 1, 3 e 5 anni dalla laurea, per tipo di corso e genere, UniMi – anno solare 2020  
Fonte: Almalaurea – Condizione occupazionale





## ◆ COMPONENTE STUDENTESCA CON DISABILITÀ E DSA

Con specifico riferimento alla componente studentesca con disabilità e DSA iscritta in Ateneo, l'analisi complessiva dei dati di seguito illustrati non fa emergere situazioni di segregazione.

Se si analizzano i dati delle singole aree di studio, trova anche in questi casi conferma la netta preponderanza degli iscritti di genere maschile nei corsi di studio legati alle tecnologie.

Figura 20 – Componente studentesca per genere che ha presentato la certificazione 170/10 DSA – a.a. 2021/22

Fonte: *Dati di Ateneo*

AA Iscrizione	2021/22						Totale	
	M		F		Totale		Iscritti Totali	di cui immatricolati
SESSO	Iscritti Totali	di cui immatricolati	Iscritti Totali	di cui immatricolati	Iscritti Totali	di cui immatricolati		
FACOLTA								
BIOTECNOLOGIA	9	3	8	5	17	8	17	8
GIURISPRUDENZA	57	15	83	36	140	51	140	51
MEDIAZIONE LINGUISTICA E CULTURALE	18	8	68	24	86	32	86	32
MEDICINA E CHIRURGIA	45	11	119	48	164	59	164	59
MEDICINA VETERINARIA	17	3	37	10	54	13	54	13
SCIENZE AGRARIE E ALIMENTARI	106	30	43	12	149	42	149	42
SCIENZE DEL FARMACO	17	2	35	13	52	15	52	15
SCIENZE E TECNOLOGIE	214	96	80	41	294	137	294	137
SCIENZE MOTORIE	42	19	24	11	66	30	66	30
SCIENZE POLITICHE, ECONOMICHE E SOCIALI	92	47	61	23	153	70	153	70
STUDI UMANISTICI	201	83	264	95	465	178	465	178
<b>Totale</b>	<b>818</b>	<b>317</b>	<b>822</b>	<b>318</b>	<b>1640</b>	<b>635</b>	<b>1640</b>	<b>635</b>

Figura 21 – Componente studentesca con disabilità per genere in possesso di almeno una certificazione tra: certificazione 104/92; certificato invalidità inferiore al 66%; certificato invalidità superiore al 65% - a.a. 2021/22

Fonte: *Dati di Ateneo*

AA Iscrizione	2021/22						Totale	
	M		F		Totale		Iscritti Totali	di cui immatricolati
SESSO	Iscritti Totali	di cui immatricolati	Iscritti Totali	di cui immatricolati	Iscritti Totali	di cui immatricolati		
FACOLTA								
BIOTECNOLOGIA	2	1	1	1	3	2	3	2
GIURISPRUDENZA	23	8	35	6	58	14	58	14
MEDIAZIONE LINGUISTICA E CULTURALE	8	1	35	10	43	11	43	11
MEDICINA E CHIRURGIA	30	9	54	12	84	21	84	21
MEDICINA VETERINARIA	5	3	7	2	12	5	12	5
SCIENZE AGRARIE E ALIMENTARI	11		9	3	20	3	20	3
SCIENZE DEL FARMACO	13	2	22	3	35	5	35	5
SCIENZE E TECNOLOGIE	84	25	31	9	115	34	115	34
SCIENZE MOTORIE	3	1	1		4	1	4	1
SCIENZE POLITICHE, ECONOMICHE E SOCIALI	32	7	40	5	72	12	72	12
STUDI UMANISTICI	140	33	145	24	285	57	285	57
<b>Totale</b>	<b>351</b>	<b>90</b>	<b>380</b>	<b>75</b>	<b>731</b>	<b>165</b>	<b>731</b>	<b>165</b>

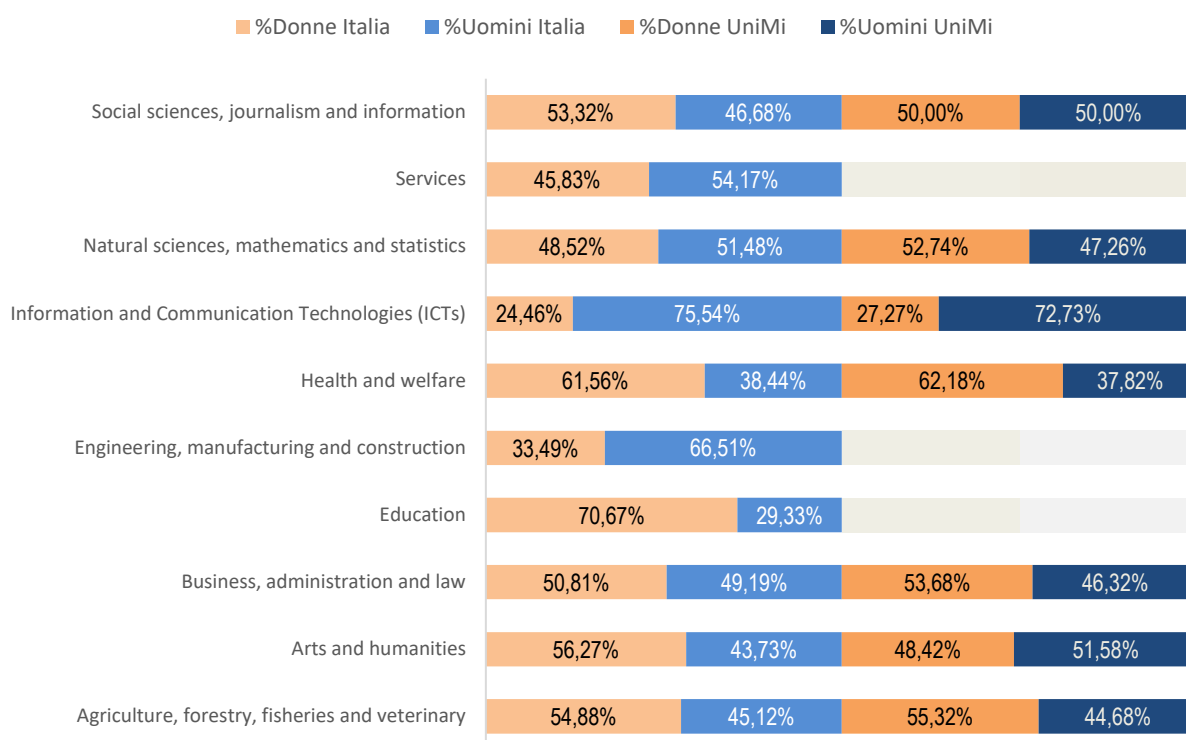
## 3.2. Componente studentesca – Corsi post laurea<sup>2</sup>

Per quanto riguarda i dati relativi alle **iscrizioni ai corsi di dottorati di ricerca in Ateneo**, nell'area di studio "Scienze sociali, giornalismo e informazione" si riscontra un equilibrio di genere tra la distribuzione delle iscritte e degli iscritti (50%), contro il 53% di iscritte a livello nazionale. Nell'area di studio "Scienze naturali, matematica e statistica" si riscontra un maggior numero di iscritte rispetto agli iscritti (53% vs 47%), ribaltando la situazione riscontrata a livello nazionale (48% vs 51%).

Nell'area di studio "Attività imprenditoriali, commerciali e diritto" le donne sono più numerose degli uomini (54% vs 46%), con un divario maggiore rispetto al dato nazionale (51% vs 49%), mentre per "Agricoltura, silvicoltura, pesca e veterinaria" (55% vs 45%) si riscontra un dato simile a livello nazionale. Una netta prevalenza femminile è presente nell'area di studio "Sanità e assistenza sociale", con valori identici in Ateneo e a livello nazionale (62% vs 38%).

L'area nettamente "segretata" continua a essere costituita dall'area di studio "Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione (ICT)" (27% vs 73%), anche se si registra un miglioramento rispetto all'anno accademico 2019-20, quando le dottorande dell'Ateneo non raggiungevano la soglia del 20%, a fronte di un dato nazionale del 24%, rimasto invariato nel 2020-21.

Figura 22 - Distribuzione iscritti/e ai corsi di dottorato per area di studio, Confronto Italia - a.a. 2020/21  
Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica. Dati per Bilancio di genere



<sup>2</sup> Dati forniti dall'Ufficio Statistico di Ateneo

Figura 23 - Serie storica delle iscrizioni ai Dottorati di ricerca per genere, UniMi - aa 2001/02 – 2020/21  
 Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica. Formazione Post Laurea

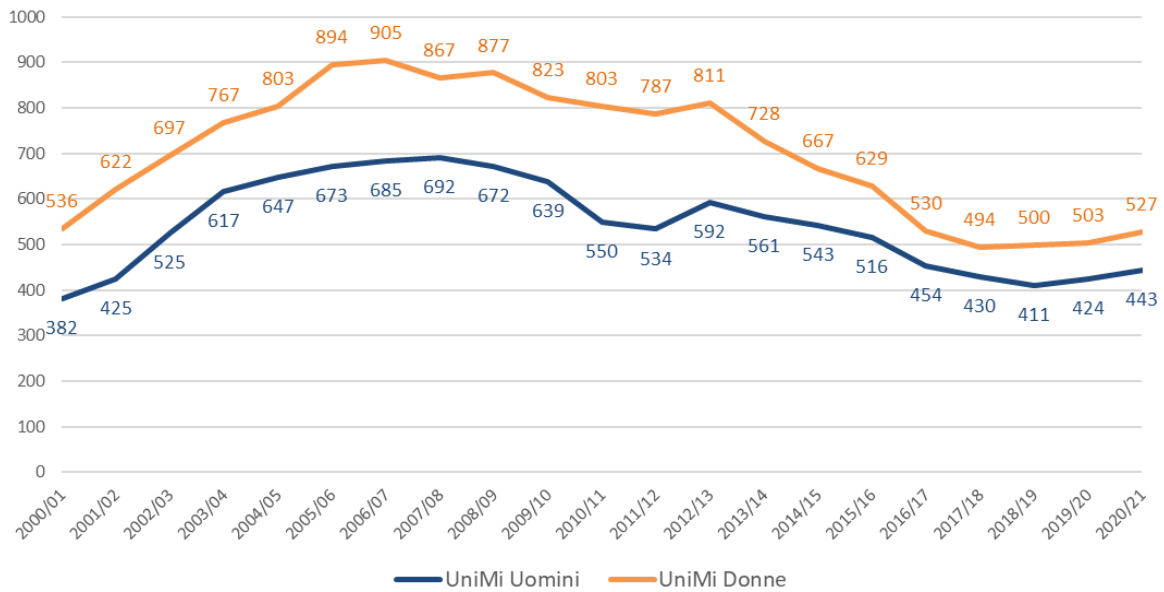
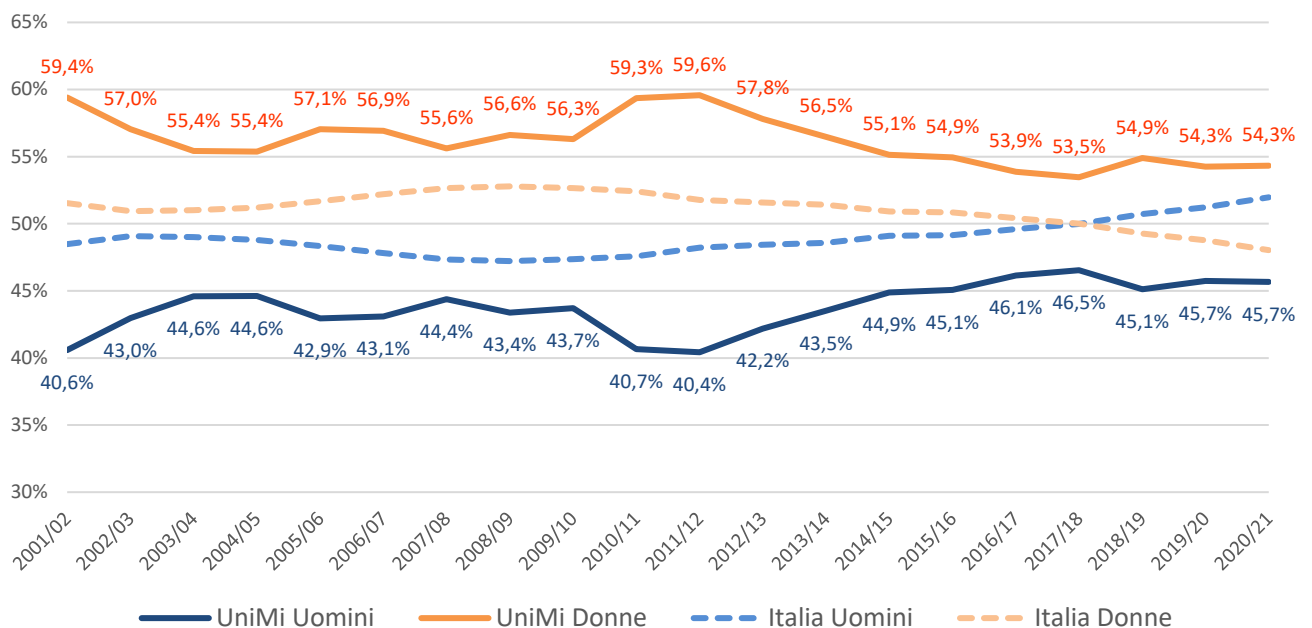


Figura 24 - Distribuzione iscritti/e ai dottorati di ricerca per genere, Confronto Italia, aa 2001/02 – 2020/21  
 Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica. Formazione Post Laurea



Osservando i dati di **coloro che conseguono il dottorato**, va evidenziato il dato relativo all'area di studio "Attività imprenditoriali, commerciali e diritto", dove le donne che conseguono il dottorato in Ateneo sono significativamente più numerose degli uomini (83% vs 17%) rispetto a quanto rilevato a livello nazionale (49% vs 51%); nell'area di studio delle "Scienze sociali, giornalismo e informazione" si riscontra un maggior numero di dottori rispetto alle dottoresse (55% vs 45%) ribaltando il dato

nazionale (56% vs 44%); . Riguardo all'area di studio "Sanità e assistenza sociale" in Ateneo e a livello nazionale si registra la maggior presenza di donne rilevata nelle iscrizioni (67% vs 33% in Ateneo e 63% vs 37% in Italia). Confermata anche l'area "segretata" rilevata nelle iscrizioni dei dottorati dell'area di studio "Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione (ICT)": in Ateneo il 14% dei dottorati sono donne e l'86% sono uomini (19% vs 81% in Italia).

Figura 25 - Quota percentuale delle dottoresse di ricerca, Confronto Italia, anni solari 2017-2020  
 Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica. Formazione Post Laurea

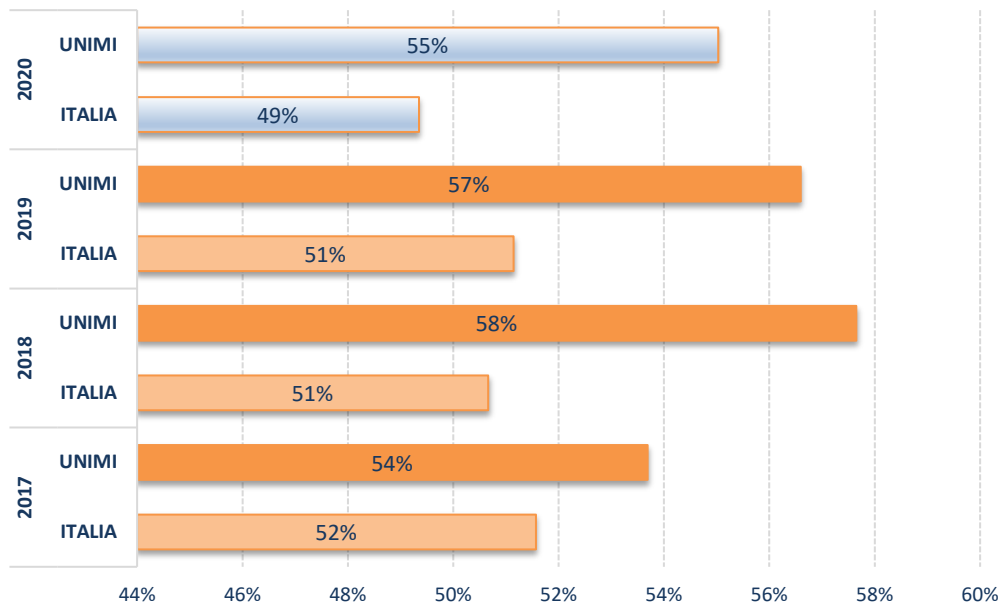


Figura 26 - Storico percentuale delle dottoresse di ricerca, Confronto Italia, anni solari 2000-2020  
 Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica. Formazione Post Laurea

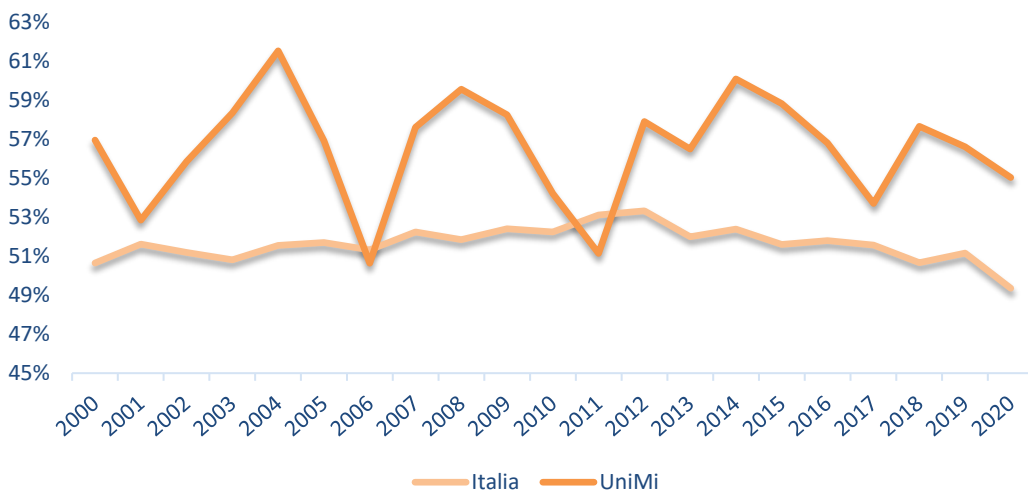
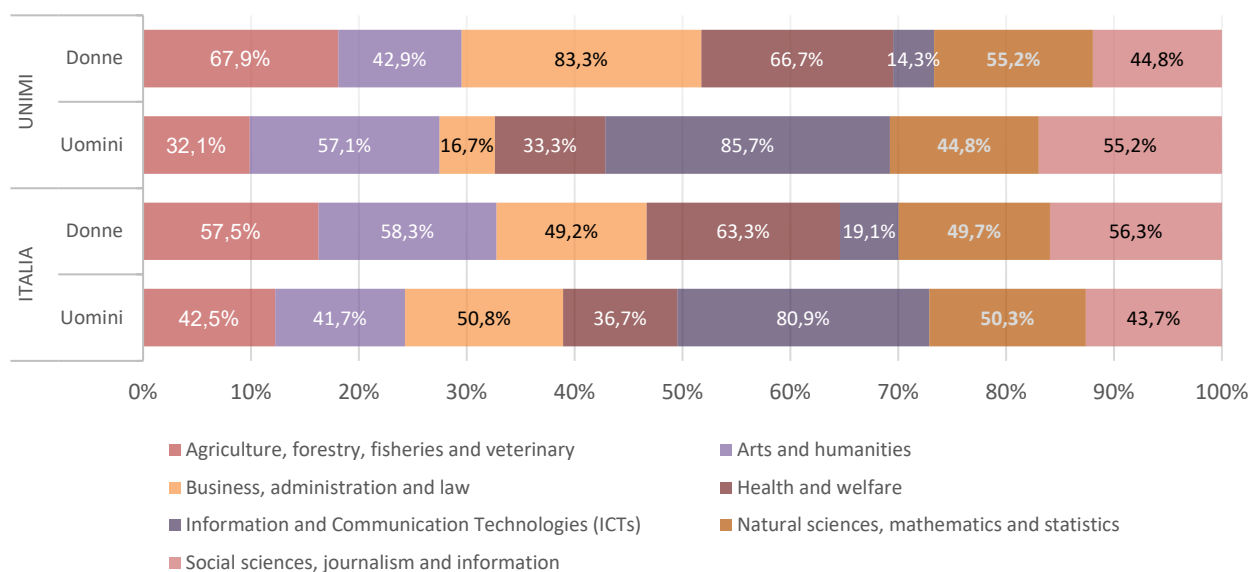


Figura 27 - Distribuzione dottori/dottoresse di ricerca per settori di studio e genere, UniMi – anno solare 2020

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



Si riportano i numeri assoluti dai quali sono state calcolate le percentuali della fig. 27

Settore Studio	ITALIA			UNIMI		
	Uomini	Donne	Tot	Uomini	Donne	Tot
Agriculture, forestry, fisheries and veterinary	155	210	365	9	19	28
Arts and humanities	342	478	820	8	6	14
Business, administration and law	381	369	750	1	5	6
Health and welfare	328	566	894	6	12	18
Information and Communication Technologies (ICTs)	114	27	141	6	1	7
Natural sciences, mathematics and statistics	1082	1068	2150	30	37	67
Social sciences, journalism and information	264	340	604	16	13	29

## ◆ AMBITO A2: COMPOSIZIONE MASTER E SCUOLE DI SPECIALIZZAZIONE

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.

Figura 28 - Serie storica delle iscrizioni alle scuole di specializzazione per genere, UniMi - aa 2000/01 - 2019/20

Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica. Formazione Post Laurea

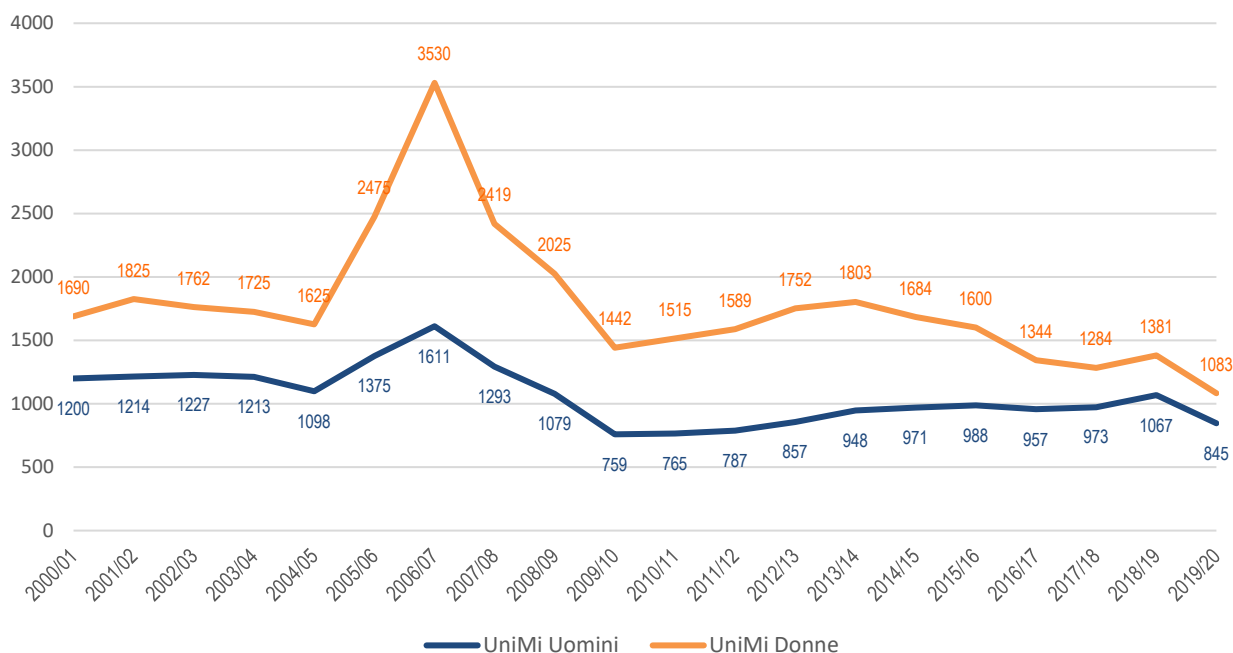
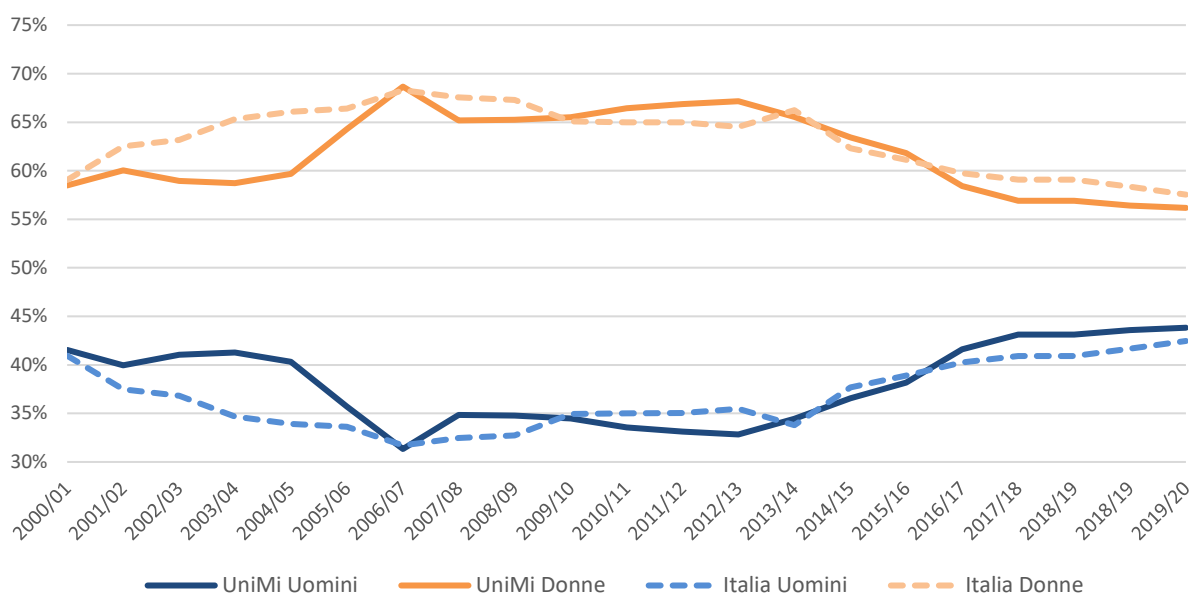


Figura 29 - Distribuzione iscritti alle scuole di specializzazione per genere, Confronto Italia, aa 2001/02 - 2019/20

Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica. Formazione Post Laurea



## ◆ AMBITO A3: COMPOSIZIONE MASTER

Figura 30 - Serie storica delle iscrizioni ai Master di I e II livello per genere, UniMi, aa 2002/03 – 2020/21

Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica. Formazione Post Laurea

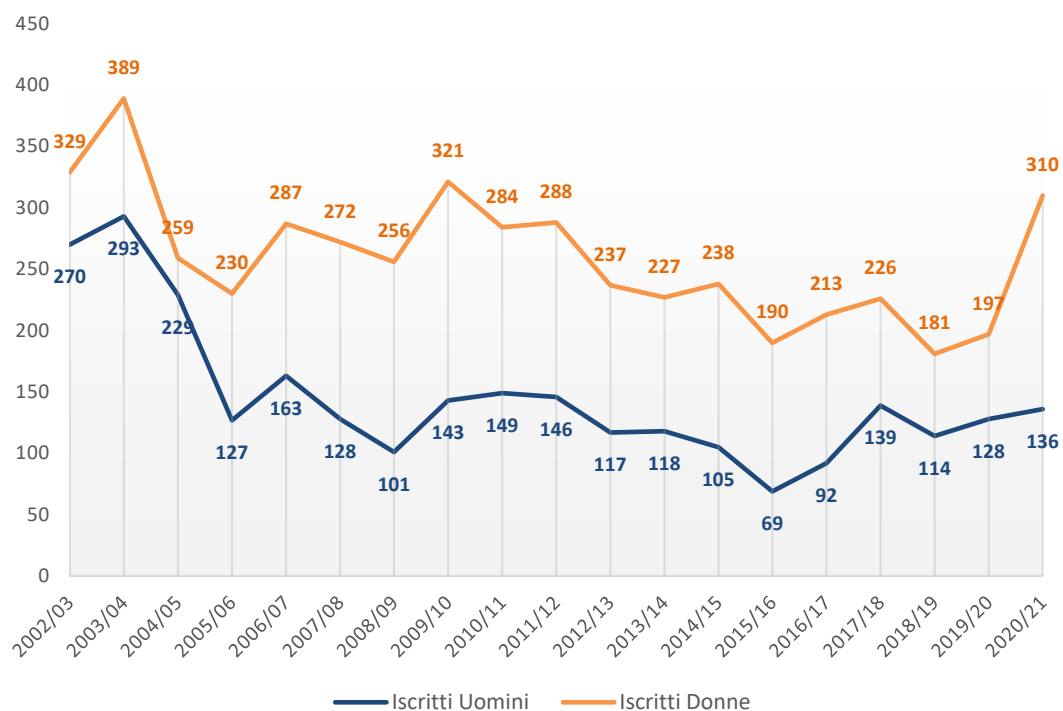
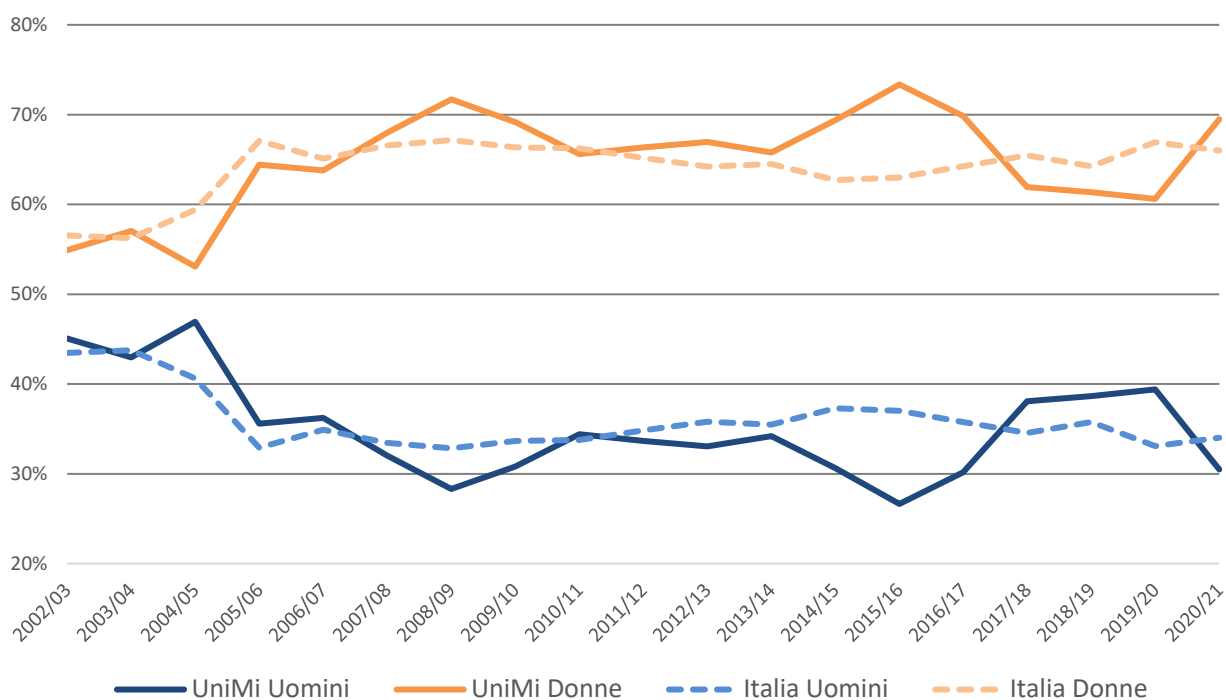


Figura 31 - Distribuzione iscritti ai Master per genere, Confronto Italia, aa 2002/03 – 2020/21

Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica. Formazione Post Laurea



### 3.3. Docenti e Ricercatrici/Ricercatori<sup>3</sup>

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)

#### ◆ **AMBITO A: COMPOSIZIONE**

Il personale docente dell'Ateneo è composto per la maggior parte da uomini (46% donne; 54% uomini). Per gli assegnisti di ricerca e per il ruolo di ricercatore a tempo indeterminato si registra una prevalenza di donne rispetto agli uomini (55% vs 45%); per i ricercatori a tempo determinato si rileva una predominanza maschile per il tipo A (46% donne vs 54% uomini) e un maggior numero di donne per il tipo B, ribaltando il rapporto riscontrato lo scorso anno, passando per le donne dal 47,1% del 2019 al 50,2% del 2020 e per gli uomini da 52,9% al 49,8%.

Salendo i gradini più alti della carriera universitaria, si rileva una prevalenza di uomini per il ruolo di professore associato (45% donne vs 55% uomini) e una netta la sproporzione di genere nel ruolo di professore ordinario (30% donne vs 70% uomini). Inoltre, nonostante l'età media delle donne che ricoprono il ruolo di RU e PO risulti analoga a quella degli uomini, si nota un lieve ritardo, se pur in misura minore rispetto allo scorso anno, nel raggiungere il ruolo di PO da parte di quelle donne che riescono a infrangere il "soffitto di cristallo" (donne 59,2 anni, uomini 58,5).

La distribuzione del personale docente per fasce nell'Ateneo è molto simile a quella italiana, con una presenza maggiore del genere maschile di età superiore ai 55 anni.

Va tuttavia rilevato che da qualche anno in Ateneo è in corso un cambiamento che vede un incremento percentuale di donne sia rispetto alla media nazionale, sia rispetto a quella europea. Come evidenziato nell'ultimo rapporto *She Figures 2021*<sup>4</sup> della Commissione Europea, la percentuale di donne nel "grade A" (l'equivalente del professore ordinario) nell'Unione Europea è passata dal 24,3% nel 2015 al 26,2% nel 2018. I dati dell'Ateneo evidenziano un incremento che va dal 27,7 nel 2015 al 30,3% del 2020. Questo dato può essere spiegato in parte dalla mancanza di aree a forte prevalenza maschile (ad esempio ingegneria), ma è anche il risultato di un clima culturale diffuso di esplicita condanna alle discriminazioni.

---

<sup>3</sup> Dati forniti dall'Ufficio Statistico di Ateneo

<sup>4</sup> European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, *She figures handbook 2021*, Publications Office, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/003736>



Figura 32 - Composizione personale docente per genere e ruolo, UniMi – anno solare 2020  
 Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica. Personale universitario

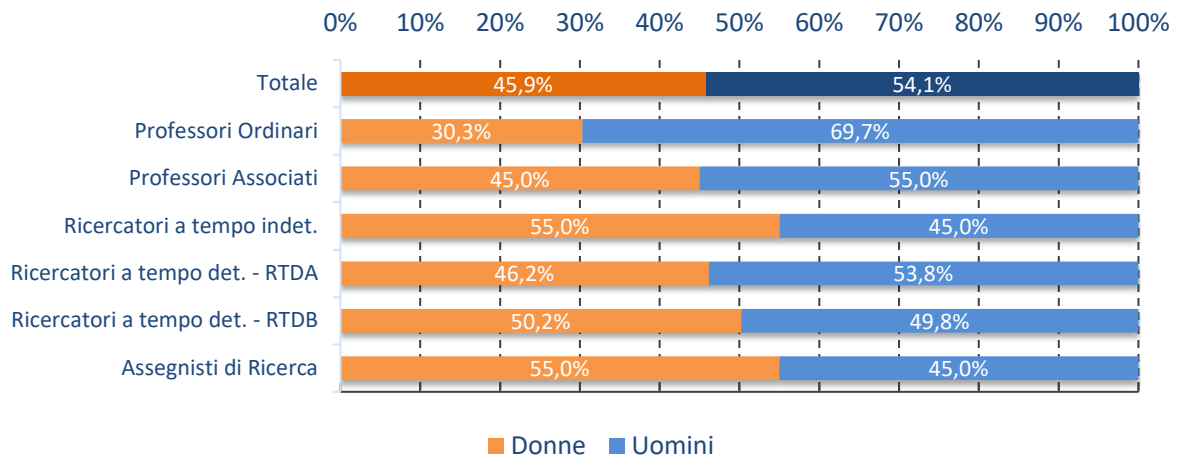


Figura 33 - Serie storica percentuale donne per ruolo, UniMi - anni solari 2012-2020  
 Fonte: MIUR - Dati per Bilancio di genere

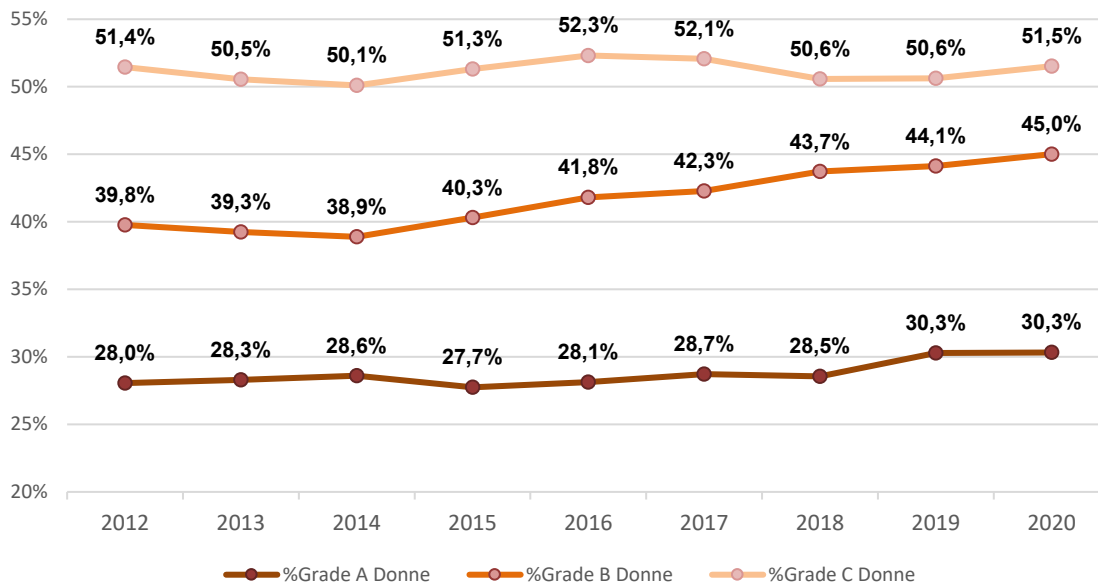


Figura 34 - Distribuzione personale per genere e fasce di età, Confronto Italia - anno solare 2020  
 Fonte: MIUR - Dati per Bilancio di genere

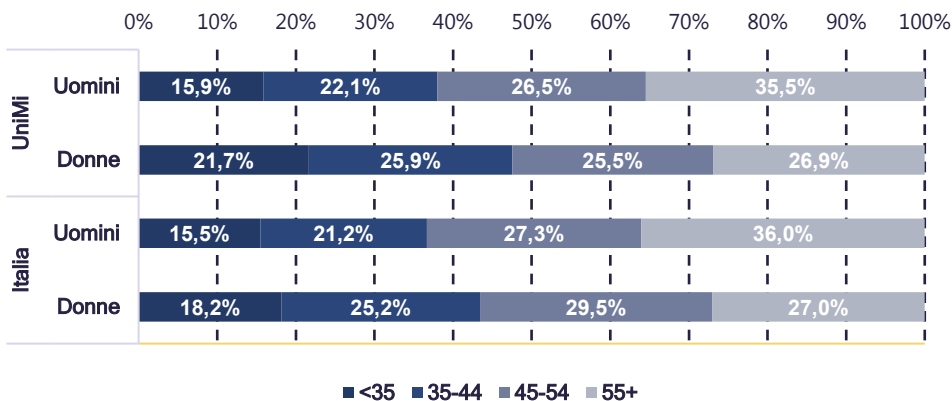


Figura 35 - Età media per genere e ruolo del personale docente e ricercatore, UniMi - anno solare 2020

Fonte: MIUR - Dati per Bilancio di genere

Ruolo	Età media	
	Donne	Uomini
PO	59,2	58,5
PA	51,3	51,3
RU	54,2	54,7
RTDA	38,5	37,8
RTDB	39,9	39,6

Gli indicatori riportati nelle figure 36, 37 e 38 illustrano la percentuale di donne relativamente a ciascun ruolo (PO, PA, RU+RTD) confrontate con il relativo dato nazionale. Le aree CUN sono riportate nella seguente tabella:

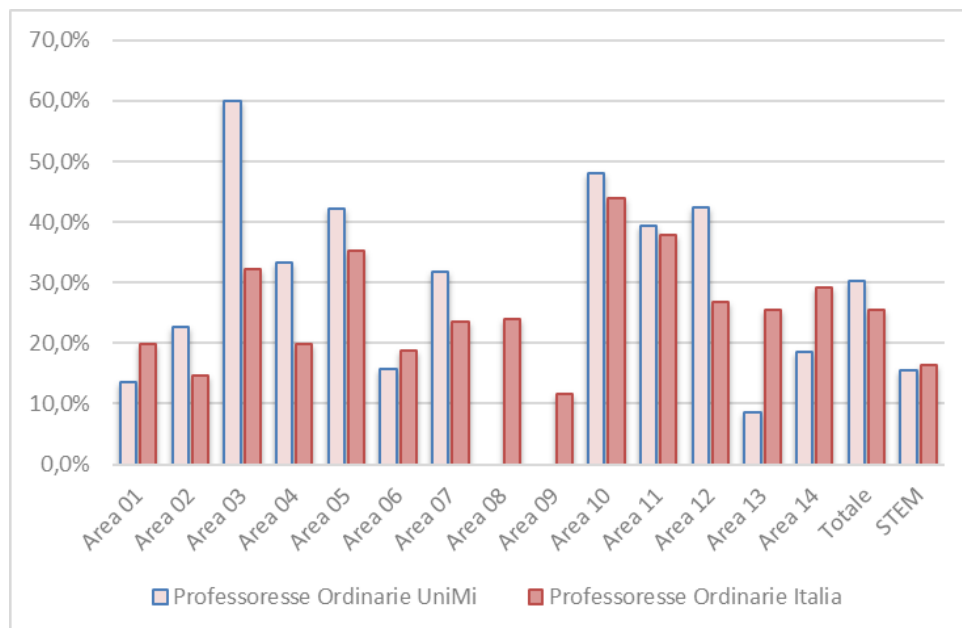
Area 1	Scienze matematiche e informatiche
Area 2	Scienze fisiche
Area 3	Scienze chimiche
Area 4	Scienze della terra
Area 5	Scienze biologiche
Area 6	Scienze mediche
Area 7	Scienze agrarie e veterinarie
Area 8	Ingegneria civile e Architettura
Area 9	Ingegneria industriale e dell'informazione
Area 10	Scienze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

I dati riportati nei grafici evidenziano anche le percentuali riferite alle cosiddette aree STEM (*Science, Technology, Engineering, Mathematics*) che corrispondono alle aree CUN dalla 1 alla 5, e alle aree 8 e 9, aree dove tipicamente la componente femminile è sottorappresentata.

Rispetto al dato nazionale, in Ateneo si osserva una maggiore percentuale di professoresse ordinarie in tutte le aree eccetto le aree 1, 6, 13 e 14, dove l'andamento è opposto. Nell'insieme, considerando tutte le aree STEM, l'Ateneo presenta una percentuale in linea con quella nazionale.

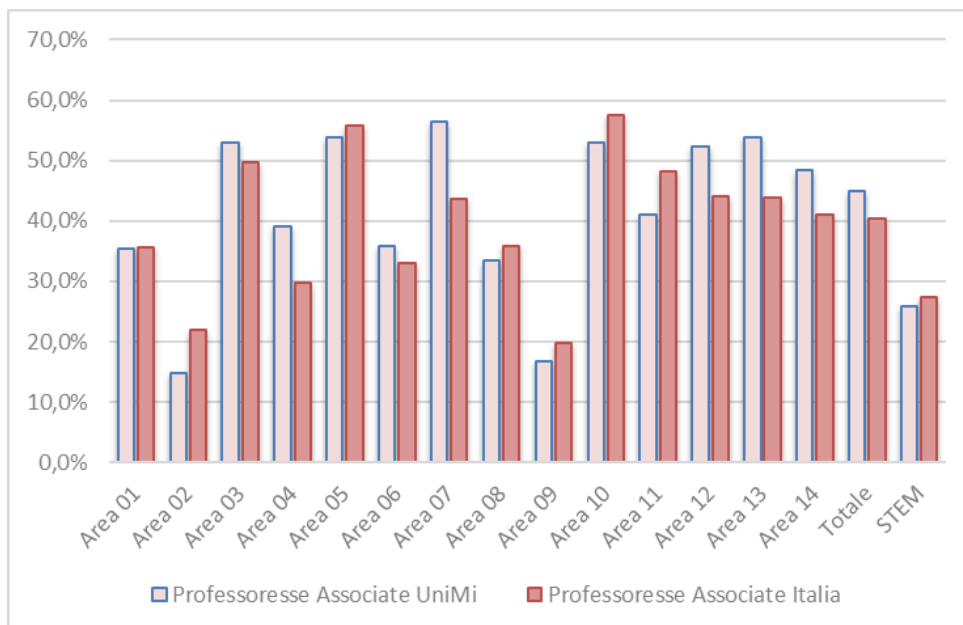
Figura 36 - Percentuale di **donne PO** per Area scientifico-disciplinare, Confronto Italia, anno solare 2020

Fonte: MIUR - Dati per Bilancio di genere



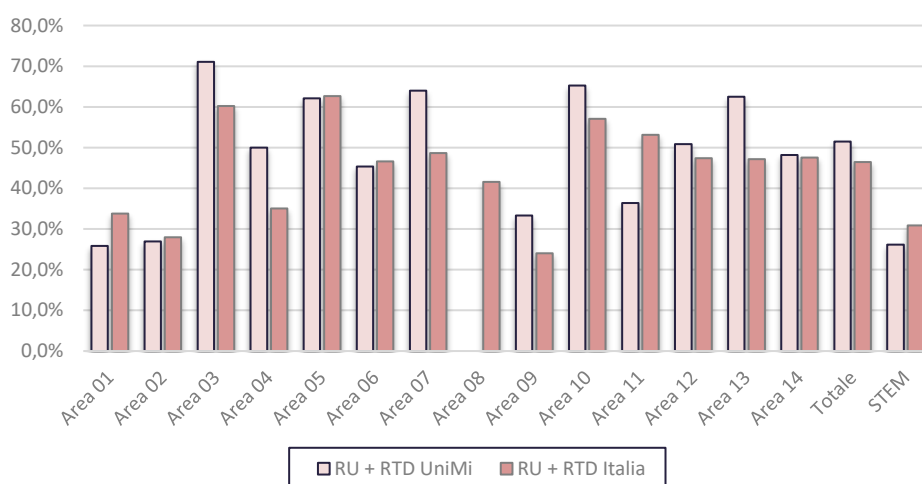
Anche per il ruolo di **professoresshe associate**, in Ateneo si riscontra una prevalenza femminile maggiore rispetto al dato nazionale in tutte le aree ad eccezione delle aree 1,2,5,8,9,10 e 11.

Figura 37 - Percentuale di **donne PA** per Area scientifico-disciplinare, Confronto Italia, anno solare 2020  
Fonte: MIUR - Dati per Bilancio di genere



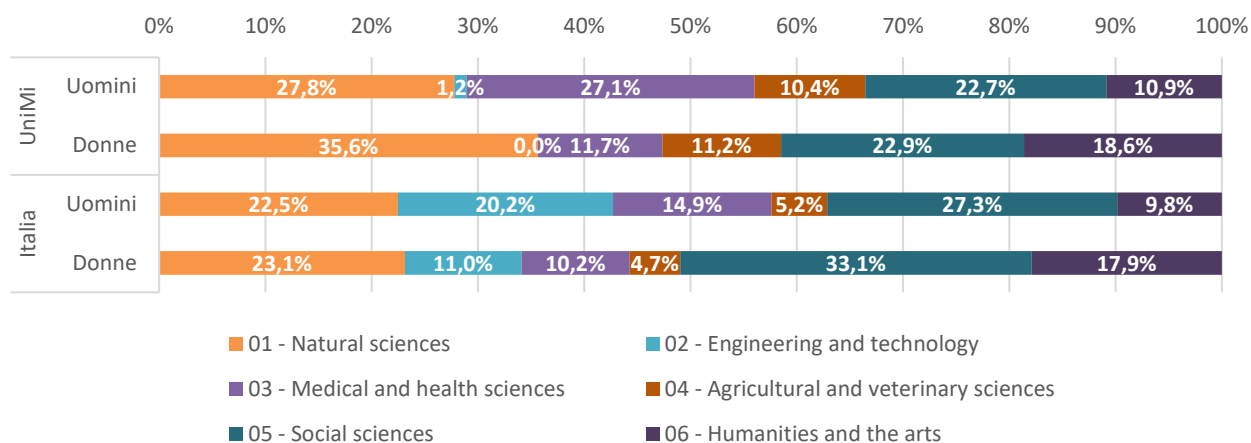
Anche per quanto riguarda il ruolo delle **ricercatrici confermate e ricercatrici a tempo determinato** le percentuali dell'Ateneo risultano essere migliori di quelle nazionali, eccetto che nelle aree 1, 2, 5, 6 e 11.

Figura 38 - Percentuale di **donne RU+RTD** per Area scientifico-disciplinare, 2020  
Fonte: MIUR - Dati per Bilancio di genere



Il grafico seguente rappresenta la distribuzione del personale docente di I fascia nei vari FoRD (*Field of Research and Development*) per valutare la preponderanza femminile rispetto a quella maschile.

Figura 39 - Distribuzione docenti I Fascia per Field of Research and Development, Confronto Italia - anno solare 2020  
Fonte: MIUR - 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 uomo
> 2	più di 2 donne ogni uomo

I dati evidenziano la scarsa presenza di **professoresse ordinarie**, ad eccezione di Scienze chimiche. Il dato peggiore è rappresentato dall'area 13 seguita poi dall'area 1, dall'area 6 e dall'area 14, mentre la situazione risulta più bilanciata per professoresse associate e ricercatrici.

Figura 40 - Storico Rapporto di Femminilità UniMi per area scientifico disciplinare - **Ruolo PO** 2015-2020  
Fonte: MIUR - Dati per Bilancio di genere

Area scientifico-disciplinare		2015	2016	2017	2018	2019	2020
01	Scienze matematiche e informatiche	0,16	0,17	0,18	0,20	0,20	0,16
02	Scienze fisiche	0,31	0,27	0,29	0,27	0,33	0,29
03	Scienze chimiche	0,89	1,20	1,50	1,62	1,43	1,50
04	Scienza della terra	0,40	0,33	0,50	0,63	0,50	0,50
05	Scienze biologiche	0,56	0,58	0,67	0,60	0,64	0,73
06	Scienze mediche	0,20	0,17	0,17	0,17	0,18	0,19
07	Scienze agrarie e veterinarie	0,30	0,33	0,34	0,35	0,40	0,47
08	Ingegneria civile e architettura						
09	Ingegneria industriale e dell'informazione	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
10	Scienze dell'antichità filologico-letterarie e artistiche	0,92	0,96	0,86	0,85	0,96	0,92
11	Scienze filosofiche, storiche, pedagogiche e psicologiche	0,67	0,58	0,58	0,68	0,71	0,65
12	Scienze giuridiche	0,48	0,58	0,59	0,63	0,74	0,74
13	Scienze economiche e statistiche	0,08	0,08	0,12	0,07	0,10	0,09
14	Scienze politiche e sociali	0,27	0,21	0,16	0,17	0,22	0,23
<b>Totale UniMi</b>		0,38	0,39	0,40	0,40	0,43	0,44

Per quanto riguarda le **professoresse associate** la situazione appare più bilanciata per le aree 3 e 4 e si riscontra una preponderanza femminile nelle aree 5, 7 e 10.

Figura 41 - Storico Rapporto di Femminilità UniMi per area scientifico disciplinare - **Ruolo PA** 2015-2020  
Fonte: MIUR - Dati per Bilancio di genere

Area scientifico-disciplinare		2015	2016	2017	2018	2019	2020
01	Scienze matematiche e informatiche	0,49	0,54	0,58	0,51	0,56	0,55
02	Scienze fisiche	0,33	0,36	0,32	0,25	0,18	0,17
03	Scienze chimiche	1,19	1,20	1,00	1,00	1,23	1,13
04	Scienza della terra	0,78	1,13	0,89	0,64	0,80	0,64
05	Scienze biologiche	0,96	1,10	1,06	1,11	1,12	1,17
06	Scienze mediche	0,40	0,39	0,38	0,47	0,52	0,56
07	Scienze agrarie e veterinarie	0,94	1,06	1,20	1,29	1,27	1,30
08	Ingegneria civile e architettura	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,50
09	Ingegneria industriale e dell'informazione	0,17	0,14	0,20	0,25	0,25	0,20
10	Scienze dell'antichità filologico-letterarie e artistiche	1,63	1,74	1,72	1,42	1,17	1,12
11	Scienze filosofiche, storiche, pedagogiche e psicologiche	0,78	0,81	0,77	0,76	0,74	0,69
12	Scienze giuridiche	0,66	0,62	0,73	0,79	0,85	1,10
13	Scienze economiche e statistiche	0,33	0,40	0,40	0,67	0,69	1,17
14	Scienze politiche e sociali	0,35	0,40	0,60	0,93	1,00	0,94
<b>Totale UniMi</b>		0,68	0,72	0,73	0,78	0,79	0,82

Con riferimento alle **ricercatrici** si registra una bassa distribuzione nelle aree 1, 2, 6 e 11, una buona presenza nelle aree 7, 10 e 12 e una predominanza nelle aree 3, 5 e 13.

Figura 42- Storico Rapporto di Femminilità UniMi per area scientifico disciplinare - Ruolo delle Ricercatrici a tempo indeterminato  
Fonte: MIUR - Dati per Bilancio di genere

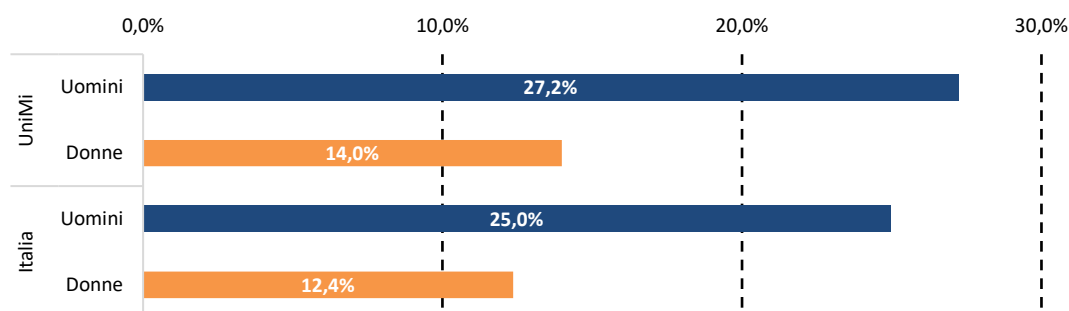
Area scientifico-disciplinare		2015	2016	2017	2018	2019	2020
01	Scienze matematiche e informatiche	0,77	0,85	0,80	0,78	0,81	0,78
02	Scienze fisiche	0,15	0,11	0,13	0,15	0,20	0,14
03	Scienze chimiche	1,80	1,89	2,06	2,25	2,44	2,86
04	Scienza della terra	0,83	0,50	0,50	1,00	1,00	0,80
05	Scienze biologiche	2,13	1,97	2,04	2,10	2,33	2,20
06	Scienze mediche	0,76	0,83	0,92	0,79	0,85	0,79
07	Scienze agrarie e veterinarie	1,54	1,55	1,43	1,52	1,40	1,44
08	Ingegneria civile e architettura					1,00	0,00
09	Ingegneria industriale e dell'informazione	0,25	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
10	Scienze dell'antichità filologico-letterarie e artistiche	1,33	1,23	1,35	1,40	1,64	1,88
11	Scienze filosofiche, storiche, pedagogiche e psicologiche	0,65	0,59	0,76	0,60	0,55	0,57
12	Scienze giuridiche	1,28	1,55	1,60	1,39	1,31	1,21
13	Scienze economiche e statistiche	1,00	1,20	1,20	3,00	2,50	2,50
14	Scienze politiche e sociali	1,38	1,43	1,29	1,14	1,20	1,00
<b>Totale UniMi</b>		1,12	1,14	1,19	1,18	1,21	1,22

## ◆ AMBITO B: CARRIERE

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

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

Figura 43 - %Grade A sul totale del personale docente e ricercatore, Confronto Italia - anno solare 2020  
Fonte: MIUR - Dati per Bilancio di genere

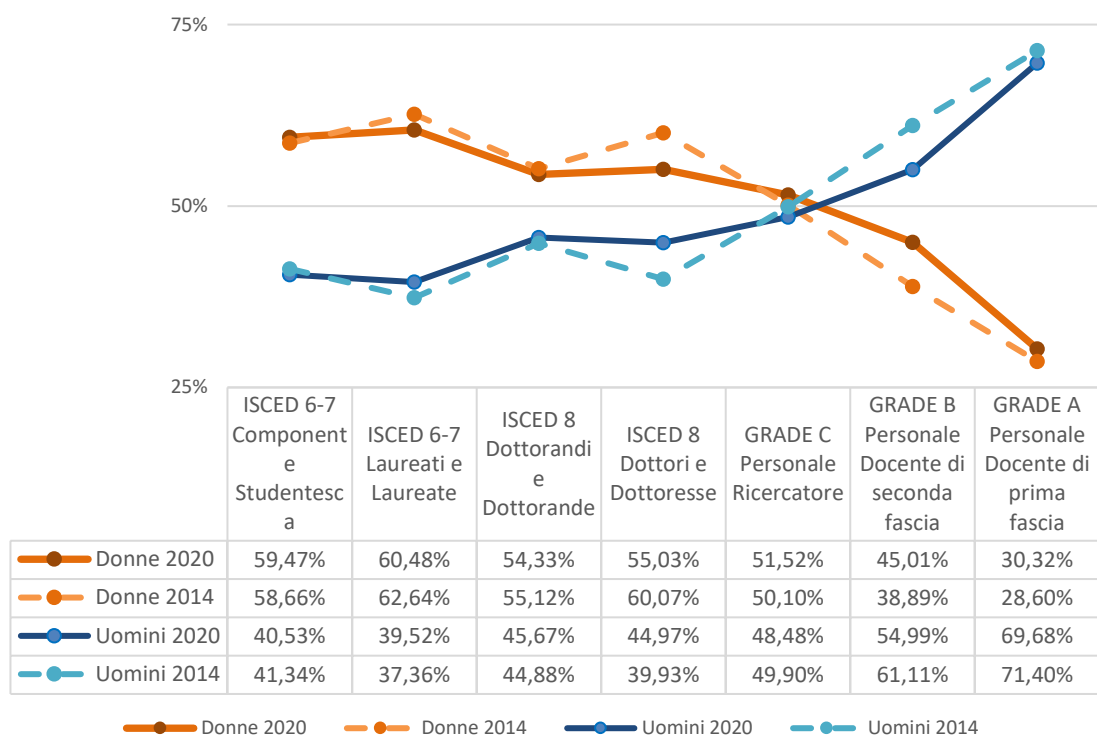


Per comprendere il divario esistente tra il personale docente di I fascia è opportuno indagare la distribuzione della carriera accademica per genere. Infatti, si potrebbe ipotizzare che il numero di professori ordinari superiore perché le donne decidono di non intraprendere la carriera accademica:

in questo caso non potremmo parlare di discriminazione, bensì di esito fisiologico di percorsi di carriera individuali. Al contrario, laddove le donne che intraprendono la carriera accademica fossero in percentuali superiori rispetto agli uomini, ma sotto-rappresentate tra i docenti di I fascia, allora potremmo pensare che esista un **soffitto di cristallo** (*Glass Ceiling*) e che soltanto gli uomini riescano a raggiungere posizioni apicali.

I dati evidenziano che la percentuale di dottorande e dottorate sia superiore alla componente maschile, e che il numero di ricercatori e ricercatrici è pressoché equivalente. Tuttavia, al proseguire della carriera accademica, la forbice evidenzia che la percentuale di professori di I e II fascia è sensibilmente superiore.

Figura 44 - Fish Diagram - Distribuzione per genere in una tipica carriera accademica (Tutte le aree di studio), UniMi, a.s. 2014 – 2020  
Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica. Dati per Bilancio di genere



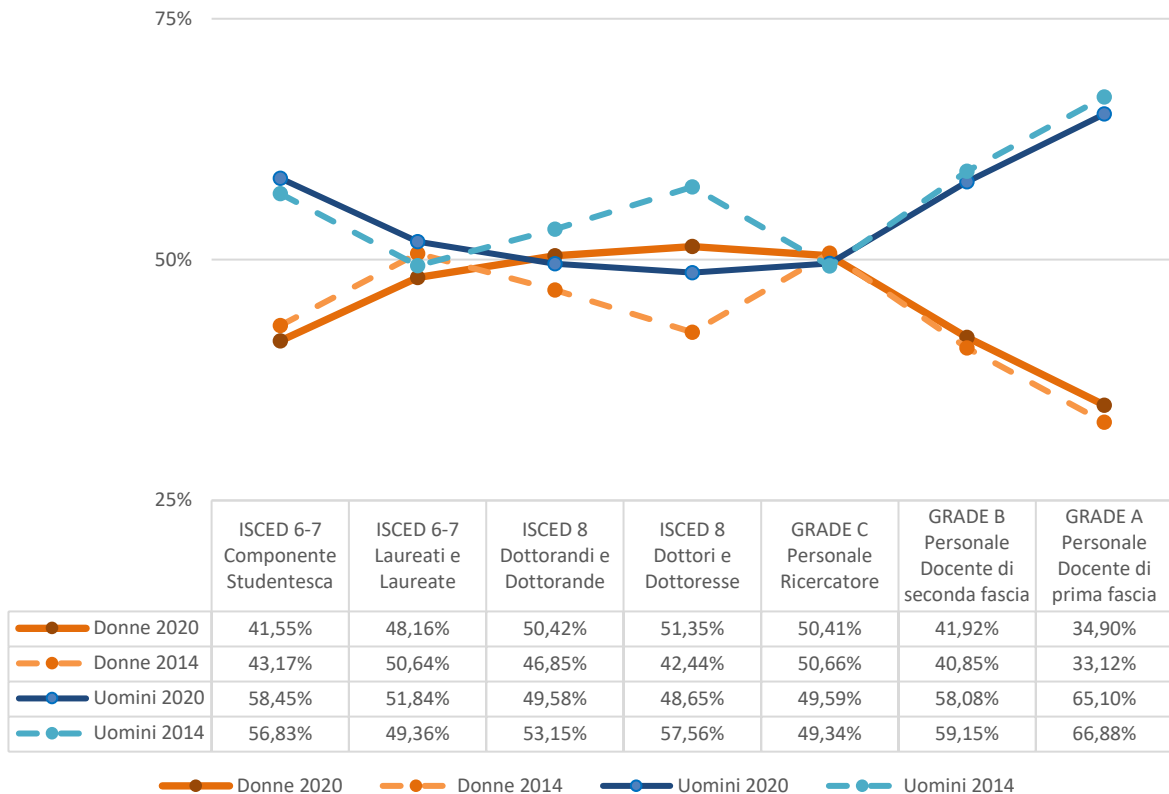
Per quanto riguarda le possibili differenziazioni dei percorsi accademici per area di studio, il *Fish Diagram* delle aree STEM evidenzia che il numero di studenti che si iscrivono a un corso di laurea in quest'area sia superiore a quello delle studentesse. Tuttavia, il divario si appiattisce al conseguimento 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 rivela che a conseguire il titolo di "dottore di ricerca" siano in maggioranza le donne, tuttavia i professori di I fascia sono circa il 70% contro il 30% delle professoressa. Ne consegue che, sebbene si tratti un medesimo ambito di ricerca, le donne non riescono a raggiungere posizioni apicali, malgrado il numero di dottoresse di ricerca sia superiore a quello dei colleghi maschi.

Da un punto di vista di *trend* temporale, nel caso delle discipline STEM si registra un andamento differenziato tra il 2014 e il 2020: i dottorandi passano dal 53,1% nel 2014 al 49,6% nel 2020, e conseguono il titolo di dottore rispettivamente il 57,6% e il 48,6%. Per quanto riguarda invece le

dottorande, mentre nel 2014 erano il 46,9%, nel 2020 raggiungono la percentuale del 50,4% superando quindi i dottorandi.

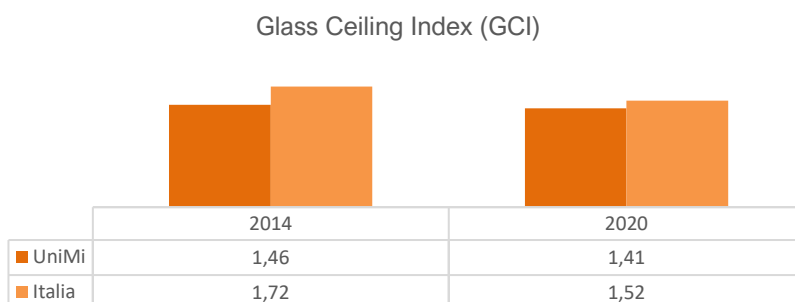
Questa tendenza permane fino al ruolo di ricercatore, per poi subire un significativo cambiamento tra i docenti di I e II fascia. Infatti, i professori di II fascia sono pari al 58% vs 41,9% delle docenti, mentre per la I fascia i docenti sono pari al 65% vs il 34,9% delle donne.

Figura 45 - Fish Diagram - Distribuzione per genere in una tipica carriera accademica (**Area STEM**), UniMi, anni solari 2014 – 2020  
Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica. Dati per Bilancio di genere



Relativamente all'indicatore *Glass Ceiling Index*– GCI utilizzato per monitorare l'uguaglianza di genere e, nello specifico, di misurare la probabilità delle donne rispetto agli uomini di raggiungere le posizioni apicali della carriera accademica, in Ateneo si rileva un valore pari a 1,46 nel 2014 e pari a 1,41 nel 2020, più basso in entrambi i casi rispetto all'indice italiano, ma accorciando il divario.

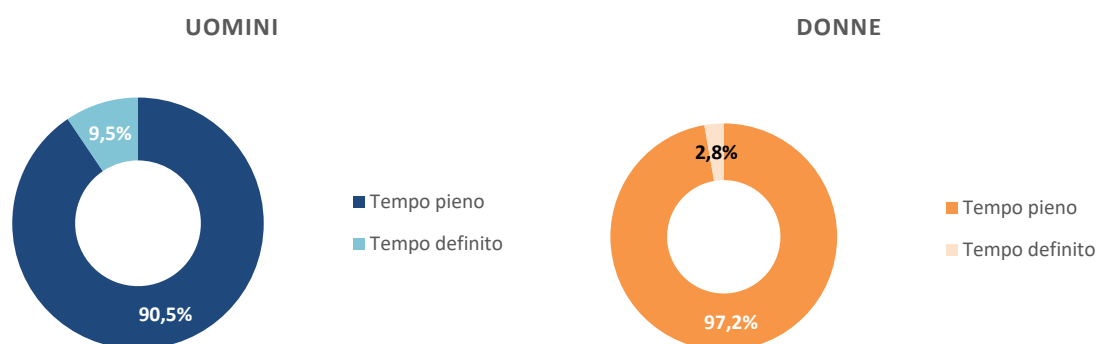
Figura 46 - Glass Ceiling Index (GCI), Confronto Italia - anni solari 2014 e 2020  
Fonte: MIUR - Dati per Bilancio di genere





La figura seguente mostra la percentuale di personale docente strutturato che ha optato per l'anno 2020 per il tempo definito.

Figura 47 - Regime impiego donne/uomini, UniMi – anno solare 2020  
Fonte: UniMi - Cruscotto di Ateneo



Le **composizioni delle commissioni di concorso** per selezionare docenti di prima e seconda fascia, nonché ricercatrici e ricercatori a tempo determinato, devono rispettare la raccomandazione della composizione mista, come raccomandato dall'ANAC. I dati seguenti evidenziano le percentuali per il periodo compreso tra il 2014 e il 2021. Le commissioni che hanno rispettato la raccomandazione sono pari al 90,2%.

Figura 48 - Composizione per genere delle commissioni di concorso 2014-2021  
Fonte: UniMi – Settore Procedure Concorsuali Personale Docente e PTAB

Commissioni di concorso nominate	2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021		TOTALE	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Commissioni in cui sono rappresentati entrambi i generi	143	87,2%	158	86,3%	201	91,4%	213	89,5%	287	91,1%	265	88,9%	238	93,7%	356	93,0%	<b>1907</b>	<b>90,2%</b>
Commissioni composte esclusivamente da uomini	19	11,6%	24	13,1%	19	8,6%	23	9,7%	27	8,6%	29	9,7%	16	6,3%	26	6,8%	<b>197</b>	<b>9,3%</b>
Commissioni composte esclusivamente da donne	2	1,2%	1	0,5%	0	0,0%	2	0,8%	1	0,3%	4	1,3%	0	0,0%	1	0,3%	<b>11</b>	<b>0,5%</b>
<b>Totale</b>	<b>164</b>		<b>183</b>		<b>220</b>		<b>238</b>		<b>315</b>		<b>298</b>		<b>254</b>		<b>383</b>		<b>2115</b>	

## ◆ AMBITO C: RICERCA

In questa sezione si evidenzia la composizione di genere dei responsabili scientifici (PI) dei progetti vinti da UNIMI nell'ambito di bandi competitivi per ricerca promossi da enti nazionali e internazionali negli anni 2015-2020, con una indicazione specifica relativa ai progetti finanziati su bandi ERC<sup>5</sup>, PRIN<sup>6</sup> e SIR<sup>7</sup> che finanziano la ricerca di base e si rivolgono a tutte le aree della conoscenza.

I dati fanno emergere chiaramente che le donne che ricoprono il ruolo di PI nei progetti finanziati sono poco più della metà degli uomini, in tutte le tipologie di finanziamento: 39,4% delle donne vs il 60,6% degli uomini.

Unica eccezione è rappresentata dai progetti SIR, dove le donne PI sono il 75% vs il 25% degli uomini. Occorre però sottolineare che, poiché i PI dei progetti SIR sono dei post-doc, tali dati riflettono l'analisi precedentemente fatta sulle carriere, che vede un numero nettamente maggiore di donne che concludono il dottorato.

Figura 49 - Progetti finanziati con bandi nazionali e internazionali, UniMi, anni solari 2015 – 2020

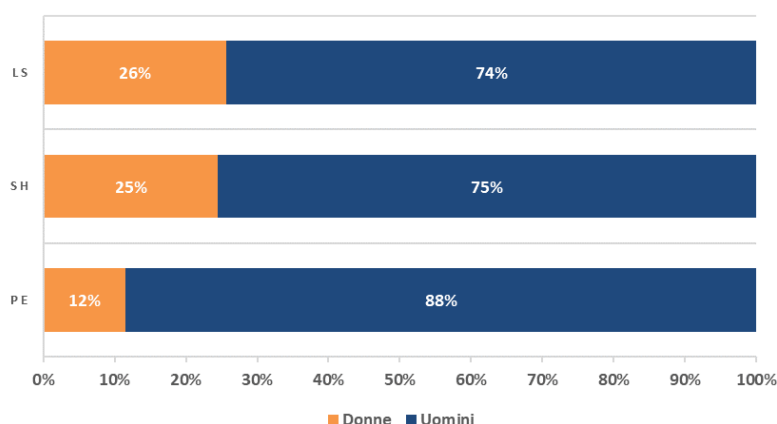
Fonte: UniMi - Ufficio Elaborazione Dati e Web Ricerca

Tipo progetto	ERC		SIR (2014)		BANDI PRIN		ALTRI PROGETTI		TOTALE	
	Donne PI	Uomini PI	Donne PI	Uomini PI	Donne PI	Uomini PI	Donne PI	Uomini PI		
Num progetti finanziati	10	18	3	1	48	99	478	711	539	829
Percentuale progetti finanziati	35,7%	64,3%	75,0%	25,0%	32,7%	67,3%	40,2%	59,8%	39,4%	60,6%
Finanziamenti in euro	10.228.521	18.145.112	946.880	523.050	7.763.115	16.825.173	51.399.130	87.508.407	70.337.647	123.001.743
Percentuale finanziamenti	36,0%	64,0%	64,4%	35,6%	31,6%	68,4%	37,0%	63,0%	36,4%	63,6%

Prendendo in esame la ripartizione percentuale dei finanziamenti e del numero di progetti vinti per settori ERC (LS, PE, SH<sup>8</sup>) emerge che nei settori LS e SH le donne sono presenti in percentuali nettamente inferiori rispetto agli uomini. Il divario aumenta ancor di più per quanto riguarda l'area PE.

Figura 50 - Ripartizione(%) finanziamenti per settore ERC, UniMi, anni solari 2015 – 2020

Fonte: UniMi - Ufficio Elaborazione Dati e Web Ricerca



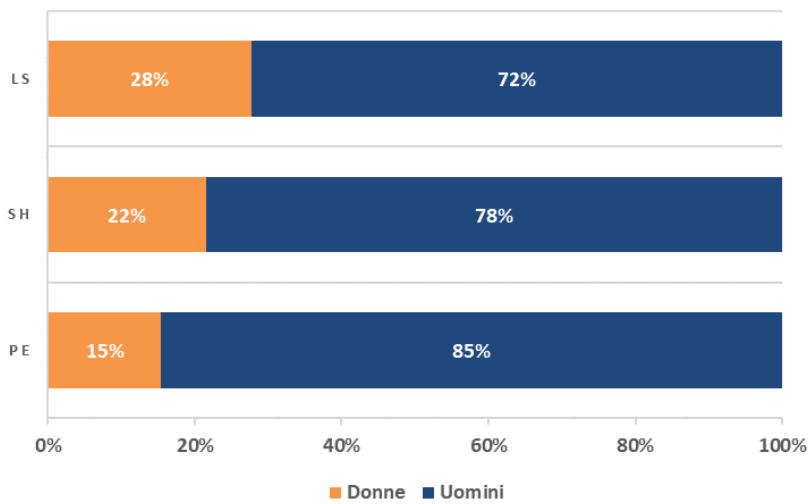
<sup>5</sup> European Research Council (ERC) [https://work.unimi.it/servizi\\_ricerca/bandi\\_finanz/125260.htm](https://work.unimi.it/servizi_ricerca/bandi_finanz/125260.htm)

<sup>6</sup> Progetti di Rilevante Interesse Nazionale (PRIN) <https://www.mur.gov.it/it/aree-tematiche/ricerca/programmi-di-finanziamento/prin>

<sup>7</sup> Scientific Independence of young Researchers (SIR) <https://sir.miur.it/>

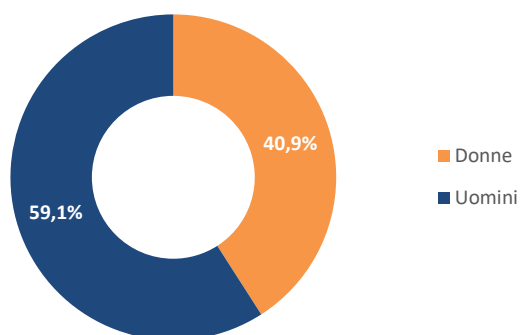
<sup>8</sup> I Settori ERC sono usati convenzionalmente a livello europeo per classificare le aree della ricerca, nello specifico LS indica le Life Sciences, PE le Physical Sciences and Engineering e SH le Social Sciences and Humanities.

Figura 51 - PI per settore ERC, UniMi, anni solari 2015 – 2020  
Fonte: UniMi – Ufficio Elaborazione Dati e Web Ricerca



## ◆ AMBITO D: DIDATTICA

Figura 52- Tesi di Laurea per genere relatore, UniMi, anni solari 2016-2020  
Fonte: UniMi – Cruscotto di Ateneo



## 3.4. Personale Tecnico, Amministrativo e Bibliotecario

### ◆ **AMBITO A: COMPOSIZIONE**

Anche per l'anno 2020 in Ateneo le donne rappresentano la maggior parte del personale tecnico amministrativo e bibliotecario in tutte le aree, con la sola eccezione dell'area tecnica, dove gli uomini le superano di 14 punti percentuali. Riguardo alla dirigenza amministrativa, se nel 2019 in Ateneo si registrava una parità nella composizione, nel 2020 gli uomini superano le donne di 12 punti percentuali. In tutte le altre aree - in particolare nelle aree socio sanitaria e medico-odontoiatrica (93%), amministrativa e amministrativa-gestionale (79%) e biblioteche (75%) - le donne sono presenti in percentuali nettamente superiori rispetto agli uomini. Il divario si restringe invece con riferimento all'area dei servizi generali e tecnici (56%).

Figura 53 - Composizione % PTAB (a tempo indeterminato e determinato) per genere e area funzionale, Confronto Italia, anno a.s.2020  
Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica Dati per Bilancio di genere

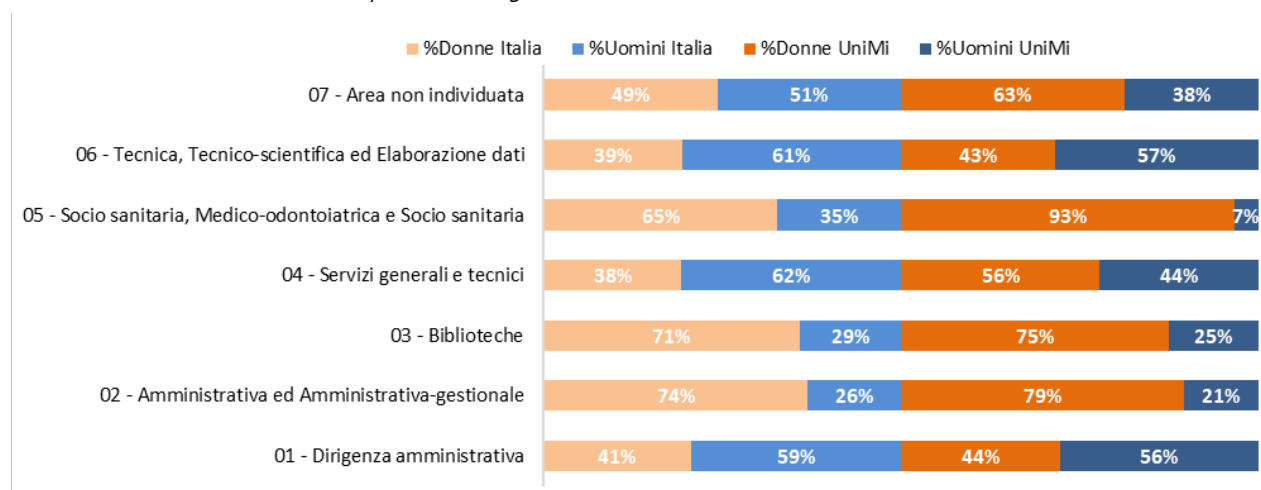


Figura 54 – Storico PTAB (a tempo indeterminato e determinato) per genere e area funzionale, UniMi, anni solari 2018-2020  
 Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica Dati per Bilancio di genere

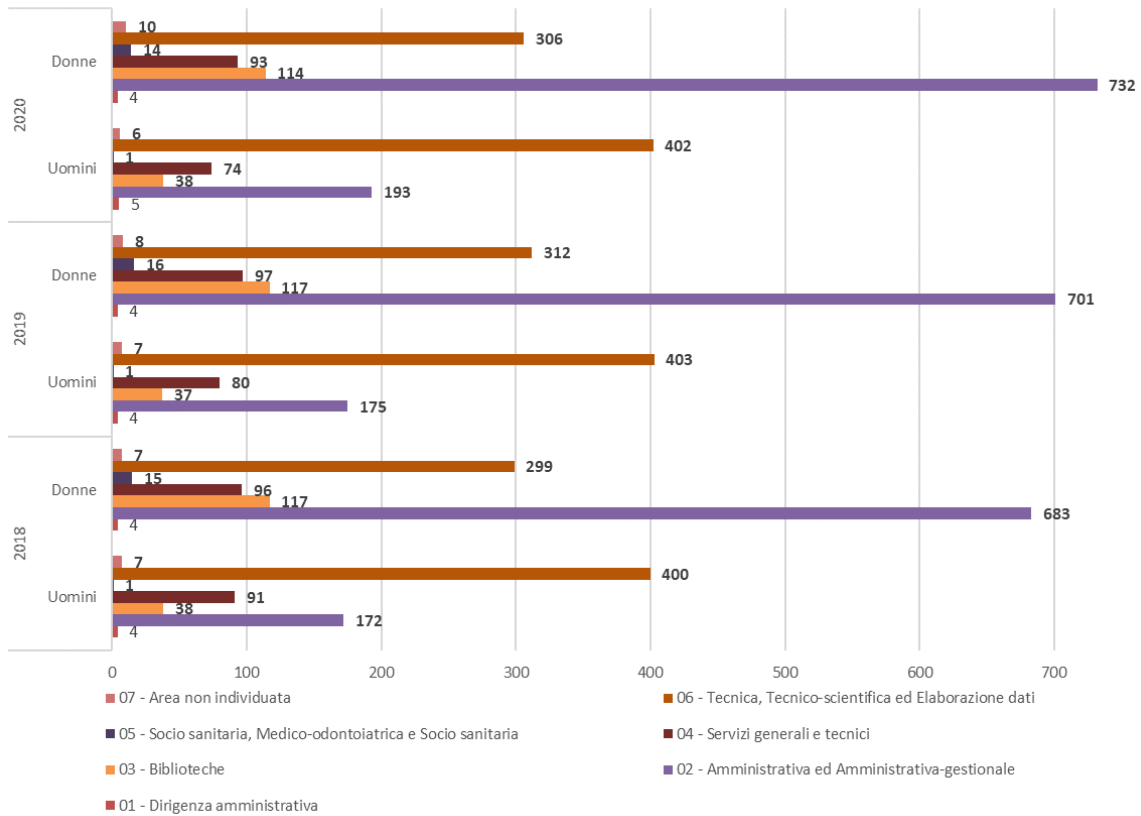


Figura 55 – PTAB di ruolo, Forbice delle carriere, UniMi, anni solari 2015-2020  
 Fonte: MEF – Conto Annuale

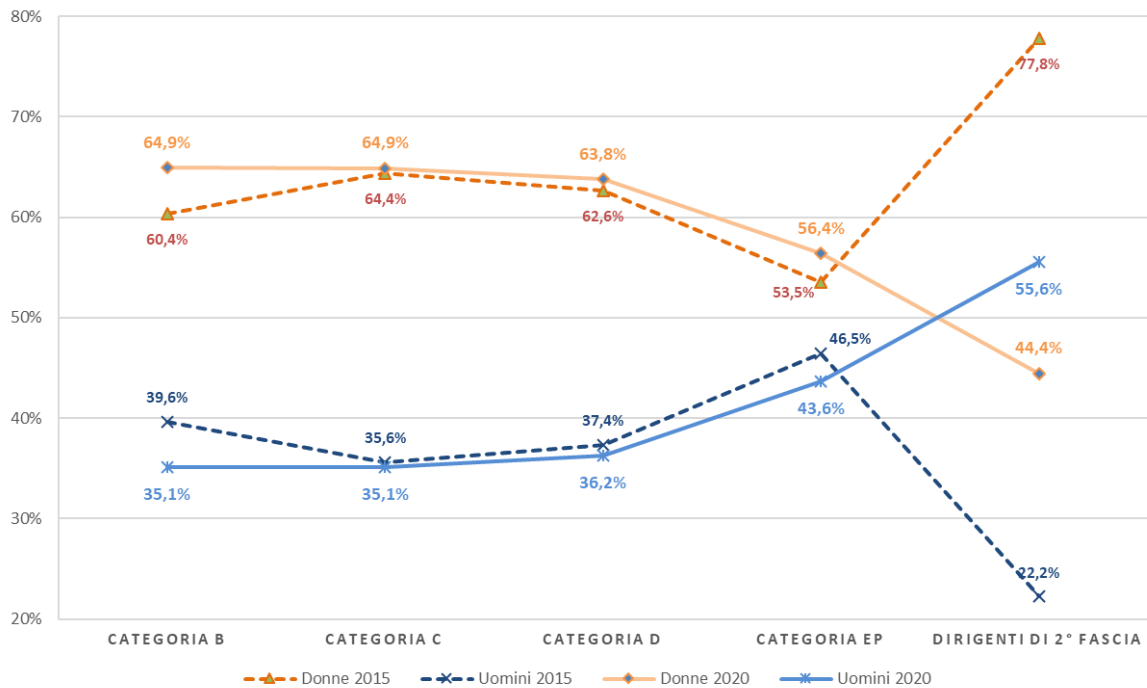


Figura 56– Composizione del PTAB per categoria e genere, anno solare 2020  
Fonte: MEF – Conto Annuale

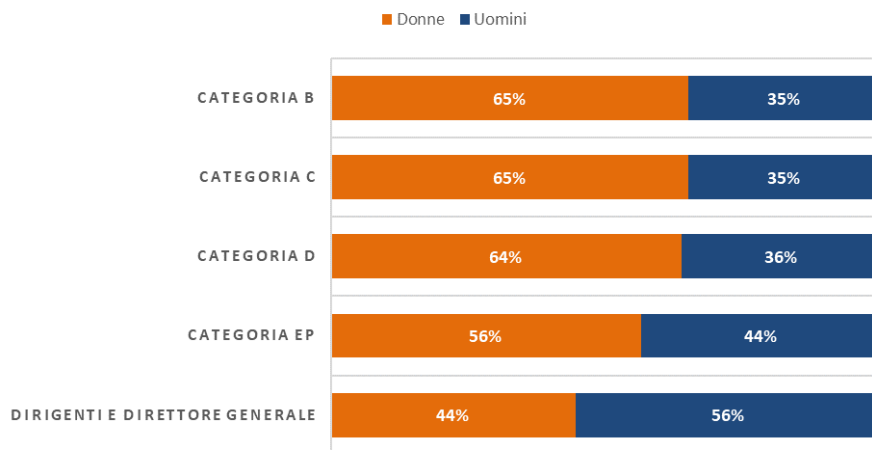


Figura 57 – Età media del personale tecnico-amministrativo per genere e categoria, Confronto Italia, anno solare 2020  
Fonte: MEF – Conto Annuale

Categoria	Età Media			
	Italia		UniMi	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Direttori e Dirigenti	55	56	56	54
Categoria EP	55	56	53	55
Categoria D	52	53	49	49
Categoria C	51	52	51	51
Categoria B	54	53	56	52
Collaboratori Esperti Linguistici	56	57	58	64
Media totale	52	53	51	51

Figura 58 – Distribuzione PTAB per categoria, fasce di età e genere, UniMi, anno solare 2020  
Fonte: MEF – Conto Annuale

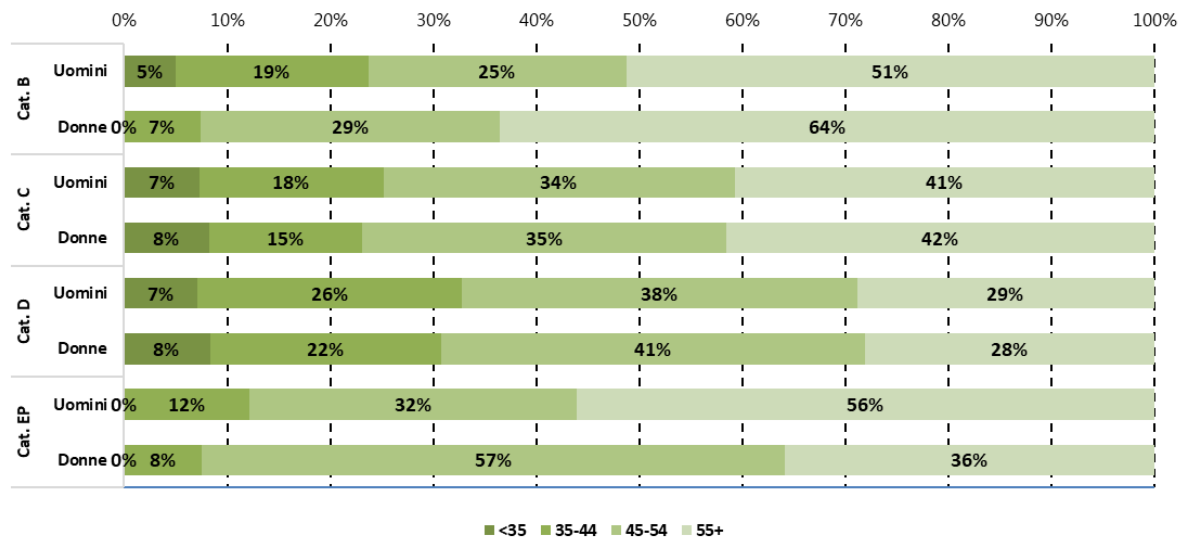
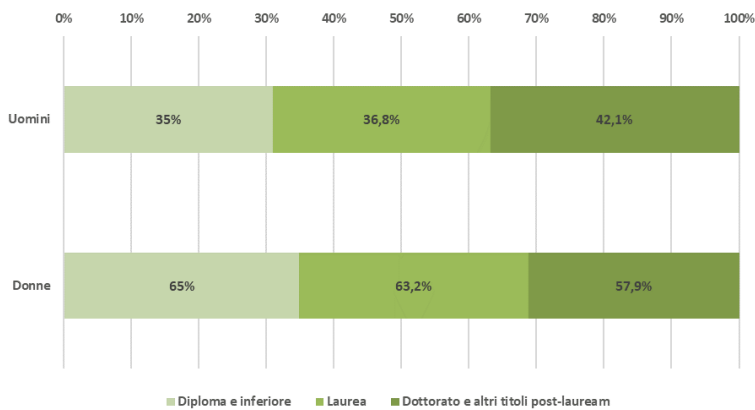


Figura 59 – Composizione %PTAB per genere e titolo di studio, UniMi – anno solare 2020  
 Fonte: MEF – Conto Annuale



## ◆ AMBITO B: SITUAZIONE OCCUPAZIONALE

Prendendo in esame le frequenze percentuali di coloro che nell'Ateneo sono assunte/i con un contratto di lavoro a tempo determinato, emerge che il 67% del personale assunto con questa tipologia contrattuale è costituito da donne, e il restante 33% da uomini.

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

Figura 60– Composizione %PTAB per genere e tipologia contrattuale, UniMi – anno solare 2020  
 Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica Dati per Bilancio di genere

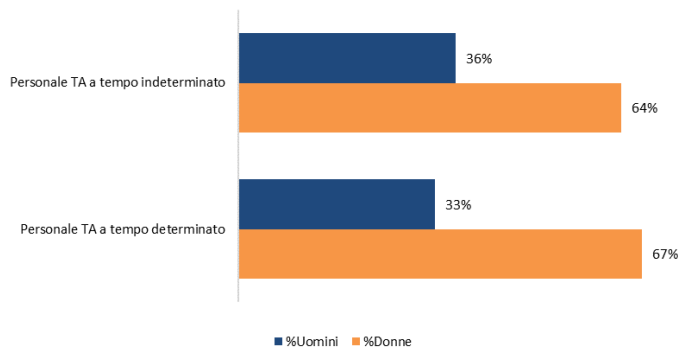


Figura 61 - Storico composizione %PTA per genere e regime d'impiego, UniMi, anni solari 2017 – 2020  
 Fonte: MEF – Conto Annuale

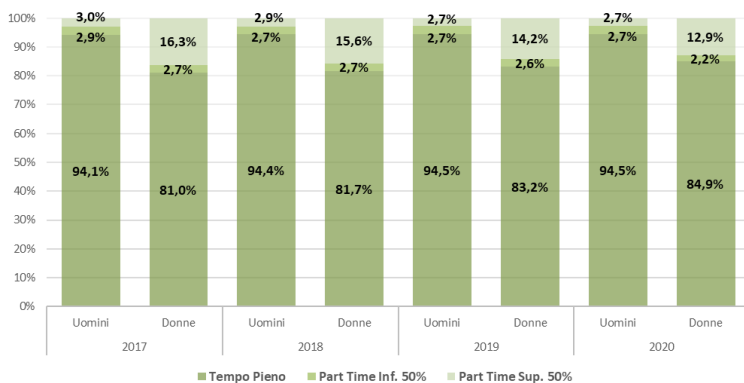


Figura 62 - Composizione %PTAB per genere e fasce di anzianità, UniMi – anno solare 2020  
Fonte: MEF – Conto Annuale

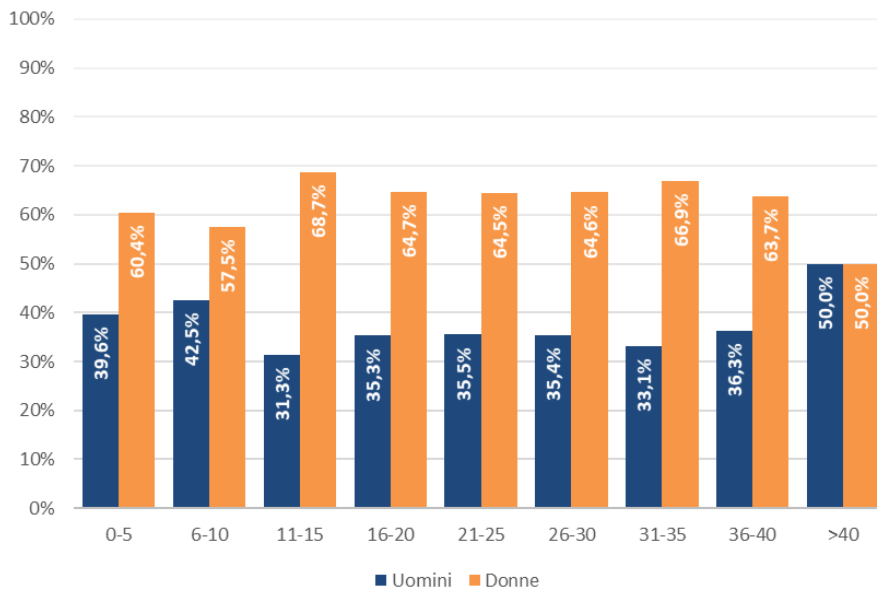
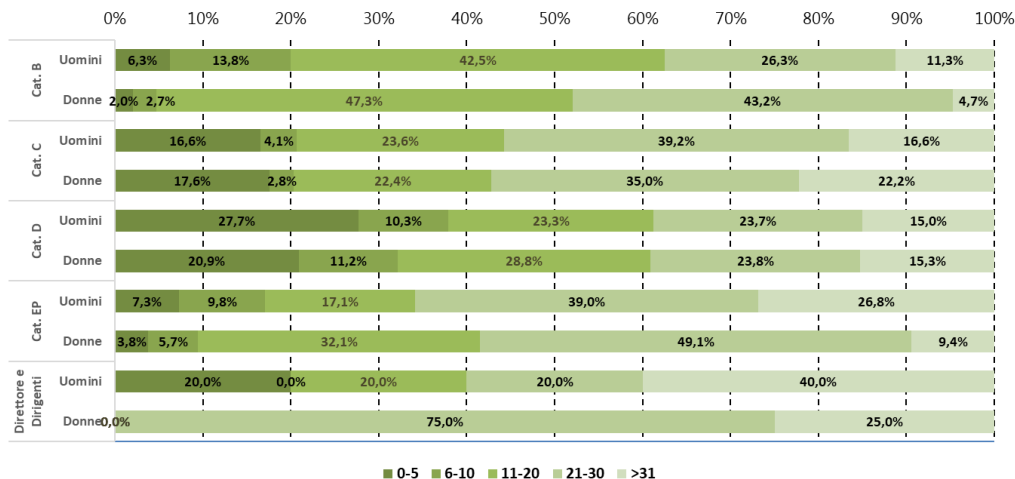


Figura 63 - Composizione %PTAB per genere, categoria e fasce d'anzianità aziendale, UniMi – anno solare 2020  
Fonte: MEF – Conto Annuale



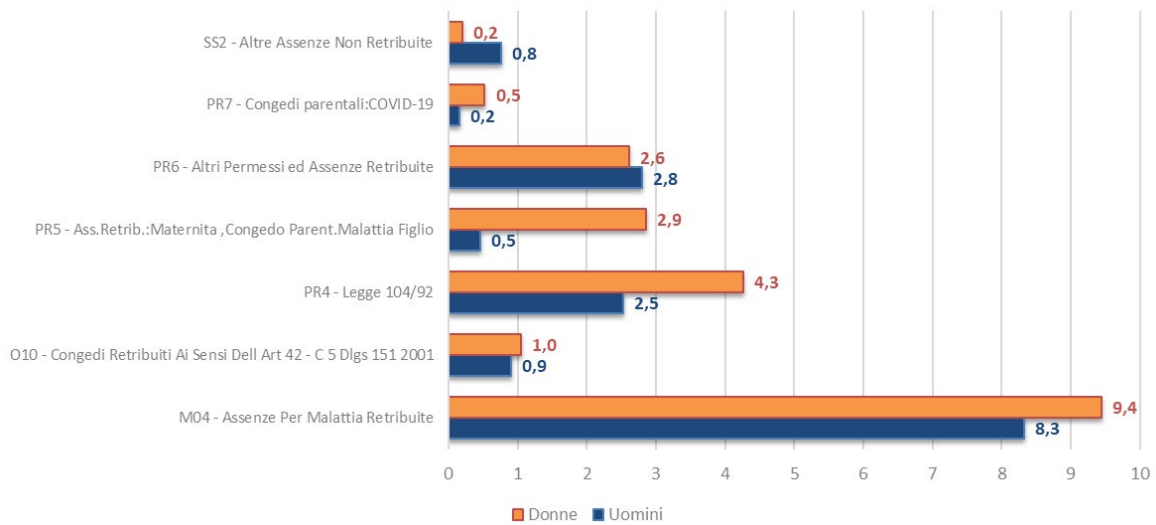
## ◆ AMBITO C: ASSENZE

La figura sottostante prende in considerazione il numero di giorni medi di assenza utilizzati dai dipendenti nell'anno solare 2020. Le assenze sono raggruppate per tipologia contrattuale e per genere. La distribuzione evidenzia un maggior utilizzo medio di giornate, da parte delle donne, per quasi tutte le tipologie; i numeri medi più elevati di giornate, rispetto agli uomini, si manifestano con l'utilizzo dei permessi retribuiti da parte dei beneficiari della Legge 104/92, per la maternità, per il congedo parentale e le malattie dei figli (queste ultime tre tipologie sono raggruppate nella figura in una sola voce).

Solo per le assenze non retribuite si verifica un maggior utilizzo medio di giornate per gli uomini. Importante sottolineare che tutte le altre voci di assenza sono retribuite, ancorché con riduzioni retributive e talvolta con la riduzione di alcuni istituti contrattuali come le ferie o il trattamento di fine rapporto.



Figura 64 - Numero di giorni medi di assenza per genere e per causa dell'assenza, UniMi – anno solare 2020  
Fonte: MEF – Conto Annuale



## ◆ AMBITO D: TURN OVER

L'indice di compensazione definisce il rapporto tra numero delle assunzioni e delle cessazioni per genere nelle rispettive categorie di appartenenza del personale tecnico, amministrativo e bibliotecario per l'anno solare 2020, utile a comprendere il fenomeno di diminuzione/aumento dell'organico per genere.

Importante sottolineare che la presenza femminile in Ateneo è in crescita, passando dal 63,85% nel 2020 al 64,72% nel 2021 e che in particolare nella categoria C si vede una sempre minore presenza degli uomini rispetto alle donne.

Figura 65 - Indice di compensazione (assunti/cessati) per genere e per categoria, UniMi – anno solare 2020

Fonte: MEF – Conto Annuale

Categoria	Uomini	Donne
Dirigenti di 2° fascia	-	-
Categoria EP	0,0	1,0
Categoria D	1,5	1,7
Categoria C	1,4	1,4
Categoria B	0,0	0,0
CEL	0,0	-
<b>Totali</b>	<b>1,1</b>	<b>1,4</b>

Figura 66 - Indice di turnover complessivo per genere e per categoria, UniMi – anno solare 2020

Fonte: MEF – Conto Annuale

Categoria	Tasso Turnover	
	Uomini	Donne
Dirigenti di 2° fascia	0%	0%
Categoria EP	-10%	0%
Categoria D	4%	3%
Categoria C	2%	2%
Categoria B	-10%	-3%
CEL	-10%	0%
<b>Totali</b>	<b>0%</b>	<b>2%</b>

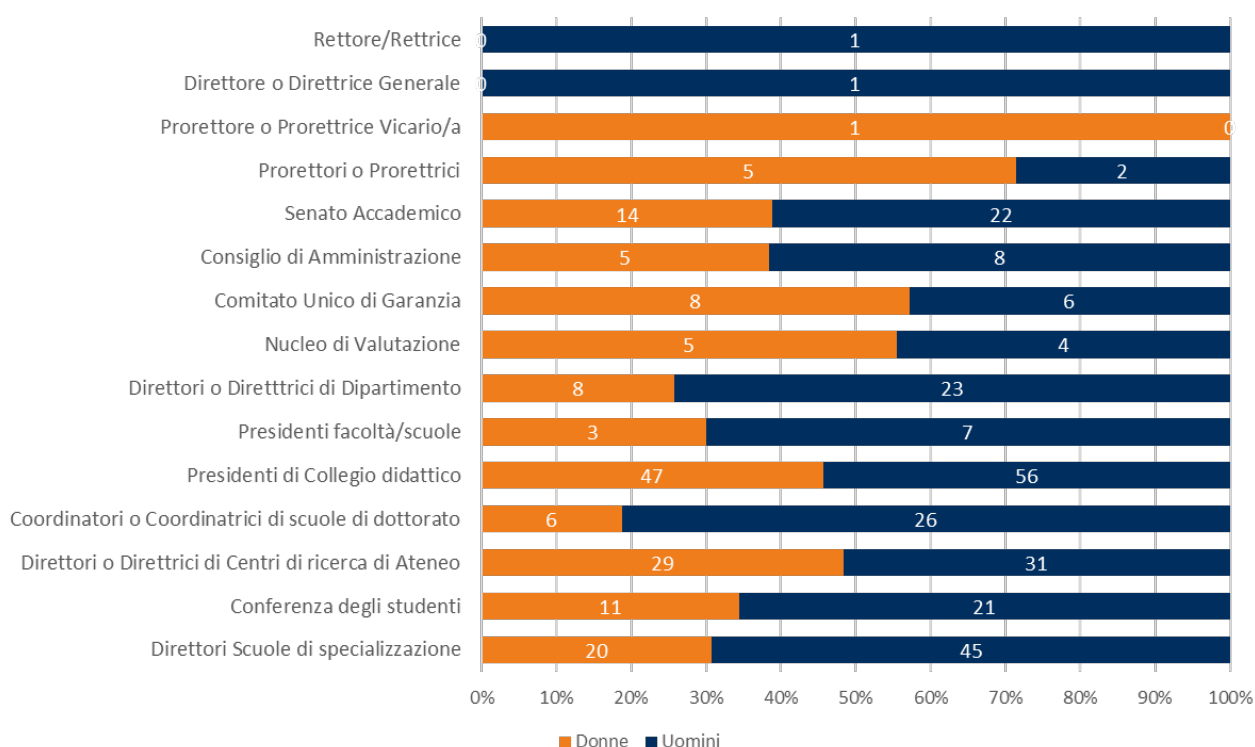


### 3.5. Incarichi Istituzionali e di Governo

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

In particolare, si rileva la significativa predominanza dei Direttori di dipartimento (23 contro 8 donne), in peggioramento rispetto al 2018, e dei Coordinatori delle scuole di dottorato (26 contro 6 donne). Nel Consiglio di Amministrazione la distribuzione di genere rimane invariata rispetto al 2018, aumentando di una unità per entrambi i generi (5 donne e 8 uomini).

Figura 69 - Composizione di genere nella governance di Ateneo, UniMi – anno solare 2021  
 Fonte: UniMi - Ufficio Attività e Accordi Istituzionali



# 4. OBIETTIVI STRATEGICI E OPERATIVI DI UGUAGLIANZA DI GENERE

---

## 4.1. Piano Azioni Positive<sup>9</sup>

Il Piano di Azioni Positive PAP per il triennio 2022-2024<sup>10</sup>, a cura del CUG dell'Ateneo, si propone di rendere l'ambiente universitario un ambiente improntato al benessere organizzativo in cui si contrasti ogni forma di discriminazione, di violenza e di comportamenti in qualsiasi modo intimidatori od offensivi. In particolare, il Piano di 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).

Il documento è sincronizzato con gli obiettivi previsti dal Piano Strategico 2022–2024 dell'Ateneo, che tiene conto dei contenuti del PNRR, nonché dei dati elaborati nel BdG 2020, nella Relazione sulla Performance 2019-21 e nelle Relazioni della Consiglieria di Fiducia fino al 2021. Si è tenuto conto, altresì, dei contenuti del "Goal 5" presente tra i 17 stabiliti in sede ONU.

Le precipue finalità sono perseguite attraverso la programmazione di specifiche misure a carattere temporaneo, elaborate a partire dall'analisi delle aree di criticità riscontrate dal CUG durante la sua attività e 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.

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

Il Piano di Azioni Positive 2022-2024 persegue gli obiettivi propri del CUG e ne identifica i seguenti ambiti di intervento:

1. pari opportunità, valorizzazione delle diversità e gestione inclusiva
2. ascolto del disagio organizzativo
3. osservazione e monitoraggio delle condizioni di parità, inclusività e benessere al lavoro
4. promozione di politiche di conciliazione e benessere della persona
5. sensibilizzazione culturale.

---

<sup>9</sup> A cura del CUG

<sup>10</sup> <https://www.unimi.it/sites/default/files/2022-01/PAP-Triennio%202022-2024.pdf>

Le azioni che sono state individuate per ciascun ambito sono visionabili nel-Piano di Azioni Positive 2022-2024 <https://www.unimi.it/sites/default/files/2022-01/PAP-Triennio%202022-2024.pdf>

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.

## 4.2. Gender Equality Plan 2022-2024

L'uguaglianza di genere - valore fondamentale dell'Unione Europea e uno dei *Sustainable Development Goals* contenuti nell'Agenda delle Nazioni Unite - oltre a promuovere lo sviluppo economico, contribuisce al benessere generale e alla creazione di una Europa più inclusiva e più equa.

Per contrastare le persistenti asimmetrie tra uomini e donne e rafforzare l'equità di genere nelle organizzazioni europee, il nuovo programma quadro *Horizon Europe* ha introdotto nuove disposizioni tra le quali rientra – per tutti gli enti di ricerca e gli istituti di educazione superiore - l'adozione del *Gender Equality Plan* (GEP). Questa particolare misura rientra nelle policy della Commissione Europea (CE) definite nel documento "Strategie UE per l'uguaglianza di genere 2020-2025" allo scopo di ridurre la disuguaglianza di genere che permane nei paesi europei attraverso mirati interventi di *policies*. Il GEP costituisce oggi il principale strumento promosso dalla Commissione Europea per influenzare il cambiamento istituzionale mediante l'individuazione di strategie di sviluppo delle risorse umane, della *governance*, dell'allocazione di finanziamenti per la ricerca, della leadership e dei programmi di decision-making e di ricerca.

In qualità di strumento strategico e operativo finalizzato a implementare il *gender mainstreaming*, il [Gender Equality Plan dell'Università degli Studi di Milano](#) si integra con il Bilancio di genere di Ateneo e il Piano di Azioni Positive elaborato dal CUG. Per l'avvio del processo di programmazione, redazione e attuazione del GEP è stato costituito un Gruppo di Lavoro composto da persone con competenze specifiche sulle tematiche di genere, che hanno lavorato in sinergia con la *governance* e con le altre strutture dell'Ateneo. L'attivazione di un processo partecipativo per la stesura e attuazione del GEP – mediante il coinvolgimento dei vertici e di tutti gli stakeholder dell'Ateneo - ha consentito di superare ostacoli e resistenze in tutte le fasi del processo.

Il documento recepisce le linee guida della Commissione Europea, le indicazioni dell'*European Institute for Gender Equality* (EIGE) volte a identificare e implementare strategie innovative per favorire il cambiamento culturale e a promuovere le pari opportunità nelle Università e nei Centri di Ricerca, nonché il "Vademecum per l'elaborazione del GEP" redatto dal Gruppo di lavoro GEP della Commissione CRUI sulle Tematiche di genere (2021).

Il GEP rispetta i requisiti ritenuti elementi costitutivi e obbligatori dalla Commissione Europea e il numero delle aree minime di intervento cui dedicare misure specifiche di seguito elencate:

AREA 1 – L'equilibrio vita-lavoro e la cultura organizzativa

AREA 2 – L'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

AREA 3 – L’eguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

AREA 4 – Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella didattica

AREA 5 – Misure di contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

AREA 6 – Rafforzare il coordinamento delle attività e delle competenze *gender related*.

Per ciascuno degli obiettivi relativi alle 6 aree sopra elencate sono descritte le azioni, il target diretto e indiretto, i responsabili istituzionali e operativi, le risorse umane e finanziarie dedicate, l’output, l’outcome, le scadenze temporali e gli indicatori di valutazione. Inoltre, per ciascuna azione è stata riportata l’attinenza agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (*Sustainable Development Goals, SDGs*) dell’Agenda 2030 dell’ONU. Il GEP è stato condiviso con il CUG nelle fasi di analisi e definizione di obiettivi e azioni comuni e approvato dagli Organi nel mese di dicembre 2021.

## 5. AZIONI PER LA PARITÀ DI GENERE

---

### ◆ CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA, DI LAVORO E DI STUDIO<sup>11</sup>

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

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

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

A seguito della firma dell'*Accordo per la revisione e l'aggiornamento delle Politiche di People Care* nel **2017**, le iniziative di welfare offerte al personale di Ateneo sono state ulteriormente ampliate e aggiornate. Nel **2019** è stato inoltre siglato l'*Accordo per l'avvio dell'azione sperimentale per l'assistenza ai familiari non autosufficienti per l'anno 2019*, che ha introdotto per il personale tecnico amministrativo e bibliotecario - inizialmente in via sperimentale - un nuovo contributo dell'Ateneo a supporto delle spese sostenute dai/dalle dipendenti per i servizi di assistenza ai familiari non autosufficienti; contributo che è stato successivamente riconfermato per l'anno **2020** con la sottoscrizione dell'*Accordo per l'erogazione del contributo dell'Amministrazione per l'assistenza ai familiari non autosufficienti per l'anno 2020*, siglato in data 1 ottobre 2020. Nel mese di marzo **2021** è stata avviata una interlocuzione in ambito negoziale orientata alla revisione, in un'ottica di ulteriore

---

<sup>11</sup> A cura del Settore Benessere e Sviluppo Personale

miglioramento ed efficientamento, delle politiche di People Care adottate in Ateneo, che si è conclusa con la sottoscrizione dell'Accordo per l'aggiornamento delle Politiche di People Care il 29 luglio 2021.

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

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

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

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

Figura 70 - I destinatari delle politiche di conciliazione vita-lavoro e le modalità di erogazione dei contributi

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

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



Con particolare riferimento alle politiche dell'Ateneo finalizzate alla **promozione della conciliazione vita-lavoro** del personale attraverso l'offerta di supporto economico alle spese sostenute per i servizi di cura per l'infanzia e per i familiari non autosufficienti, nell'anno 2021 sono stati stanziati complessivamente 264.000 euro per gli asili nido, 245.000 euro per il diritto allo studio dei figli, 130.000 euro per i centri estivi e 80.000 euro destinati all'azione a supporto delle spese sostenute per i familiari non autosufficienti. Nell'anno 2021, i/le beneficiari/e delle politiche di welfare dell'Ateneo - asili nido, centri estivi, diritto allo studio dei figli dei dipendenti e supporto alla non autosufficienza dei familiari - sono stati complessivamente 518. Le iniziative di welfare di Ateneo coinvolgono una considerevole platea di persone, il cui numero generalmente aumenta ogni anno, in linea con l'incremento degli importi erogati dall'Ateneo e l'ampliamento dell'offerta. A questo proposito, si evidenzia che, tra le novità essenziali introdotte con il nuovo Accordo siglato nel 2021, rientrano: l'aumento degli importi erogati al personale a titolo di rimborso delle spese sostenute per lo studio, l'asilo nido e i centri estivi dei/delle figli/e, e per la non autosufficienza dei familiari; l'eliminazione del ri-proporzionamento del contributo in base al numero di figli/familiari; l'ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse già a disposizione attraverso una rimodulazione dei singoli stanziamenti per le azioni, a risorse complessivamente invariate.

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

Le politiche di *People Care* si completano con l'adesione al **Piano sanitario di Ateneo**, gratuita e automatica per tutto il personale con imponibile contributivo risultante dalla Certificazione Unica elaborata dall'Ateneo fino a 60.000 euro (circa 3300 unità di personale al 1° ottobre 2021).

L'azione prevede inoltre un contributo pari al 50% del costo della copertura per tutto il personale con imponibile contributivo fino a 100.000 euro (circa 340 unità assicurati facoltativi al 1° ottobre 2021) nonché la possibilità, per il personale con imponibile contributivo superiore a 100.000 euro e per assegnisti/e e dottorandi/e con borsa (complessivamente circa 200 adesioni facoltative al 1° ottobre 2021) di aderire al Piano beneficiando alle stesse condizioni economiche garantite all'Ateneo.

Infine, il personale strutturato dell'Ateneo ha la possibilità di richiedere, facoltativamente e con costo a proprio carico, l'estensione della copertura sanitaria al nucleo familiare a condizioni economiche agevolate (oltre 1028 aderenti al 1° ottobre 2021). A partire dall'annualità 2019-2020, il rinnovato Piano sanitario prevede un nuovo e ampliato pacchetto di prevenzione annuale, diminuzione e in alcuni casi eliminazione delle franchigie, aumento di massimali particolarmente richiesti quali l'odontoiatria, la fisioterapia e le lenti, nonché l'introduzione di uno specifico "pacchetto maternità" con massimale dedicato per il supporto alle spese sanitarie legate alla gravidanza.

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

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

Con riferimento all'adozione del **lavoro agile** quale strumento di flessibilità organizzativa, a seguito della sottoscrizione del Protocollo d'Intesa l'Ateneo ha avviato nel 2021 un ambizioso progetto di implementazione del lavoro agile "ordinario", sulla scorta della significativa esperienza "forzata" maturata dall'Ateneo durante l'emergenza sanitaria, che attualmente consente di svolgere l'attività in modalità agile per un massimo di 7 giornate al mese, previa elaborazione, in accordo con i/le responsabili, di un Piano Individuale di Lavoro Agile (**PILA**) che ne definisca le modalità di svolgimento, le attività e i relativi obiettivi.

Con riferimento all'implementazione del nuovo progetto di lavoro agile "ordinario" e alla redazione dei PILA, il personale è stato supportato nella corretta presentazione e validazione dei Piani attraverso una serie di **webinar** e di **incontri formativi** dedicati a tutto il personale, ai/alle responsabili dell'Amministrazione Centrale e ai/alle direttori/direttrici di Dipartimento. Inoltre, è stata creata una [pagina dedicata](#) sul sito di Ateneo con riferimento al lavoro agile ordinario, nella quale viene illustrata la modalità di richiesta di questa modalità di lavoro e vengono messi a disposizione tutti i materiali utili, quali il [Vademecum operativo per l'utilizzo della procedura informatica](#) di attivazione del lavoro agile, la [Guida alla definizione di obiettivi e indicatori](#) e le [Domande e risposte - FAQ Lavoro Agile](#), e alcuni video tutorial. In occasione del webinar per la presentazione dell'avvio del nuovo progetto di lavoro agile "ordinario" destinato al personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, svoltosi il 15 aprile 2021, la platea ha contato oltre 900 persone collegate, a dimostrazione dello straordinario interesse suscitato dall'iniziativa. A seguito del primo webinar e dell'evento formativo su obiettivi e indicatori, degli eventi dedicati ai/alle responsabili di struttura e agli incontri dedicati a gruppi più ristretti di stampo più "consulenziale", l'Amministrazione ha attivato – successivamente alla pubblicizzazione del materiale informativo – la procedura informatica che ha consentito: al personale di presentare i propri PILA; ai/alle responsabili di validarne i contenuti e, infine, alle Parti di sottoscrivere gli Accordi Individuali di Lavoro Agile. Tale imponente sforzo organizzativo è culminato con l'attivazione al 31 dicembre 2021, di 1219 Accordi Individuali di Lavoro Agile, a seguito dell'invio degli stessi al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Infine è doveroso ricordare come l'importante esperienza vissuta dall'Ateneo, nel corso del 2020, caratterizzata dall'introduzione e dal massiccio ricorso al lavoro agile "emergenziale" nella sua massima estensione, abbia contribuito in maniera sostanziale alla sperimentazione e all'incremento dell'utilizzo

di nuovi strumenti informatici e di nuove strategie di comunicazione telematica; all'introduzione di nuove tecniche di coordinamento e di gestione dei rapporti e, infine, a favorire l'opportunità di usufruire di percorsi formativi in modalità *e-learning* finalizzati alla crescita professionale, che saranno menzionati in dettaglio nel paragrafo "Benessere Organizzativo", in relazione al ruolo della formazione per lo sviluppo del benessere organizzativo.

## Telelavoro<sup>12</sup>

Per quanto concerne il telelavoro, il "Protocollo d'Intesa in materia di flessibilità oraria, lavoro agile e telelavoro" per il personale tecnico amministrativo e bibliotecario del 23 dicembre 2020 ha previsto 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.

Le richieste di partecipazione al bando sono esaminate da una Commissione di Valutazione composta pariteticamente da rappresentanti sindacali e dell'Amministrazione, sulla base dei criteri di seguito elencati:

- dipendenti con patologie gravi che richiedono terapie salvavita e necessità debitamente documentate ovvero titolari dei benefici di cui all' art. 3 della Legge 104/92
- assistenza a parenti o affini in situazione di gravità accertata ai sensi della Legge 104/92
- padri nei primi 6 mesi di nascita/inserimento in famiglia dei figli
- esigenze di cura e assistenza a figli minori:
- stato di gravidanza
- maggiore distanza tra l'abitazione del personale richiedente rispetto alla sede di servizio tale da rendere disagiata il raggiungimento del posto di lavoro.

La durata dei piani di telelavoro varia da un minimo di 6 mesi ad un massimo di 24.

Il bando, pubblicato nel mese di settembre 2021, ha messo a disposizione un massimo di 100 postazioni di telelavoro. Le richieste pervenute entro la scadenza del bando sono state pari a 68 domande di cui 67 idonee; dei 68 richiedenti il telelavoro, 13 dipendenti erano già fruitori di un piano di telelavoro.

Di seguito alcuni dati emersi da un'analisi delle domande pervenute.

Figura 71 – Numero domande pervenute per genere

N.	UOMINI	DONNE
Accolte	19	48
Respinte	0	1
	<b>19</b>	<b>49</b>

Figura 72 – Numero domande pervenute per categoria

CATEGORIA	UOMINI	DONNE
<b>B</b>	1	1
<b>C</b>	6	21
<b>D</b>	12	25
<b>EP</b>	0	2
	<b>19</b>	<b>49</b>

<sup>12</sup> A cura dell'Ufficio Gestione Presenze

Figura 73 – Numero domande pervenute per percentuali di prestazione lavorativa

RAPPORTO DI LAVORO	UOMINI	DONNE
Full time	17	41
Orizzontale 83,3%	0	6
Orizzontale 70%	0	2
Orizzontale 66,6%	1	0
Verticale 66,6%	1	0
	<b>19</b>	<b>49</b>

Figura 75 – Numero domande pervenute per struttura

STRUTTURA	UOMINI	DONNE
Direzioni	14	31
Dipartimenti	5	14
Centri funzionali	0	4
	<b>19</b>	<b>49</b>

Figura 74 – Numero domande pervenute per aree

AREE	UOMINI	DONNE
Amministrativa (cat. C)	3	18
Amministrativa gestionale (cat. D – EP)	5	21
Tecnica, tecnico scientifica ed elaborazione dati (cat. C – D)	10	8
Biblioteche (cat. C)	0	1
Servizi generali e tecnici (cat. B)	1	1
	<b>19</b>	<b>49</b>

Le domande presentate hanno riportato le seguenti motivazioni<sup>13</sup> :

**n. 18 unità:** titolari dei benefici di cui alla Legge104/92

**n. 11 unità:** assistenza a parenti o affini in situazione di gravità accertata ai sensi della Legge104/92

**n. 2 unità:** padri con figli nei primi 6 mesi di nascita/inserimento in famiglia del figlio

**n. 27 unità:** per esigenze di cura e assistenza a figli minori

**n. 3 unità:** in stato di gravidanza

**n. 55 unità:** per distanza tra l'abitazione e la sede di servizio.

Oltre alle richieste pervenute nei termini indicati del bando, il Protocollo prevede che, nel caso di non esaurimento del budget a disposizione, il personale interessato - provvisto dei requisiti oggettivi previsti – possa inoltrare richiesta di attivazione di un piano di telelavoro che sarà valutata *on demand*. Ad oggi sono in corso le verifiche delle domande pervenute fuori bando.

<sup>13</sup> in alcune richieste sono stati indicati più titoli ai fini dell'attribuzione del punteggio

## Misure di flessibilità per la gestione dell'orario di lavoro<sup>14</sup>

Il Protocollo d'Intesa in materia di flessibilità oraria, lavoro agile e telelavoro per il personale tecnico amministrativo e bibliotecario siglato il 23 dicembre 2020 ha introdotto anche misure di **gestione dell'orario di lavoro maggiormente flessibili**.

Tali misure hanno interessato principalmente le fasce di ingresso e uscita dal servizio consentendo, di norma, al personale di entrare in servizio fino alle 10.30 e uscire dalle 15.00, rimodulando, in accordo con il/la Responsabile, la propria presenza giornaliera nel rispetto delle esigenze di servizio e della conciliazione vita-lavoro. Il Protocollo ha altresì introdotto una durata minima di pausa pranzo di 30 minuti, rispetto ai 45 minuti prima previsti per il personale con rapporto di lavoro full time e di 10 minuti, rispetto ai 30 precedentemente previsti, per il personale con rapporto di lavoro part time.

Sempre nell'ottica di una maggior flessibilità, al fine di conciliare le esigenze vita-lavoro, sono stati introdotti gli orari con i rientri pomeridiani.

Figura 76 – Distribuzione orari di lavoro per rapporto di lavoro e genere<sup>15</sup>

GENERE	UOMINI	DONNE
Full time	670	1096
Full time con i rientri	1	11
Part time orizzontale	8	126
Part time verticale	23	56

Oltre ad una maggior flessibilità oraria sono state previste misure di maggior favore al personale titolare dei seguenti requisiti: figli di età fino a 14 anni; riconoscimento art.3, commi 1 e 3, della Legge104/92; assistenza a famigliari con riconoscimento art.3, commi 1 e 3, della Legge104/92.

Per questa tipologia di personale è possibile accumulare ulteriori 72 ore da recuperare entro l'anno; in caso di rapporto di lavoro part time, le 72 ore sono da riparametrare alla percentuale del part time stesso. Beneficiari di questa opportunità sono 197 uomini e 409 donne.

Il 31 ottobre 2019 è stato siglato l'**Accordo sul congedo parentale ad ore**. Tale Accordo, nel rispetto delle previsioni stabilite dal Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, consente al personale con figli minori di 12 anni di età di fruire del congedo parentale non solo ad intera giornata o frazioni di mezze giornate, ma anche per singole ore. Di seguito una tabella riassuntiva per anno e genere del personale che ha fatto ricorso a tale istituto:

Figura 77 – Riepilo per anno e genere

ANNO	UOMINI	DONNE
2019	1	7
2020	4	7
2021	3	13

<sup>14</sup> A cura dell'Ufficio Gestione Presenze

<sup>15</sup> Dati rilevati al 9 maggio 2022

## ◆ BENESSERE ORGANIZZATIVO

Accanto alle politiche di welfare e all'introduzione di misure di flessibilizzazione dell'attività lavorativa in un'ottica di conciliazione vita-lavoro descritte nel paragrafo precedente, il benessere organizzativo si è declinato anche attraverso l'istituzione, a partire dal mese di aprile 2021, di un servizio di **consulenza psicologica e ascolto organizzativo**.

Il progetto **PSI@work** - promosso dall'Ufficio Gestione, Mobilità e Ascolto Organizzativo - è finalizzato alla valorizzazione della qualità della vita organizzativa attraverso il supporto al personale volto al miglioramento delle prospettive professionali e dell'ambiente lavorativo: il personale che vive situazioni di difficoltà sul luogo di lavoro può contare su un nuovo spazio di ascolto protetto gestito da due psicologhe e psicoterapeute che operano nel massimo rispetto della tutela della privacy e dei principi deontologici della professione psicologica. Il servizio è così articolato: una dottoressa si occupa di ascolto psicologico e counseling, effettuando il servizio di sportello; l'altra specialista collabora con la Direzione Sviluppo Organizzativo e Benessere del Personale effettuando attività di supporto in relazione alle richieste di mobilità e allo scorrimento delle graduatorie, attraverso l'analisi delle competenze delle persone che vogliono intraprendere percorsi di mobilità. Il legame tra benessere organizzativo e gestione della mobilità interna costituisce uno strumento di promozione di crescita professionale e favorisce la creazione di un ambiente lavorativo sereno e funzionale. Il 28 aprile 2021 l'Ateneo ha organizzato, per il personale TAB, un evento di presentazione dei Servizi PSI@work e della Consigliera di Fiducia.

Con riferimento al miglioramento del benessere organizzativo, una menzione meritano le attività di **formazione e aggiornamento professionale**. L'offerta formativa progettata ed erogata dall'Ufficio Formazione Continua e Aggiornamento Professionale ha subito un processo di revisione che si è concluso con l'implementazione del nuovo piano formativo, definito nell'*Accordo contenente le linee guida per la definizione del piano di formazione del personale tecnico, amministrativo e bibliotecario di Ateneo per il triennio 2022-2024*', sottoscritto il 23 dicembre 2021.

L'Ateneo progetta ed eroga formazione al proprio personale al fine di favorire la crescita e lo sviluppo professionale dei/delle dipendenti di tutte le categorie e aree professionali, garantendo pari opportunità di accesso. La progettazione delle attività formative è effettuata in coerenza con gli obiettivi di miglioramento e crescita dell'Ateneo nonché di qualificazione, ri-qualificazione e valorizzazione del personale, attraverso la raccolta delle esigenze espresse e l'analisi del fabbisogno formativo, anche in un'ottica di *life-long learning* e di ampliamento delle opportunità di crescita all'interno dell'organizzazione, fornendo un supporto dinamico e positivo alle esigenze di cambiamento. Nel 2021, 1938 dipendenti hanno beneficiato di almeno un corso di formazione.

### Convenzioni per il personale

Nel corso del 2021 l'Ateneo ha avviato un importante percorso di revisione, raccolta e ampliamento della rete di relazioni e convenzioni con attività commerciali, enti e associazioni culturali, sportive e che forniscono servizi a favore della persona, al fine di creare, promuovere e diffondere il benessere e il miglioramento della qualità della vita dei/delle dipendenti, nonché di favorire lo scambio culturale tra la comunità accademica e le realtà che animano il territorio.

L'Ufficio Convenzioni Personale continua a lavorare all'individuazione di ulteriori aree di interesse per la stipula di nuove convenzioni, raccogliendo e analizzando i bisogni espressi dal personale e valutando le proposte avanzate dai/dalle dipendenti, nonché dai soggetti esterni; il tutto, implementando contestualmente una nuova strategia comunicativa utile per incentivare la fruizione dei servizi convenzionati.

Alla [pagina dedicata sul portale di Ateneo](#) sono indicati tutti i servizi a cui è possibile accedere a condizioni agevolate in qualità di personale dell'Ateneo: eventi ed attività culturali; servizi sportivi, alberghieri, assicurativi, di autonoleggio, nonché strutture per la salute e il benessere.

Nell'ultimo anno, inoltre, le aree di azione ulteriormente sviluppate hanno riguardato nuove aree di interesse che hanno previsto l'inclusione di: strumentazione tecnologica e informatica, servizi e attività per le famiglie (quali i centri estivi per i figli), servizi benessere e tempo libero (quali editoria online, attività sportive presso vari centri fitness ubicati su tutto il territorio cittadino, piattaforme multi brand e corsi hobbistica), nonché servizi sanitari.

## Attività sportive e tempo libero

### Centro Universitario Sportivo CUS

Il CUS (Centro Universitario Sportivo) è un'associazione sportiva dilettantistica che da oltre 70 anni promuove e organizza l'attività sportiva universitaria, consentendo a studenti e studentesse di praticare diversi sport (sia nelle attività direttamente organizzate gestite dall'Ente, sia nei circuiti sportivi convenzionati con l'Ente stesso) a tariffe e condizioni convenienti.

L'offerta sportiva prevede:

- Corsi: più di 100 corsi in oltre 10 impianti sportivi.
- Campionati Universitari Milanesi: sono un evento che dura l'intero arco della stagione - da fine ottobre ad inizio giugno - che vede scendere in campo le rappresentative ufficiali degli Atenei Milanesi (più la Liuc di Castellanza) in 7 discipline sportive (Basket Maschile e Femminile, Calcio a 5 Femminile, Calcio a 11 maschile, Volley maschile e femminile, Tennis e Rugby a 7).
- Campionati Nazionali Universitari: Olimpiadi Nazionali Universitarie in cui i 49 CUS d'Italia si sfidano con le loro rappresentative ufficiali in più di 20 discipline sportive.
- Attività federali: il CUS Milano ha anche le sezioni federali di Canoa, Canottaggio, Rugby, Volley, Tennis, Vela, Sci i cui atleti svolgono attività agonistica anche a prestigiosi livelli.
- Tornei Nazionali ed Internazionali: il CUS Statale partecipa ogni anno a tornei internazionali che si svolgono in diverse città di tutto il mondo, come Barcellona, Beirut e Parigi.
- Gite e Campus: CUS Statale organizza le gite di un giorno sulla neve. Inoltre partecipa ai Campus estivi e invernali proposti dal CUSI.
- Palestre ed impianti: il CUS gestisce direttamente tre centri sportivi - Palacus Idroscalo, Centro Sportivo Giuriati e Centro Sportivo Pro Patria - con palestre fitness e diversi campi da calcetto, basket, tennis e volley, offrendo a studenti e studentesse e al personale abbonamenti e affitti a prezzi molto vantaggiosi.

## Attività del Circolo Ricreativo di Ateneo con impatto sul benessere organizzativo

### ARCUS-Milano

è l'Associazione Ricreativa Culturale dell'Università Statale di Milano la cui attività si sviluppa nei seguenti ambiti:

- Attività culturali: Servizi di biglietteria: teatrale, concerti, cinematografia, musical - Servizio di biglietteria per il Teatro alla Scala - Organizzazione e promozione di visite guidate a Mostre e Musei locali e nazionali - Scambi culturali con altre Università italiane ed europee.
- Attività sportive: Sci - Sci di Fondo - Montagna escursionismo - Podismo - Calcio a 11 e calcio a 5 - Tennis - Tiro a Volo - Bocce e Bowling - Pesca sportiva - Volley - Dragon Boat Partecipazione ai campionati nazionali universitari promossi dall'Anciu.
- Attività turistiche e ricreative: Corsi di vario genere - Feste - Promozione di iniziative di turismo sociale - Gite giornaliere sociali.
- Servizi Vari: Convenzioni; biglietteria per parchi divertimento e culturali per ragazzi e ragazze
- Attività della Compagnia Teatrale dell'Università degli Studi di Milano.

Le iniziative sono rivolte a tutto il personale e ai loro familiari, dottorandi/e, post-doc, specializzandi/e, personale docente e ricercatore a contratto.

## ◆ 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](#)", allo scopo di rendere conforme al principio costituzionale di parità tra i sessi sancito a norma dell'art. 3, comma primo, della Costituzione il linguaggio utilizzato dagli uffici nelle comunicazioni interne ed esterne.

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

In particolare le linee guida impegnano l'Ateneo 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;
- produrre un *vademecum* operativo per il trattamento della casistica più rilevante;
- pianificare la revisione dei testi amministrativi in vigore e della modulistica diretta alle utenti e agli utenti dei servizi dell'Ateneo;
- monitorare l'andamento di questi processi, anche mediante un adeguato set di indicatori, identificando ambiti di sviluppo e miglioramento, restituendo l'esito dei progressi compiuti al Rettore con una relazione annuale;
- promuovere l'adozione della parità di genere nella comunicazione istituzionale e amministrativa da parte di enti, aziende e istituzioni partecipate.

L'Ateneo, attraverso il lavoro di un gruppo appositamente costituito, ha avviato il percorso di attuazione della delibera sul linguaggio di genere. Tra le numerose attività informali che hanno visto la partecipazione attiva e motivata non solo del personale, ma anche e soprattutto della componente studentesca particolarmente sensibile al tema, il gruppo di lavoro ha elaborato il [Vademecum sul linguaggio di genere](#), approvato dagli Organi nel 2021.

Il documento propone strategie linguistiche non vincolanti, nella piena consapevolezza dell'esistenza di ulteriori meccanismi linguistici preordinati a garantire la parità fra i generi nel linguaggio, tra cui, per primo, l'utilizzo di altri segni grafici quali asterisco e schwa. Obiettivo primario, infatti, è sollecitare l'utilizzo e la diffusione di un linguaggio il quanto più possibile sensibile alle differenze di genere in un percorso di sensibilizzazione della comunità accademica.

## ◆ IL GENERE NELLA DIDATTICA E NELLA TERZA MISSIONE

Nell'ambito dei corsi di laurea nel periodo compreso tra il 2015 e il 2021 sono stati erogati numerosi **insegnamenti** centrati sul genere. Inoltre, sono stati inseriti nei programmi dei corsi di molti docenti – non specificamente dedicati a queste tematiche - alcune ore di approfondimento ad esse dedicate.

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

L'Ateneo organizza convegni e seminari sulle tematiche di genere in concomitanza di molteplici occasioni, quali la celebrazione della Giornata Internazionale della donna e della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne. Occasioni di riflessione caratterizzate da un approccio interdisciplinare su un ampio ventaglio di argomenti - quali inclusione, disabilità, linguaggio, violenza, lotta agli stereotipi – vengono organizzate su iniziativa

del personale docente coinvolgendo esperti ed esperte facenti parte delle diverse reti di cui l'Ateneo fa parte.

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'Ateneo è impegnato su diversi fronti: l'[Osservatorio Violenza sulle donne](#), attività didattiche e di ricerca che indagano il fenomeno, iniziativa di sensibilizzazione pubblica attraverso seminari e convegni, stipula di convenzioni con enti pubblici e privati, nonché con Centri Antiviolenza impegnati sul territorio.

Al fine di contrastare il fenomeno della segregazione orizzontale nell'ambito della componente studentesca e in questo modo incentivare l'iscrizione di un maggior numero di giovani donne ai percorsi **STEM**, l'Ateneo organizza da diversi anni iniziative specifiche. Tra queste, si segnalano in modo particolare, anche per la continuità, le iniziative inserite nell'ambito del progetto "STEM in the city", che vede protagonista il Comune di Milano nel contrasto agli stereotipi in forza dei quali le ragazze sarebbero disinteressate o inidonee a frequentare con profitto i percorsi di studio nelle discipline tecnico-scientifiche. Inoltre, nel *Gender Equality Plan 2022-2024* è previsto un'azione specifica per la realizzazione di un Percorso per le Competenze Trasversali e l'Orientamento (**PTCO**) dedicato alle scuole superiori sui temi del *gender gap*, al fine contrastare gli stereotipi di genere.

Da segnalare - tra le molteplici iniziative dei dipartimenti - la "Giornata Internazionale delle Donne in Scienza 2021", un incontro con la componente studentesca di alcune scuole superiori di Milano, Roma, Vibo Valenzia e Addis Abeba organizzato nell'ambito del progetto ScolarMente; "OPENLAB: una settimana del fare per capire" (8-12 febbraio 2021); l'attività di orientamento sulle discipline STEM svolta nell'ambito di Mind the gap, progetto del CENTRO ANTIVIOLENZA PIACENZA - Associazione "La Città delle Donne ODV"- rivolta alle ragazze di un liceo di per promuovere l'*empowerment* femminile al fine di poter accedere a occupazioni e lavori che, storicamente, sono appannaggio prettamente maschile. Significative anche le iniziative inserite nelle attività di **Alternanza Scuola-lavoro** e nel progetto Mind/Programme Mind Education.

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

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

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

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

*All. 4 - Altro tipo di corsi di formazione*

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

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

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

## ◆ IL GENERE NELLA RICERCA

L'Università degli Studi di Milano ha attive molteplici iniziative progettuali di carattere scientifico sulle tematiche di genere, che vedono spesso lavorare in sinergia docenti di diversa estrazione disciplinare. Si tratta, dunque, di attività progettuali non esclusivamente individuali che, nella gran parte dei casi, prevedono il coinvolgimento di studiosi e studiose afferenti a diversi dipartimenti dell'Ateneo e, talvolta, provenienti da altre.

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

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

*All. 8 - Attività di ricerca su gender Studies*

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

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

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

#### Centro di ricerca coordinata [GENDERS](#) - Gender & Equality in Research and Science

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

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

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

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

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

Ad oggi aderiscono al Centro i seguenti Dipartimenti:

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

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

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

- Donne e scienza. Ricerca sulle disuguaglianze di genere nelle carriere scientifiche. Monitoraggio e valutazione delle misure di uguaglianza di genere nella ricerca, nell'innovazione e nella scienza
- Pari opportunità, lavoro e organizzazioni
- Medicina di genere e equità di accesso alla salute
- Donne e partecipazione politica
- Diritti, non-discriminazione e intersezionalità
- Genere e welfare. Valutazione delle politiche pubbliche e aziendali
- Genere e giornalismo: linguaggio e stereotipi di genere nei media
- Genere, cooperazione e sviluppo.

## Centro interuniversitario Culture di genere<sup>16</sup>

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), mentre l'Assemblea degli Afferenti è composta da docenti delle diverse università coinvolte. Sin dalla sua costituzione, collabora alle attività del Centro una Associazione di promozione della parità di genere attiva sul territorio milanese.

La sede del Centro, che varia al mutare della nomina a Direttore/Direttrice, è attualmente l'Università degli Studi di Milano.

Il Centro 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, anche attraverso 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, 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)<sup>17</sup>

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

---

<sup>16</sup> [Culture di genere - Centro di ricerca interuniversitario Culture di genere](#)

<sup>17</sup> <https://unire.unimib.it/>

costituzione di un osservatorio internazionale sulle legislazioni esistenti in materia, nonché promozione e valorizzazione di *best Practice*.

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

## DIReCT

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

Il lavoro di analisi si svolge nelle seguenti aree:

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

## Osservatorio Violenza sulle donne

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

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

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

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

## ◆ CONTRASTO ALLA SEGREGAZIONE VERTICALE

### Garantire una paritaria presenza di uomini e donne negli Organi di Ateneo e favorire una equilibrata composizione di relatori e relatrici a convegni e seminari

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.

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".

## ◆ CONTRASTO ALLA SEGREGAZIONE ORIZZONTALE

Per contrastare la segregazione orizzontale – la distribuzione non omogenea di studentesse e studenti nei diversi settori di studio che rileva una maggiore presenza delle ragazze nelle aree umanistiche, sociali e sanitarie contro una presenza prettamente maschile nelle cosiddette aree **STEM** – l'Ateneo ha implementato iniziative per di tipo formativo/culturale e di orientamento per combattere gli stereotipi di genere.

Tra le molteplici attività va menzionato il progetto "**100 Donne contro gli Stereotipi**", un progetto che mira a promuovere la visibilità delle esperte nel dibattito pubblico e conseguentemente favorire una equilibrata composizione di genere tra intervistati e intervistati nei media del quale il Centro GENDERS di UniMi è partner tecnico, e l'evento annuale internazionale di divulgazione scientifica

**UniStem Day, conoscenza e innovazione** - dedicato agli studenti e alle studentesse delle scuole superiori - che dal 2009 offre la possibilità di avvicinarsi alla ricerca d'innovazione, alla conoscenza e al dibattito pubblico, che da sempre le accompagna, a partire dai risultati degli studi sulle cellule staminali.

Numerose le iniziative di tipo seminariale e i convegni organizzati nel corso degli anni.

## ◆ **CONTRASTO A MOBBING, MOLESTIE, DISCRIMINAZIONI**

L'Università degli Studi di Milano è da sempre attenta all'esigenza di garantire un ambiente accademico inclusivo, improntato al rispetto delle differenze. Tutti i/le componenti dell'Università, infatti, secondo l'art.2 del Codice Etico, godono del diritto ad essere trattati con rispetto e uguale considerazione, senza subire discriminazioni dirette o indirette a causa di: genere religione convinzioni personali opinioni politiche lingua origini etniche o sociali cittadinanza condizioni di salute età orientamento sessuale.

L'impegno nel promuovere parità dei diritti in tutte le componenti della comunità universitaria (studenti, docenti e personale tecnico-amministrativo e bibliotecario) si manifesta nelle azioni adottate dagli organi accademici e dalle altre figure istituzionali poste a presidio dell'uguaglianza, ma anche nella ricerca, nella didattica, così come nella divulgazione scientifica e nella terza missione.

Questo impegno si manifesta anche con la presenza di figure poste a prevenire e combattere il *mobbing*, le molestie e ogni forma di discriminazione. Tra quelle a presidio delle discriminazioni la/il **Consigliera/e di Fiducia**, figure e organi deputati alla elaborazione di politiche orientate alla concretizzazione del principio di uguaglianza, quali il **Prorettorato a Legalità, Trasparenza e Parità dei diritti** e al **CUG** (Comitato Unico di Garanzia). Infine, il **Garante degli Studenti e dei Dottorandi** quale punto di riferimento per il rispetto della normativa relativa alla componente studentesca in ogni ambito della vita universitaria.

### **Istituzione della figura Consigliera/e di Fiducia**

<https://work.unimi.it/rlavoro/tutela/102645.htm>

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 uno spazio di ascolto per tutti i lavoratori e le lavoratrici che subiscono e vivono situazioni di particolare disagio sul lavoro, a causa di comportamenti discriminanti, molestie sessuali e vessazioni psicologiche assimilabili al fenomeno del *mobbing*.

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



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

Nel **"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.

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

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

### **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>18</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:

- b. 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;
- c. contrastare qualsiasi tipo di comportamento aggressivo o vessatorio e ogni forma di violenza morale o psicologica;
- d. promuovere l'uguaglianza di trattamento e di opportunità (inclusa un'equilibrata presenza di genere negli organi collegiali e di governo dell'Ateneo);
- e. 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

---

<sup>18</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

informazioni e buone prassi, la realizzazione di accordi di cooperazione, di iniziative e progetti condivisi in ambiti specifici.

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

### AZIONI REALIZZATE DAL CUG<sup>19</sup>

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:

- Rinnovo dello Spazio di Ascolto e collaborazione con la Consigliera di Fiducia
- Redazione e monitoraggio dell'applicazione del "Codice per la tutela della dignità e del benessere delle persone nell'organizzazione"
- Redazione e monitoraggio dell'applicazione del "Regolamento per l'attivazione e la gestione di un'identità *alias* per persone in transizione di genere"
- Collaborazione con l'Osservatorio contro la Violenza sulle Donne OVD
- Pareri e indicazioni su: Pola 2021 (Piano Organizzativo del Lavoro Agile), Accordo per l'aggiornamento delle politiche di People care, Piano formazione
- Partecipazione ad indagini nazionali ed internazionali sulla condizione femminile, in rete con Centri di ricerca, Enti e Istituzioni
- Disseminazione di una cultura rispettosa delle diversità.

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 studenti/studentesse e Dottorandi/e

Nel definire la sua Politica della Qualità, l'Ateneo ha individuato nella centralità dello studente uno dei suoi principi fondamentali. Gli studenti sono resi parte attiva del processo di sviluppo e di consolidamento della qualità nell'Ateneo, sia mediante la partecipazione negli organi di una loro rappresentanza, sia attraverso la raccolta dei questionari di opinione sulle attività didattiche frequentate e dei reclami. I questionari consentono agli studenti di esprimere il proprio gradimento

---

<sup>19</sup> A cura del CUG

sugli insegnamenti, sulla loro organizzazione, sulle strutture e di segnalarne le eventuali criticità. Assicurare la presa in carico di tali segnalazioni è uno dei processi di AQ fondamentali per l'Ateneo. Il processo di raccolta e analisi dei reclami, prevede la trasmissione di report periodici ai corsi di studio e ai servizi interessati e agli organi di governo. Un reciproco dialogo con gli studenti è fondamentale sia per tutelarne i diritti sia per il monitoraggio costante dei processi volto a garantire il miglioramento continuo della didattica e dei servizi dedicati. Tra gli strumenti a disposizione degli studenti vi sono: - la Conferenza degli Studenti - l'Osservatorio di ateneo per il diritto allo studio universitario: attivato nel 2019, promuove un confronto costante e diretto sull'effettivo e corretto funzionamento dei principali servizi resi agli studenti - il Garante degli studenti e dei dottorandi, una figura istituzionale dotata di imparzialità ed indipendenza di giudizio, che promuove il dialogo diretto tra studenti e docenti, vigila sul rispetto del regolamento, raccoglie denunce o segnalazioni e sollecita migliorie o interventi di tutela

### **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 anni l'Ateneo ha organizzato numerosi eventi rivolti al contrasto delle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale.

(All. 10)

### **Carriere Alias - Regolamento per l'attivazione e la gestione di un'identità alias per soggetti in transizione di genere**

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

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

Nell'attesa che il percorso di rettificazione di attribuzione anagrafica di sesso (di cui alla Legge 164/1982) porti al rilascio di una documentazione definitiva, è stata disciplinata una procedura amministrativa che consente di acquisire una "identità alias", che costituisce una anticipazione dei provvedimenti che saranno necessari al termine del procedimento di transizione di genere, quando il soggetto sarà in 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 degli ultimi 5 anni.

### 2017

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

### 2018

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

### 2019

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

## 2020

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

## 2021

- Corso di formazione aperto alla componente studentesca "Stand up- Contro le molestie nei luoghi pubblici", a cura dell'associazione "Hollaback!". Una formazione per fornire gli strumenti per comprendere la violenza di genere e saper reagire, da attori terzi, alle molestie nei luoghi pubblici (28 marzo 2021)
- La mostra artistica dal titolo "Sul filo delle identità - Percorsi nella comunità LGBT+". Partendo dai materiali raccolti nel bellissimo progetto "Milano e 50 anni di movimento LGBT+", sviluppa la trama delle nostre identità collettive, collegando alcune tappe di formazione della comunità LGBT+ con l'attualità, con la vita che tutti i giorni attraversiamo nella nostra città, nella nostra Università. Momento di presentazione della mostra e dialogo con la Prorettrice D'Amico sul problema del pieno riconoscimento dell'autodeterminazione delle persone Trans e sul tema delle Carriere Alias. (dal 21 al 25 giugno 2021)
- Incontro "Sono solo complimenti" con @Catcallsofmi sul fenomeno del *catcalling*, per comprendere come sia una forma di violenza vera e propria e per discutere delle gravi ripercussioni che questo fenomeno ha sulla percezione di sicurezza fisica e psicologica di chi quotidianamente percorre le strade delle nostre città. (21 giugno 2021)
- Premiazione del concorso artistico letterario "Famolo Libero". Obiettivo dell'iniziativa è raccontare le forme della sessualità 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 quinta edizione. (giugno 2021)
- Convegno "Le voci delle studentesse e degli studenti su linguaggio inclusivo e discriminante". Giornata di presentazione dei temi di ricerca di studentesse e studenti, che hanno raccontato del rapporto tra discriminazione e linguaggio, delle implicazioni della violenza fisica e verbale nella giurisprudenza e nell'informazione così come del sessismo e dell'antisemitismo nella contemporaneità (9 luglio 2021)
- Creazione di Tampon Box per creare mutualismo e rivendicare la necessità di poter accedere ad assorbenti gratuiti all'interno dell'Ateneo.

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

---

La promozione dell'uguaglianza di genere è una delle azioni espressamente previste anche nel recente **Piano Strategico 2022-2024**, attuata attraverso un insieme di misure atte a garantire le pari opportunità nel lavoro e nello studio al fine 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 formativa, culturale, di orientamento e divulgativa propria delle Università, volta a diffondere una cultura della parità e dell'inclusione, nonché a combattere gli stereotipi di genere

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 (PAP)** e al **Piano 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 quelli contenuti nelle politiche di welfare dell'Ateneo. Infatti, l'Ateneo ha da tempo un

sistema strutturato di “welfare” a favore del personale che fa parte di una strategia più ampia volta a favorire il benessere individuale e organizzativo attraverso misure di conciliazione vita-lavoro.

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 .....	18
Figura 2- Distribuzione iscritti/e per area di studio e genere, confronto Italia - a.a. 2020/21.....	18
Figura 3 - Distribuzione iscritti/e per tipo corso e genere, confronto Italia - a.a. 2020/21.....	19
Figura 4 - Serie storica componente studentesca per genere – Confronto Italia.....	19
Figura 5 <sup>1</sup> - Percentuale di classi di laurea segregati (a prevalenza* maschile, femminile, o neutri rispetto al genere), UniMi - a.a. 2020/21.....	20
Figura 6 - Distribuzione iscritti/e per provenienza geografica, UniMi - a.a. 2020/21 .....	20
Figura 7 - Percentuale di studenti/studentesse in programmi di studio internazionali, UniMi - a.a. 2015/16 -2020/21 .....	21
Figura 8 - Composizione dei laureati per genere, UniMi - anno solare 2020 .....	21
Figura 9 - Percentuale laureati/e in corso, UniMi - anno solare 2020 .....	21
Figura 10- Serie storica del voto medio laureati/e per genere, UniMi - anni solari 2015-2020 .....	22
Figura 11 - Serie storica del voto medio di laurea (lauree triennali) per genere, UniMi - anni solari 2015-2020 .....	22
Figura 12- Serie storica del voto medio di laurea (lauree ciclo unico) per genere, UniMi - anni solari 2015-2020 .....	22
Figura 13 - Serie storica del voto medio di laurea (lauree magistrali) per genere, UniMi - anni solari 2015-2020.....	22
Figura 14 - Serie storica del ritardo medio di laurea per genere, UniMi - anni solari 2015-2020.....	23
Figura 15 - Serie storica del ritardo medio di laurea (Lauree triennali) per genere, UniMi - anni solari 2015-2020 .....	23
Figura 16 - Serie storica del ritardo medio di laurea (Lauree ciclo unico) per genere, UniMi - anni solari 2015-2020 .....	23
Figura 17 - Serie storica del ritardo medio di laurea (Lauree magistrali) per genere, UniMi - anni solari 2015-2020.....	23
Figura 18 - Tasso di occupazione dei laureati/e a 1, 3 e 5 anni dalla laurea, per tipo di corso e genere, UniMi – anno solare 2020/21 .....	24
Figura 19 - Retribuzione media mensile dei laureati/e a 1, 3 e 5 anni dalla laurea, per tipo di corso e genere, UniMi – anno solare 2020.....	24
Figura 20 – Componente studentesca per genere che ha presentato la certificazione 170/10 DSA – a.a. 2021/22.....	25
Figura 21 – Componente studentesca con disabilità per genere in possesso di almeno una certificazione tra: certificazione 104/92; certificato invalidità inferiore al 66%; certificato invalidità superiore al 65% - a.a. 2021/22.....	25
Figura 22 - Distribuzione iscritti/e ai corsi di dottorato per area di studio, Confronto Italia - a.a. 2020/21.....	26
Figura 23 - Serie storica delle iscrizioni ai Dottorati di ricerca per genere, UniMi - aa 2001/02 – 2020/21.....	27
Figura 24 - Distribuzione iscritti/e ai dottorati di ricerca per genere, Confronto Italia, aa 2001/02 – 2020/21.....	27
Figura 25 - Quota percentuale delle dottoresse di ricerca, Confronto Italia, anni solari 2017-2020.....	28
Figura 26 - Storico percentuale delle dottoresse di ricerca, Confronto Italia, anni solari 2000-2020.....	28
Figura 27 - Distribuzione dottori/dottoresse di ricerca per settori di studio e genere, UniMi – anno solare 2020 .....	29
Figura 28 - Serie storica delle iscrizioni alle scuole di specializzazione per genere, UniMi - aa 2000/01 - 2019/20.....	30
Figura 29 - Distribuzione iscritti alle scuole di specializzazione per genere, Confronto Italia, aa 2001/02 - 2019/20 .....	30
Figura 30 - Serie storica delle iscrizioni ai Master di I e II livello per genere, UniMi, aa 2002/03 – 2020/21 .....	31
Figura 31 - Distribuzione iscritti ai Master per genere, Confronto Italia, aa 2002/03 – 2020/21.....	31
Figura 32 - Composizione personale docente per genere e ruolo, UniMi – anno solare 2020 .....	33
Figura 33 - Serie storica percentuale donne per ruolo, UniMi - anni solari 2012-2020.....	33
Figura 34 - Distribuzione personale per genere e fasce di età, Confronto Italia - anno solare 2020 .....	33
Figura 35 - Età media per genere e ruolo del personale docente e ricercatore, UniMi - anno solare 2020.....	34
Figura 36 - Percentuale di donne PO per Area scientifico-disciplinare, Confronto Italia, anno solare 2020.....	34
Figura 37 - Percentuale di donne PA per Area scientifico-disciplinare, Confronto Italia, anno solare 2020.....	35
Figura 38 – Percentuale di donne RU+RTD per Area scientifico-disciplinare, 2020 .....	35
Figura 39 - Distribuzione docenti I Fascia per Field of Research and Development, Confronto Italia - anno solare 2020 .....	36
Figura 40 - Storico Rapporto di Femminilità UniMi per area scientifico disciplinare - Ruolo PO 2015-2020.....	37
Figura 41 - Storico Rapporto di Femminilità UniMi per area scientifico disciplinare - Ruolo PA 2015-2020 .....	37
Figura 42- Storico Rapporto di Femminilità UniMi per area scientifico disciplinare - Ruolo delle Ricercatrici a tempo indeterminato .....	38
Figura 43 - %Grade A sul totale del personale docente e ricercatore, Confronto Italia - anno solare 2020.....	38

Figura 44 - Fish Diagram - Distribuzione per genere in una tipica carriera accademica (Tutte le aree di studio), UniMi, anni solari 2014 – 2020.....	39
Figura 45 - Fish Diagram - Distribuzione per genere in una tipica carriera accademica ( <b>Aree STEM</b> ), UniMi, anni solari 2014 – 2020 .....	40
Figura 46 - Glass Ceiling Index (GCI), Confronto Italia - anni solari 2014 e 2020.....	40
Figura 47 - Regime impiego donne/uomini, UniMi – anno solare 2020 .....	41
Figura 48 - Composizione per genere delle commissioni di concorso 2014-2021.....	41
Figura 49 - Progetti finanziati con bandi nazionali e internazionali, UniMi, anni solari 2015 – 2020 .....	42
Figura 50 - Ripartizione(%) finanziamenti per settore ERC, UniMi, anni solari 2015 – 2020 .....	42
Figura 51 - PI per settore ERC, UniMi, anni solari 2015 – 2020.....	43
<b>Figura 52-</b> Tesi di Laurea per genere relatore, UniMi, anni solari 2016-2020 .....	43
Figura 53 - Composizione % PTAB (a tempo indeterminato e determinato) per genere e area funzionale, Confronto Italia, anno a.s.2020 .....	44
Figura 54 – Storico PTAB (a tempo indeterminato e determinato) per genere e area funzionale, UniMi, anni solari 2018-2020 .....	45
Figura 55 – PTAB di ruolo, Forbice delle carriere, UniMi, anni solari 2015-2020.....	45
Figura 56– Composizione del PTAB per categoria e genere, anno solare 2020.....	46
Figura 57 – Età media del personale tecnico-amministrativo per genere e categoria, Confronto Italia, anno solare 2020.....	46
Figura 58 – Distribuzione PTAB per categoria, fasce di età e genere, UniMi, anno solare 2020 .....	46
Figura 59 – Composizione %PTAB per genere e titolo di studio, UniMi – anno solare 2020.....	47
Figura 60– Composizione %PTAB per genere e tipologia contrattuale, UniMi – anno solare 2020.....	47
Figura 61 - Storico composizione %PTA per genere e regime d'impiego, UniMi, anni solari 2017 – 2020 .....	47
Figura 62 - Composizione %PTAB per genere e fasce di anzianità, UniMi – anno solare 2020.....	48
Figura 63 - Composizione %PTAB per genere, categoria e fasce d'anzianità aziendale, UniMi – anno solare 2020.....	48
Figura 64 - Numero di giorni medi di assenza per genere e per causa dell'assenza, UniMi – anno solare 2020.....	49
Figura 65 - Indice di compensazione (assunti/cessati) per genere e per categoria, UniMi – anno solare 2020 .....	49
Figura 66 - Indice di turnover complessivo per genere e per categoria, UniMi – anno solare 2020 .....	49
Figura 67 - Indennità di responsabilità, UniMi, anni solari 2016 – 2020 .....	50
Figura 68 - Indennità di posizione (Cat. EP), UniMi, anni solari 2016 – 2020.....	50
Figura 69 - Composizione di genere nella governance di Ateneo, UniMi – anno solare 2021.....	51
Figura 70 - I destinatari delle politiche di conciliazione vita-lavoro e le modalità di erogazione dei contributi .....	56
Figura 71 – Numero domande pervenute per genere .....	59
Figura 72 – Numero domande pervenute per categoria.....	59
Figura 73 – Numero domande pervenute per percentuali di prestazione lavorativa.....	60
Figura 74 – Numero domande pervenute per aree.....	60
Figura 75 – Numero domande pervenute per struttura .....	60
Figura 76 – Distribuzione orari di lavoro per rapporto di lavoro e genere.....	61
Figura 77 – Riepilo per anno e genere.....	61