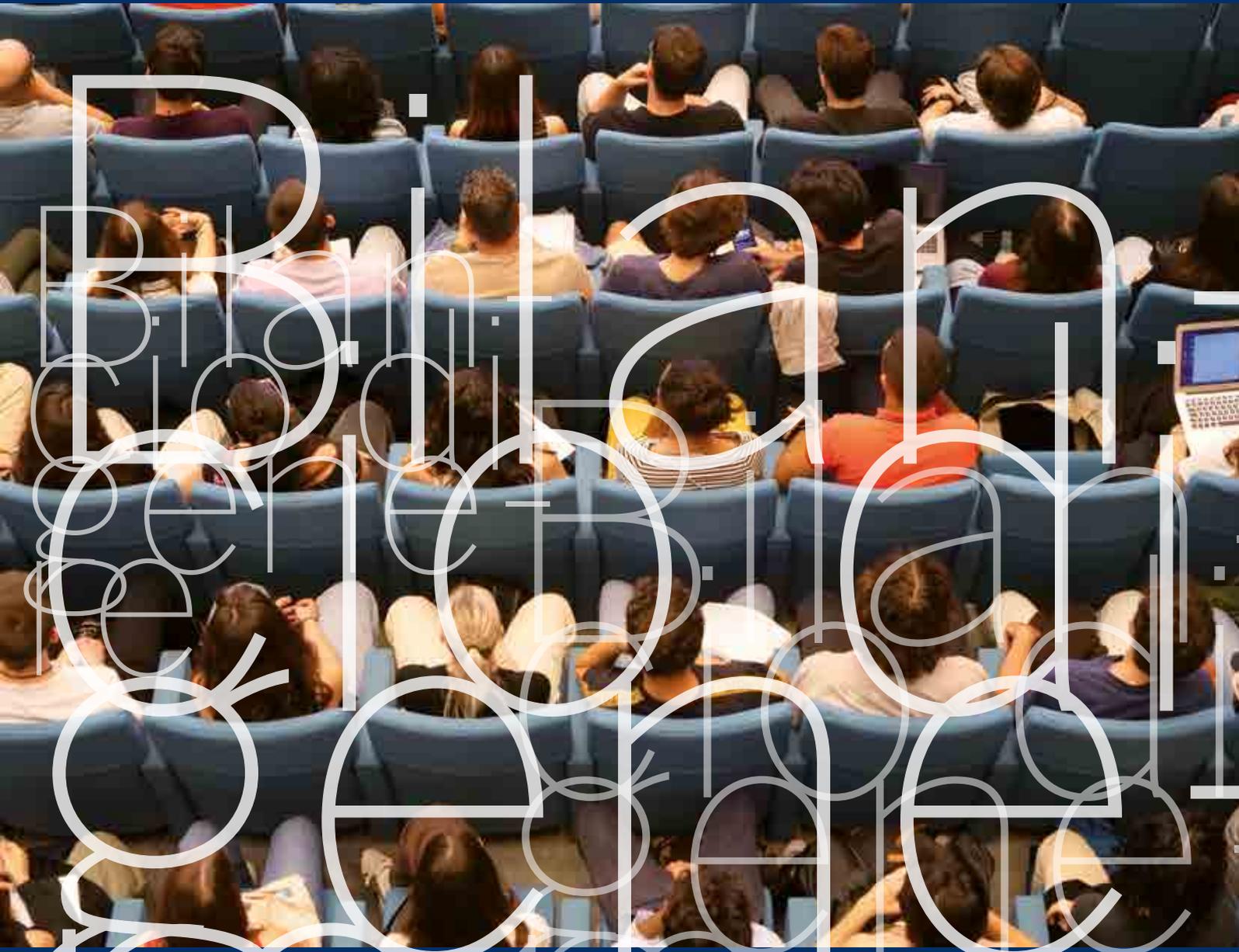




UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI MILANO



Bilancio di genere 2022

Bilan- ciondi- Tene-



Indice

	Introduzione del Rettore e della Prorettrice a legalità, trasparenza e parità dei diritti	5
	Introduzione del Direttore Generale	9
1	Il bilancio di genere della Statale	13
2	Il contesto normativo	17
2.1	Quadro di riferimento internazionale ed europeo	17
2.2	Quadro di riferimento nazionale	18
2.3	Disciplina interna all'ateneo e gli organi e le figure previste a tutela dell'uguaglianza	22
3	Analisi di contesto	27
3.1	Componente studentesca - corsi di studio	28
3.2	Componente studentesca - corsi post laurea	36
3.3	Docenti e ricercatrici /ricercatori	42
3.4	Personale tecnico, amministrativo e bibliotecario	55
3.5	Incarichi istituzionali e di governo	63
3.6	Composizione di genere emeriti/e di ateneo 1984-2022	64
4	Obiettivi strategici e operativi di uguaglianza di genere	67
4.1	Piano azioni positive	67
4.2	Gender equality plan 2022-2024	68
5	Azioni per la parità di genere	71
5.1	Progetto Musa e Human Hall	71
5.2	Conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio	72
5.3	Benessere organizzativo	80
5.4	Il genere nel linguaggio amministrativo e nella comunicazione istituzionale	83
5.5	Il genere nella didattica e nella ricerca	84
6	Ciclo di bilancio di genere e ciclo del bilancio di ateneo	103

Introduzione del Rettore e della Prorettrice a legalità, trasparenza e parità dei diritti

Il Bilancio di genere si è progressivamente rivelato strumento fondamentale e ormai irrinunciabile per promuovere una parità effettiva tra donne e uomini. Esso consente, infatti, di mettere a fuoco le **criticità** esistenti in un dato contesto organizzativo, di verificare l'**impatto delle politiche** adottate per farvi fronte e, sulla scorta di questi dati, di elaborare le **strategie di cambiamento** ancora necessarie.

Anche le Università sono chiamate ad adottare questo ormai consolidato meccanismo di monitoraggio e di indirizzo, tanto più necessario se si considera che gli Atenei sono organizzazioni articolate, che richiedono l'impegno a favorire, anche in ottica di genere, il **benessere** di tutte le diverse e sinergiche componenti che ne fanno parte (studenti e studentesse, docenti, personale tecnico amministrativo e bibliotecario). Obiettivo che richiede di congegnare strumenti di intervento specifici in una irrinunciabile visione d'insieme.

È in questa prospettiva che 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 l'esigenza e conseguentemente adottato delle Linee guida per l'implementazione dello strumento 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 scien-

tifiche. Gli sforzi compiuti non hanno per vero riguardato, e non riguardano, solo la parità di genere. Da tempo l'Università degli Studi di Milano è infatti doverosamente attenta 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)**.

Il Bilancio di genere permette di dotarsi di uno sguardo sistemico su questa molteplicità di misure e di iniziative, che hanno quale scopo comune quello di rendere l'Università un **luogo di inclusione**; ma anche di **diffondere all'esterno una cultura della parità**, favorendo, così, un cambiamento nella società stessa.

Inoltre, la scelta di seguire come modello per la sua realizzazione quello elaborato dal Gruppo CRUI permette 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.

Peraltro, 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 tematiche quali il linguaggio di genere, la lotta alla violenza di genere, nonché la parità di genere in



area **STEM**. Ancora oggi, infatti, sebbene il numero delle studentesse sia in costante crescita, si registrano settori universitari e, in prospettiva, professionali, scarsamente occupati dalle donne.

Un'ulteriore criticità che il Bilancio di genere registra riguarda la componente docente: nei percorsi di carriera si segnalano ancora squilibri che meritano le più attente riflessioni, da svilupparsi anche nel confronto tra le diverse realtà universitarie.

Oltre a facilitare la condivisione di esperienze e buone pratiche, il confronto tra le Università su questi temi può dar luogo – come è stato con il Bilancio di genere – alla elaborazione di linee guida maturate “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 particolare rilievo nelle Università, 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.

Proprio nell'ambito delle attività finanziate dal PNRR, si inserisce l'importante progetto, del quale il Bilancio di genere 2022 dà conto, **MUSA – Multilayered Urban Sustainability Action**. In collaborazione con l'Università Bicocca, l'Università Bocconi e il Politecnico di Milano, il progetto mira a promuovere azioni di rigenerazione urbana, di inclusione sociale e di innovazione tecnologica, con uno Spoke specifico dedicato all'Hub dei diritti umani (**Human Hall**), e dunque anche al tema cruciale della parità di genere.

Il Bilancio di genere attribuisce un ulteriore vantaggio strategico all'Università: permette di acquisire consapevolezza anche dei propri punti di forza, di dare visibilità e diffusione alle molte iniziative ideate e realizzate dai diversi Dipartimenti, creando così anche l'occasione di consolidare e sviluppare sinergie interne allo stesso Ateneo.

In questa prospettiva, nella convinzione che sia essenziale “fare rete”, da qualche anno l'Università si è dotata di **Referenti per le politiche di genere di Dipartimento**, che hanno ormai messo a punto un sistema di coordinamento interdipartimentale molto utile ed efficace.



A chiusura di questa presentazione dell'aggiornamento al Bilancio di genere dell'Università degli Studi di Milano è ancora una volta 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 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 Or-

gani Accademici e 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 2022-2024 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 quarta 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, seminariali, 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 date nazionali e ufficiali fino agli anni disponibili alla data di pubblicazione del presente documento, mantenendo omogeneità tra le varie componenti oggetto di studio.

In particolare, per l'analisi della **componente studentesca** gli indicatori sono stati calcolati a partire dagli open data disponibili sul sito dell'Ufficio di Statistica del MiUR fino all'anno accademico 2021-22, 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 2021 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 2021 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 EDIZIONE 2022

Il Gruppo di lavoro è coordinato dalla prof.ssa Marilisa D'Amico (Prorettrice a Legalità, Trasparenza, Diritti e Uguaglianza; Delegata per la Commissione CRUI sulle tematiche di genere), dal dott. Roberto Conte (Direttore Generale) e dall'Ufficio Politiche di genere (dott.ssa Paola Branchi - Responsabile Ufficio e dott.ssa Stefania Saltarelli) che ha curato la raccolta e analisi dei dati e l'editing del documento.

I/le componenti

CUG	Prof.ssa Sara Valaguzza (Presidente) Prof.ssa Monica Barsi (componente) Dott.ssa Simona Tosca (Segreteria tecnica)
Delegato per disabilità e handicap	Prof. Giuseppe Arconzo
Direzione Contabilità Bilancio e Programmazione Finanziaria	Dott.ssa Tiziana Manfredi (Dirigente)
Direzione Organizzazione e sviluppo risorse umane	Dott.ssa Daniela Argentino, dott.ssa Manuela Campese, dott.ssa Elena La Pira (Ufficio Welfare, Relazioni Sindacali e Pari Opportunità) Dott.ssa Adele Desiato (Responsabile Ufficio convenzioni personale) Sig.ra Gloria Musso (Responsabile Ufficio gestione dati del personale e della didattica)
Direzione Trattamenti Economici e Lavoro Autonomo	Dott.ssa Anna Canavese (Dirigente) Sig.ra Alessandra Catellani (Responsabile Ufficio Trattamenti Economici) Dott.ssa Monica Scano (Responsabile Ufficio Gestione Presenze)
Ufficio Analisi dati	Dott.ssa Silvia Spazzacampagna
Componente studentesca	Giulia Bertoli, Giulia Mir, Federica Romana Fiume

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.

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’eguaglianza sostanziale, attraverso misure promozionali.

Lo strumento del **Bilancio di genere** si pone come fondamentale strumento di “raccordo” tra queste due declinazioni

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

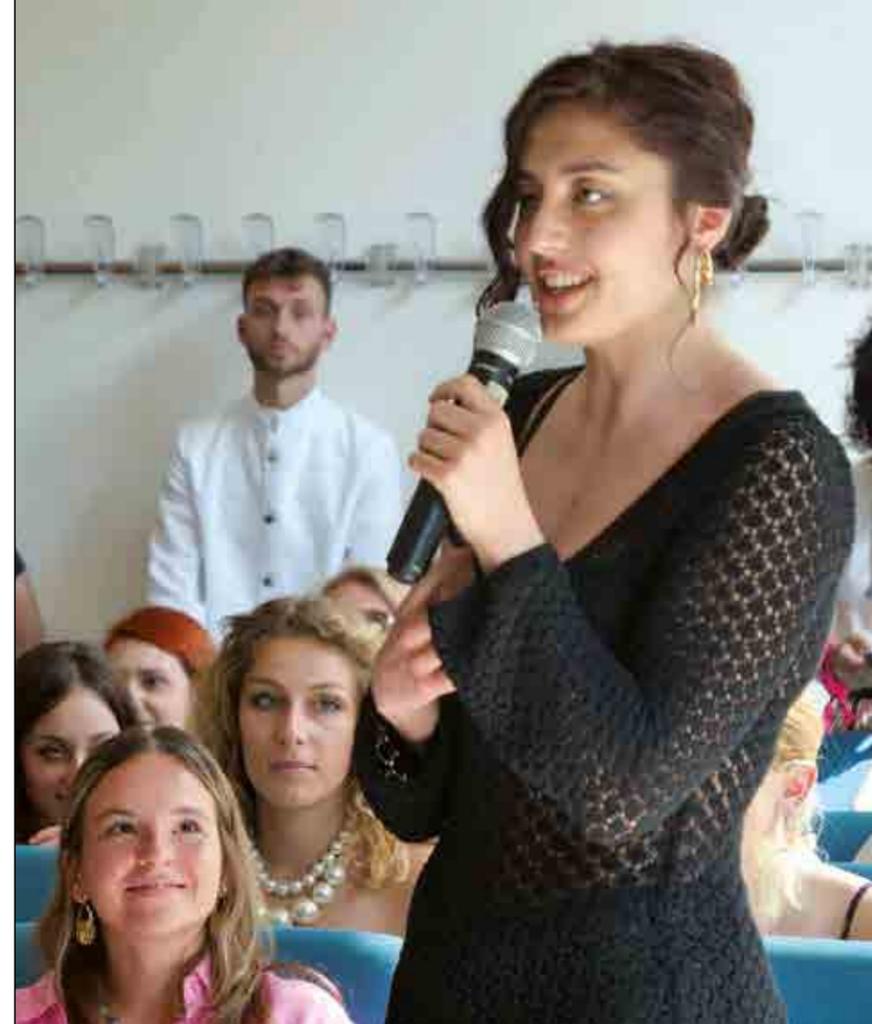
“siano rispecchiati in tutti gli aspetti della risposta alla crisi COVID-19 per preservare e tutelare i diritti delle donne durante tutta la pandemia e nel periodo successivo e per rafforzare la parità di genere”.

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”.

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 Ministe-

ro 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'eguaglianza 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).

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, e per l'anno 2021 dal Decreto Ministeriale n. 581 del 24-06-2022.

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 in tema 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.

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:

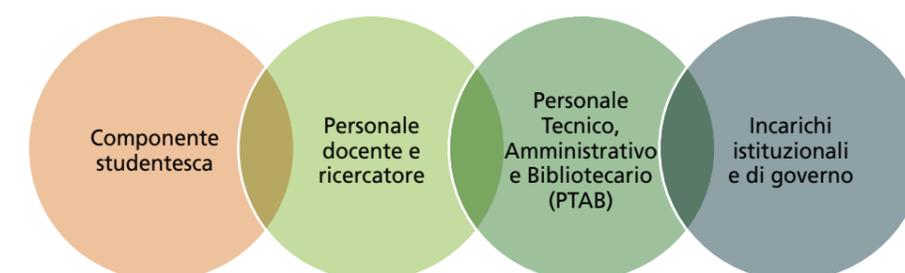
- Prorettorato alla Legalità, Trasparenza e Parità dei diritti
- Comitato Unico di Garanzia (CUG)
- Consigliere/a di Fiducia
- Garante Studenti/Studentesse e Dottorandi/e

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*).

Dimensioni analizzate



3.1. Componente studentesca – corsi di studio¹

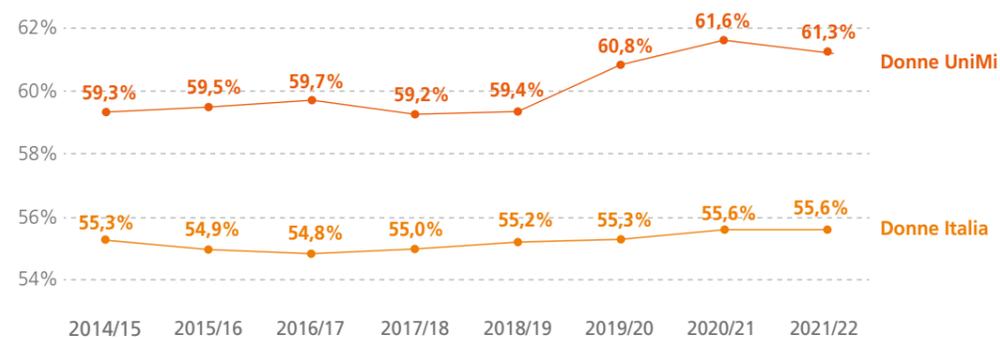
L'analisi in ottica di genere relativa alla componente studentesca prende in esame le iscritte e gli iscritti ai corsi di laurea dal punto di vista della composizione, mobilità, performance negli studi, tasso occupazionale e retribuzione delle laureate e dei laureati.

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 di Ateneo e a livello nazionale mostrano che in tutti gli anni accademici analizzati la percentuale di studentesse risulta essere superiore a quella degli studenti. Nell'anno accademico 2021/22 si registra una lieve flessione (-0,3%) rispetto all'anno accademico precedente, mentre a livello nazionale il dato non ha subito variazioni.

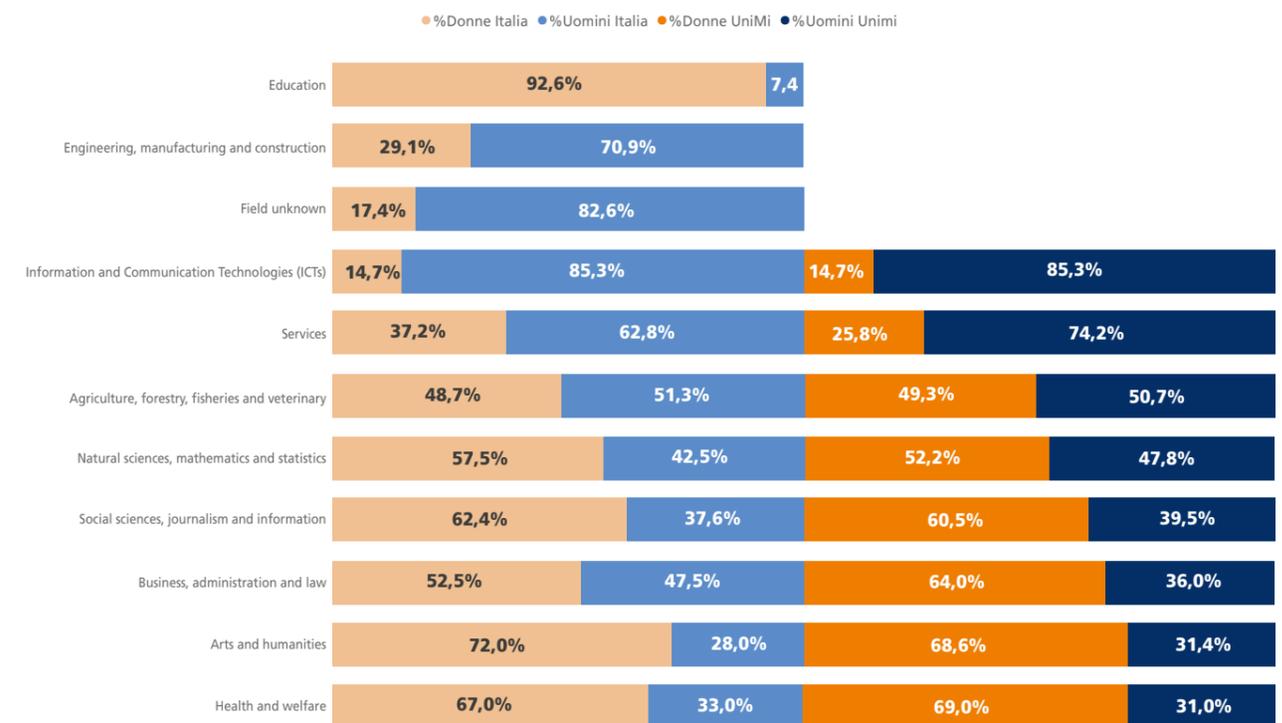
Figura 1 – Storico percentuali immatricolati donne – Confronto Italia
Fonte: MIUR – Ufficio di Statistica. Indagine sull'Istruzione Universitaria



Con riferimento alla distribuzione di iscritte/i per area di studio e genere, per l'a.a. 2021/2022 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 Technologies*, si riscontra una netta prevalenza percentuale dei maschi sulle femmine pari al 85,3% contro il 14,7%. Nell'area *Services* si osserva una preponderanza maschile pari al 74,2% contro il 25,8%.

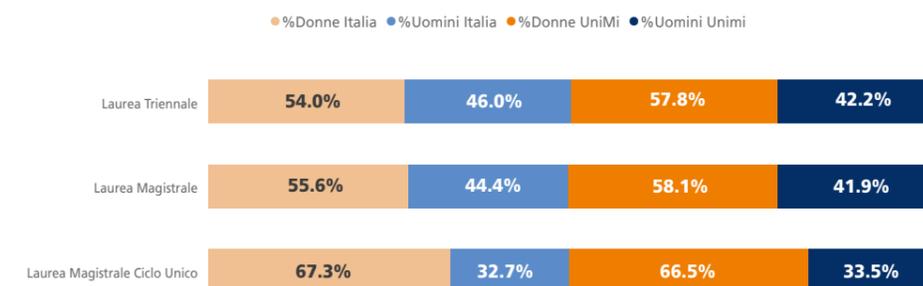
Ove il confronto è possibile, l'Ateneo presenta dati comparabili a quelli nazionali. Le aree maggiormente segregate sono *Service*; *Information and Communication Technologies*.

Figura 2 – Distribuzione iscritti/e per area di studio e genere, confronto Italia - a.a. 2021/22
Fonte: MIUR – Ufficio di Statistica. Bilancio di genere



Analizzando le percentuali di iscrizioni per genere e tipo di corso, per l'anno accademico 2021/2022 non si registrano variazioni di rilievo sia a livello di Ateneo che a livello nazionale rispetto all'anno precedente.

Figura 3 – Distribuzione iscritti/e per tipo corso e genere, confronto Italia - a.a. 2021/22
Fonte: MIUR – Ufficio di Statistica. Bilancio di genere



¹ Dati forniti dall'Ufficio analisi dati di Ateneo

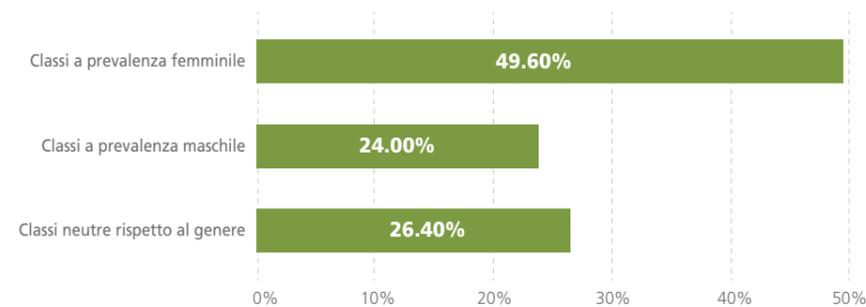
Anche per le iscrizioni in generale si confermano i dati dell'anno precedente, che evidenziano negli anni una costante se pur lieve predominanza femminile sia in Unimi sia a livello nazionale.

Figura 4 – Serie storica componente studentesca per genere – Confronto Italia 2012/13-2021/22
Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica. Bilancio di genere



Come per l'anno precedente, confrontando le classi di laurea, si registra una netta superiorità delle classi a prevalenza femminile e un sostanziale equilibrio tra le classi a prevalenza maschile e neutre rispetto al genere.

Figura 5 – Percentuale di classi di laurea segregati (a prevalenza² maschile, femminile, o neutri rispetto al genere), UniMi - a.a. 2021/22
Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica. Bilancio di genere



² Dati forniti dall'Ufficio analisi dati di Ateneo

Ambito B: mobilità

La provenienza degli iscritti e delle iscritte in Ateneo evidenzia una scarsa **mobilità** per entrambi i generi, confermando il dato dell'anno accademico 2020/2021.

In generale la percentuale delle donne nei programmi di **mobilità internazionali** (sia in entrata sia in uscita) è significativamente maggiore durante tutto il periodo considerato.

Figura 6 – Distribuzione iscritti/e per provenienza geografica, UniMi - a.a. 2021/22
Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica. Bilancio di genere

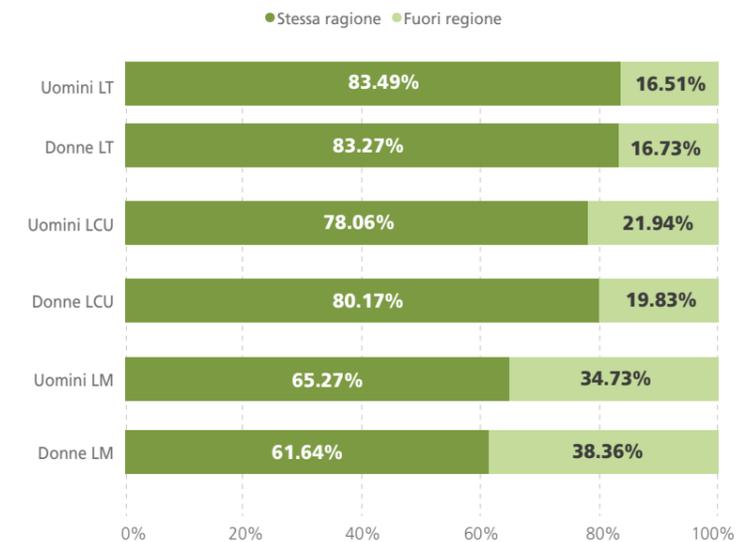
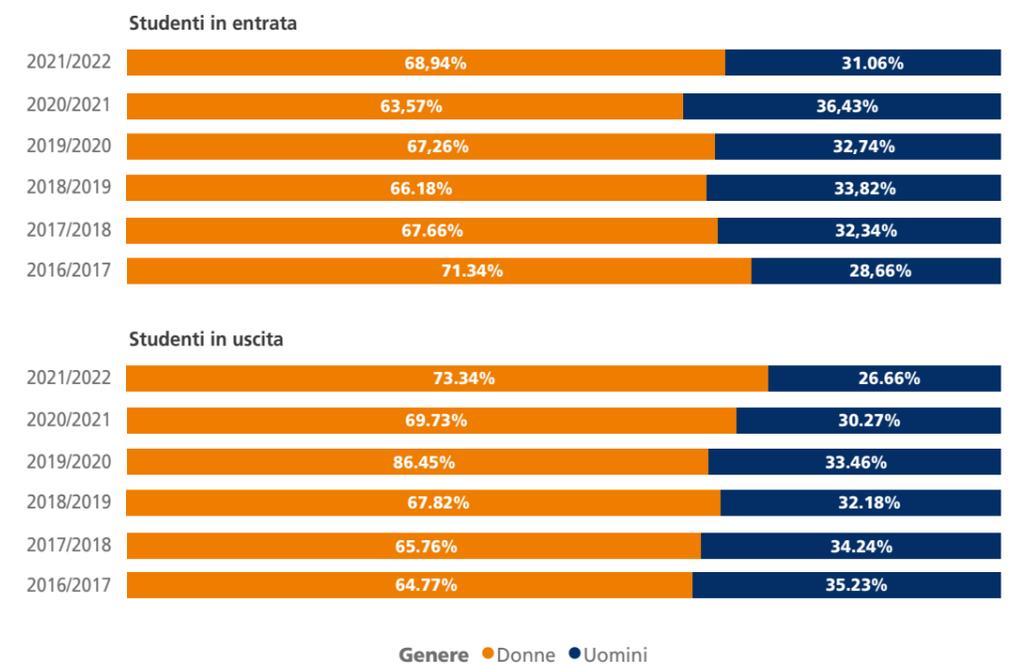


Figura 7 – Percentuale di studenti/studentesse in programmi di studio internazionali, UniMi - a.a. 2015/16-2021/22
Fonte: Incoming (UniMi - Cruscotto di Ateneo), OUT (DB Indire)



Ambito C: performance negli studi

Anche per l'anno 2021 la percentuale delle laureate è significativamente superiore a quella dei laureati (61,7% vs 38,3%), considerando tuttavia la maggior numerosità di iscritte ai corsi di studio.

Risultato analogo emerge dal confronto fra la percentuale dei laureati e delle laureate in corso per il 2021.

Figura 8 – Composizione dei laureati per genere, UniMi – anno solare 2021
Fonte: Almalaurea – Profilo dei laureati

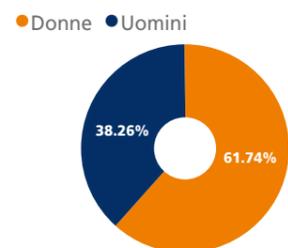


Figura 9 – Percentuale laureati/e in corso, UniMi – anno solare 2021
Fonte: Almalaurea – Profilo dei laureati

Tipo corso	Donne	Uomini
Lauree Ciclo Unico	64.72%	35.28%
Lauree Ciclo Unico	61.80%	38.20%
Lauree Ciclo Unico	61.06%	38.94%
Total	61.78%	38.22%

Voto medio di laurea

Rispetto allo scorso anno, il voto medio di laurea per le lauree a ciclo unico e le lauree magistrali è uguale nei due generi.

Figura 10 – Serie storica del voto medio laureati/e per genere, UniMi - anni solari 2017-2021
Fonte: Almalaurea – Profilo dei laureati

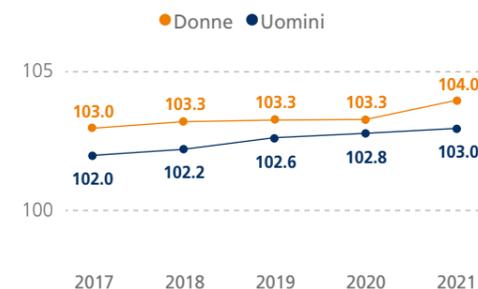


Figura 11 – Serie storica del voto medio di laurea (lauree triennali) per genere, UniMi - anni solari 2017-2021
Fonte: Almalaurea – Profilo dei laureati

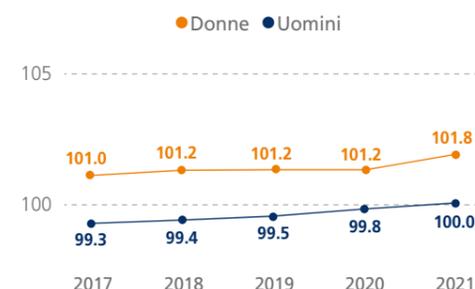


Figura 12 – Serie storica del voto medio di laurea (lauree ciclo unico) per genere, UniMi - anni solari 2017-2021
Fonte: Almalaurea – Profilo dei laureati

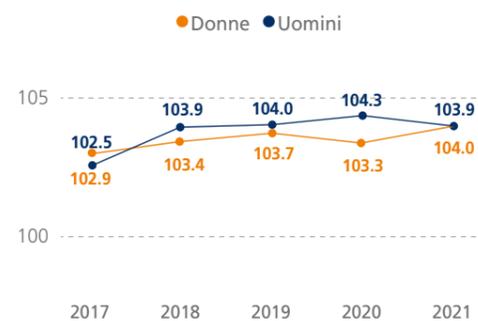
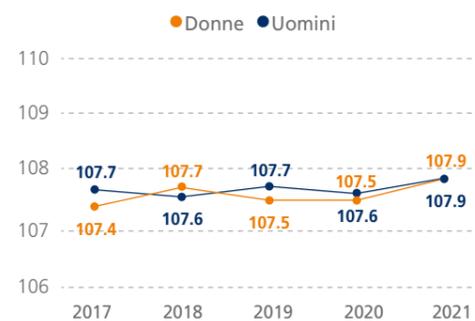


Figura 13 – Serie storica del voto medio di laurea (lauree magistrali) per genere, UniMi - anni solari 2017-2021
Fonte: Almalaurea – Profilo dei laureati



Ritardo medio di laurea

L'analisi storica evidenzia che l'andamento del ritardo medio nel conseguimento della laurea è sostanzialmente invariato rispetto al 2020.

Figura 14 – Serie storica del ritardo medio di laurea per genere, UniMi - anni solari 2017-2021
Fonte: Almalaurea – Profilo dei laureati

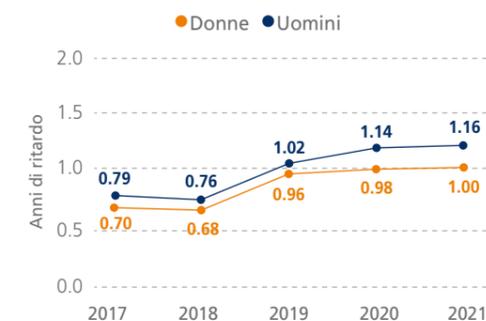


Figura 15 – Serie storica del ritardo medio di laurea (Lauree triennali) per genere, UniMi - anni solari 2017-2021
Fonte: Almalaurea – Profilo dei laureati

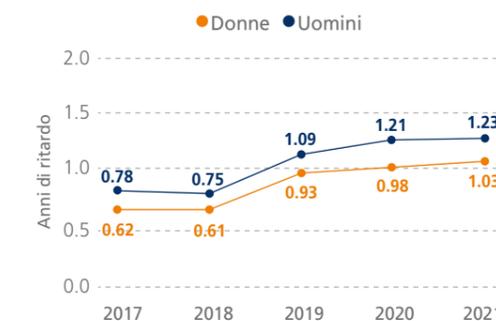


Figura 16 – Serie storica del ritardo medio di laurea (Lauree ciclo unico) per genere, UniMi - anni solari 2017-2021
Fonte: Almalaurea – Profilo dei laureati

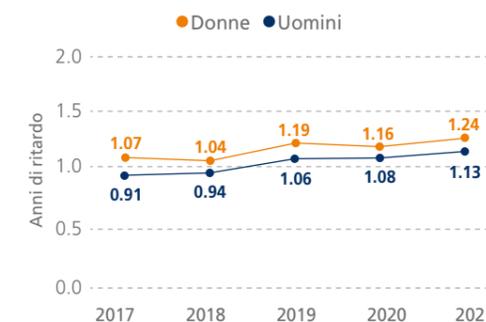
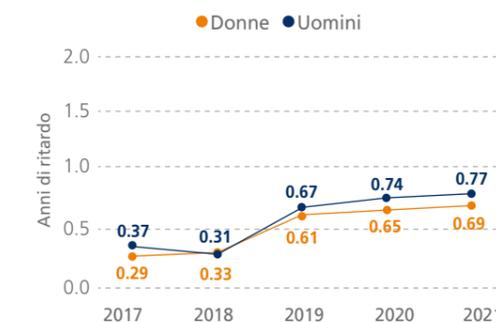


Figura 17 – Serie storica del ritardo medio di laurea (Lauree magistrali) per genere, UniMi - anni solari 2017-2021
Fonte: Almalaurea – Profilo dei laureati



Ambito D: tasso occupazione laureate/I

Si riportano di seguito le figure relative al **tasso di occupazione delle laureate e dei laureati a uno, tre e cinque anni** dal conseguimento della laurea per tipologia di corso di studio e della **retribuzione mensile media per genere**. Per entrambe si riportano i dati del 2020, non essendo disponibili quelli aggiornati.

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

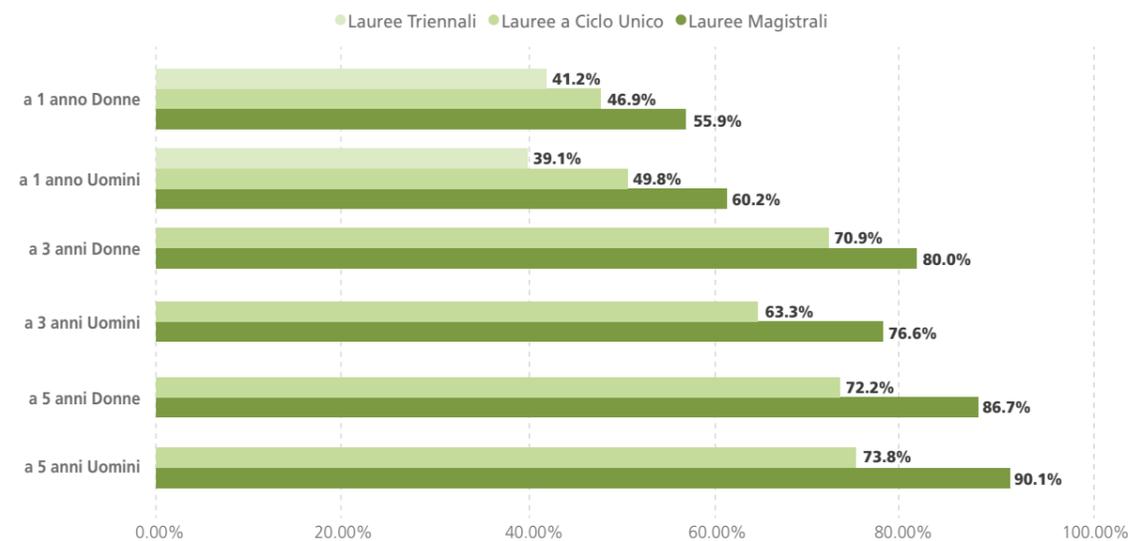
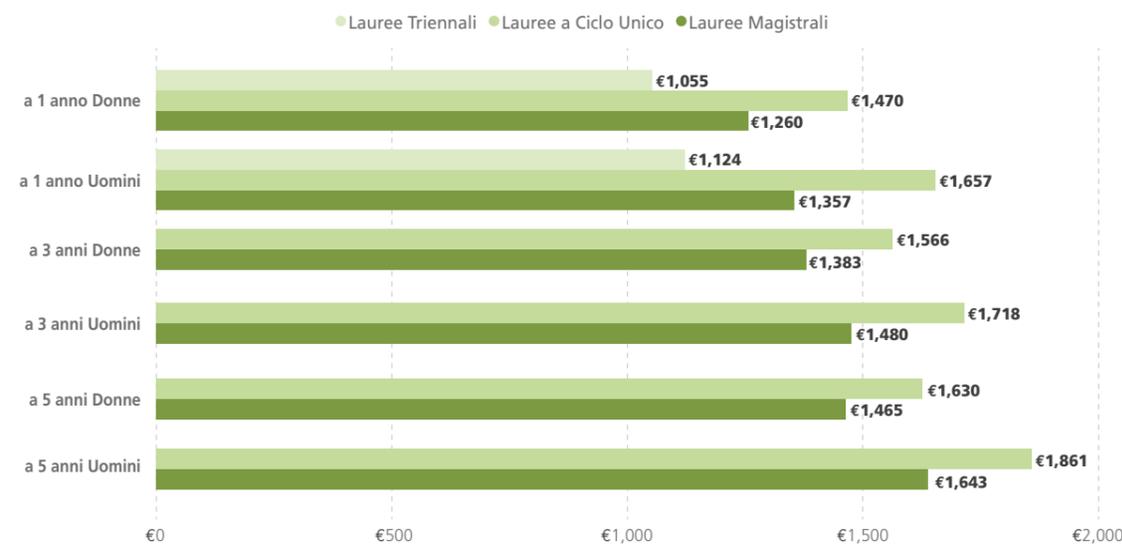


Figura 19 – Retribuzione media mensile dei laureati/e a 1, 3 e 5 anni dalla laurea, per tipo di corso e genere, UniMi – anno solare 2020

Fonte: Almalaurea – Condizione occupazionale



Componente studentesca con disabilità e DSA

L'analisi complessiva dei dati di seguito illustrati non fa emergere situazioni di segregazione in Ateneo e conferma la netta preponderanza degli iscritti di genere maschile nei corsi di studio legati alle tecnologie.

Figura 20 – Studenti e studentesse con disabilità – A.A. 2022 – 2023 In possesso di almeno una tra le seguenti certificazioni: Riconoscimento dello stato di Handicap ai sensi della legge 104/92 Certificazione di invalidità Civile

Fonte: Dati di Ateneo

AA Iscrizione	2022/23					
	Sesso M		Sesso F		Totale	
Facoltà	Isritti Totali	di cui immatricolati	Isritti Totali	di cui immatricolati	Isritti Totali	di cui immatricolati
BIOTECNOLOGIA	3	1			3	1
DOTTORATI DI RICERCA	2	1	1		3	1
FORMAZIONE DEGLI INSEGNANTI			2	2	2	2
GIURISPRUDENZA	24	6	37	10	61	16
MASTER E CORSI DI PERFEZIONAMENTO	9	9	17	17	26	26
MEDIAZIONE LINGUISTICA E CULTURALE	6	2	30	2	36	4
MEDICINA E CHIRURGIA	32	7	54	12	86	19
MEDICINA VETERINARIA	6	2	4		10	2
SCIENZE AGRARIE E ALIMENTARI	14	6	13	3	27	9
SCIENZE DEL FARMACO	15	3	26	8	41	11
SCIENZE E TECNOLOGIE	81	19	33	9	114	28
SCIENZE MOTORIE	2		2	2	4	2
SCIENZE POLITICHE, ECONOMICHE E SOCIALI	40	15	42	15	82	30
STUDI UMANISTICI	141	30	159	43	300	73
Totale	375	101	420	123	795	224

Figura 21 – Studenti e studentesse in possesso di certificazione DSA ai sensi della legge 170/2010 – A.A. 2022 – 2023

Fonte: Dati di Ateneo

AA Iscrizione	2022/23					
	Sesso M		Sesso F		Totale	
Facoltà	Isritti Totali	di cui immatricolati	Isritti Totali	di cui immatricolati	Isritti Totali	di cui immatricolati
BIOTECNOLOGIA	9	2	6	4	15	6
GIURISPRUDENZA	73	33	118	44	191	177
MEDIAZIONE LINGUISTICA E CULTURALE	7		49		56	
MEDICINA E CHIRURGIA	64	27	172	88	236	115
MEDICINA VETERINARIA	14	4	35	12	49	16
SCIENZE AGRARIE E ALIMENTARI	122	44	52	22	174	66
SCIENZE DEL FARMACO	20	4	42	16	62	20
SCIENZE E TECNOLOGIE	239	83	84	31	323	114
SCIENZE MOTORIE	46	18	25	6	71	24
SCIENZE POLITICHE, ECONOMICHE E SOCIALI	108	35	71	25	179	60
STUDI UMANISTICI	220	69	263	102	483	171
Totale	922	319	917	350	1839	669

3.2. Componente studentesca – Corsi post laurea³

Relativamente alle **iscrizioni ai corsi di dottorato di ricerca**, i dati dell'area di studio "Social sciences, journalism and information" di Ateneo evidenziano una predominanza delle donne rispetto agli uomini (58,6% vs 41,4%), predominanza registrata anche a livello nazionale (52,7% vs 47,3%), modificando il dato dell'a.a. 2020/21 quando in Ateneo si registrava una parità tra i due generi (50%).

Nell'area di studio "Natural sciences, Mathematics and Statistics" si riscontra, rispetto all'anno precedente, un maggiore equilibrio di genere (a.a. 2021/22 50,9% vs 49,1%, a.a. 2020/21 52,7% vs 47,3%), evidenziando una situazione migliore rispetto a quella nazionale (47,3% vs 52,7%).

Nell'area di studio "Business, administration and law", nell'a.a. 2021/22 le donne sono più numerose degli uomini (52,7% vs 47,3%), con un divario maggiore rispetto al dato nazionale (51% vs 48,9%).

Una netta prevalenza femminile è presente nell'area di studio "Health and welfare", con valori maggiori in Ateneo (63,1% vs 36,9%) rispetto al dato nazionale (60,6% vs 39,4%), con nessuna variazione sostanziale rispetto all'a.a. 2020/21.

L'area nettamente "segretata" continua a essere costituita dall'area di studio "Information and Communication Technologies (ICTs)" sia in Ateneo (32,4% vs 67,6%) che a livello nazionale (22% vs 78%), anche se in Ateneo si registra un miglioramento rispetto all'anno accademico 2020/21 (27,3% vs 72,7%), al contrario del dato nazionale (24,5% vs 75,5%).

³ Dati forniti dall'Ufficio analisi dati di Ateneo

Figura 22 – Distribuzione iscritte/e ai corsi di dottorato per area di studio, Confronto Italia - a.a. 2021/22
Fonte: MIUR – Ufficio di Statistica. Dati per Bilancio di genere

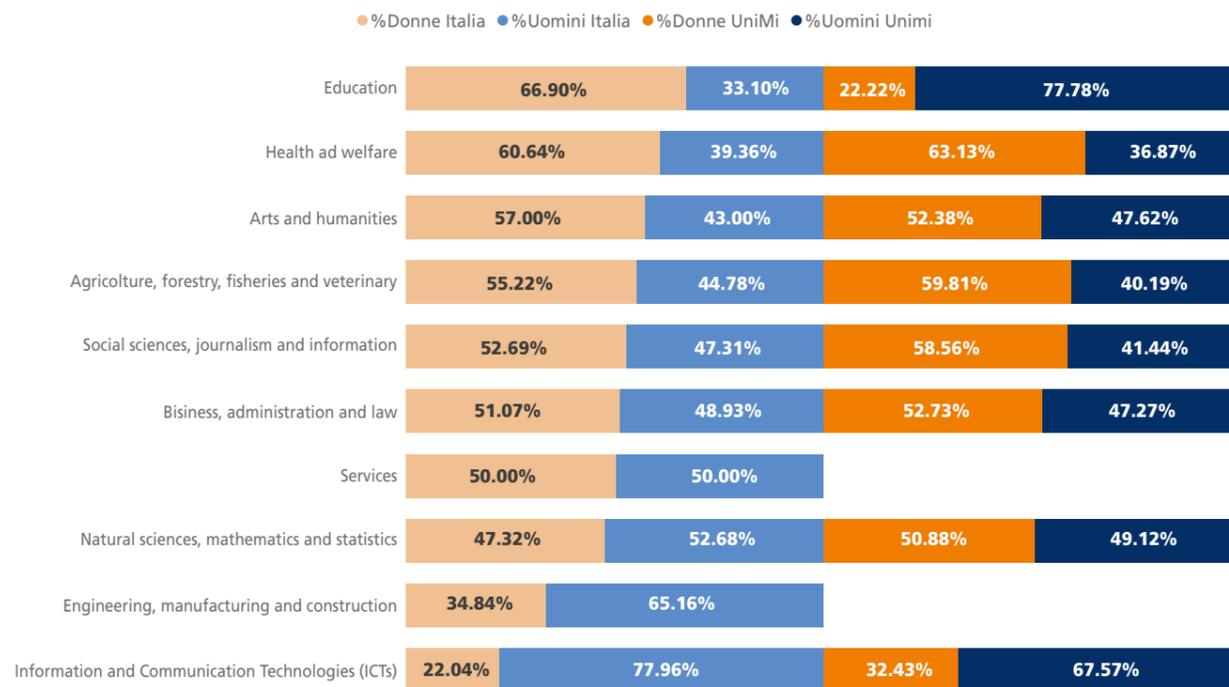


Figura 23 - Serie storica delle iscrizioni ai Dottorati di ricerca per genere, UniMi - aa 2002/03 – 2021/22
Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica. Formazione Post Laurea

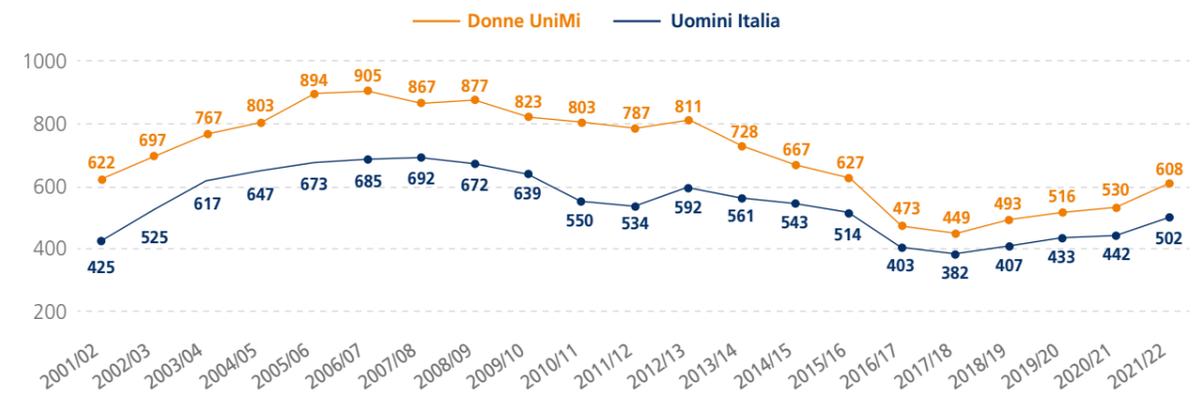


Figura 24 – Distribuzione iscritte/e ai dottorati di ricerca per genere, Confronto Italia, aa 2002/03 – 2021/22
Fonte: MIUR – Ufficio di Statistica. Formazione Post Laurea

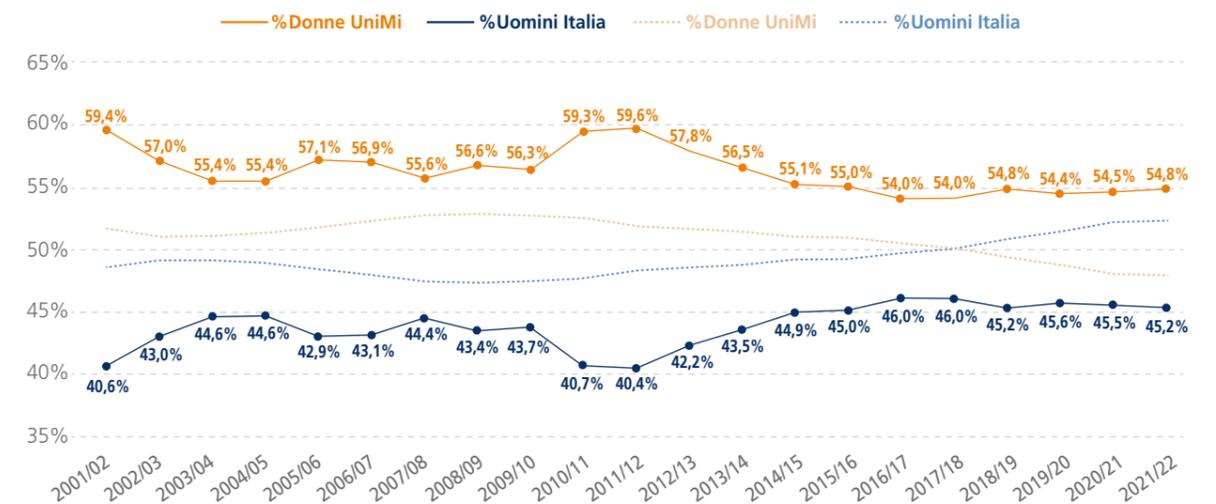


Figura 25 – Quota percentuale delle dottoresse di ricerca, Confronto Italia, anni solari 2018-2021
Fonte: MIUR – Ufficio di Statistica. Dati per Bilancio di genere

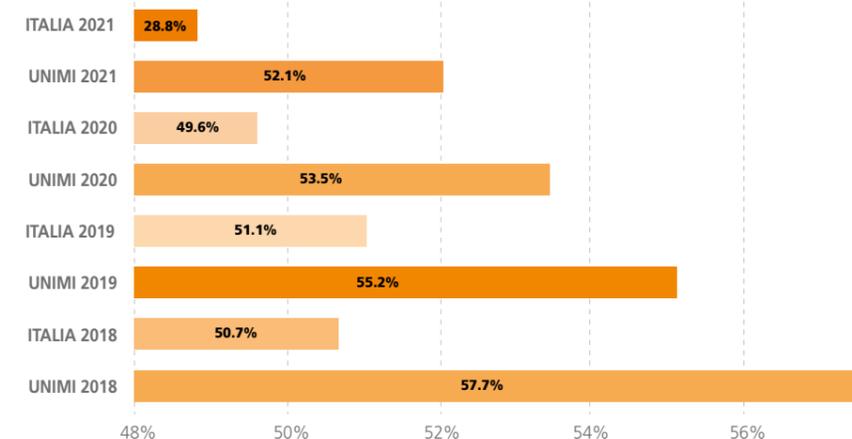
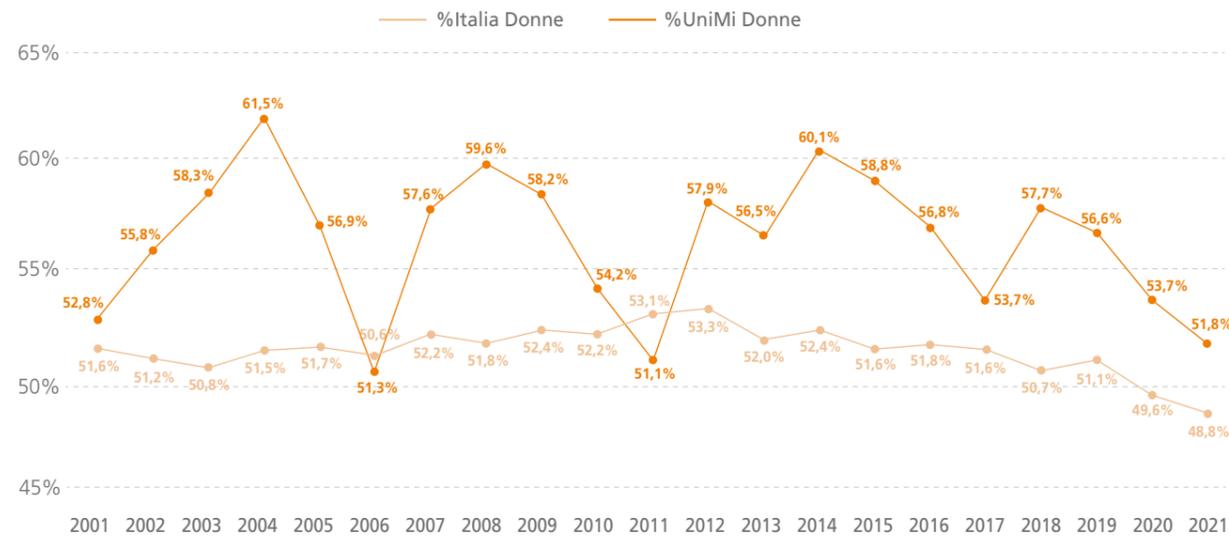


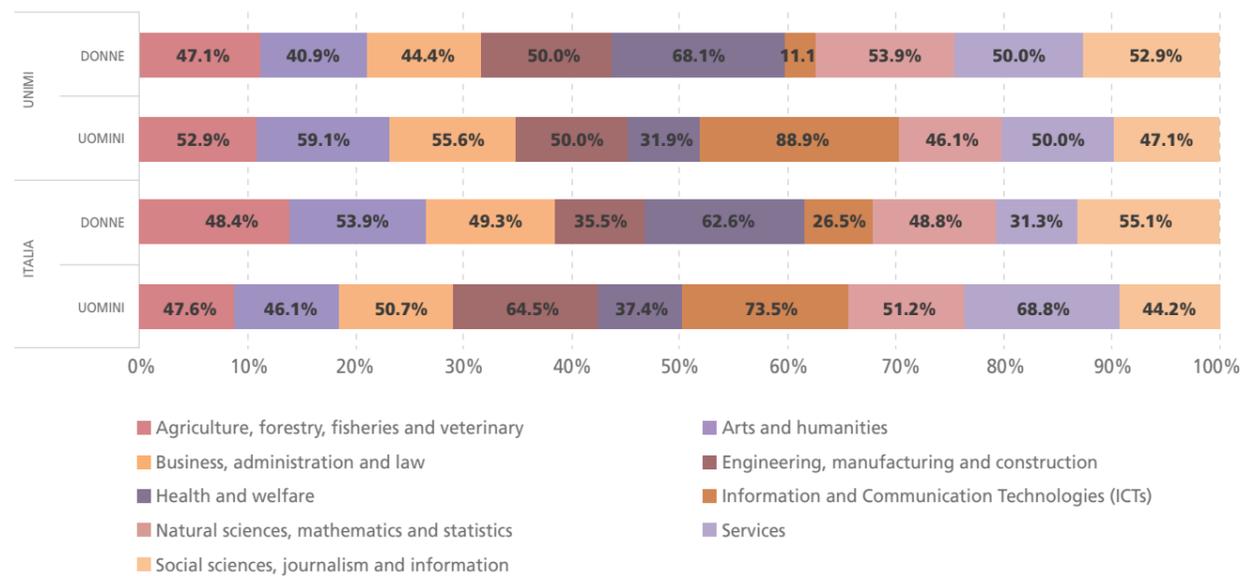
Figura 26 – Storico percentuale delle dottoresse di ricerca, Confronto Italia, anni solari 2001-2021
Fonte: MIUR – Ufficio di Statistica. Formazione Post Laurea



Osservando i dati di coloro che conseguono il dottorato in Ateneo l'area "Information and Communication Technologies (ICTs)" appare fortemente segretata (11,1% donne vs 88,9% uomini), più marcata rispetto al dato italiano (26,5% vs 73,5%) e rispetto al 2020 (14,3% vs 85,7%).

Nell'area di studio "Health and Welfare" in Ateneo (68,1% vs 31,9%) e a livello nazionale (62,6% vs 37,4%) si registra la maggior presenza di donne, con un miglioramento in Ateneo rispetto all'anno 2020 (66,7% vs 33,3%).

Figura 27 – Distribuzione dottori/dottoresse di ricerca per settori di studio e genere, UniMi – anno solare 2021
Fonte: MIUR – Ufficio di Statistica. Dati per Bilancio di genere



Si riportano di seguito i valori assoluti dai quali sono state calcolate le percentuali della fig. 27

Settore Studio	ITALIA			UNIMI			Total
	F	M	Total	F	M	Total	
Agriculture, forestry, fisheries and veterinary	227	162	389	16	18	34	423
Arts and humanities	446	381	827	9	13	22	849
Business, administration and law	366	376	742	12	15	27	769
Engineering, manufacturing and construction	672	1220	1892	1	1	2	1894
Health and welfare	662	396	1058	32	15	47	1105
Information and Communication Technologies (ICTs)	41	114	155	1	8	9	164
Natural sciences, mathematics and statistics	1157	1215	2372	69	59	128	2500
Services	5	11	16	1	1	2	18
Social sciences, journalism and information	324	257	581	9	8	17	598
Total	3900	4132	8032	150	38	288	8320



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 2001/02 - 2020/21
Fonte: MIUR – Ufficio di Statistica. Formazione Post Laurea

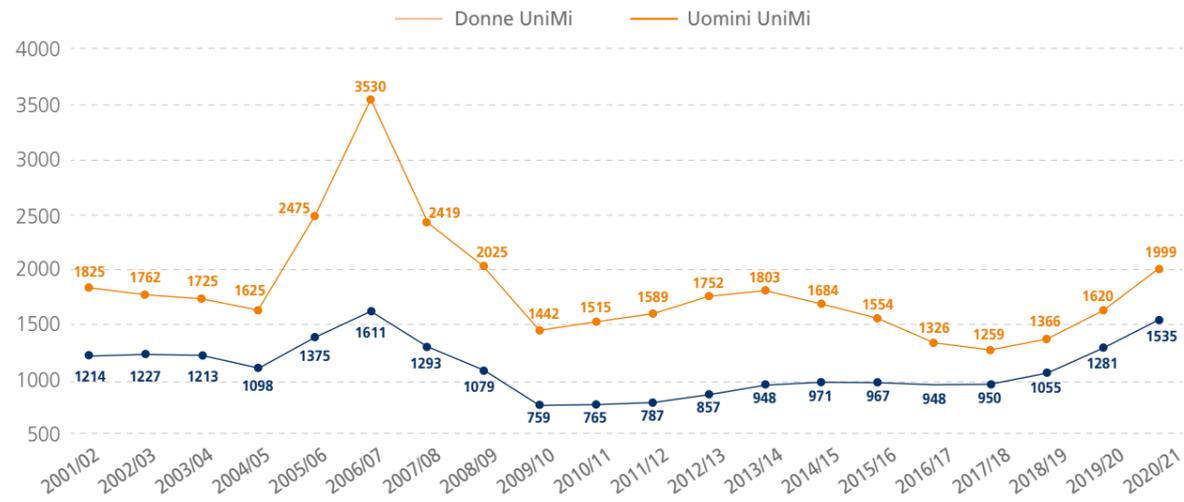


Figura 29 - Distribuzione iscritti alle scuole di specializzazione per genere, Confronto Italia, aa 2001/02 - 2020/21
Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica. Formazione Post Laurea

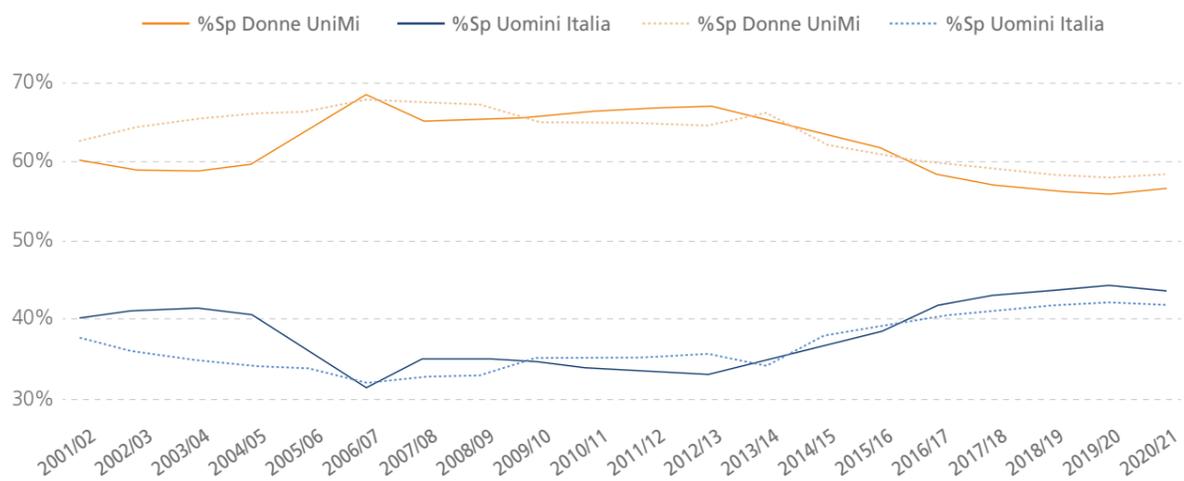


Figura 30 – Serie storica delle iscrizioni ai Master di I e II livello per genere, UniMi, aa 2002/03 – 2021/22
Fonte: MIUR – Ufficio di Statistica. Formazione Post Laurea

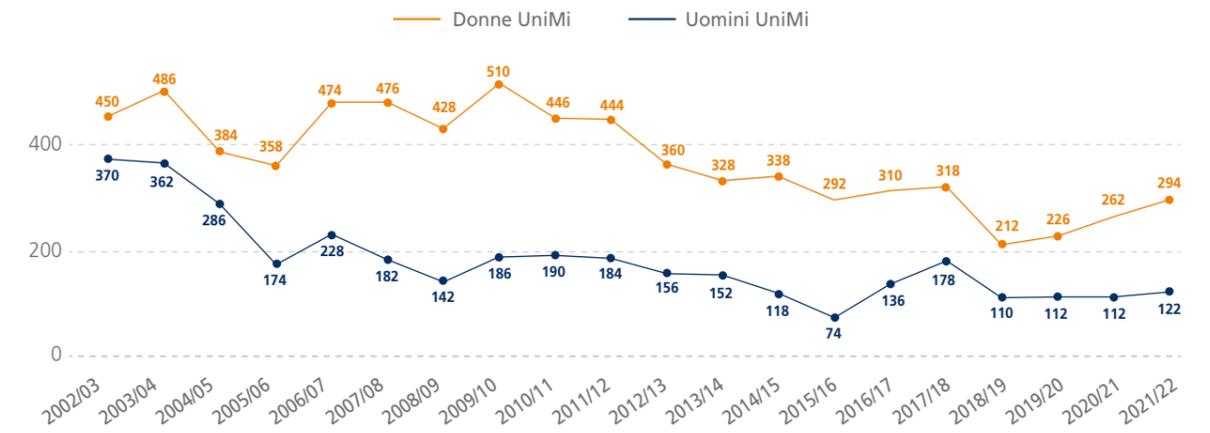
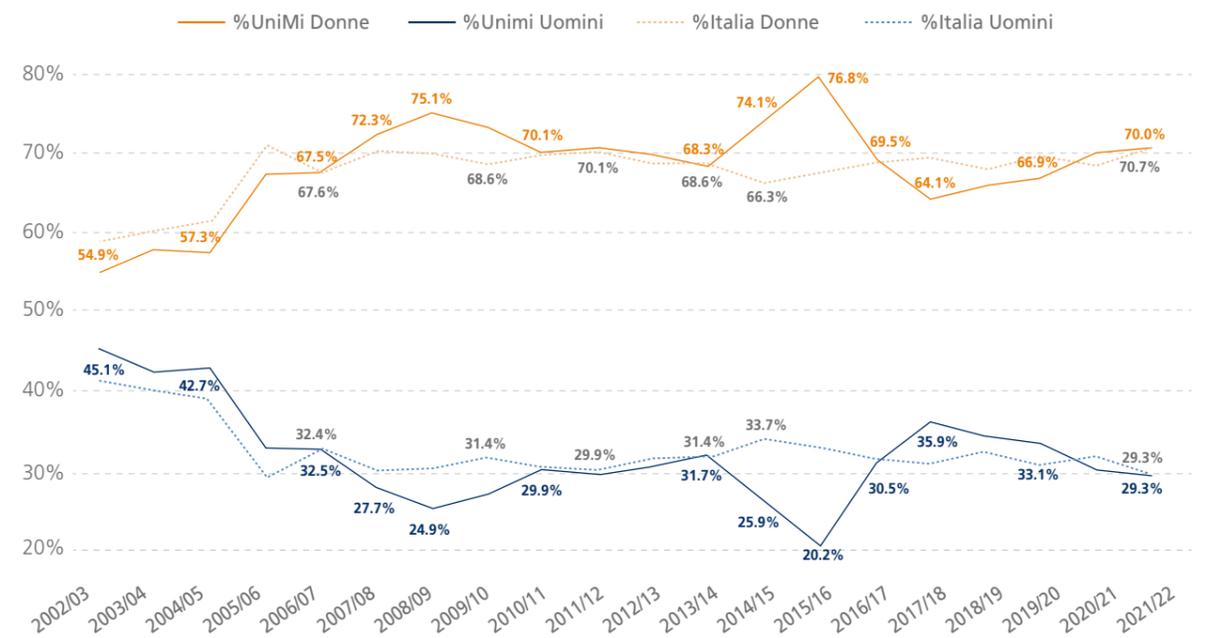


Figura 31 – Distribuzione iscritti ai Master per genere, Confronto Italia, aa 2002/03 – 2021/22
Fonte: MIUR – Ufficio di Statistica. Formazione Post Laurea



3.3. Docenti e Ricercatrici /Ricercator⁴

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)

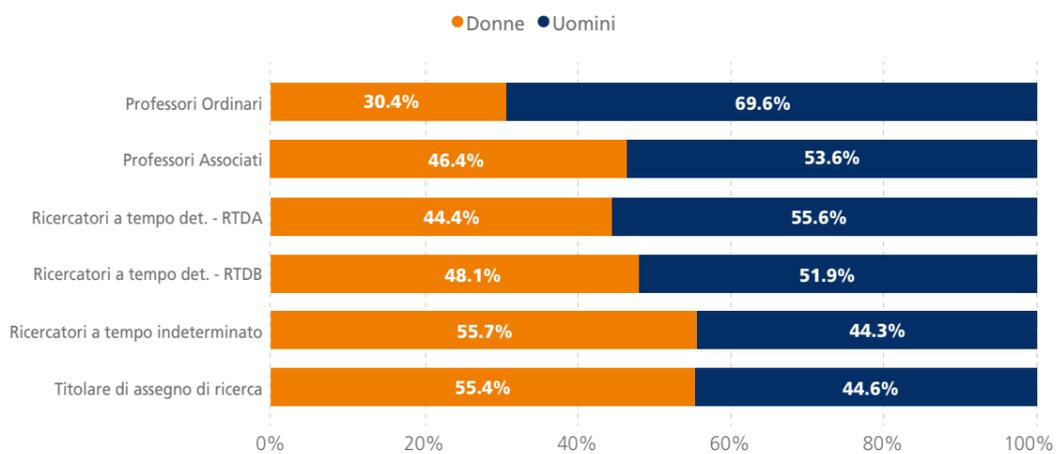
Ambito A: composizione

Per l’anno 2021 si rileva una predominanza maschile per il ruolo di ordinario/a, di associato/a e per i ricercatori/ricercatrici a tempo determinato, confermando il dato del 2020 (cfr. Bilancio di Genere 2021). Di particolare interesse la marcata sproporzione di genere nel ruolo di professore ordinario (69,6% uomini vs 30,4% donne).

Relativamente all’età media si riscontra un sostanziale equilibrio tra i due generi in tutti i ruoli (fig. 38).

La percentuale di donne nel “grade A” (equivalente della professoressa ordinaria) non ha subito alcuna variazione tra il 2019 e il 2021, mentre si registra una tendenza costante al miglioramento del numero di professoresse associate (“grade B”).

Figura 32 – Composizione personale docente per genere e ruolo, UniMi – anno solare 2021
Fonte: MIUR – Ufficio di Statistica. Personale universitario



⁴ Dati forniti dall’Ufficio analisi dati di Ateneo

Figura 33 – Serie storica percentuale donne per ruolo, UniMi - anni solari 2012-2021
Fonte: MIUR – Dati per Bilancio di genere

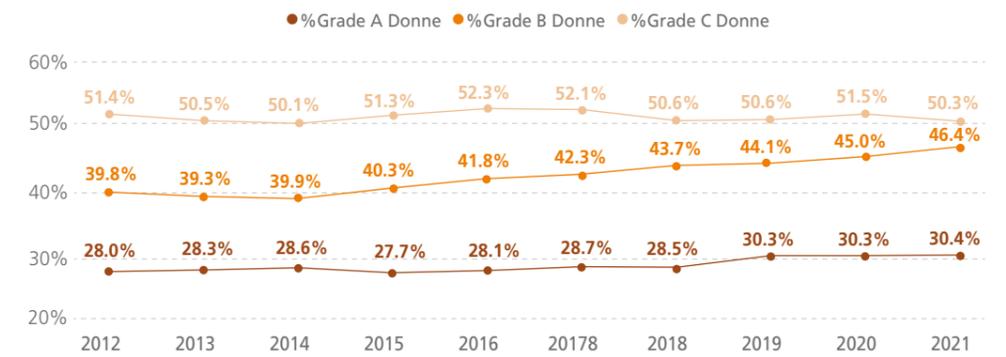


Figura 34 – Serie storica personale docente e ricercatore GRADE A, UniMi - anni solari 2012-2021
Fonte: MIUR – Dati per Bilancio di genere

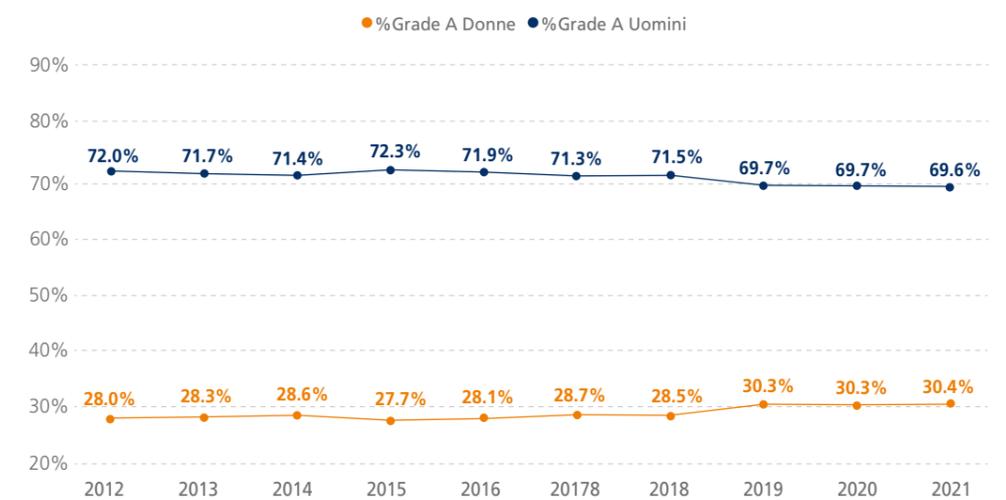


Figura 35 – Serie storica personale docente e ricercatore GRADE B, UniMi - anni solari 2012-2021
Fonte: MIUR – Dati per Bilancio di genere

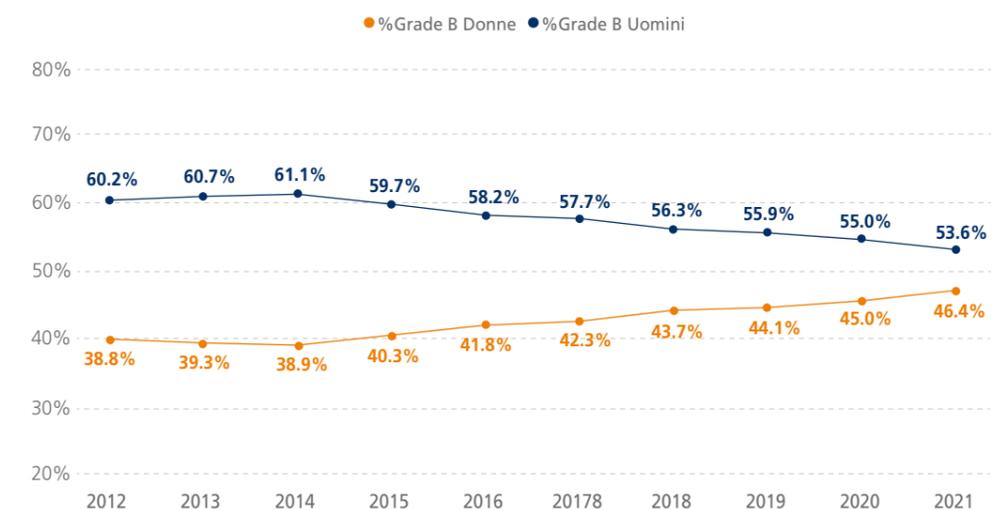


Figura 36 – Serie storica personale docente e ricercatore GRADE C, UniMi - anni solari 2012-2021
Fonte: MIUR – Dati per Bilancio di genere

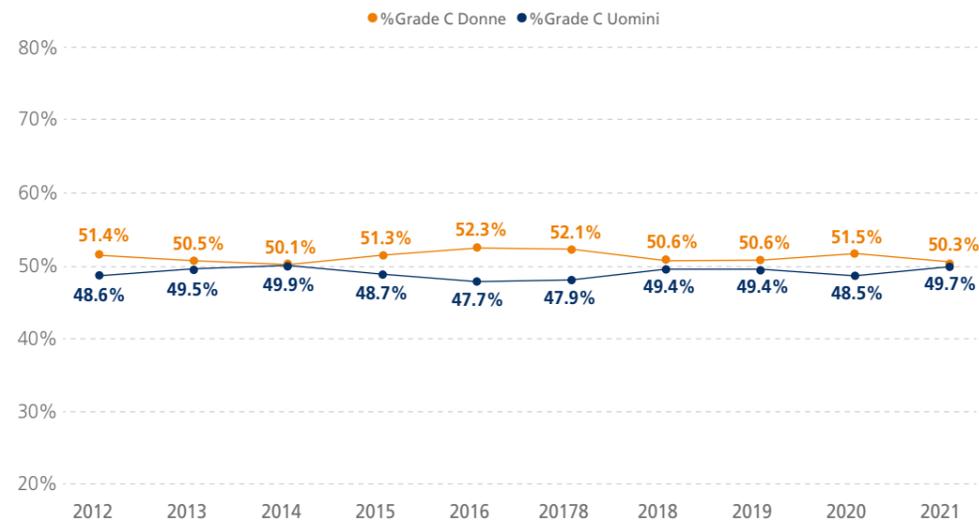


Figura 37 – Distribuzione personale per genere e fasce di età, Confronto Italia - anno solare 2021
Fonte: MIUR – Dati per Bilancio di genere

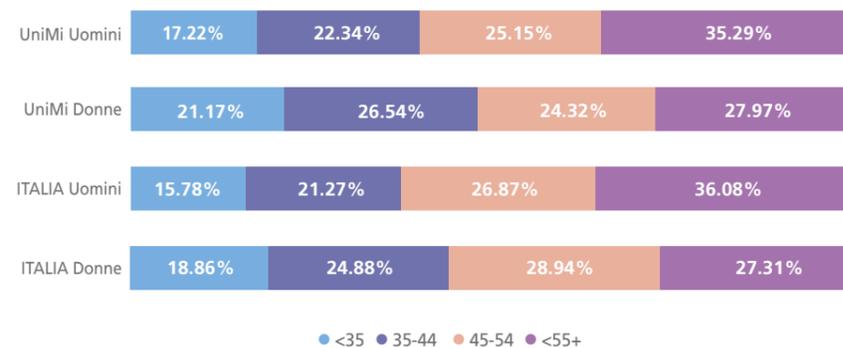


Figura 38 – Età media per genere e ruolo del personale docente e ricercatore, UniMi - anno solare 2021
Fonte: MIUR – Dati per Bilancio di genere

Ruolo	Donne	Uomini
Professori Ordinari	59,20	58,50
Professori Associati	51,20	51,20
Ricercatori a tempo det. RTDA	38,20	37,80
Ricercatori a tempo det. - RTDB	40,60	39,80
Ricercatori a tempo indeterminato	55,00	55,30
Titolare di assegno di ricerca	33,20	33,20

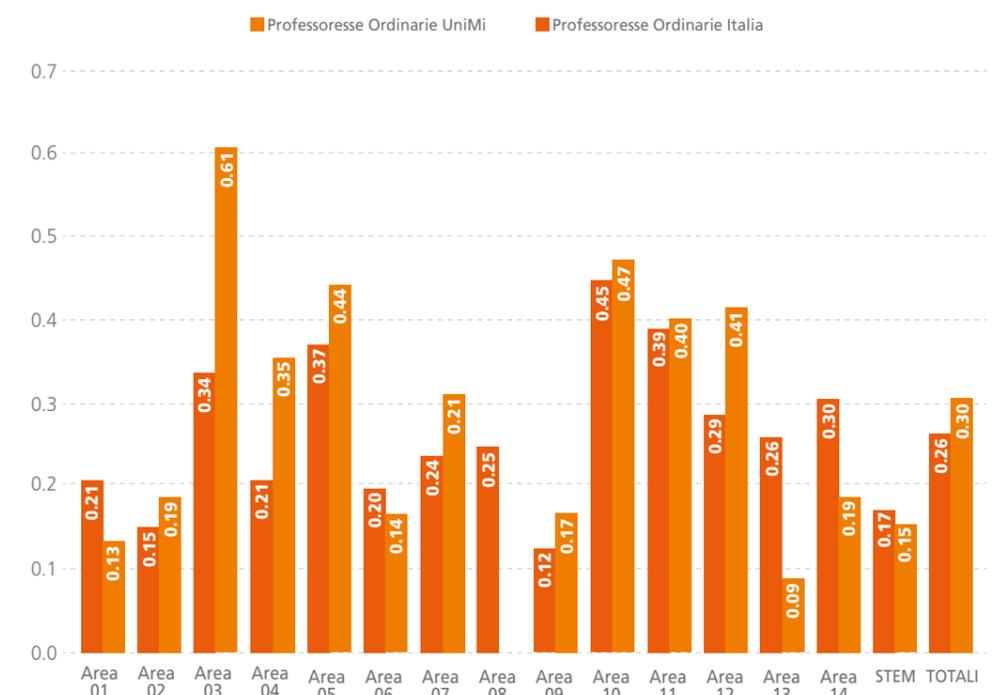
Gli indicatori riportati nelle figure 39, 40 e 41 illustrano la percentuale di donne relativamente a ciascun ruolo (PO, PA, RU+RTD) confrontate con il relativo dato nazionale. **Le aree CUN** sono riportate di seguito:

- 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 sotto-rappresentata.

Rispetto al dato nazionale, in Ateneo si conferma il dato del 2020 con una maggiore percentuale di **professoressse ordinarie** in tutte le aree eccetto le aree 1, 6, 13 e 14, dove l'andamento è opposto. Con riguardo alle aree STEM, il dato rimane invariato rispetto al 2020 (Italia 0,17 vs 0,15 UniMi).

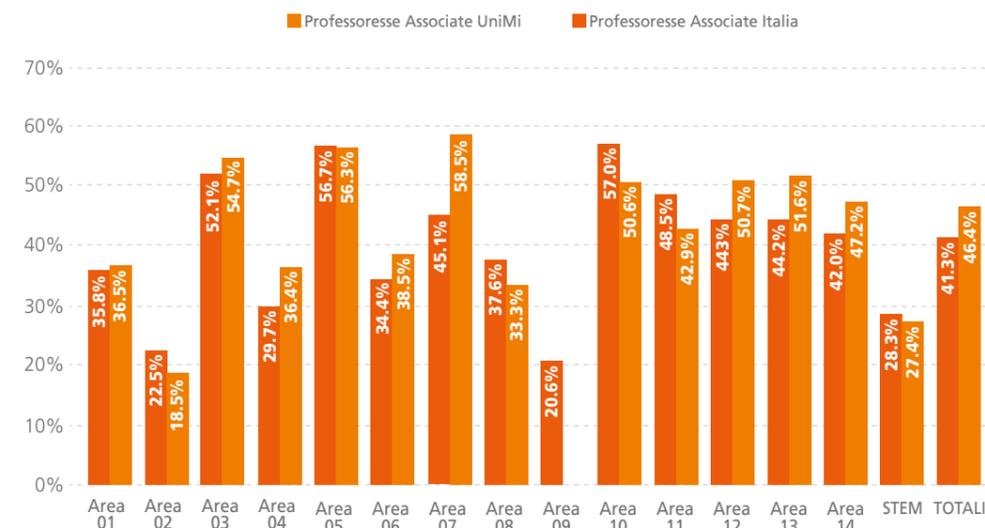
Figura 39 – Percentuale di donne PO per Area scientifico-disciplinare, Confronto Italia, anno solare 2021
Fonte: MIUR - Dati per Bilancio di genere



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

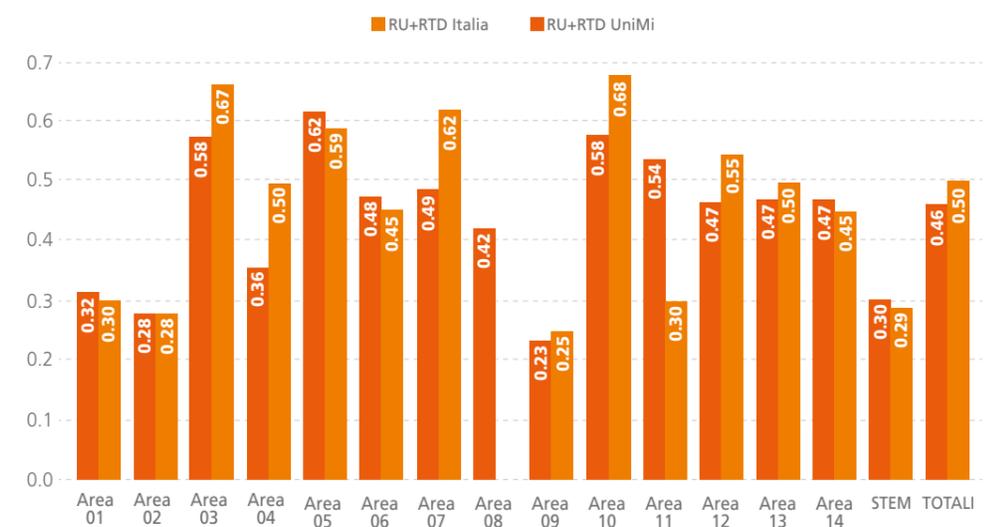
Con riguardo alle aree **STEM** il dato di Ateneo è pressoché in linea con quello nazionale.

Figura 40 – Percentuale di donne PA per Area scientifico-disciplinare, Confronto Italia, anno solare 2021
Fonte: MIUR – Dati per Bilancio di genere



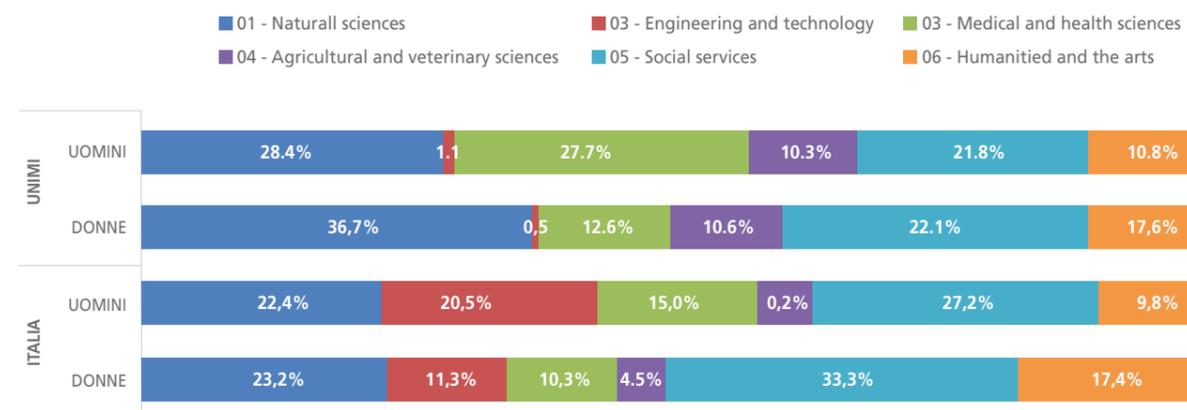
Per le **ricercatrici confermate e ricercatrici a tempo determinato** le percentuali dell'Ateneo risultano essere migliori di quelle nazionali, eccetto per le aree 1, 5, 6, 11 e 14. Anche in questo ruolo non si riscontrano differenze sostanziali tra il dato nazionale e di Ateneo.

Figura 41 – Percentuale di donne RU+RTD per Area scientifico-disciplinare, 2021
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 42 – Distribuzione docenti I Fascia per Field of Research and Development, Confronto Italia - anno solare 2021
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 3 donne ogni uomo

I dati evidenziano la scarsa presenza di **professoressse 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.

Figura 43 – Storico Rapporto di Femminilità UniMi per area scientifico disciplinare - Ruolo PO 2016-2021

Fonte: MIUR – Dati per Bilancio di genere

Area scientifico-disciplinare	2016	2017	2018	2019	2020	2021
01 - Scienze matematiche e informatiche	0.17	0.18	0.20	0.20	0.16	0.15
02 - Scienze fisiche	0.27	0.29	0.27	0.33	0.29	0.23
03 - Scienze chimiche	1.20	1.50	1.62	1.43	1.50	1.53
04 - Scienze della terra	0.33	0.50	0.63	0.50	0.50	0.55
05 - Scienze biologiche	0.58	0.67	0.60	0.64	0.73	0.79
06 - Scienze mediche	0.17	0.17	0.17	0.18	0.19	0.20
07 - Scienze agrarie e veterinarie	0.33	0.34	0.35	0.40	0.47	0.45
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione						0.20
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	0.96	0.86	0.85	0.96	0.92	0.89
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	0.58	0.58	0.68	0.71	0.65	0.67
12 - Scienze giuridiche	0.58	0.59	0.63	0.74	0.74	0.70
13 - Scienze economiche e statistiche	0.08	0.12	0.07	0.10	0.09	0.10
14 - Scienze politiche e sociali	0.21	0.16	0.17	0.22	0.23	0.23
Totale UniMI	0.39	0.40	0.40	0.43	0.44	0.44

Per quanto riguarda le **professoressse associate** si riscontra una preponderanza femminile aree 5, 7 e 10.

Figura 44 – Storico Rapporto di Femminilità UniMi per area scientifico disciplinare - Ruolo PA 2016-2021

Fonte: MIUR – Dati per Bilancio di genere

Area scientifico-disciplinare	2016	2017	2018	2019	2020	2021
01 - Scienze matematiche e informatiche	0.54	0.58	0.51	0.56	0.55	0.58
02 - Scienze fisiche	0.36	0.32	0.25	0.18	0.17	0.23
03 - Scienze chimiche	1.20	1.00	1.00	1.23	1.13	1.21
04 - Scienze della terra	1.13	0.89	0.64	0.80	0.64	0.57
05 - Scienze biologiche	1.10	1.06	1.11	1.12	1.17	1.29
06 - Scienze mediche	0.39	0.38	0.47	0.52	0.56	0.63
07 - Scienze agrarie e veterinarie	1.06	1.20	0.29	1.27	1.30	1.41
08 - Ingegneria civile e Architettura					0.50	0.50
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	0.14	0.20	0.25	0.25	0.20	
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	1.74	1.72	1.42	1.17	1.12	1.02
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	0.81	0.77	0.76	0.74	0.69	0.75
12 - Scienze giuridiche	0.62	0.73	0.79	0.85	1.10	1.03
13 - Scienze economiche e statistiche	0.40	0.40	0.67	0.69	1.17	1.07
14 - Scienze politiche e sociali	0.40	0.60	0.93	1.00	0.94	0.89
Totale UniMI	0.72	0.73	0.78	0.79	0.82	0.87

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. Per l'area 4 si riscontra un peggioramento del dato.

Figura 45 – Storico Rapporto di Femminilità UniMi per area scientifico disciplinare - Ruolo delle Ricercatrici a tempo indeterminato 2021

Fonte: MIUR – Dati per Bilancio di genere

Area scientifico-disciplinare	2016	2017	2018	2019	2020	2021
01 - Scienze matematiche e informatiche	0.85	0.80	0.78	0.81	0.78	0.82
02 - Scienze fisiche	0.11	0.13	0.15	0.20	0.14	0.20
03 - Scienze chimiche	1.89	2.06	2.25	2.44	2.86	3.33
04 - Scienze della terra	0.50	0.50	1.00	1.00	0.00	0.00
05 - Scienze biologiche	1.97	2.04	2.10	2.33	2.20	2.00
06 - Scienze mediche	0.83	0.92	0.79	0.85	0.79	0.84
07 - Scienze agrarie e veterinarie	1.55	1.43	1.52	1.40	1.44	1.54
08 - Ingegneria civile e Architettura			0.00	1.00		
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	1.23	1.35	1.40	1.64	1.88	1.83
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	0.59	0.76	0.60	0.55	0.57	0.29
12 - Scienze giuridiche	1.55	1.60	1.39	1.31	1.21	1.55
13 - Scienze economiche e statistiche	1.20	1.20	3.00	2.50	2.50	2.50
14 - Scienze politiche e sociali	1.43	1.29	1.14	1.20	1.00	1.00
Totale UniMI	1.14	1.19	1.18	1.21	1.22	1.26

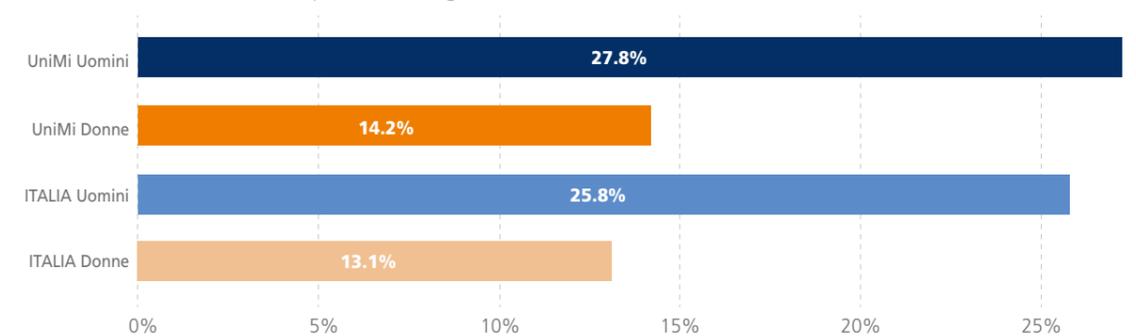
Ambito B: carriere

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 46 – %Grade A sul totale del personale docente e ricercatore, Confronto Italia - anno solare 2021

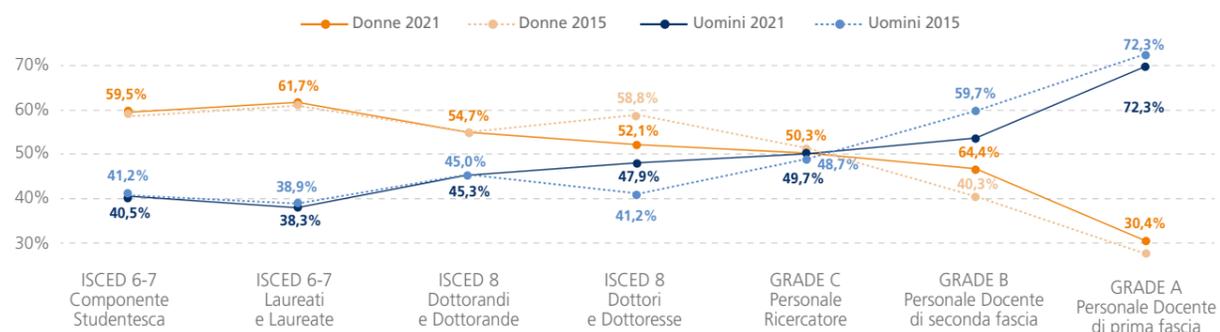
Fonte: MIUR – Dati per Bilancio di genere



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 47 – Fish Diagram - Distribuzione per genere in una tipica carriera accademica (Tutte le aree di studio), UniMi, a.s. 2015– 2021

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



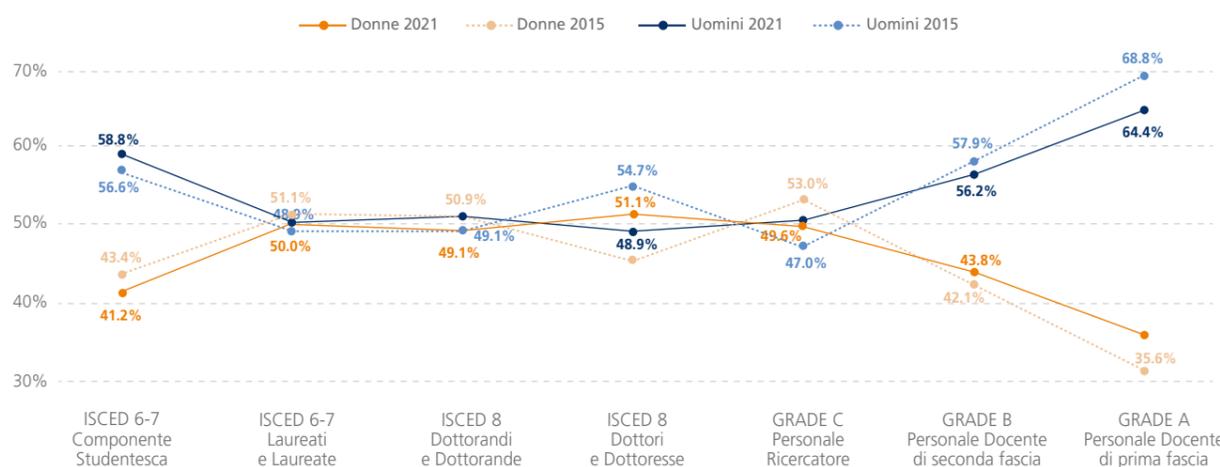
Per quanto riguarda le possibili differenziazioni dei percorsi accademici per area di studio, il **Fish Diagram delle aree STEM** evidenzia che il numero di studenti che si iscrivono a un corso di laurea in quest'area sia superiore a quello delle studentesse. Al conseguimento della laurea e all'iscrizione al dottorato il divario si riduce per entrambi i generi, che risultano equamente rappresentati.

La forbice evidenzia come siano in percentuale maggiore le donne a conseguire il dottorato di ricerca, tuttavia – sempre nel 2021 - solamente il 35,6% delle donne diventa ordinaria.

Nel caso delle discipline STEM l'andamento, considerato l'arco temporale dal 2015 al 2021, non presenta cambiamenti nel trend: fino al conseguimento del ruolo di personale ricercatore i valori di uomini e donne sono pressoché identici (uomini 50,4% vs donne 49,6%). Dal personale docente di II fascia la forbice si divarica nettamente (uomini 56,2% vs donne 43,8%) raggiungendo i valori più alti per il personale docente di I fascia (uomini 64,4% vs donne 35,6%).

Figura 48 – Fish Diagram - Distribuzione per genere in una tipica carriera accademica (Aree STEM), UniMi, anni solari 2015 – 2021

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, nell'Ateneo si riscontra un valore pari a 1,49 nel 2015 e pari a 1,42 nel 2021, valore più basso in entrambi i casi rispetto a quello italiano, che tuttavia evidenzia un accorciamento del divario nel tempo.

Figura 49 – Glass Ceiling Index (GCI), Confronto Italia - anni solari 2015 e 2021

Fonte: MIUR – Dati per Bilancio di genere

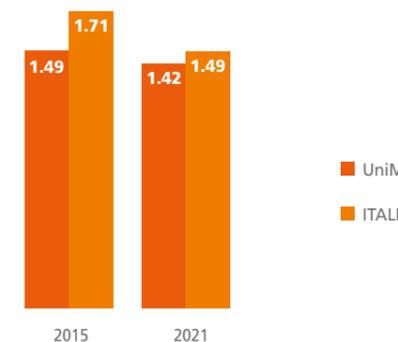
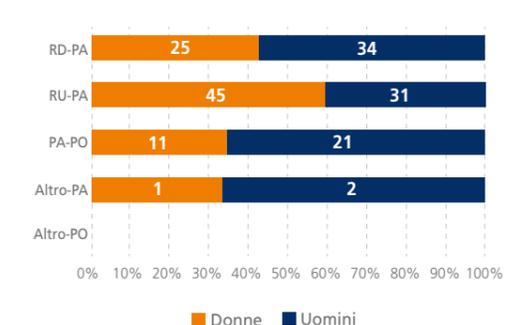


Figura 50 – Passaggio di ruolo: distribuzione per genere del personale docente e ricercatore, per ruolo giuridico di provenienza e destinazione – anno solare 2022

Fonte: Ufficio Gestione Dati del Personale e della Didattica



Le figure successive rappresentano la distribuzione per genere del personale docente e ricercatore per ruolo giuridico di provenienza e destinazione, e per area disciplinare per l'anno 2022.

Figura 51 – Distribuzione per genere del personale docente e ricercatore per ruolo giuridico di provenienza e destinazione da RD a PA e per Area Disciplinare – anno solare 2022

Fonte: Ufficio Gestione Dati del Personale e della Didattica

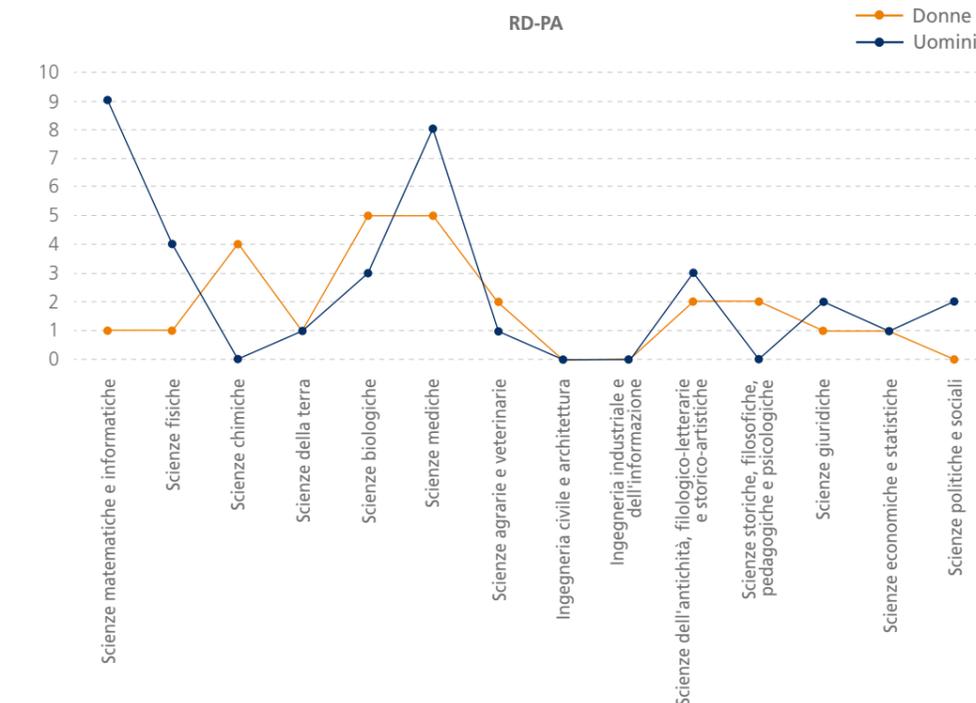


Figura 52 – Distribuzione per genere del personale docente e ricercatore per ruolo giuridico di provenienza e destinazione da RU a PA e per Area Disciplinare – anno solare 2022

Fonte: Ufficio Gestione Dati del Personale e della Didattica

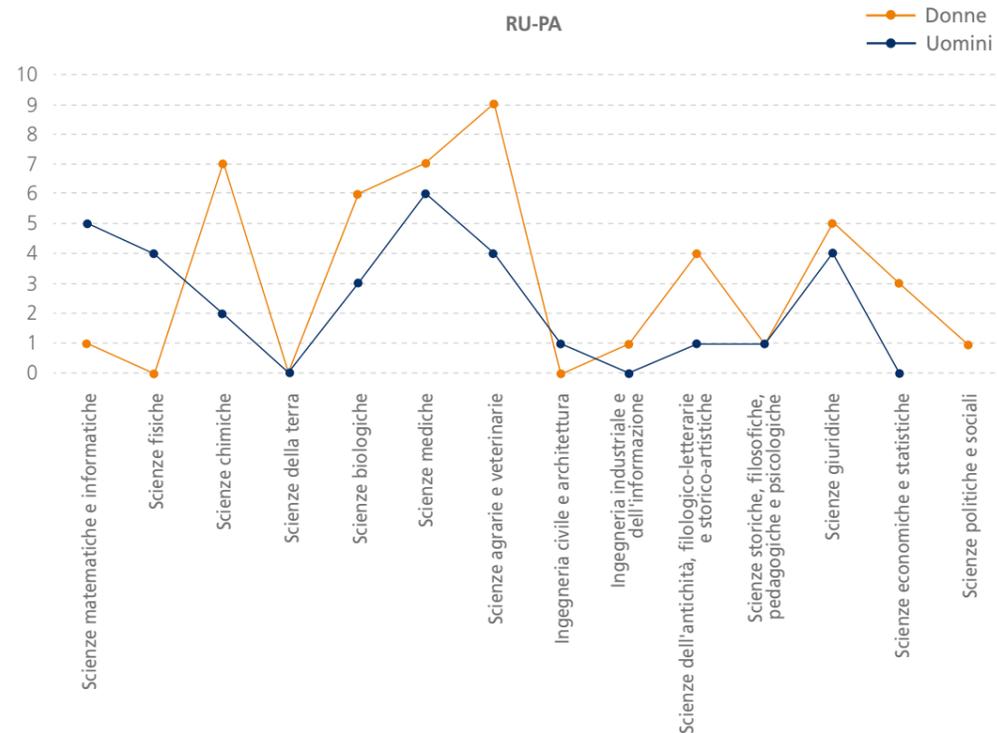


Figura 53 – Distribuzione per genere del personale docente e ricercatore per ruolo giuridico di provenienza e destinazione da PA a PO e per Area Disciplinare – anno solare 2022

Fonte: Ufficio Gestione Dati del Personale e della Didattica

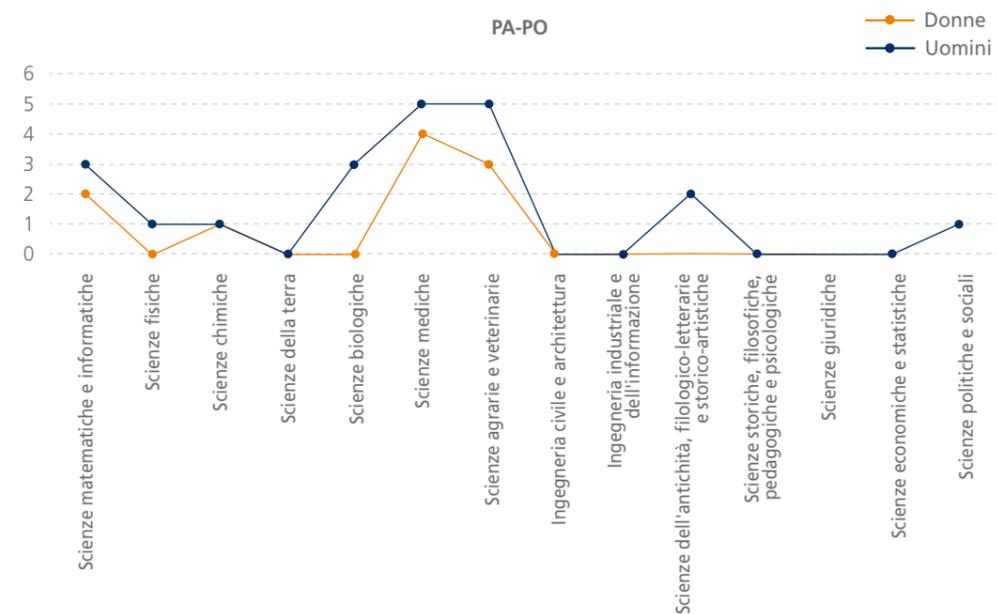
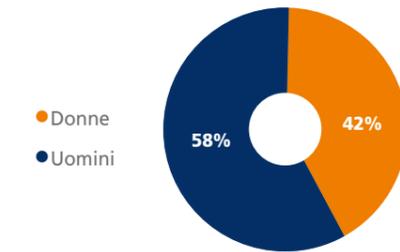


Figura 54 – Percentuale di docenti che hanno conseguito l'abilitazione scientifica nazionale alle funzioni di professore universitario di prima e seconda fascia – anno solare 2022

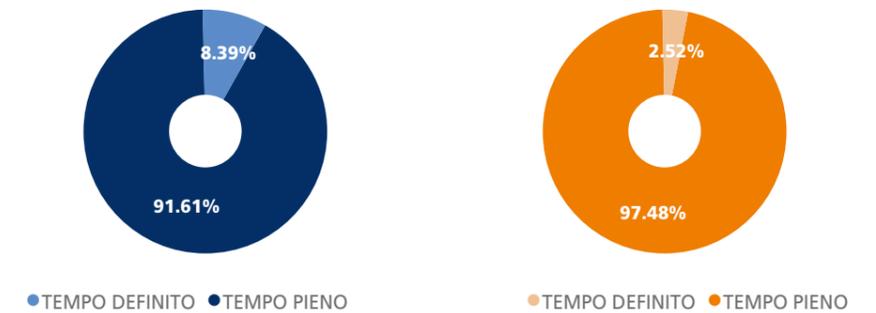
Fonte: Ufficio Gestione Dati del Personale e della Didattica



La figura seguente mostra la percentuale di personale docente strutturato che ha optato per l'anno 2021 per il tempo definito.

Figura 55 – Regime impiego donne/uomini, UniMi – anno solare 2021

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 2015 e il 2022. Le commissioni che hanno rispettato la raccomandazione nell'anno 2022 sono pari al 94,4%, in aumento rispetto al 2021 (+1,4%).

Figura 56 – Composizione per genere delle commissioni di concorso 2015-2022

Fonte: UniMi – Settore Procedure Concorsuali Personale Docente e PTAB

Commissioni di concorso nominale	2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022		TOTALE	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Commissioni in cui sono rappresentati entrambi i generi	158	86,3%	201	91,4%	213	89,5%	287	91,1%	265	88,9%	238	93,7%	356	93,0%	235	94,4%	1953	91,3%
Commissioni composte esclusivamente da uomini	24	13,1%	19	8,6%	23	9,7%	27	8,6%	29	9,7%	16	6,3%	26	6,8%	12	4,8%	176	8,2%
Commissioni composte esclusivamente da donne	1	0,5%	0	0,0%	2	0,8%	1	0,3%	4	1,3%	0	0,0%	1	0,3%	2	0,8%	11	0,5%
Totale	183		220		238		315		298		254		383		249		2140	

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 2016-2021, con una indicazione specifica relativa ai progetti finanziati su bandi ERC⁵, PRIN⁶ e SIR⁷ che finanziano la ricerca di base e si rivolgono a tutte le aree della conoscenza.

Le donne che ricoprono il ruolo di PI nei progetti finanziati sono pari al 39,3%. Dato interessante da rilevare è l'equa ripartizione tra PI uomini e donne nei progetti finanziati su bandi ERC.

Figura 57 – Progetti finanziati con bandi nazionali e internazionali, UniMi, anni solari 2016 – 2021
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	13	13	3	1	48	99	489	742	553	855
Percentuale progetti finanziati	50,0%	50,0%	75,0%	25,0%	32,7%	67,3%	39,7%	60,3%	39,3%	60,7%
Finanziamenti in euro	11.558.902	15.529.911	946.880	523.050	7.763.115	16.825.173	50.483.339	88.601.106	70.752.236	121.479.240
Percentuale finanziamenti	42,7%	57,3%	64,4%	35,6%	31,6%	68,4%	36,3%	63,7%	36,8%	63,2%

Prendendo in esame la ripartizione percentuale dei finanziamenti e del numero di progetti vinti per settori ERC (LS, PE, SH⁸) 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 58 – Ripartizione(%) finanziamenti per settore ERC, UniMi, anni solari 2016 – 2021
Fonte: UniMi – Ufficio Elaborazione Dati e Web Ricerca

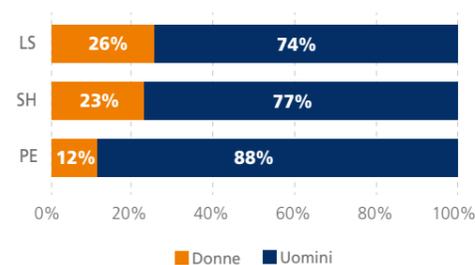
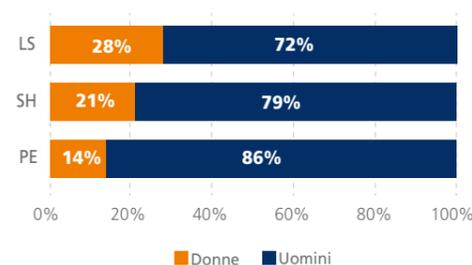


Figura 59 – PI per settore ERC, UniMi, anni solari 2016 - 2021
Fonte: UniMi – Ufficio Elaborazione Dati e Web Ricerca



⁵ European Research Council (ERC) https://work.unimi.it/servizi_ricerca/bandi_finanz/125260.htm

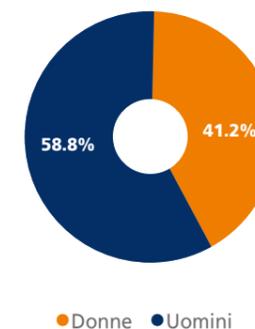
⁶ Progetti di Rilevante Interesse Nazionale (PRIN) <https://www.mur.gov.it/it/aree-tematiche/ricerca/programmi-di-finanziamento/prin>

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

⁸ 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.

Ambito D: didattica

Figura 60 - Tesi di Laurea per genere relatore, UniMi, anni solari 2016-2021
Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica.



3.4. Personale Tecnico, Amministrativo e Bibliotecario

Ambito A: composizione

Nel 2021 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 10 punti percentuali, in miglioramento rispetto all'anno precedente quando il divario era di 14 punti.

Con riferimento alla dirigenza amministrativa, rispetto al 2020 e al dato nazionale, il divario si inverte a favore della componente femminile.

In tutte le altre aree - in particolare nelle aree socio sanitaria e medico-odontoiatrica (93%), amministrativa e amministrativa-gestionale (78%) e biblioteche (77%) - le donne sono presenti in percentuali nettamente superiori rispetto agli uomini, in linea con il 2020.

Figura 61 – Composizione % PTAB (a tempo indeterminato e determinato) per genere e area funzionale, Confronto Italia, anno solare 2021
Fonte: MIUR – Ufficio di Statistica Dati per Bilancio di genere

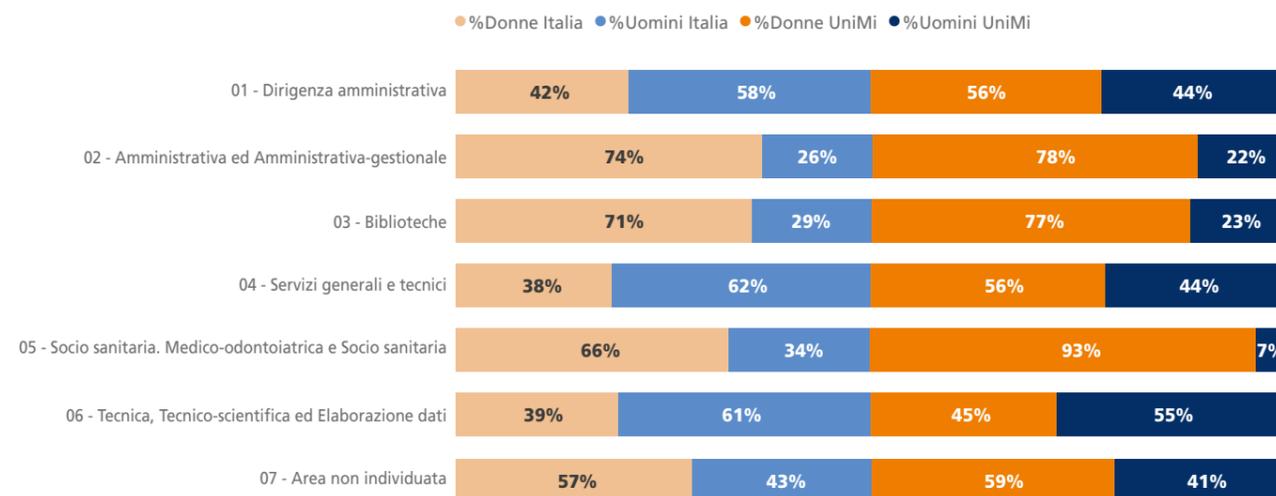


Figura 62 – Storico PTAB (a tempo indeterminato e determinato) per genere e area funzionale, UniMi, anni solari 2019-2021

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

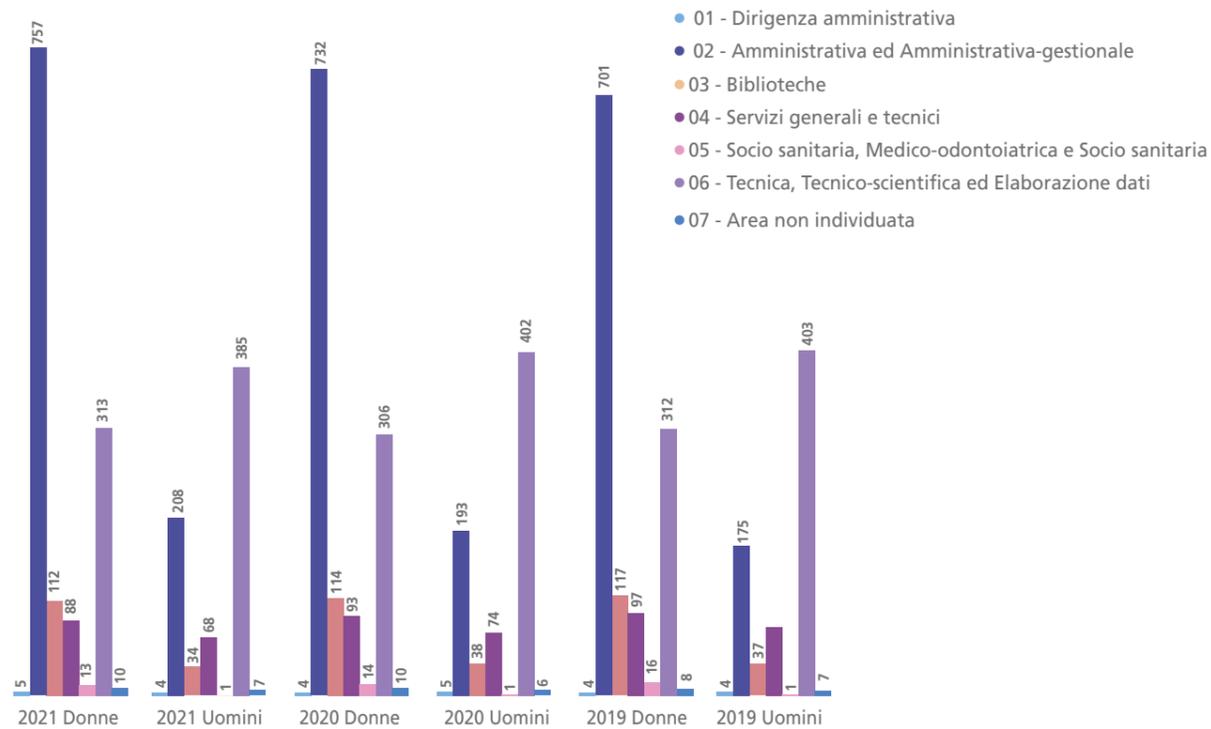


Figura 63 – PTAB di ruolo, Forbice delle carriere, UniMi, anni solari 2017-2021

Fonte: MEF – Conto Annuale

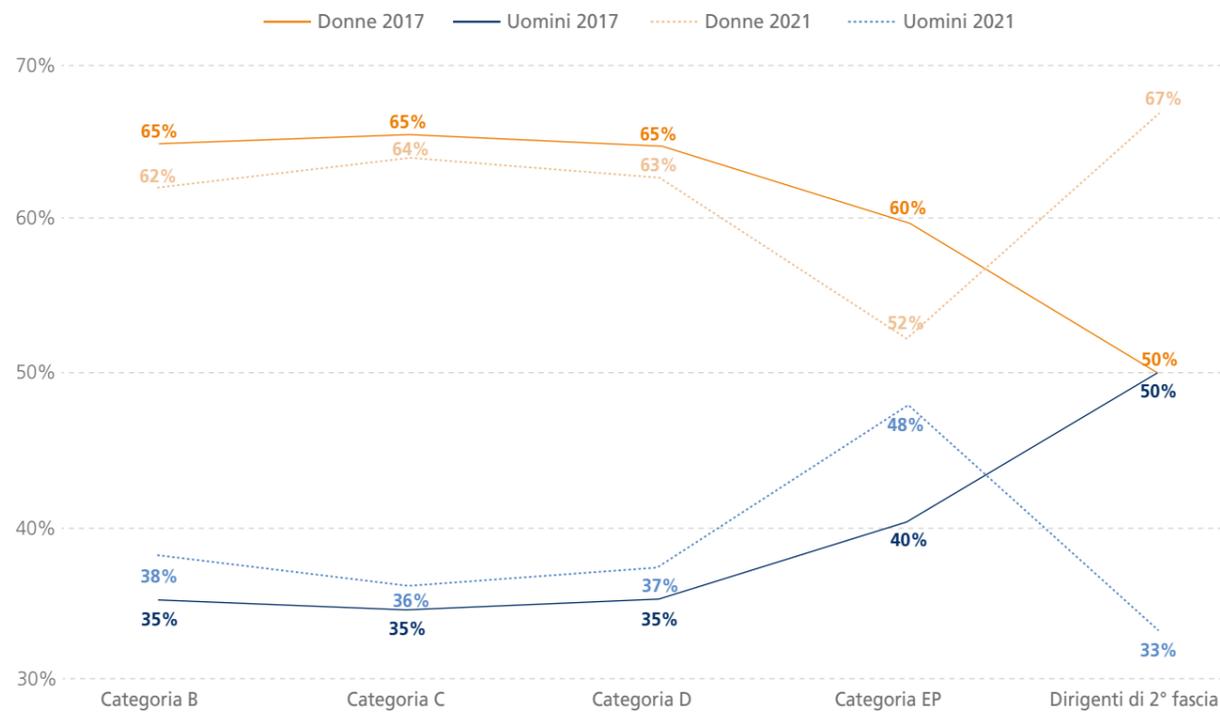


Figura 64 – Composizione del PTAB per categoria e genere, anno solare 2021

Fonte: MEF – Conto Annuale

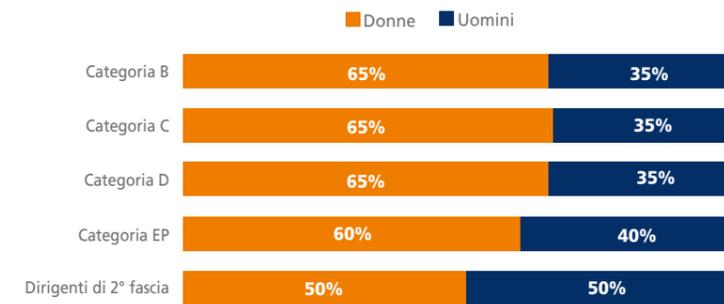


Figura 65 – Età media del personale tecnico-amministrativo per genere e categoria, anno solare 2021

Fonte: MEF – Conto Annuale

Categoria	Donne	Uomini
Dirigenti di 2° fascia	57	54
CEL	49	50
Categoria EP	52	54
Categoria D	47	49
Categoria C	49	50
Categoria B	55	53
Total	49	50

Figura 66 – Distribuzione PTAB per categoria, fasce di età e genere, UniMi, anno solare 2021

Fonte: MEF – Conto Annuale

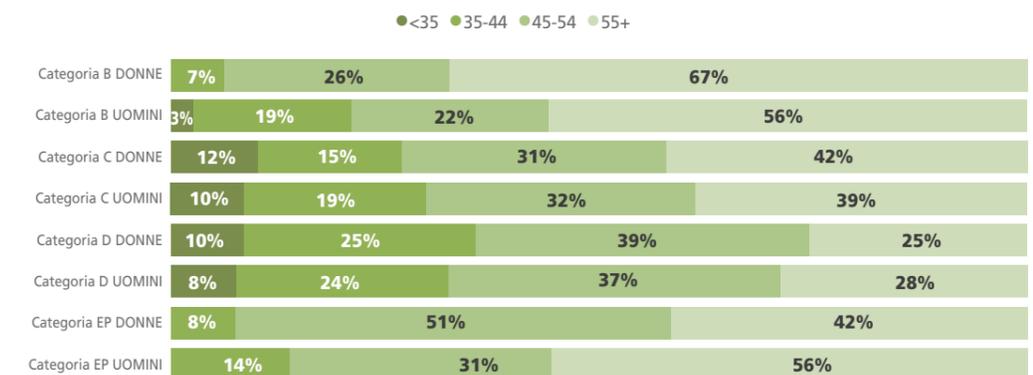
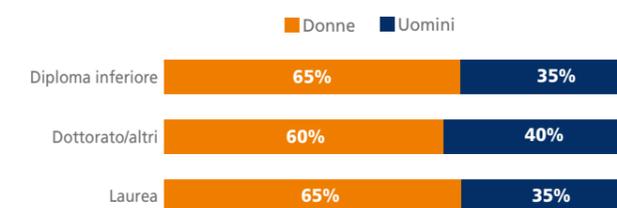


Figura 67 – Composizione %PTAB per genere e titolo di studio, UniMi – anno solare 2021

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 62% del personale assunto con questa tipologia contrattuale è costituito da donne, e il restante 38% da uomini.

Le donne rappresentano la grande maggioranza (65%) di coloro che sono stati assunti a tempo indeterminato, contro il 35% dei colleghi uomini. Occorre tuttavia sottolineare che tali dati riflettono il maggior numero di donne impiegate in Ateneo rispetto agli uomini.

Figura 68 – Composizione %PTAB per genere e tipologia contrattuale, UniMi – anno solare 2021
Fonte: MIUR – Ufficio di Statistica Dati per Bilancio di genere



Figura 69 – Storico composizione %PTA per genere e regime d'impiego, UniMi, anni solari 2019-2021
Fonte: MEF – Conto Annuale

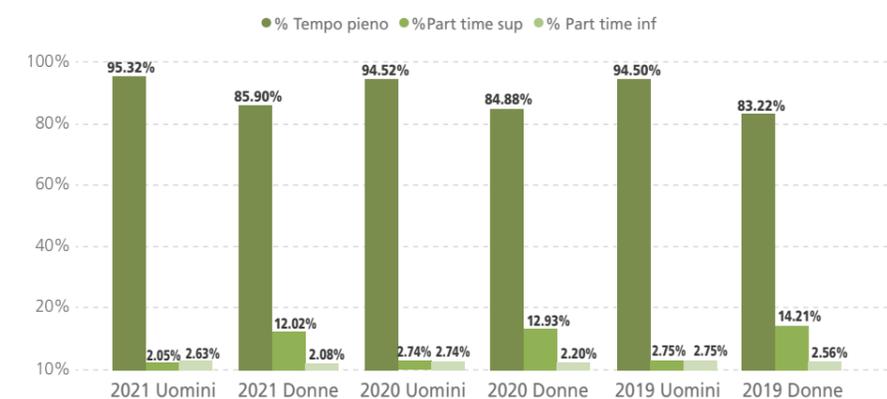


Figura 70 – Composizione %PTAB per genere e fasce di anzianità, UniMi – anno solare 2021
Fonte: MEF – Conto Annuale

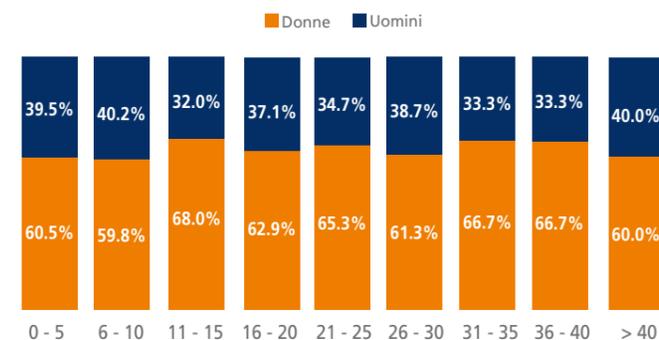
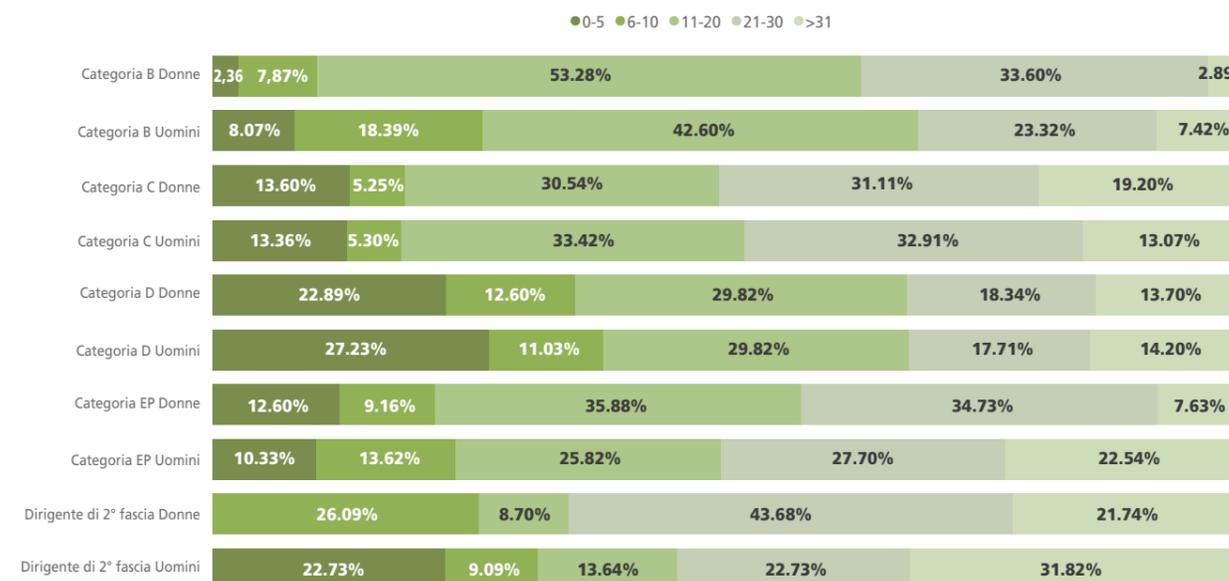


Figura 71 – Composizione %PTAB per genere, categoria e fasce d'anzianità aziendale, UniMi – anno solare 2021

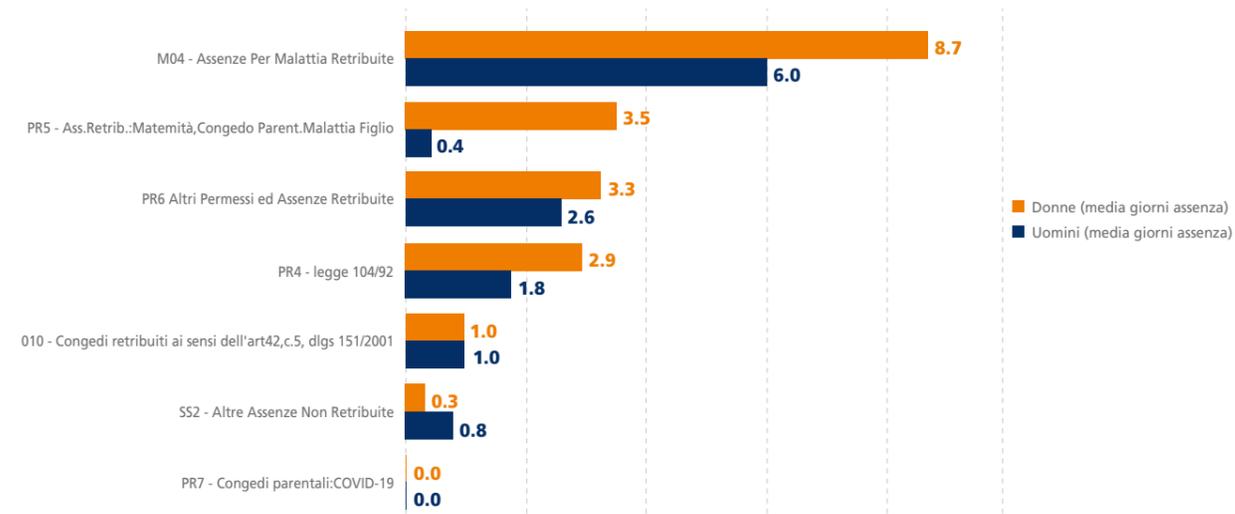
Fonte: MEF – Conto Annuale



Ambito C assenze

La figura sottostante prende in considerazione il numero di giorni medi di assenza utilizzati dai dipendenti nell'anno solare 2021. 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 le "assenze per malattia retribuite", 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).

Figura 72 – Numero di giorni medi di assenza per genere e per causa dell'assenza, UniMi – anno solare 2021
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 2021, utile a comprendere il fenomeno di diminuzione/aumento dell'organico per genere.

Figura 73 – Indice di compensazione (assunti/cessati) per genere e per categoria, UniMi – anno solare 2021
Fonte: MEF – Conto Annuale

Categoria	Donne	Uomini
Dirigenti di 2° fascia		
CEL		
Categoria EP		
Categoria D	1.42	0.94
Categoria C	1.34	0.94
Categoria B		
Total	1-15	0.80

Figura 74 – Indice di turnover complessivo per genere e per categoria, UniMi – anno solare 2021
Fonte: MEF – Conto Annuale

Categoria	Donne	Uomini
Dirigenti di 2° fascia	20%	0%
CEL	-24%	-11%
Categoria EP	0%	-14%
Categoria D	2%	0%
Categoria C	2%	-0%
Categoria B	-5%	-3%
Total	1%	-1%

Ambito E: retribuzione accessoria

L'analisi prende in considerazione il personale TAB, escludendo il personale dirigente che nel 2022 era pari a 10 unità (6 donne e 4 uomini) e ricordando inoltre che l'attuale importo della retribuzione di posizione, riconosciuto al personale dirigente a tempo indeterminato, è uguale per tutti i dirigenti, in considerazione dei livelli di responsabilità assegnati e formalmente attribuiti.

Le tabelle che seguono rappresentano la numerosità degli incarichi di responsabilità per le **categorie C e D** per l'anno 2021 (le somme sono state erogate nel 2022), sia in numero assoluto che in percentuale.

Dal confronto dei tre anni presi in considerazione si evidenzia una quasi costanza nella distribuzione delle indennità a livello numerico, con solo una lieve redistribuzione a favore degli uomini, mentre se si analizza l'ammontare degli importi, si assiste ad una maggiore redistribuzione a favore delle donne, in particolare nella classe da 2.064 a 3.099.

Per quanto riguarda le retribuzioni di posizione per la **categoria EP** si evidenzia una redistribuzione delle indennità maggiore per gli uomini, che nel 2019 non erano presenti nella classe economica da 5.001 a 6.000 euro, mentre nel 2021 sono presenti per il 15,4% a discapito della classe economica superiore ai 6.000 euro, dove la loro presenza è diminuita.

Per quanto riguarda le donne la loro redistribuzione economica nelle classi è stata inferiore; nelle classi da 5.001 a 6.000 euro e oltre 6.000 euro la loro presenza è aumentata ma percentualmente in misura minore rispetto a quella degli uomini.

Le classi economiche fino a 5.000 euro sono vuote sia per gli uomini che per le donne.

Figura 75 – Numerosità degli incarichi per le Posizioni Organizzative di categoria C e D, UniMi, anni solari 2019 – 2021 – in valori assoluti

Fonte: UniMi - Ufficio Trattamenti Economici

Tipologia di Posizione Organizzativa	2019			2020			2021		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Responsabile di Direzione/Centro	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%
Responsabile Settore	100,0%	0,0%	75,0%	25,0%	71,4%	28,6%	100,0%	0,0%	28,6%
Responsabile Ufficio	63,9%	36,1%	62,0%	38,0%	61,5%	38,5%	63,9%	36,1%	38,5%
Totale complessivo	64,9%	35,1%	62,7%	37,3%	62,3%	37,7%	64,9%	35,1%	37,7%

Figura 76 – Numerosità degli incarichi per le Posizioni Organizzative di categoria C e D, UniMi, anni solari 2019 – 2021 – in valori percentuali

Fonte: UniMi - Ufficio Trattamenti Economici

Tipologia di Posizione Organizzativa - P.O.	2019		2020		2021	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Responsabile Direzione/Centro	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%
Responsabile Settore	100,0%	0,0%	75,0%	25,0%	71,4%	28,6%
Responsabile Ufficio	63,9%	36,1%	62,0%	38,0%	61,5%	38,5%
Totale complessivo	64,9%	35,1%	62,7%	37,3%	62,3%	37,7%

Figura 77 – Posizioni Organizzative di categoria C e D raggruppate per importo, UniMi, anni solari 2019 – 2021 – in valori assoluti

Fonte: UniMi - Ufficio Trattamenti Economici

Raggruppamento per importi attribuiti alle P.O.	2019			2020			2021		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
fino a 1.033	6	9	15	34	29	63	0	0	0
da 1.034 a 2.066	32	21	53	38	24	62	76	60	136
da 2.064 a 3.099	31	9	40	30	9	39	34	8	42
oltre 3.100	3	3	3	4	1	5	4	1	5
Totale complessivo	72	39	111	106	63	169	114	69	183

Figura 78 – Posizioni Organizzative C e D raggruppate per importo, UniMi, anni solari 2019 – 2021 – in valori percentuali

Fonte: UniMi - Ufficio Trattamenti Economici

Raggruppamento per importi attribuiti alle P.O. in %	2019		2020		2021	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
fino a 1.033	8,3%	23,1%	32,1%	46,0%	0,0%	0,0%
da 1.034 a 2.066	44,4%	53,8%	35,8%	38,1%	66,7%	87,0%
da 2.064 a 3.099	43,1%	23,1%	28,3%	14,3%	29,8%	11,6%
oltre 3.100	4,2%	0,0%	3,8%	1,6%	3,5%	1,4%
Totale complessivo	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Figura 79 – Indennità di posizione (Cat. EP), UniMi, anni solari 2019 – 2021 – in valori assoluti
Fonte: UniMi - Ufficio Trattamenti Economici

Tipologia di Posizione Organizzativa	2019			2020			2021		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Responsabile di Direzione/Centro	2	5	7	6	3	9	5	4	9
Responsabile Settore	13	13	26	16	18	34	22	16	38
Responsabile Ufficio	21	5	26	19	9	28	19	6	25
Totale complessivo	36	23	59	41	30	71	46	26	72

Figura 80 – Indennità di posizione (Cat. EP), UniMi, anni solari 2019 – 2021 – in valori percentuali
Fonte: UniMi - Ufficio Trattamenti Economici

Tipologia di Posizione Organizzativa	2019		2020		2021	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Responsabile Direzione/Centro	28,6%	71,4%	66,7%	33,3%	55,6%	44,4%
Responsabile Settore	50,0%	50,0%	47,1%	52,9%	57,9%	42,1%
Responsabile Ufficio	80,8%	19,2%	67,9%	32,1%	76,0%	24,0%
Totale complessivo	61,0%	39,0%	57,7%	42,3%	63,9%	36,1%

Figura 81 – Indennità di posizione (Cat. EP) raggruppate per importo, UniMi, anni solari 2019 – 2021 – in valori assoluti
Fonte: UniMi - Ufficio Trattamenti Economici

Raggruppamento per importi attribuiti alle P.O.	2019			2020			2021		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
fino a 4.000	0	0	0	1	0	1	0	0	0
da 4.001 a 5.000	0	0	0	0	0	0	0	0	0
da 5.001 a 6.000	3	0	3	4	4	8	5	4	9
oltre 6.000 euro	33	23	56	36	26	62	41	22	63
Totale complessivo	36	23	59	41	30	71	46	26	72

Figura 82 – Indennità di posizione (Cat. EP) raggruppate per importo, UniMi, anni solari 2019 – 2021 – in valori percentuali
Fonte: UniMi - Ufficio Trattamenti Economici

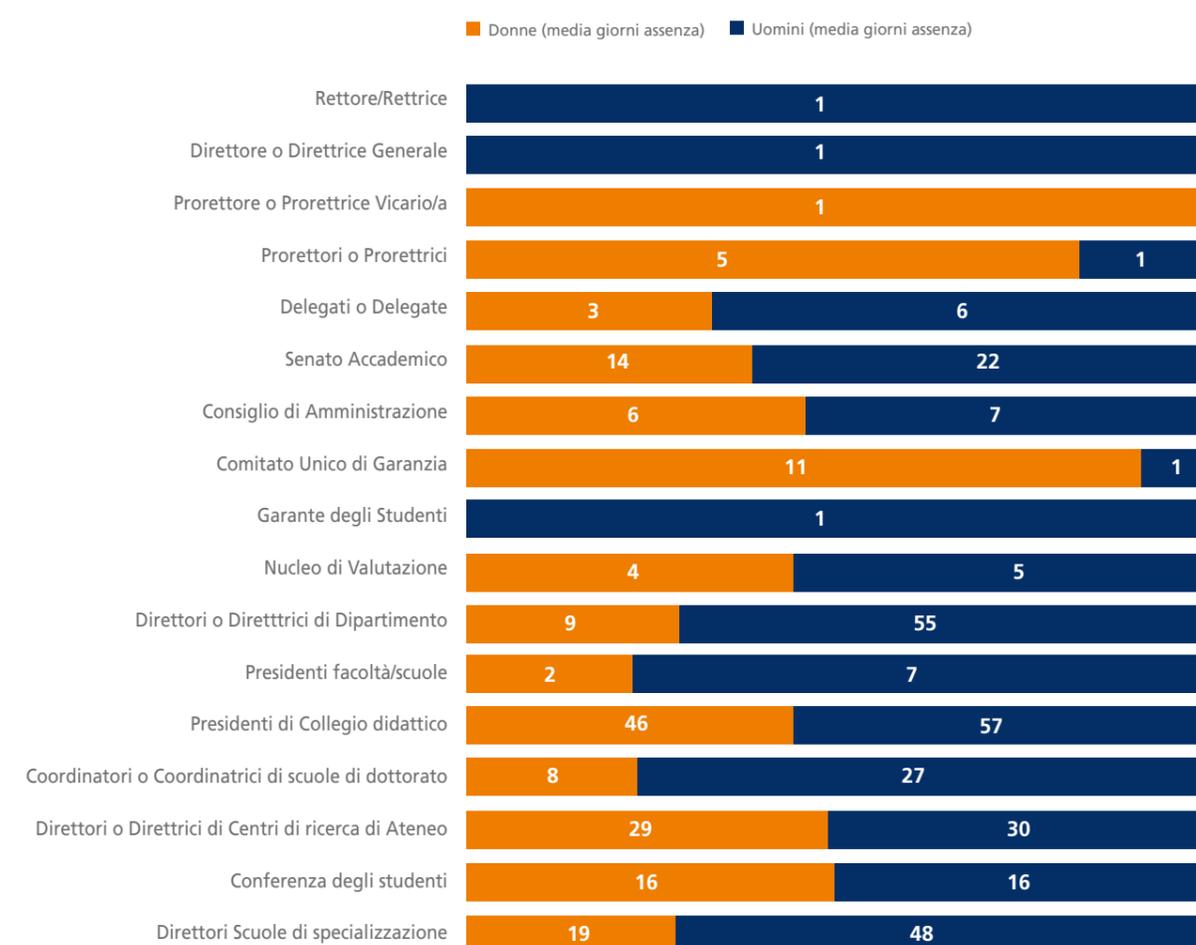
Raggruppamento per importi attribuiti alle P.O.in %	2019		2020		2021	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
fino a 4.000	0,0%	0,0%	2,4%	0,0%	0,0%	0,0%
da 4.001 a 5.000	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
da 5.001 a 6.000	8,3%	0,0%	9,8%	13,3%	10,9%	15,4%
oltre 6.000 euro	91,7%	100,0%	87,8%	86,7%	89,1%	84,6%
Totale complessivo	100%	100%	100%	100%	100%	100%

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.

Nel 2022, rispetto al 2021, non si rilevano sostanziali variazioni nella composizione di genere, eccetto nel CdA dove si raggiunge un quasi equilibrio (6 donne vs 7 uomini, mentre nel 2021 erano rispettivamente 5 e 8), nella Conferenza degli Studenti, raggiungendo l'equilibrio (16 donne e 16 uomini) e nel Comitato Unico di Garanzia (CUG) all'interno del quale si rileva una sola unità maschile, a fronte di 11 donne. Permane la significativa predominanza dei Direttori di dipartimento (22 contro 9 donne) e dei Coordinatori delle scuole di dottorato (27 contro 8 donne).

Figura 83 – Composizione di genere nella governance di Ateneo, UniMi – anno solare 2022
Fonte: UniMi - Ufficio Attività e Accordi Istituzionali



3.6. Composizione di genere emeriti/e di Ateneo 1984-2022

Di seguito la rappresentazione della composizione di genere emeriti ed emerite di Ateneo dal 1984 al 2022.

Figura 84 – Composizione di genere emeriti/emerite di Ateneo per **genere e facoltà**, UniMi – 1984-2022
Fonte: Dati interni di Ateneo

FACOLTÀ	F	M	TOTALE
AGRARIA		6	6
EX SCIENZE		4	4
FARMACIA		4	4
GIURIPRUDENZA		1	1
GIURISPRUDENZA		34	34
LETTERE E FILOSOFIA		5	5
MEDICINA E CHIRURGIA	1	59	60
MEDICINA VETERINARIA		5	5
SCIENZE AGRARIE E ALIMENTARI	1	1	2
SCIENZE DEL FARMACO	1	2	3
SCIENZE E TECNOLOGIE	1	7	8
SCIENZE MFN	2	17	19
SCIENZE MOTORIE		1	1
SCIENZE POLITICHE		5	5
SCIENZE POLITICHE ECONOMICHE E SOCIALI	1	4	5
SCIENZE POLITICHE ECONOMICHE E SOCIALI E POLITICHE		1	2019
STUDI UMANISTI	3	2	5
TOTALE	10	158	168

Figura 85 – Composizione di genere emeriti/emerite di Ateneo per **genere e anno**, UniMi – 1984-2022
Fonte: Dati interni di Ateneo

ANNO	F	M	ANNO	F	M
1984		6	2003		1
1985		2	2004		3
1986		4	2005		15
1987		7	2006		3
1988		5	2007		6
1989		3	2008		3
1990		3	2009		2
1991		3	2010		3
1992		2	2011	1	7
1993		1	2012		11
1994		2	2013		2
1996		2	2015		4
1997		6	2016	3	10
1998	1	5	2017	2	9
1999		5	2018		6
2000		2	2019		8
2001		2	2020		1
2002	1		2021	1	3
			2022	1	1

Dall'analisi dei dati relativi alla composizione di genere delle Professoresse e dei Professori emerite/i emerge un quadro molto chiaro rispetto alla netta **prevalenza del genere maschile**, sia se si considerano le diverse facoltà prese in considerazione, sia se si tiene conto dell'arco temporale fra il 1984 e il 2022. L'analisi e l'importanza di questi dati si inseriscono nel più ampio contesto di studio e di ricerca sulla parità di genere e sulla sua effettiva implementazione che trova collocazione nel Bilancio di genere di Ateneo.

In relazione al primo parametro preso in considerazione, ossia quello che mette in relazione il genere con la tipologia di facoltà, si può registrare una presenza del genere femminile "concentrata" (in ogni caso in misura fortemente ridotta, se comparata al genere maschile) nelle facoltà relative sia alle cosiddette materie STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) sia agli studi umanistici.

- Rispetto alle materie **STEM** il dato è certamente incoraggiante (sebbene come sottolineato sia ovviamente molto più basso rispetto a quello relativo al genere maschile), poiché indica un positivo trend di presenza delle donne nelle relative facoltà (quindi un maggior numero di studentesse iscritte, che conduce verosimilmente a un maggior numero di donne che intraprendono la carriera universitaria, fino ad arrivare al riconoscimento di Professoressa emerita).
- Rispetto alle **materie umanistiche**, dove in modo significativo si registra l'unico superamento del numero di Professoresse emerite (tre) rispetto a quello di Professori emeriti (due), occorre rilevare che nella facoltà di giurisprudenza non è presente nessuna Professoressa emerita, nonostante i dati complessivi del numero di iscrizioni alla stessa e alla prosecuzione della carriera accademica da parte delle donne siano rilevanti.

In relazione al secondo parametro, ossia quello che mette in relazione il **genere con la progressione nel tempo nell'arco temporale** che va dall'anno 1984 all'anno 2022, si può certamente rilevare un "aumento" del numero di donne Professoresse emerite, che però non pare del tutto significativo poiché registra a partire dal 2011 alcuni anni in cui non vi è stato alcun riconoscimento in tal senso (nel 2011 una professoressa emerita; tre emerite nel 2016, dunque dopo ben cinque anni; due l'anno successivo, ossia il 2017; solo nel 2021 e nel 2022 si sono avute per ciascun anno una professoressa emerita).

Complessivamente, quindi, **i dati confermano quanto efficacemente descritto con la metafora della cd. leaky pipeline, che sembra potersi estendere anche allo specifico settore del riconoscimento di emerito o emerita**. In particolare, con tale metafora si spiega il fenomeno che vede da un lato un numero prevalente di donne che intraprendono gli studi universitari e dall'altro la loro graduale diminuzione nel successivo percorso di carriera accademica fino a raggiungere le posizioni apicali di governance universitaria: "a ogni successivo livello di carriera fattori di offerta e di domanda contribuiscono alla riduzione del numero di donne presenti e quindi alla riduzione del numero di donne promuovibili ai livelli superiori, creando un processo di svantaggio cumulativo", che, considerando che "gli anni che sono centrali per lo sviluppo della carriera sono gli stessi che sono centrali per la formazione della famiglia", conduce a determinare "un classico collo di bottiglia nella classe di età in cui si passa da posizioni temporanee a posizioni strutturate" (Ministero dell'istruzione dell'università e della ricerca, *Indicazioni per azioni positive del Miur sui temi di genere nell'Università e nella Ricerca, 2018*).

A partire dal complessivo lavoro che in Ateneo si sta facendo con il fondamentale strumento del Bilancio di genere il trend che in ogni caso registra un aumento (seppur non molto significativo) del numero di Professoresse emerite può indurre a essere ottimisti per il futuro, consapevoli che la realizzazione di una vera e propria democrazia paritaria anche in ambito universitario con specifico riguardo alla carriera accademica può determinare trasformazioni profonde non solo sulla struttura dei diritti ma anche sul loro contenuto.

4. Obiettivi strategici e operativi di uguaglianza di genere

4.1. Piano Azioni Positive⁹

Il Piano di Azioni Positive PAP per il triennio 2022-2024, 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 2019-2021 e nelle Relazioni della Consigliera di Fiducia fino al 2022. 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**:

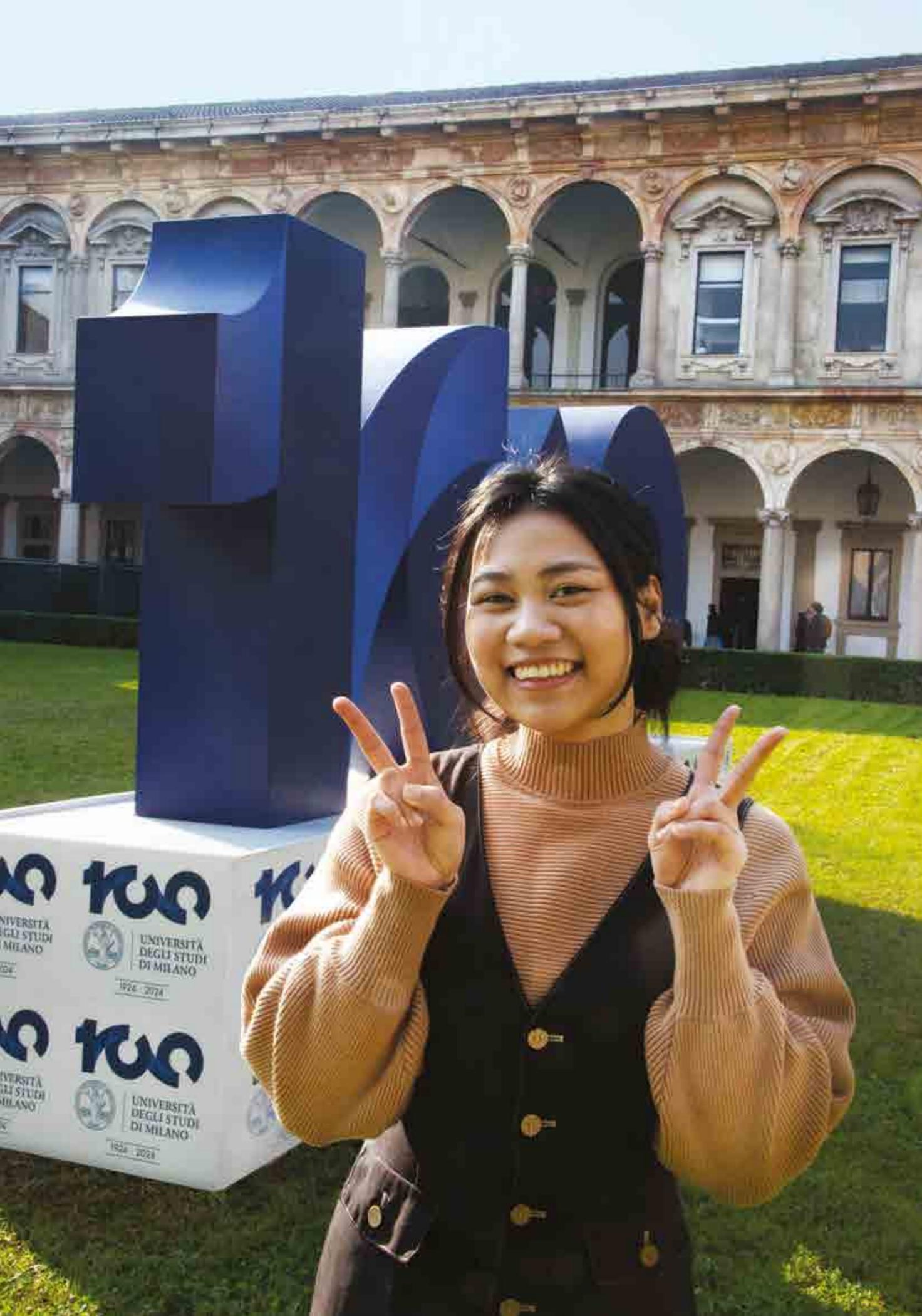
1. pari opportunità, valorizzazione delle diversità e gestione inclusiva
2. ascolto del disagio organizzativo
3. osservazione e monitoraggio delle condizioni di parità, inclusività e benessere al lavoro
4. promozione di politiche di conciliazione e benessere della persona
5. sensibilizzazione culturale.

Le azioni che sono state individuate per ciascun ambito sono visionabili nel [Piano di Azioni Positive 2022-2024](#).

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.

⁹ A cura del CUG

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



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'allocatione 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.

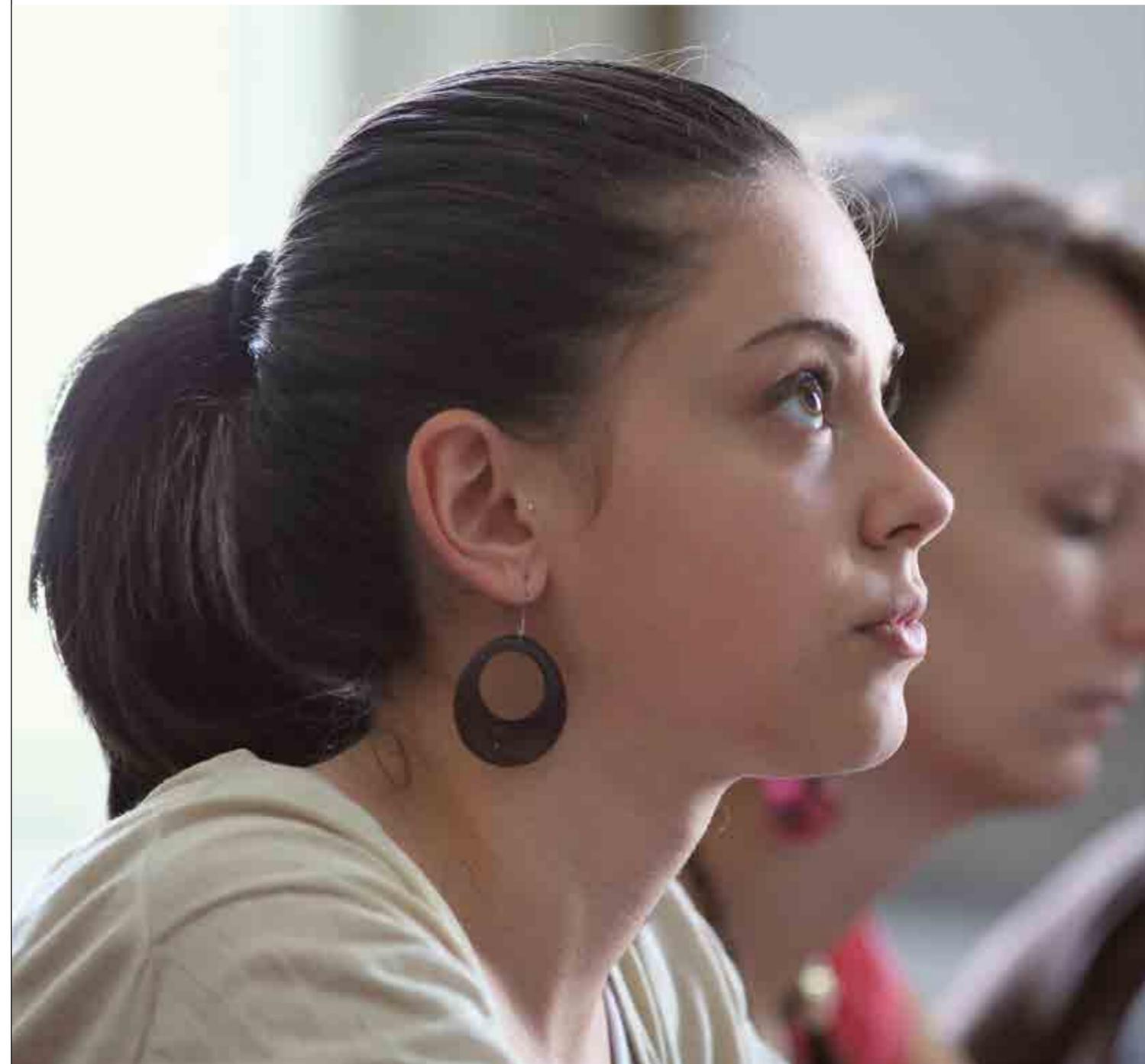
Monitoraggio delle azioni anno 2022

Il monitoraggio intende rendicontare le azioni 2022 del Gender Equality Plan 2022-2024, al fine di valutare i risultati raggiunti e individuare eventuali criticità e/o ostacoli che persistono all'interno dell'Ateneo.

Il processo di raccolta di dati e informazioni ha previsto l'invio di una scheda di monitoraggio predisposta dall'Ufficio Politiche di

genere (UPG) ai/alle responsabili operativi delle azioni. L'Ufficio ha inquadrato e descritto il contesto all'interno del quale si inserivano obiettivi e azioni, mentre il contenuto della scheda è stato redatto dai/dalle responsabili stessi.

La presentazione del documento agli Organi di governo è prevista per il mese di maggio.



5. Azioni per la parità di genere

5.1. Progetto Musa e Human Hall

La promozione di iniziative a favore della parità di genere in Ateneo sarà potenziata grazie al **progetto MUSA – Multilayered Urban Sustainability Action**, finanziato grazie al Piano nazionale di ripresa e resilienza, che in collaborazione con l'Università Bicocca, l'Università Bocconi e il Politecnico di Milano si propone di promuovere progetti di rigenerazione urbana, progetti di inclusione sociale e di innovazione tecnologica.

In particolare, nell'ambito dello Spoke n. 6 è stato istituito su impulso della Prorettrice Marilisa D'Amico, Human Hall, l'Hub dei diritti umani dell'Università degli Studi Milano.

Ad oggi, nell'ambito dell'Hub stanno prendendo vita **17 progetti**, molti dei quali dedicati al tema della parità di genere e con un impatto sui diritti delle donne:

- Inclusione Accademica
- Sostenibilità Sociale e agenda Onu 2030
- Canale sostenibile
- Intelligenza artificiale inclusiva
- Indice dell'inclusione
- Diritti umani e sostenibilità delle imprese
- Inclusione delle persone con disabilità
- Integrazione di minori stranieri non accompagnati
- Inclusione sociale di persone di origine straniera
- Integrazione economica dei migranti
- Migrazione e Diritti Umani
- Parità di genere e violenza contro le donne
- Parità di genere e lavoro - Glossario dell'inclusione
- Leadership Femminile
- Inclusione linguistica e Plurilinguismo
- Inclusione linguistica
- Diritto all'identità

L'Hub vuole essere un centro di eccellenza per la ricerca scientifica e lo sviluppo di attività da realizzare in collaborazione con il mondo delle imprese, il terzo settore e le istituzioni del territorio.



I progetti sono promossi da **team di ricerca interdisciplinari di altissimo livello**, formati da professori, professoressa e ricercatori, ricercatrici del nostro Ateneo.

Inoltre, sul progetto sono stati reclutati:

- 6 ricercatori/trici (2 procedure sono in corso)
- 4 dottorandi/dottorande
- 2 assegnisti/e di ricerca (procedure in corso)

Anche nella **selezione dei ricercatori/ricercatrici** è stata prestata attenzione al tema della parità di genere.

Ancora, i convegni e i corsi promossi nell'ambito delle attività dell'Hub prestano particolare attenzione al tema dei diritti donne.

Tra i **convegni** si segnalano in particolare:

- Ciclo di incontri presso la casa delle donne in tema di discriminazioni intersezionali (dal 3 aprile 2023)
- Convegno «I Diritti delle donne: problematiche attuali e prospettive future» (30 e 31 marzo 2023)
- Convegno «En teoría hay mujeres (en teoría)» (7 e 8 luglio 2023)
- Tra i corsi si segnalano:

5.2. Conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio¹¹

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 - in particolar modo 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**

- Corso di perfezionamento sui Diritti e inclusione delle persone con disabilità in una prospettiva multidisciplinare (da febbraio 2023)
- Corso di perfezionamento in Culture di genere e strategie di promozione della parità nelle aziende e nelle pubbliche amministrazioni (dal 19 aprile 2023)
- Corso di perfezionamento in Strumenti giuridici per la prevenzione e il contrasto alla violenza di genere (dal 24 marzo 2023)

L'hub vuole essere uno **spazio virtuale e fisico**. Dall'8 marzo 2023 è on line il [sito di Human Hall](#) e sono stati inaugurati gli spazi fisici dove lavoreranno i ricercatori dell'Hub presso il cortile Legnaia, nella sede di via Festa del Perdono. A breve saranno disponibili degli spazi in città studi, presso il Dipartimento di Medicina legale.

La centralità del tema della parità di genere nell'ambito del progetto di Human Hall è dimostrata anche dal fatto che l'Hub è stato inaugurato l'8 marzo in occasione della giornata internazionale della donna. L'iniziativa ha visto la presentazione dei progetti accompagnata dalle performance artistiche di Sonia Bergamasco, attrice, di Francesca Mazzotta, Poeta, nonché dalla mostra fotografica di Isabella Balena.

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/delle 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'Inte-

sa 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 a familiari non autosufficienti; contributo che è stato successivamente riconfermato per l'anno **2020** con la sottoscrizione dell'**Accordo per l'erogazione del contributo della Amministrazione per l'assistenza ai familiari non autosufficienti per l'anno 2020, siglato in data 1°ottobre 2020**. Ricordiamo, peraltro, che nel di marzo **2021** è stata avviata una interlocuzione in ambito negoziale orientata alla revisione, in un'ottica di ulteriore 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.

A questo proposito, si evidenzia che, tra le novità essenziali introdotte con l' 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/delle familiari; l'eliminazione del ri-proporzionamento del contributo in base al numero di figli/e familiari; l'ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse già a disposizione attraverso una rimodulazione dei singoli stanziamenti

per le azioni, a risorse complessivamente invariate.

Nel mese di ottobre **2022**, inoltre, è stata avviata una interlocuzione in ambito negoziale orientata all'implementazione dell'azione finalizzata al rimborso delle spese sostenute nell'anno 2022 dai/dalle dipendenti (personale tecnico amministrativo e bibliotecario nonché collaboratore esperto linguistico) per il pagamento delle utenze domestiche (bollette) del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale. La corresponsione del bonus una tantum, previsto dall'**Accordo per l'erogazione del "bonus bollette" per l'anno 2022** siglato il 26 ottobre 2022, pari ad un importo massimo di 200 euro per dipendente, è stata definita in ottemperanza a quanto stabilito dall'art.12, del decreto legge 9 agosto 2022 n. 115 recante "Misure urgenti in materia di energia, emergenza idrica, politiche sociali e industriali" e prevista in considerazione della particolarità dell'attuale situazione economica a livello nazionale nonché dell'impatto che i rincari delle tariffe previste per la fornitura dell'energia elettrica e del gas hanno sulla vita dei lavoratori, delle lavoratrici e delle loro famiglie.

Le politiche di People Care constano attualmente delle seguenti misure:

- contributo dell'Amministrazione per la frequenza di asili nido;
- contributo dell'Amministrazione per la frequenza di centri e campus estivi;
- contributo dell'Amministrazione per il diritto allo studio dei/delle figli/e dei/delle dipendenti dalla scuola materna all'università;
- piano di assistenza sanitaria per il personale di Ateneo;
- esenzioni per il diritto allo studio universitario dei/delle dipendenti;
- contributo dell'Amministrazione per l'assistenza a familiari non autosufficienti;
- contributo per il pagamento delle utenze domestiche (bollette) del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale - bonus una tantum previsto nell'anno 2022;

¹¹ A cura del Settore Benessere e Sviluppo Personale

- azioni a supporto della mobilità sostenibile promosse dall'Ufficio Politiche per l'Incentivazione all'Utilizzo del Trasporto Pubblico.

Come mostra la figura 86 alla pagina successiva, ad eccezione delle esenzioni previste per il diritto allo studio dei/delle dipendenti e del contributo per la non autosufficienza dei/delle 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 nonché 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 86 – I/le destinatari/e delle politiche di conciliazione vita-lavoro e le modalità di erogazione dei contributi

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

INTERVENTO	DESTINATARI	MODALITÀ DI INTERVENTO
Asili Nido	-Personale TAB e CEL -Docenti, ricercatori e ricercatrici -Assegnisti/e, dottorandi/e, specializzandi/e (con borsa)	Rimborso, per 11 mensilità, erogato direttamente su cedolino stipendiale a seguito di presentazione delle ricevute delle spese sostenute per la frequenza di asili nido pubblici e privati
Centri/Campus estivi	-Personale TAB e CEL -Docenti, ricercatori e ricercatrici -Assegnisti/e, dottorandi/e, specializzandi/e (con borsa)	Rimborso erogato direttamente su cedolino stipendiale a seguito di presentazione delle ricevute delle spese sostenute per centri e campus frequentati nel periodo estivo
Diritto allo studio dei/delle figli/e del personale dalla scuola materna all'università	-Personale TAB e CEL -Docenti, ricercatori e ricercatrici	Rimborso erogato direttamente su cedolino stipendiale a seguito di presentazione delle ricevute delle spese sostenute per rette scolastiche e universitarie, mensa, gite, pre-post scuola e altre attività scolastiche integrative, abbonamento ai mezzi pubblici, trasporto scolastico, acquisto libri di testo e servizi di baby-sitting
Non autosufficienza dei familiari	Personale TAB e CEL	Rimborso erogato direttamente su cedolino stipendiale a seguito di presentazione delle ricevute delle spese sostenute dai/dalle dipendenti per servizi di assistenza a familiari non autosufficienti (coniuge o parte dell'unione civile, genitori, figli/e, suoceri e fratelli)
Bonus bollette per l'anno 2022	Personale TAB e CEL	Rimborso nella misura massima di 200 euro per dipendente, erogato direttamente su cedolino stipendiale a seguito di presentazione di validi giustificativi di spesa, quali bollette e ricevute di pagamento intestate al/alla richiedente per le spese sostenute nell'anno 2022 dal personale per il pagamento delle utenze domestiche, del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale

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 familiari non autosufficienti, nell'anno 2022 sono stati stanziati complessivamente 264.000 euro per gli asili nido, 270.000 euro per il diritto allo studio dei/delle figli/e, 145.000 euro per i centri estivi e 80.000 euro destinati all'azione a supporto delle spese sostenute per i/le familiari non autosufficienti nonché 400.000 euro circa finalizzati all'erogazione del bonus bollette 2022. Nell'anno 2022, i/le beneficiari/e di queste azioni sono stati/e complessivamente 1.154. In aggiunta, si segnala che il totale dei/delle beneficiari/e del bonus bollette 2022 è di 1.400 dipendenti.

Si sottolinea che le iniziative di welfare di Ateneo coinvolgono una considerevole platea di persone, il cui numero generalmente aumenta ogni anno, in linea con l'incremento degli importi erogati dall'Ateneo e l'ampliamento dell'offerta.

In aggiunta alle azioni implementate dall'Ateneo nell'ambito delle politiche di conciliazione vita-lavoro, è opportuno ricordare che il personale tecnico amministrativo e bibliotecario ha l'opportunità di beneficiare ogni anno dell'attribuzione di **25 esenzioni per la frequenza dei corsi di laurea attivati presso l'Ateneo**, che possono essere mantenute - a seguito dell'acquisizione di un numero minimo di CFU annui - per l'intera durata del corso, comprensivo di un anno 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 pensionistico risultante dalla Certificazione Unica elaborata

dall'Ateneo fino a 60.000 euro (circa 3204 unità di personale al 1°ottobre 2022).

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 375 unità assicurati facoltativi al 1° ottobre 2022) nonché la possibilità, per il personale con imponibile contributivo superiore a 100.000 euro e per assegnisti/e, nonché dottorandi/e e specializzandi/e con borsa di aderire al Piano beneficiando alle stesse condizioni economiche garantite all'Ateneo (complessivamente circa 168 adesioni facoltative al 1° ottobre 2022).

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 (1444 aderenti al 1° ottobre 2022). Inoltre, è prevista la copertura gratuita per i figli sotto i 10 anni e la possibilità, per il personale strutturato, di estendere la polizza a tutto il nucleo familiare, aspetto che costituisce sicuramente un vantaggio soprattutto per le famiglie numerose.

Il Piano sanitario prevede, tra le varie garanzie, un pacchetto di prevenzione annuale, un pacchetto di prevenzione odontoiatrica annuale, uno specifico "pacchetto maternità" con massimale dedicato per il supporto alle spese sanitarie legate alla gravidanza. Infine, è opportuno ricordare che ogni anno l'Ateneo stanziava - in aggiunta alle azioni di welfare sopra descritte - un'apposita somma da erogare sotto forma di **sussidi destinati al personale TAB**, docente e ricercatore che si trovi in una situazione di eccezionale difficoltà da cui derivino oneri finanziari di rilevante gravità quali, a titolo esemplificativo, malattie invalidanti, degenze, cure mediche e dentarie, decessi.

Guardando invece alle **politiche di conciliazione vita-lavoro** in un'ottica di flessibilizzazione degli orari e delle modalità di gestione della prestazione lavorativa, nel 2019 l'Amministrazione ha intrapreso con la rappresentanza sindacale dell'Ateneo una interlocuzione con l'obiettivo comune di avviare un articolato percorso che ri-

comprenda 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 di Intesa in materia di orario di lavoro, 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 di 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. L'Amministrazione ha attivato – successivamente alla pubblicazione 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.

Per il primo anno di adozione del lavoro agile ordinario, gli Accordi Individuali di Lavoro Agile hanno avuto durata annuale, con scadenza prevista per il 31 dicembre 2022; successivamente per gli Accordi è stata prevista una durata triennale. La durata annuale dei primi Accordi Individuali di Lavoro Agile ha permesso di riservare un carattere di sperimentazione all'anno 2022, così da permettere al personale e ai/alle responsabili, in fase di rinnovo degli Accordi per il successivo triennio 2023 – 2025, di modificare e migliorare i contenuti del Piano Individuale di Lavoro Agile (PILA), quali attività, obiettivi e tempi di lavoro, per renderli più in linea con le esigenze rilevate nel corso del periodo di sperimentazione. A partire dal mese di settembre 2022 sono stati raccolti e attivati 1307 Accordi per il triennio 2023-2025.

Telelavoro¹²

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 disagevole 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 di cui 67 idonee; dei 68 richiedenti il telelavoro, 13 erano già fruitori di un piano di telelavoro. Tali richieste sono state prese in carico dai competenti uffici e i piani di telelavoro sono stati attivati nel corso dell'anno 2022.

Inoltre, il Protocollo ha previsto che, nel caso di non esaurimento del budget a disposizione, il personale interessato – provvisto dei requisiti oggettivi indicati nel Protocollo – possa inoltrare richiesta di attivazione di un piano di telelavoro che sarà valutata on demand.

Tenendo conto anche delle richieste pervenute fuori bando, di seguito alcuni **dati emersi da un'analisi dei 79 piani di telelavoro attivi al 31 dicembre 2022.**



56



23

¹² A cura dell'Ufficio Gestione Presenze

Figura 87– N. piani di telelavoro attivi per genere e categoria
Fonte: Ufficio Gestione Presenze

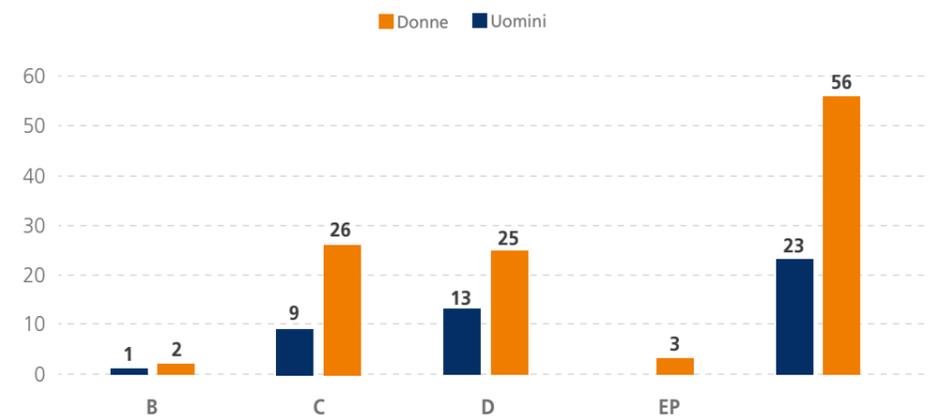


Figura 88 – N. piani attivi per % di prestazione lavorativa
Fonte: Ufficio Gestione Presenze

	UOMINI	DONNE
Full time	21	48
Orizzontale 83,3%	0	6
Orizzontale 70%	0	2
Orizzontale 66.6%	1	0
Verticale 50%	1	0
Totale	23	56

Figura 89 – N. piani attivi per struttura
Fonte: Ufficio Gestione Presenze

	UOMINI	DONNE
Direzioni	17	38
Dipartimenti	4	14
Centri funzionali	2	4
Totale	23	56

Figura 90 – N. piani attivi per Aree
Fonte: Ufficio Gestione Presenze

	UOMINI	DONNE
Amministrativa (cat. C)	3	21
Amministrativa gestionale (cat. D – EP)	6	25
Tecnica, tecnico scientifica ed elaborazione dati (cat. C – D)	12	9
Biblioteche (cat. C)	1	1
Servizi generali e tecnici (cat. B)	1	0
Totale	23	56

Misure di flessibilità per la gestione dell’orario di lavoro¹³

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.

¹³ A cura dell’Ufficio Gestione Presenze

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 91 – Distribuzione orari di lavoro per rapporto di lavoro e genere¹⁴
Fonte: Ufficio Gestione Presenze

	UOMINI	DONNE
Full time	656	1089
Full time ci i rientri	1	8
Part time orizzontale	7	126
Part time verticale	26	50

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 187 uomini e 388 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 mezza 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 92 – Riepilo per anno e genere
Fonte: Ufficio Gestione Presenze

	UOMINI	DONNE
2019	1	7
2020	4	7
2021	3	13
2022	4	1

¹⁴ Dati rilevati al 28 febbraio 2023

5.3. 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

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**

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 2022 l'Ateneo ha organizzato ed erogato 83 nuovi corsi di formazione, 1738 dipendenti hanno beneficiato di almeno un corso.

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 nuovi ambiti di interesse che hanno previsto l'inclusione di: strumentazione

tecnologica e informatica, estensione dei servizi di ristorazione (servizio sostitutivo di mensa), servizi benessere e tempo libero (quali editoria online, attività sportive presso vari centri fitness ubicati su tutto il territorio cittadino, piattaforme multi brand, corsi hobbistica, fornitura energia), nonché servizi sanitari.

In particolare, obiettivo per l'anno 2022 è stato costituito dall'implementazione delle **convenzioni a favore delle famiglie**, che ha determinato la finalizzazione di accordi relativi a servizi a favore delle figlie e dei figli delle/i dipendenti, quali, accanto ai centri estivi, corsi di inglese, corsi di musica e centri sportivi.

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

ARCUS 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.



5.4. 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.

Rilevante da segnalare la progettazione ed erogazione di un **corso di formazione rivolto al personale tecnico, amministrativo e bibliotecario** erogato in modalità e-learning al fine di inquadrare il contesto entro il quale è nato il Vademecum e sensibilizzare il personale all'utilizzo di un linguaggio incluso nell'ambito della propria attività quotidiana (2022, 2023). Il corso prevede 3 lezioni: un'introduzione al dibattito tra i linguisti sull'uso del linguaggio di genere, una riflessione sul linguaggio inclusivo e una presentazione del Vademecum dell'Università degli studi di Milano. Vengono inoltre proposti materiali di approfondimento che intendono trattare la tematica del linguaggio inclusivo in una prospettiva multidisciplinare.



5.5. Il genere nella didattica e nella ricerca

DIDATTICA

All'interno dei corsi di laurea vengono 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.

Da menzionare il **Corso di perfezionamento "Culture di genere e strategie**

di promozione della parità nelle aziende e nelle Pubbliche Amministrazioni" (a.a. 2022-2023) realizzato in collaborazione con Università degli Studi di Milano-Bicocca, Politecnico di Milano, Università Commerciale Luigi Bocconi, Università Vita-Salute San Raffaele e Libera Università di Lingue e Comunicazione di Milano (IULM) con l'obiettivo da una parte di fornire ai discenti e alle discenti una solida preparazione teorica, trasmettendo le conoscenze necessarie per comprendere le profonde ragioni culturali, economiche e giuridiche sottese alle disuguaglianze di genere, dall'altra gli strumenti necessari per elaborare, in ambito aziendale, pubblico o privato, così come nelle amministrazioni pubbliche, strategie innovative ed efficaci volte alla promozione della parità tra donne e uomini. Il Corso di perfezionamento si inserisce nel solco tracciato da alcune delle previsioni del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e, più nello specifico, dalla legge n. 162 del 2021, nonché nell'ambito del Centro di ricerca interuni-

versitario Culture di genere, che vede collaborare attivamente dal 2013 le università che hanno implementato il Corso.

L'Ateneo organizza numerosi **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.

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 stereo-

RICERCA

Policy di Ateneo 2022

Nel dicembre 2022 l'Ateneo ha approvato una **Policy di Ateneo per favorire il rientro dalla maternità delle giovani ricercatrici non assunte a tempo indeterminato** partendo dall'assunto che il rientro al lavoro dalla maternità possa

tipi di genere. Nel corso del 2022 è stata realizzata una settimana dedicata specificamente alle studentesse, dal titolo "**Tutti uguali, tutti diversi**", nell'ambito del Progetto CusMiBio (Centro Università degli Studi di Milano – Scuola per la diffusione delle Bioscienze) del COSP, finalizzata a promuovere l'interesse delle ragazze per i corsi di studio di area STEM. All'attività, che ha avuto luogo nel mese di giugno 2022, hanno partecipato 24 studentesse di quarta superiore provenienti da licei e istituti superiori lombardi.

Sempre al fine di promuovere e integrare i temi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nella progettazione ed erogazione dei programmi didattici, è stato istituito nel 2022 un insegnamento a carattere inter-multi disciplinare accessibile a tutti i corsi di studio sulle pari opportunità e la valorizzazione delle differenze.

Il corso "**Gli strumenti delle parità di genere**" intende fornire a studenti e studentesse le competenze per individuare criticamente le problematiche sottese all'effettiva garanzia del principio di parità di genere e conseguentemente per conoscere e fare propri gli strumenti tesi al loro superamento, concorrendo alla costruzione di una maggiore e più solida consapevolezza. Il programma del corso prevede l'approfondimento delle problematiche sottese alla effettiva garanzia e implementazione del principio di uguaglianza di genere nei diversi settori di interesse: nella conciliazione fra vita professionale e personale, nella rappresentanza politica femminile, nel linguaggio, nel mondo economico-apicale, del lavoro, nella medicina, nella famiglia e nelle università.

costituire un momento critico nella carriera delle giovani scienziate, soprattutto se non ancora strutturate con un contratto a tempo indeterminato. Infatti, la mancanza o lo scarso sostegno in questa delicata fase della carriera è una delle cause del drop

out delle giovani ricercatrici che porta al fenomeno della leaky pipeline (i.e., “tubo che perde” delle carriere accademiche) con una possibile dispersione di talenti e un importante ritardo nel loro inserimento in ruolo. Con questa policy l’Ateneo intende incoraggiare e sostenere le giovani ricercatrici non strutturate motivate a **continuare la ricerca in accademia**.

L’attività scientifica sulle tematiche dei diritti fondamentali e dell’uguaglianza vede impegnati tutti i Dipartimenti di Ateneo,

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

GENDERS nasce nel **1995** all’interno della Facoltà di Scienze Politiche, con la denominazione “Centro Studi e Ricerche Donne e Differenze di Genere”. Dal 2006 è diventato un organismo interdipartimentale composto da dipartimenti appartenenti a discipline sia SSH (Social Sciences and Humanities) che STEM (Science, Technology, Engineering, and Mathematics).

Nel **2006**, anno in cui è diventato un centro di ricerca interdipartimentale, il Centro ha aperto una nuova sezione su Genere 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).

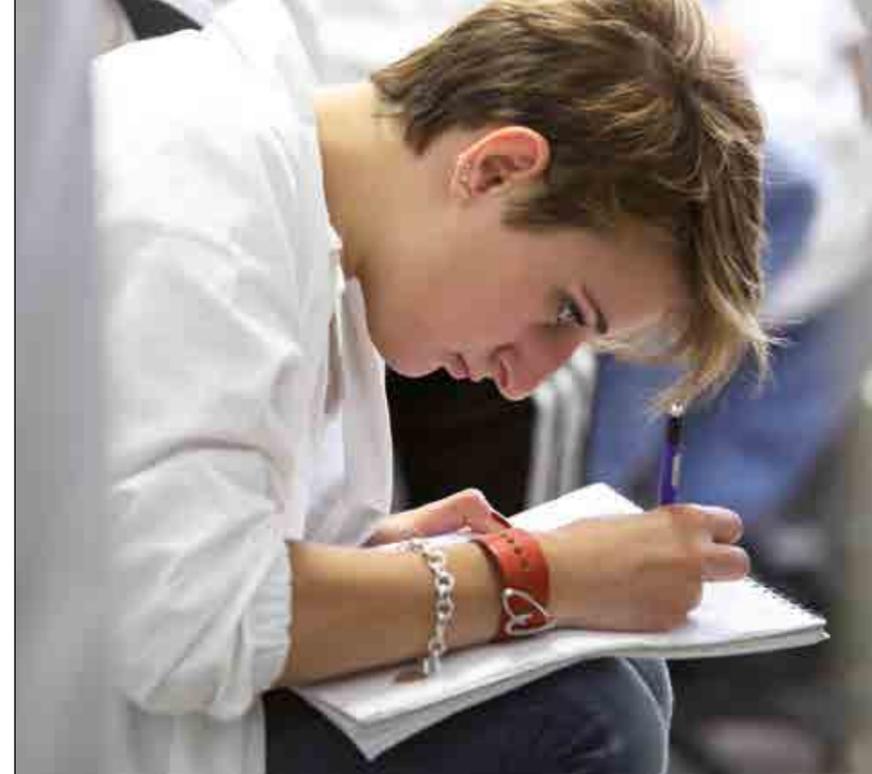
In particolare, il progetto **STAGES** è stato concepito con l’obiettivo avviare strategie di cambiamento strutturale per affrontare da una prospettiva integrata il problema della disuguaglianza di genere nella scienza, coinvolgendo il management delle risorse umane degli istituti di ricerca e assumendo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

attività in ricerche di particolare innovazione e rilevanza su scala nazionale e internazionale, svolte anche nell’ambito di centri di ricerca e in collaborazione con altri Atenei. Queste attività sono dimostrate dai **prodotti di ricerca** e, in particolare, dalle **pubblicazioni**. L’Ateneo vanta infatti un’ottima produttività scientifica di livello sia nazionale che sovranazionale, che si articola in lavori monografici, contributi in volume e saggi su riviste scientifiche di settore.

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”.

Nel triennio 2020-2022 il CRC è stato molto attivo rispetto alla promozione della dimensione di genere nelle attività di ricerca. Ciò si è tradotto in numerose pubblicazioni su genere, diversità e intersezionalità dei membri del CRC e in diversi progetti finanziati: “Integrating gender in precision medicine” (2020-22); “NoVaMigra - Norms and Values in the European Migration and Refugee Crisis” (2018-21); “CENTRA, Il controllo economico non ti rende autonoma” (2019-20). Al centro del CRC sono state anche le attività di disseminazione e comunicazione, in ambito accademico (partecipazione e/o organizzazione di convegni e seminari nazionali e internazionali), sia in contesti esterni all’università.

Dal **2020** GENDERS è uno dei due centri di ricerca italiani a essere entrato nella rete internazionale RINGS - Research Association of Institutions of Advanced Gender Studies.



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

Nel corso degli anni, GENDERS ha consolidato la sua attenzione alla ricerca multidisciplinare anche sulla spinta del sempre maggiore interesse alla dimensione di genere da parte delle istituzioni europee. L’esperienza di collaborazioni di ricerca nell’ambito di progetti locali, nazionali ed europei dimostra un consolidato posizionamento all’interno di reti (accademiche e non) impegnate nella ricerca di genere e femminista e nella promozione della parità di diritti.

GENDERS è stato rinnovato a dicembre **2022** per un ulteriore triennio con un nuovo Comitato di indirizzo.

Centro interuniversitario Culture di genere¹⁵

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

Per il prossimo mandato, in linea con la *Gender Equality Strategy 2020-2025* e con la *European Research Area Policy Agenda 2022-2024*, GENDERS si propone di:

- aprire gli studi di genere includendo e considerando le intersezioni con altre categorie di diversità e potenziali motivi di discriminazione, come l’etnia, l’età, la disabilità e l’orientamento sessuale;
- incoraggiare studenti e studentesse, così come ricercatori e ricercatrici in formazione, di discipline sia STEM che SSH, ad approcciare e approfondire la ricerca di genere e intersezionale;
- consolidare in Horizon Europe le attività di ricerca svolte nell’ambito dei programmi quadro FP7 e Horizon 2020, il profilo internazionale acquisito (ruolo di autorevole riferimento tra gli atenei europei; network con università internazionali; stabile interlocuzione con la CE) e il ruolo di avanguardia nel campo della ricerca su genere e intersezionalità in Italia;
- promuovere una ricerca di genere di frontiera, anche attraverso il rafforzamento della cooperazione tra università ed enti di ricerca a livello sia nazionale che transnazionale, anche attraverso la rete RINGS - Research Association of Institutions of Advanced Gender Studies;
- comunicare e disseminare i principali risultati delle ricerche portate avanti all’interno del CRC, attraverso sia pubblicazioni scientifiche e partecipazione a seminari e convegni accademici, sia organizzazioni di momenti di confronto con attori e istituzioni presenti sul territorio.

Bocconi, Politecnico di Milano, Università di Lingue e comunicazione IULM). Sin dalla sua costituzione, collabora alle attività del Centro una Associazione di promozione della parità di genere attiva sul territorio milanese.

¹⁵ Culture di genere
- Centro di ricerca
interuniversitario Culture
di genere

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)¹⁶

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, sensibi-

lizzazione e disseminazione di eventi sul territorio, costituzione di un osservatorio internazionale sulle legislazioni esistenti in materia, nonché promozione e valorizzazione di best Practice.

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

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.

L'Osservatorio è stato fondato in collaborazione con il Tribunale di Milano, la Casa di Accoglienza delle Donne Mal-

trattate di Milano e Cairo Editore, e nel corso dei suoi primi anni di attività sono stati stipulati ulteriori accordi di collaborazione con il Tribunale di Reggio Calabria, Auser e le Università Cà Foscari di Venezia e l'Università degli Studi di Pavia.

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 antiviolenza e della comunicazione. In aggiunta, nel novero delle attività dell'Osservatorio sono state sviluppate anche quelle a carattere divulgativo nelle Scuole medie e superiori, dove sono stati tenuti già numerosi incontri di sensibilizzazione del fenomeno in tutte le sue tragiche declinazioni.

CONTRASTO ALLA SEGREGAZIONE VERTICALE E ORIZZONTALE

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 con-

correnti 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".

Contrastare la 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, oltre

¹⁵ *Culture di genere - Centro di ricerca interuniversitario Culture di genere*

¹⁶ <https://unire.unimib.it/>

a numerosi convegni, iniziative per di tipo formativo/culturale, seminariale e di orientamento per combattere gli stereotipi di genere.

Tra le molteplici attività va menzionato il progetto **“Percorso per le competenze trasversali e l’orientamento”** (PTCO) dedicato alle Scuole sui temi del gender gap, per attuare azioni di concreta sensibilizzazione per gli Istituti Superiori volte a contrastare gli stereotipi di genere. Il progetto, gestito dal COSP di Ateneo, nel 2022 ha realizzato una settimana specificatamente dedicata alle studentesse, **“Tutti uguali, tutti diversi”** per promuovere l’interesse delle ragazze per i corsi di studio di area STEM. Inoltre, dal 2009 l’evento annuale internazionale di divulgazione scientifica **UniStem Day, conoscenza e innovazione** – dedicato agli studenti e alle studentesse delle scuole superiori – 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.

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,



za, 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

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 Rettoriale 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.

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

Nel **“Codice per la tutela della dignità e del benessere delle persone nell’organizzazione”**, emanato con Decreto Rettoriale 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.

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 formazio-

ne 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 Ateneo¹⁷ 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.

Nel giugno 2022 il Comitato, giunto a naturale scadenza, è stato ricostituito. Alla più generale mission sopra citata, il programma delle azioni per il triennio 2022-2025 prevede un percorso suddiviso nelle fasi: ascoltare, dialogare, costruire.

Il progetto, denominato Open CUG, accompagnerà il triennio del mandato e verrà declinato in azioni come segue:

- [momento di dialogo pubblico su base semestrale in Ateneo](#), su tematiche di interesse per il benessere della comunità accademica che saranno definite all'interno del CUG con le varie componenti rappresentate (tra le tematiche di competenza del CUG: diversity/inclusion, violenza e mobbing, tematiche di genere, tutela dei diritti), aperto a tutto il personale, in cui verrà presentato un argomento e saranno attivati dei tavoli di lavoro – che funzioneranno come audit informali - in cui il personale discuterà delle proposte che verranno poi riassunte al termine di ogni incontro in maniera che il CUG possa fare tesoro di quanto discusso e valutare nel proprio mandato delle azioni specifiche che tengano conto delle necessità raccolte con metodo bottom up.
- terminata la fase di ascolto il CUG procederà ad elaborare [proposte mirate a rispondere ai bisogni emersi,](#)

[dando voce, di volta in volta ai soggetti interessati dalle singole azioni](#). Ove utili per il tipo di azioni promosse, saranno organizzati incontri aperti per discutere preliminarmente le iniziative che si intendono intraprendere.

- [Le proposte potranno includere la creazione di buone prassi e si farà particolare attenzione alla disseminazione delle azioni portate avanti](#), perché possano rappresentare nuove opportunità a disposizione dell'intera comunità. Saranno organizzati con le strutture Dipartimentali e gli uffici UNIMI incontri ad hoc per presentare i lavori eseguiti.

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/la Consigliere/a di parità territorialmente competente per lo scambio di informazioni e buone prassi, la realizzazione di accordi di cooperazione, di iniziative e progetti condivisi in ambiti specifici.

Il Comitato Unico di Garanzia dell'Università degli Studi di Milano ha una composizione paritetica, ovvero è formato da un/a componente e un/a supplente designato/a 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 tecnico, amministrativo e bibliotecario.

Azioni realizzate dal CUG¹⁸

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, monitoraggio e indicazioni su: Pola (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

¹⁷ 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

¹⁸ A cura del CUG

Centralità della componente studentesca

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 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 studenti e studentesse** 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** e il **Garante degli studenti e delle studentesse e dottorandi/e**, una figura istituzionale dotata di imparzialità ed indipendenza di giudizio, che promuove il dialogo diretto tra la componente studentesca e il personale docente e ricercatore, vigila sul rispetto del regolamento, raccoglie denunce o segnalazioni e sollecita miglorie 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.

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

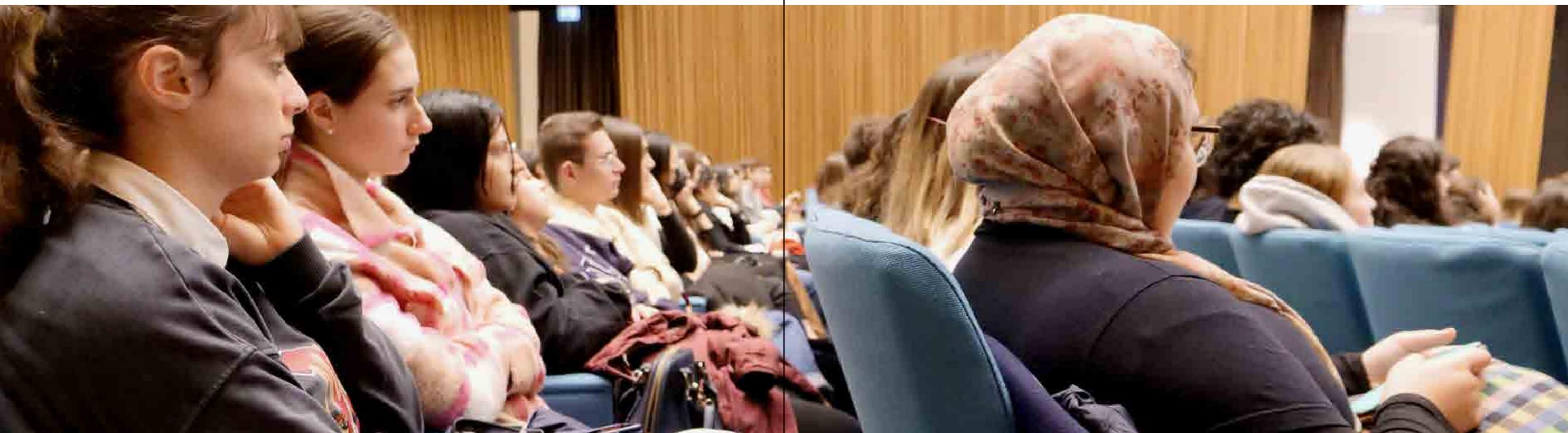
Nel biennio 2016-2018 la discussione e la mozione sulla carriera Alias ha avuto luogo nella **Conferenza degli Studenti**, presentata al Senato Accademico nella seduta del mese di giugno 2018.

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.

Nel corso del 2022 è iniziato un percorso, fortemente dialogico e collaborativo fra tutte le componenti universitarie, per giungere ad una revisione e ad un aggiornamento del Regolamento, per renderlo maggiormente rispondente alle nuove esigenze nel tempo emerse e ad una più recente visione culturale del tema.





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 6 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 Schlein
- "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

- Introduzione nel sito Università Statale di Milano delle sezioni Parità di genere, orientamento e identità sessuale, "Genere e Linguaggio", nelle quali si afferma la necessità del linguaggio inclusivo perché, leggiamo:
 - "Attraverso la lingua e il linguaggio si affermano modelli e comportamenti e si trasmettono diversità e disuguaglianze sociali. Oltre a contribuire all'affermazione delle identità individuali e collettive, le parole sono un mezzo molto potente per nascondere o svelare intere realtà, per negare o affermare i diritti". (17 marzo 2021)
- Formazione gratuita di "stand up- contro le molestie nei luoghi pubblici" con hollaback (un'associazione nata dall'esigenza di condivisione e supporto di alcune donne a seguito di molestie subite). (28 marzo 2021)
- Evento "Sono solo complimenti" sulle molestie e la violenza di genere verbale con @catcallsofme. (21 giugno 2021)
- Eventi per l'intera giornata sulla discriminazione di genere: "dalla discriminazione al sessismo nelle lingue e nel linguaggio" presieduto da Houda Latrech con Amelie Puglia, Marta Carmanti, Ilaria Legori, Ekaterina Schachenva; "violenza verbale e fisica" presieduto da Alessia Consiglio con Mila Greta Maderna, Diana Noveletto; "Sessismo e antisessismo nella contemporaneità" presieduto da Giulia Gelmetti con Annalisa Conti, Lucia Vella, Giulia Perelli; "Linguaggio sessista e discriminatorio" presieduto da Sofia Lawrence con Valentina Carolone, Sara di Giovanni, Giulio Carzaniga; "Inclusione ed esclusione: parole ed immagini" presieduto da Martina Pedrazzoli con Sara Cimpanelli e Lorenzo Ricotti; Tavola rotonda di confronto con Elisa Alberani, Monica Barsi, Beatrice del Bo, Costanza Nardocci. (9 luglio 2021)
- Incontro "No gender gap" con la partecipazione dell'assessora al comune di Milano Gaia Romani, della consigliera al comune di Firenze Laura Sparavigna e dell'ex viceministro dell'economia Antonio Misiani. I principali temi analizzati sono stati: la tampon tax e la parità salariale. (15 novembre 2021)
- Raccolta dati e diffusione di un questionario anonimo allo scopo di comprendere se l'Università venga percepita come luogo sicuro per chiunque, sulla pagina Instagram @studenti_indipendenti_statale. (26 novembre 2021)
- Diffusione di materiale informativo sull'AIDS e l'HIV, distribuito da Studenti Indipendenti Statale. (1° dicembre 2021)

2022

- Realizzazione di un'esposizione artistica studentesca dal titolo "Scatenarsi", in occasione dell'8 Marzo. Il tema riguarda il corpo in tutte le sue declinazioni e intende analizzare l'uso dell'arte come strumento di lotta per svincolarsi dalle catene che sessualizzano, maltrattano e strumentalizzano i corpi. Le opere esposte sono frutto della creatività e dell'urgenza di farsi sentire di studenti di Filosofia, Storia dell'arte, Fotografia, Grafica d'Arte. Il progetto collettivo si focalizza sul bisogno delle studentesse di vivere in prima persona l'università come luogo di autodeterminazione e come spazio libero e sicuro. L'esposizione si è svolta dal 7 al 18 marzo 2022 in Via Noto 8, Polo di Beni culturali. Giovedì 10 marzo 2022 si è svolta l'inaugurazione della mostra, con le attiviste Luce Scheggi e Iman Scriba. (Marzo 2022)
- Incontro "La lingua inclusiva: storia, analisi e prospettive" con la partecipazione della prof.ssa Vera Gheno docente di sociolinguistica presso UniFi, del prof. Francesco Dedè docente di linguistica generale presso UniMI e della prof.ssa Francesca Poggi docente di filosofia del diritto presso UniMi. I temi dibattuti sono stati: la lingua inclusiva, il genere grammaticale e l'utilizzo di nuovi segni grafici per la neutralizzazione come schwa e asterisco. (11 aprile 2022)
- Incontro formativo di sensibilizzazione su Vulvodinia, Endometriosi e neuropatie del pudendo. Evento organizzato da Studenti Indipendenti Statale, alla presenza di ospiti: Dott.ssa Silvia Carabelli - comitato @vulvodinianeuropatiapudendo, Dott. Filippo Murina - Ginecologo, Dott.ssa Chiara Marra - Ginecologa, Dott. Stefano Jann - neurologo, Camilo Villagran - @chisicuradite. (9 maggio 2022 nella sede di Festa del Perdono)
- Inclusione all'interno del programma politico delle elezioni studentesche del maggio 2022 dei bagni gender fluid.
- Contrasto tramite campagna mediatica alla decisione del MIUR di impedire la candidatura al CNSU di Samuele Appignanesi, se non con l'utilizzo del suo dead name.
- Partecipazione e sostegno al Pride Month di Milano e invito, tramite post pubblicato sulla pagina Instagram "unisi_unimi", alle associazioni e liste studentesche, alle studentesse e agli studenti ai docenti e al personale della Statale di partecipare in un unico spezzone alla parata di sabato 2 luglio 2022. (23 giugno 2022)
- Post informativo riguardo la sentenza della U.S. Supreme Court del 24 giugno 2022. Approfondimento del caso Roe v. Wade e della storia del diritto all'aborto negli USA e in Italia, pubblicato sulla pagina Instagram "unisi_unimi". (29 giugno 2022)
- Post informativo riguardo l'approvazione della legge sulla libertà sessuale "Solo si es si" da parte del parlamento spagnolo, pubblicato sulla pagina Instagram "unisi_unimi". (10 settembre 2022)
- Pubblicizzazione della Giornata della parità del 12 settembre 2022.
- Evento "La violenza contro le donne in Italia: interventi e pratiche" moderato da Chiara Bugatti con ospite Caterina Peroni e Anna Gadda (progetto Viva), Carlotta Cossutta (Non una di meno Milano). (21 novembre 2022)
- Incontro sul diritto all'aborto "Corpo mio, decido io" con la partecipazione della prof.ssa Costanza Nardocci, della dott.ssa Silvana Agatone presidente di "Laiga 194", di Ginevra Falciani attivista di "Laiga 194" e dell'avv. Giulia Crivellini co-founder di "Libera Di Abortire". (24 novembre 2022)

- Evento nella sede di Via Festa del Perdono "La casa di accoglienza delle donne maltrattate: chi sono? Di cosa si occupano?", moderato Chiara Bugatti con ospite operatore Cadmi (non inseriamo il nome per una questione di sicurezza). (24 novembre 2022)
- Realizzazione di un video in ricordo di 52 vittime di femminicidio per la giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne. Il video è stato accompagnato da un post riguardante il codice rosso e i femminicidi. Entrambi sono stati pubblicati sulla pagina Instagram "unisi_unimi". (25 novembre 2022)



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 **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 allocate al **piano welfare** rivolte alla comunità accademica (e non solo al personale dipendente), 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** e i **centri estivi** per il personale di ruolo e non, per assegnisti/e, dottorandi/e, specializzandi/e;
- il contributo a supporto delle **spese scolastiche e universitarie, libri di testo, trasporto e baby-sitting** per i figli del personale dipendente;
- 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**.





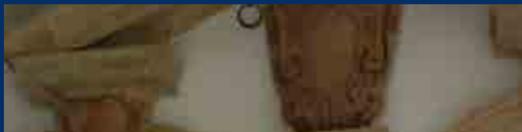
Indice delle figure

Figura 1 - Storico percentuali immatricolati donne – Confronto Italia.....	28
Figura 2 - Distribuzione iscritti/e per area di studio e genere, confronto Italia - a.a. 2021/22	29
Figura 3 - Distribuzione iscritti/e per tipo corso e genere, confronto Italia - a.a. 2021/22.....	29
Figura 4 - Serie storica componente studentesca per genere – Confronto Italia 2012/13-2021/22	30
Figura 5 - Percentuale di classi di laurea segregati (a prevalenza* maschile, femminile, o neutri rispetto al genere), UniMi - a.a. 2021/22	30
Figura 6 - Distribuzione iscritti/e per provenienza geografica, UniMi - a.a. 2021/22	31
Figura 7- Percentuale di studenti/studentesse in programmi di studio internazionali, UniMi - a.a. 2015/16-2021/22	31
Figura 8 - Composizione dei laureati per genere, UniMi – anno solare 2021	32
Figura 9 - Percentuale laureati/e in corso, UniMi – anno solare 2021	32
Figura 10 - Serie storica del voto medio laureati/e per genere, UniMi - anni solari 2017-2021.....	32
Figura 11 - Serie storica del voto medio di laurea (lauree triennali) per genere, UniMi - anni solari 2017-2021	32
Figura 12- Serie storica del voto medio di laurea (lauree ciclo unico) per genere, UniMi - anni solari 2017-2021	32
Figura 13 - Serie storica del voto medio di laurea (lauree magistrali) per genere, UniMi - anni solari 2017-2021	32
Figura 14 - Serie storica del ritardo medio di laurea per genere, UniMi - anni solari 2017-2021	33
Figura 15 - Serie storica del ritardo medio di laurea (Lauree triennali) per genere, UniMi - anni solari 2017-2021	33
Figura 16 - Serie storica del ritardo medio di laurea (Lauree ciclo unico) per genere, UniMi - anni solari 2017-2021	33
Figura 17 - Serie storica del ritardo medio di laurea (Lauree magistrali) per genere, UniMi - anni solari 2017-2021	33
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.....	34
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.....	34
Figura 20 - Studenti e studentesse con disabilità – A.A. 2022 – 2023 In possesso di almeno una tra le seguenti certificazioni: Riconoscimento dello stato di Handicap ai sensi della legge 104/92 Certificazione di invalidità Civile	35
Figura 21 - Studenti e studentesse in possesso di certificazione DSA ai sensi della legge 170/2010 – A.A. 2022 – 2023.....	35
Figura 22 - Distribuzione iscritti/e ai corsi di dottorato per area di studio, Confronto Italia - a.a. 2021/22...	36
Figura 23 - Serie storica delle iscrizioni ai Dottorati di ricerca per genere, UniMi - aa 2002/03 – 2021/22 ...	37
Figura 24 - Distribuzione iscritti/e ai dottorati di ricerca per genere, Confronto Italia, aa 2002/03 – 2021/22	37
Figura 25 - Quota percentuale delle dottoresse di ricerca, Confronto Italia, anni solari 2018-2021.....	37
Figura 26 - Storico percentuale delle dottoresse di ricerca, Confronto Italia, anni solari 2001-2021.....	38
Figura 27 - Distribuzione dottori/dottoresse di ricerca per settori di studio e genere, UniMi – anno solare 2021	38

Figura 28 - Serie storica delle iscrizioni alle scuole di specializzazione per genere, UniMi - aa 2001/02 - 2020/21	40
Figura 29 - Distribuzione iscritti alle scuole di specializzazione per genere, Confronto Italia, aa 2001/02 - 2020/21	40
Figura 30 - Serie storica delle iscrizioni ai Master di I e II livello per genere, UniMi, aa 2002/03 - 2021/22	41
Figura 31 - Distribuzione iscritti ai Master per genere, Confronto Italia, a.a 2002/03 - 2021/22	41
Figura 32 - Composizione personale docente per genere e ruolo, UniMi - anno solare 2021	42
Figura 33 - Serie storica percentuale donne per ruolo, UniMi - anni solari 2012-2021	43
Figura 34 - Serie storica personale docente e ricercatore GRADE A, UniMi - anni solari 2012-2021	43
Figura 35 - Serie storica personale docente e ricercatore GRADE B, UniMi - anni solari 2012-2021	43
Figura 36 - Serie storica personale docente e ricercatore GRADE C, UniMi - anni solari 2012-2021	44
Figura 37 - Distribuzione personale per genere e fasce di età, Confronto Italia - anno solare 2021	44
Figura 38 - Età media per genere e ruolo del personale docente e ricercatore, UniMi - anno solare 2021	34
Figura 39 - Percentuale di donne PO per Area scientifico-disciplinare, Confronto Italia, anno solare 2021	45
Figura 40 - Percentuale di donne PA per Area scientifico-disciplinare, Confronto Italia, anno solare 2021	46
Figura 41 - Percentuale di donne RU+RTD per Area scientifico-disciplinare, 2021	46
Figura 42 - Distribuzione docenti I Fascia per Field of Research and Development, Confronto Italia - anno solare 2021	47
Figura 43 - Storico Rapporto di Femminilità UniMi per area scientifico disciplinare - Ruolo PO 2016-2021	48
Figura 44 - Storico Rapporto di Femminilità UniMi per area scientifico disciplinare - Ruolo PA 2016-2021	48
Figura 45 - Storico Rapporto di Femminilità UniMi per area scientifico disciplinare - Ruolo delle Ricercatrici a tempo indeterminato 2021	49
Figura 46 - %Grade A sul totale del personale docente e ricercatore, Confronto Italia - anno solare 2021	49
Figura 47 - Fish Diagram - Distribuzione per genere in una tipica carriera accademica (Tutte le aree di studio), UniMi, a.s. 2015- 2021	50
Figura 48 - Fish Diagram - Distribuzione per genere in una tipica carriera accademica (Aree STEM), UniMi, anni solari 2015 - 2021	50
Figura 49 - Glass Ceiling Index (GCI), Confronto Italia - anni solari 2015 e 2021	51
Figura 50 - Passaggio di ruolo: distribuzione per genere del personale docente e ricercatore, per ruolo giuridico di provenienza e destinazione - anno solare 2022	51
Figura 51 - Distribuzione per genere del personale docente e ricercatore per ruolo giuridico di provenienza e destinazione da RD a PA e per Area Disciplinare - anno solare 2022	51
Figura 52 - Distribuzione per genere del personale docente e ricercatore per ruolo giuridico di provenienza e destinazione da RU a PA e per Area Disciplinare - anno solare 2022	52
Figura 53 - Distribuzione per genere del personale docente e ricercatore per ruolo giuridico di provenienza e destinazione da PA a PO e per Area Disciplinare - anno solare 2022	52
Figura 54 - Percentuale di docenti che hanno conseguito l'abilitazione scientifica nazionale alle funzioni di professore universitario di prima e seconda fascia - anno solare 2022	53
Figura 55 - Regime impiego donne/uomini, UniMi - anno solare 2021	53
Figura 56 - Composizione per genere delle commissioni di concorso 2015-2022	53
Figura 57 - Progetti finanziati con bandi nazionali e internazionali, UniMi, anni solari 2016 - 2021	54
Figura 58 - Ripartizione(%) finanziamenti per settore ERC, UniMi, anni solari 2016 - 2021	54
Figura 59 - PI per settore ERC, UniMi, anni solari 2016 - 2021	54

Figura 60 - Tesi di Laurea per genere relatore, UniMi, anni solari 2016-2021	55
Figura 61 - Composizione % PTAB (a tempo indeterminato e determinato) per genere e area funzionale, Confronto Italia, anno solare 2021	55
Figura 62 - Storico PTAB (a tempo indeterminato e determinato) per genere e area funzionale, UniMi, anni solari 2019-2021	56
Figura 63 - PTAB di ruolo, Forbice delle carriere, UniMi, anni solari 2017-2021	56
Figura 64 - Composizione del PTAB per categoria e genere, anno solare 2021	57
Figura 65 - Età media del personale tecnico-amministrativo per genere e categoria, anno solare 2021	57
Figura 66 - Distribuzione PTAB per categoria, fasce di età e genere, UniMi, anno solare 2021	57
Figura 67 - Composizione %PTAB per genere e titolo di studio, UniMi - anno solare 2021	57
Figura 68 - Composizione %PTAB per genere e tipologia contrattuale, UniMi - anno solare 2021	58
Figura 69 - Storico composizione %PTA per genere e regime d'impiego, UniMi, anni solari 2019-2021	58
Figura 70 - Composizione %PTAB per genere e fasce di anzianità, UniMi - anno solare 2021	58
Figura 71 - Composizione %PTAB per genere, categoria e fasce d'anzianità aziendale, UniMi - anno solare 2021	59
Figura 72 - Numero di giorni medi di assenza per genere e per causa dell'assenza, UniMi - anno solare 2021	59
Figura 73 - Indice di compensazione (assunti/cessati) per genere e per categoria, UniMi - anno solare 2021	60
Figura 74 - Indice di turnover complessivo per genere e per categoria, UniMi - anno solare 2021	60
Figura 75 - Numerosità degli incarichi per le Posizioni Organizzative di categoria C e D, UniMi, anni solari 2019 - 2021 - in valori assoluti	61
Figura 76 - Numerosità degli incarichi per le Posizioni Organizzative di categoria C e D, UniMi, anni solari 2019 - 2021 - in valori percentuali	61
Figura 77 - Posizioni Organizzative di categoria C e D raggruppate per importo, UniMi, anni solari 2019 - 2021 - in valori assoluti	61
Figura 78 - Posizioni Organizzative C e D raggruppate per importo, UniMi, anni solari 2019 - 2021 - in valori percentuali	61
Figura 79 - Indennità di posizione (Cat. EP), UniMi, anni solari 2019 - 2021 - in valori assoluti	62
Figura 80 - Indennità di posizione (Cat. EP), UniMi, anni solari 2019 - 2021 - in valori percentuali	62
Figura 81 - Indennità di posizione (Cat. EP) raggruppate per importo, UniMi, anni solari 2019 - 2021 - in valori assoluti	62
Figura 82 - Indennità di posizione (Cat. EP) raggruppate per importo, UniMi, anni solari 2019 - 2021 - in valori percentuali	62
Figura 83 - Composizione di genere nella governance di Ateneo, UniMi - anno solare 2022	63
Figura 84 - Composizione di genere emeriti/emerite di Ateneo per genere e facoltà, UniMi - 1984-2022	64
Figura 85 - Composizione di genere emeriti/emerite di Ateneo per genere e anno, UniMi - 1984-2022	64
Figura 86 - I/le destinatari/e delle politiche di conciliazione vita-lavoro e le modalità di erogazione dei contributi	74
Figura 87 - N. piani di telelavoro attivi per genere e categoria	78
Figura 88 - N. piani attivi per % di prestazione lavorativa	78
Figura 89 - N. piani attivi per struttura	78
Figura 90 - N. piani attivi per Aree	78
Figura 91 - Distribuzione orari di lavoro per rapporto di lavoro e genere	79
Figura 92 - Riepilo per anno e genere	79

Bilan-
cio di-
Gene-



Bilan-
cio di-
Gene-

Bilan-
cio di-
Gene-

Università degli Studi di Milano



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI MILANO