

UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI MILANO

Bilancio di Genere 2024

A Bianca Beccalli, 1938-2024

*Pioniera degli Studi di genere
e delle politiche di pari opportunità
in Statale e in Italia.*

Indice

<i>Presentazione</i>	7
1. <i>Il Bilancio di Genere della Statale</i>	11
2. <i>Il contesto normativo</i>	13
2.1. Quadro di riferimento internazionale ed europeo	13
2.2. Quadro di riferimento nazionale	15
2.3. Disciplina interna all'Ateneo e gli Organi e le figure a tutela dell'uguaglianza	18
2.4. Ulteriori atti di disciplina interna dell'Ateneo in tema di uguaglianza e parità di genere	20
3. <i>Analisi di contesto</i>	23
3.1. Componente studentesca – corsi di studio	24
3.2. Componente studentesca – corsi post-laurea	32
3.3. Docenti e Ricercatrici / Ricercatori	38
3.4. Personale Tecnico, Amministrativo e Bibliotecario (PTAB)	52
3.5. Incarichi Istituzionali e di Governo	62
3.6. Composizione di genere emeriti/emerite di Ateneo 1984-2024	63
4. <i>Obiettivi strategici e operativi di uguaglianza di genere</i>	65
4.1. Piano Azioni Positive	65
4.2. Gender Equality Plan 2022-2024	66
5. <i>Azioni per la parità di genere e l'inclusione</i>	69
5.1. Progetto Musa e Human Hall	69
5.2. Conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio	70
5.3. Benessere Organizzativo	78
5.4. Il genere nel linguaggio amministrativo e nella comunicazione istituzionale	84
5.5. Il genere nella didattica e nelle attività formative e di sensibilizzazione pubblica	85
6. <i>Ciclo Bilancio di genere e ciclo Bilancio di Ateneo</i>	107
<i>Indice delle figure</i>	109

Presentazione

Il Bilancio di genere, quest'anno giunto alla sesta edizione, si è ormai affermato come un irrinunciabile strumento per promuovere una effettiva parità di genere.

Esso non presenta solo l'analisi del contesto di Ateneo, i risultati e gli impatti delle nostre politiche sull'egualianza di genere, ma ci consente di mettere a fuoco criticità esistenti – e resistenti dovremmo aggiungere – permettendoci di programmare le necessarie strategie di miglioramento.

Mi preme sottolineare un significativo dato di contesto. La parità di genere in Statale non è mai stata un semplice adempimento, richiesto come è noto a più livelli in sede nazionale ed europea, ma un caposaldo della sua identità culturale, ancor prima che formativa e scientifica, al centro dell'azione strategica dell'Ateneo da oltre quarant'anni. Un primato tanto più autorevole perché non esclusivamente circoscritto al tema pur centrale della parità di genere, ma ampliato a tutto il ricchissimo ambito dei diritti e dell'inclusione. Un impegno sistemico, sostanziato da una pluralità di misure e iniziative, che hanno come fine comune quello di rendere l'Università un luogo di inclusione, ma anche di diffondere all'esterno una cultura della parità, favorendo un cambiamento nella società stessa.

Abbiamo sicuramente, come Università Statale di Milano, una meritata reputazione nazionale in questo campo: motivo di orgoglio ma anche fonte di grande responsabilità, di aspettative che non devono andare deluse. Soprattutto oggi, in un clima nel quale in molti casi la sfera dei diritti pare caratterizzata da dinamiche contraddittorie, tra repentini avanzamenti e preoccupanti regressioni, anche nello scenario internazionale.

Le pagine che seguono raccontano una realtà molto ricca di iniziative: il tema della parità di genere è stato oggetto di numerosi progetti di didattica, ricerca e

terza missione, di numerose campagne di *advocacy*, in uno sforzo comune e condiviso, sostenute da strutture e gruppi di riferimento che dimostrano grande capacità progettuale, organizzativa e di coordinamento. Va menzionata in particolare la Rete dei referenti dipartimentali per le politiche di genere, formalizzata nel 2021 e che da allora ha varato molte iniziative e implementato un sistema di coordinamento interdipartimentale molto efficace, funzionale alla promozione della cultura dell'inclusione dentro e fuori dall'ateneo, così come l'Ufficio parità di genere che garantisce un essenziale supporto tecnico scientifico alla messa a terra di tutte le progettualità.



Costante e sempre nutrita è stata ed è la partecipazione dimostrata dalla componente studentesca: non solo espressa con il supporto alla stesura del Bilancio di genere fornito dai rappresentanti e delle rappresentanti, ma più in generale evidenziata dall'interesse proattivo per ogni iniziativa collegata alle tematiche di genere.

Le azioni svolte sono state sviluppate mettendo in primo piano la collaborazione con altri atenei, enti ed organizzazioni, nella consapevolezza che solo in uno sforzo comune, si possano sviluppare progettualità di sistema, realmente capaci di incidere e di promuovere il cambiamento. Si inserisce in questo quadro il Centro interuniversitario Culture di Genere, coordinato dalla Statale, così come i numerosi protocolli firmati con il Comune di Milano, e la partecipazione alla rete UniRE.

Tra le progettualità più recenti segnalò le iniziative messe in atto per dare un concreto segnale della nostra presenza a fronte del tragico fenomeno ormai endemico della violenza sulle donne: l'apertura dello sportello "Ad alta voce" volto a dare un supporto concreto alla segnalazione di situazioni di rischio è andata ad affiancare altre e rodiate iniziative, come il nostro Osservatorio contro la violenza di genere, i corsi trasversali sul tema e l'indagine su violenze di genere e atti molesti a sfondo sessuale in ateneo svolta nel 2023.

Le pagine che seguono offrono un panorama indubbiamente ricco, plurale come la Statale, da considerare con attenzione, consapevoli della molta strada ancora da fare insieme, a partire dalla nostra comunità.

La Rettrice
Marina Brambilla



Nota Metodologica

Le figure mostrate nell'analisi di contesto, relative alla componente studentesca, docenti e ricercatori/trici e personale tecnico amministrativo e bibliotecario, sono state estratte dalle banche dati nazionali e ufficiali fino agli anni disponibili alla data di pubblicazione del presente documento, mantenendo omogeneità tra le varie componenti oggetto di studio.

In particolare, per l'analisi della **componente studentesca** gli indicatori sono stati calcolati a partire dagli *open data* disponibili sul sito dell'Ufficio di Statistica del MiUR fino all'anno accademico 2023-2024 e all'anno solare 2023, mentre per i **laureati** si è fatto riferimento alle indagini sul profilo dei laureati fino all'anno 2023 e condizione occupazionale di AlmaLaurea fino all'anno solare 2023.

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 2024 e, laddove non disponibili, sono state utilizzati dati interni all'Ateneo, con aggiornamenti fino all'anno solare 2023.

I dati riferiti al **personale tecnico amministrativo e bibliotecario** sono elaborati a partire dal conto annuale MEF fino all'anno solare 2023 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.

EDIZIONE 2024		
Promotori	Rettore Prorettorato a Legalità, trasparenza e parità dei diritti Direzione Generale	Promotori
Comitato Scientifico	Marilisa D'Amico, Prorettrice delegata a Legalità, trasparenza e parità di diritti Stefania Leone, docente di Diritto costituzionale	Coordinamento e supervisione del processo complessivo
Comitato Operativo	Daniela Falcinelli, Direzione Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane Paola Branchi, Marialuisa Sirabella – Ufficio Politiche di genere Marialuisa De Francesco – Ufficio analisi dati	Coordinamento della raccolta, analisi ed elaborazione dei dati, <i>editing</i> del documento
	IDMGRAPHIC	Progetto e realizzazione grafica

Si ringraziano inoltre tutte le **strutture** dell'Ateneo, la "**Rete referenti per le politiche di genere**" e le componenti delle **Organizzazioni studentesche** per il prezioso contributo fornito all'aggiornamento del presente documento.

1. Il Bilancio di Genere della Statale

Il Bilancio di genere rappresenta uno degli strumenti promossi a livello nazionale e internazionale per affrontare la disparità di genere nell'ottica del **gender mainstreaming**, 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.

Con il **Piano di Azioni Positive** formulato dal CUG e il **Gender Equality Plan 2022-2024**, il Bilancio di genere consente di valutare nel tempo gli effetti delle politiche adottate dall'Ateneo, nonché di orientare le azioni per raggiungere una piena ed effettiva parità tra uomini e donne, gli obiettivi di equità e di pari opportunità nel lavoro, nella ricerca e nello studio, al fine di migliorare il benessere lavorativo e creare un ambiente inclusivo.

Il Bilancio di genere della Statale, giunto alla sua sesta edizione, prende in esame il contesto normativo di riferimento internazionale e nazionale, nonché la disciplina interna dell'Ateneo (cap. 2); le serie storiche della distribuzione di genere della componente studentesca, del personale e degli incarichi istituzionali e di governo sono illustrate nel capitolo 3. Il capitolo 4 descrive gli obiettivi strategici e operativi di uguaglianza di genere, quali il *Gender Equality Plan* e il Piano Azioni Positive (PAP). Le azioni finalizzate alla parità di genere e all'inclusione sono parte del capitolo 5, l'analisi del ciclo Bilancio di genere e ciclo di Bilancio di Ateneo conclude il documento.

Di particolare interesse l'allegato al Bilancio di genere, che ogni anno viene aggiornato dalla **Rete referenti dipartimentali per le politiche di genere**, allo scopo di dare visibilità alle numerose attività e iniziative che hanno luogo nei 31 dipartimenti.

In particolare: gli eventi scientifici, le attività di *public engagement*, le pubblicazioni scientifiche, la ricerca,

i premi e riconoscimenti, gli insegnamenti e l'integrazione della dimensione di genere nelle attività didattiche.



2. Il contesto normativo

2.1. Quadro di riferimento internazionale ed europeo

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

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

considerarsi l'applicazione di tale approccio alle procedure di bilancio.

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

A questo passaggio fondamentale è seguito il richiamo al Bilancio di genere in molteplici atti dell'Unione europea dedicati in senso più generale al tema della parità di genere. Tra le prese di posizione più significative, ci si limita a ricordare la **Risoluzione del 12 marzo 2013 sull'impatto della crisi economica sull'uguaglianza di genere e i diritti della donna (2012/2301(INI))**, che proprio in un momento di fatica economica esortava gli Stati membri ad adottare il *Gender Budgeting*

“Quale strumento per analizzare i programmi e le politiche governativi, i loro effetti sull'assegnazione delle risorse e il loro contributo alla parità tra donne e uomini”

Ancora, la **Risoluzione sull'integrazione della dimensione di genere nei lavori del Parlamento europeo** del 15 gennaio 2019 (2018/2162(INI)) è tornata a chiedere in modo particolare alle istituzioni UE di dotarsi di tale fondamentale strumento, e,





in pari data, la Risoluzione sulla parità di genere e le politiche fiscali dell'Unione europea (2018/2095(INI)) ricorda che

“l'analisi di bilancio fondata sul genere permetterebbe informazioni migliori sull'impatto distributivo degli investimenti pubblici su uomini e donne”

e permetterebbe agli Stati di

“identificare esplicitamente la quota di fondi pubblici destinati alle donne e garantire che tutte le politiche per la mobilitazione delle risorse e l'assegnazione della spesa promuovano l'uguaglianza di genere”.

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

La **Risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021** sulla prospettiva di genere nella crisi COVID-19 e nel periodo successivo alla crisi

(2020/2121(INI)) sottolinea dunque l'esigenza che i principi dell'integrazione della prospettiva di genere e del Bilancio di genere

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

Sulla necessità di migliorare, a livello europeo, le capacità di valersi di tale strumento e, più in particolare, sulla necessità che i piani nazionali di ripresa e resilienza spieghino in che modo le misure proposte dovrebbero contribuire alla parità di genere, si veda poi il **Report della Corte dei conti europea del 2021** “Integrazione della dimensione di genere nel bilancio dell'UE: è tempo di tradurre le parole in azione”. Da ultimo, sulla necessità di integrare in modo più coerente la dimensione di genere e il bilancio di genere in tutti i settori d'intervento della stessa Unione europea, anche la **Raccomandazione al Consiglio sulle priorità dell'UE in vista della 69a sessione della Commissione delle Nazioni Unite sulla condizione femminile del 19 dicembre 2024** (2024/2057(INI)).

2.2. Quadro di riferimento nazionale

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

Lo strumento del **Bilancio di genere** si pone come fondamentale strumento di “racordo” tra queste due declinazioni dell'uguaglianza. Esso consente, infatti, di adottare una “lente” di genere nella valutazione dello stato di attuazione della parità all'interno di una organizzazione. Questa attività di verifica dello status quo e dell'impatto che su di esso abbiano prodotto eventuali misure specificamente adottate consente di reindirizzarle in modo più consapevole e con una maggiore attenzione anche alle ricadute “indirette” che una misura apparentemente neutra potrebbe avere proprio sulla parità di genere. In altre parole, il Bilancio di genere permette di trarre dall'analisi dello stato di attuazione della parità gli elementi conoscitivi indispensabili per ricalibrare le azioni positive che quel contesto fattuale richiede ancora di adottare.

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 eguaglianza.

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**, recante 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 poi con la **Direttiva del Ministero per la Pubblica Amministrazione del 26 giugno 2019**, ove si richiama l'esigenza di promuovere analisi di bilancio in prospettiva di genere e di fare diventare questo strumento una pratica consolidata nelle attività di rendicontazione sociale delle amministrazioni pubbliche.

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

Con il **D.lgs. 12 settembre 2018, n. 116** il bilancio di genere ha trovato poi ulteriore consolidamento quale base informativa essenziale per articolare le politiche pubbliche, e il Governo ha in effetti periodicamente presentato negli ultimi anni un Bilancio di genere,

unitamente ad una relazione di accompagnamento indirizzata al Parlamento.

La promozione della parità di genere ha rappresentato inoltre un “Pilastro” del programma europeo **NextGeneration EU**: per accedere ai fondi del Recovery Fund, gli Stati sono stati chiamati a promuovere l'uguaglianza come azione trasversale alle politiche di ripresa economica, anche attraverso misure di revisione e valutazione della spesa quali il 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. n. 162 del 2021; D.lg. n. 36 del 2022).

In questo più recente contesto normativo, va segnalata l'importanza di quanto stabilito **dall'art. 51-bis del D.L. n. 13 del 2023 (il PNRR-ter)**. La disposizione richiede al Ministro dell'economia e delle finanze, a decorrere dal 2023 (legge di bilancio 2024-2026), di trasmettere alle Camere entro trenta giorni dalla presentazione del disegno di legge di bilancio un **apposito allegato conoscitivo, nel quale si dia evidenza delle spese relative proprio alla promozione della parità di genere attraverso politiche pubbliche**. Il bilancio tematico per genere, dunque, diventa un bilancio **preventivo**, attraverso il quale non ci si limita ad una fotografia retrospettiva, ma si agisce sulle spese di previsione valutandone l'impatto in relazione al genere (da ultimo, cfr. l'Allegato-bis al disegno di legge del bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2025 e bilancio pluriennale per il triennio 2025-2027, presentato il 16 dicembre 2024).

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.

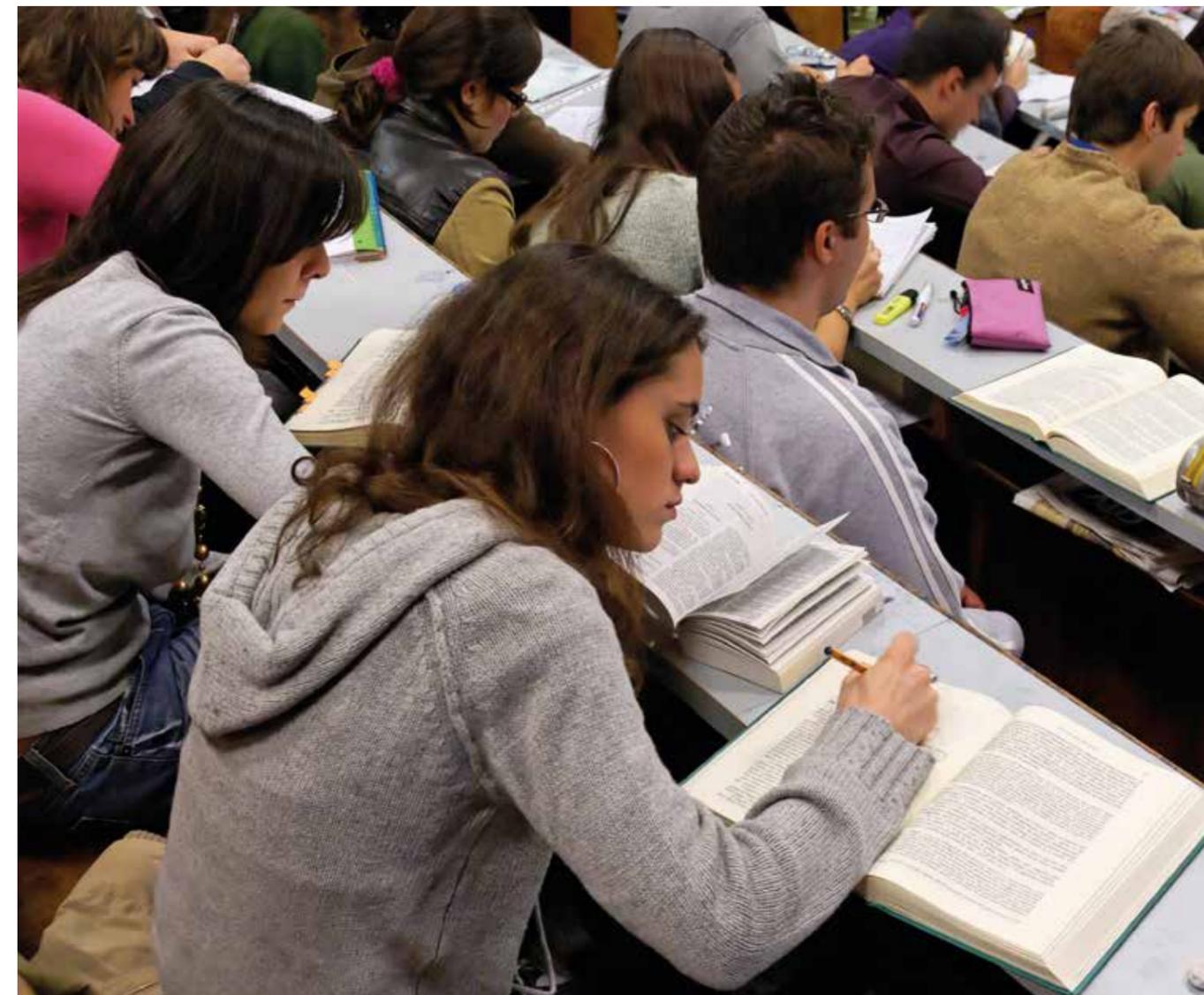
10, lett. q) dà attuazione dell'art. 1, comma 354, della Legge 27 dicembre 2019, n. 160, con il quale, in sede di bilancio previsionale, sono stati stanziati importanti contributi per promuovere l'educazione alle differenze di genere nei corsi universitari. La disposizione attuativa ha previsto che l'importo 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 sostanzialmente 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 (d.m. n. 1059 del 2021), per l'anno 2022 (d.m. n. 581 del 2022) e per l'anno 2023 (d.m. n. 809 del 2023). Si veda però da ultimo la differente formulazione del d.m. n. 1170 del 7 agosto 2024, nella quale è assente il riferimento testuale all'adozione del bilancio di genere ai fini della distribuzione del fondo per incentivare i corsi di studi di genere.

Le Università sono ad ogni modo sollecitate a intervenire dotandosi di un proprio Bilancio di genere; ciò in conformità 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 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 **riequi-**

librare 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”.



2.4. 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 reli-

gione, 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 co-autori, 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 del **Regolamento per l'attivazione dell'identità alias** (introdotto nel 2018 e modificato nel 2023), la cui finalità è di «promuovere il benessere psico-fisico e relazionale delle persone che studiano e che lavorano nell'Ateneo, a qualsiasi titolo facenti parte della comunità universitaria, e di favorire la realizzazione di un ambiente di studio e di lavoro inclusivo, basato sul principio della pari dignità delle persone e sul riconoscimento del diritto all'autodeterminazione di genere».

Il Regolamento in questione prevede una procedura finalizzata alla possibilità, per coloro che abbiano intrapreso un percorso di transizione di genere o che non si riconoscano nell'identità di genere anagrafica, di utilizzare un nome differente rispetto a quello registrato nell'anagrafica dell'Ateneo. Destinatari della misura sono studenti/esse, assegnisti/e, dottorandi/e, specializzandi/e, personale docente e ricercatore, dirigenti, personale tecnico amministrativo e bibliotecario, ma anche quanti e quante a vario titolo, anche occasionalmente, operino nelle strutture dell'Ateneo.

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 iden-

tificativa per la porta dell'ufficio per coloro che lavorano nelle strutture di Unimi.

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):

- 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;
- 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;
- 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

Scopo dell'analisi del contesto è 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 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 intende inoltre 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**).

Infine, una sezione analizza la composizione di genere delle principali **cariche accademiche** a livello centrale e dipartimentale e alla composizione di genere di **emeriti ed emerite** dal 1984.

Dimensioni analizzate



3.1. Componente studentesca – corsi di studio

L'analisi secondo la prospettiva di genere della 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.

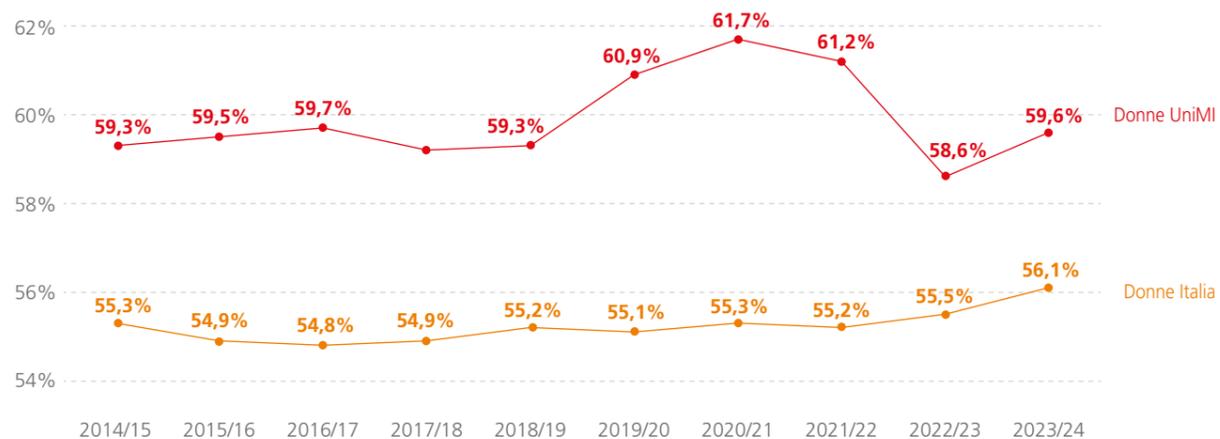
I dati di seguito illustrati possono essere utilizzati come indicatori del fenomeno della **segregazione verticale** (la maggiore difficoltà della componente studentesca di uno o dell'altro genere ad accedere e avanzare negli studi) e della **segregazione orizzontale** (la concentrazione di un genere in un determinato campo di studi).

Composizione

I dati confermano anche quest'anno una percentuale superiore di studentesse immatricolate in UniMi rispetto al dato nazionale (59,6% vs 56,1%). Il calo di immatricolazioni dell'anno precedente è stato parzialmente compensato da leggero incremento di iscrizioni di un punto percentuale.

Figura 1 - Storico percentuali immatricolati donne – Confronto Italia 2014/15-2023/24

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



Segregazione orizzontale. La figura 2 presenta la distribuzione delle iscrizioni per aree di studio e genere nell'a.a. 2023-2024. Nell'area maggiormente segregata ICTs si registra un leggero calo delle iscrizioni da parte delle studentesse UniMi pari all'1%. A livello nazionale la percentuale di iscrizioni è la medesima.

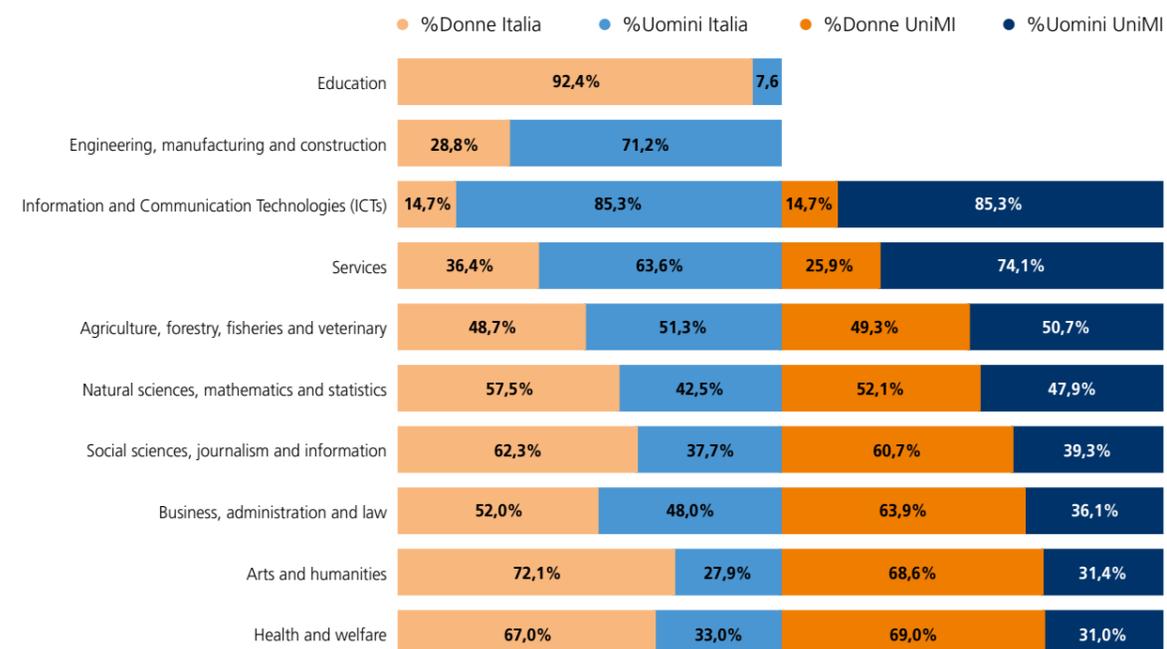
Nell'area "Services" in UniMi netta è la prevalenza maschile (74,1%), mentre a livello nazionale risulta pari al 63,6%.

"Social Sciences, journalism and Information" registra una netta prevalenza di iscritte (60,7%), analogamente al dato nazionale (62,3%).

Fortemente segregate le aree "Business, Administration and Law" (63,9%), "Arts and Humanities" (68,6%) e "Health and Welfare" (69%). La distribuzione di iscritte viene confermata anche a livello nazionale, con minime variazioni percentuali.

Figura 2 - Distribuzione iscritti/e per area di studio e genere, confronto Italia - a.a. 2023/24

Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica. Bilancio di genere



Prendendo in esame la distribuzione per tipologia di corso e genere, non si evidenziano significative variazioni rispetto all'anno precedente (fig. 3), così come per le iscrizioni (fig. 4). Si conferma anche quest'anno la percentuale nettamente superiore delle classi a prevalenza femminile (segregate) rispetto alle altre (fig. 5).

Figura 3 - Distribuzione iscritti/e per tipo corso e genere, confronto Italia - a.a. 2023/24

Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica. Bilancio di genere

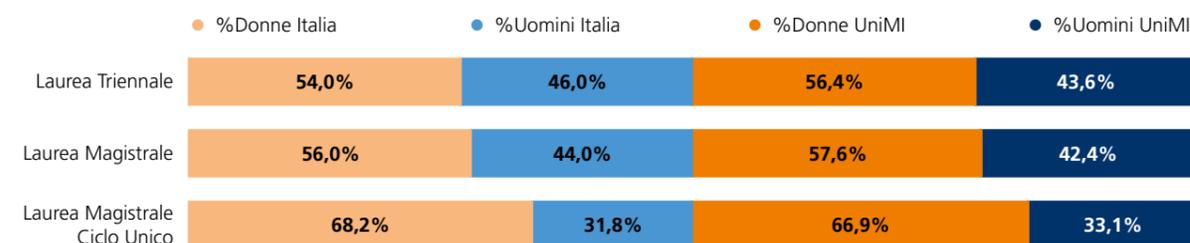


Figura 4- Serie storica componente studentesca per genere – Confronto Italia 2012/13 – 2023/24

Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica. Bilancio di genere

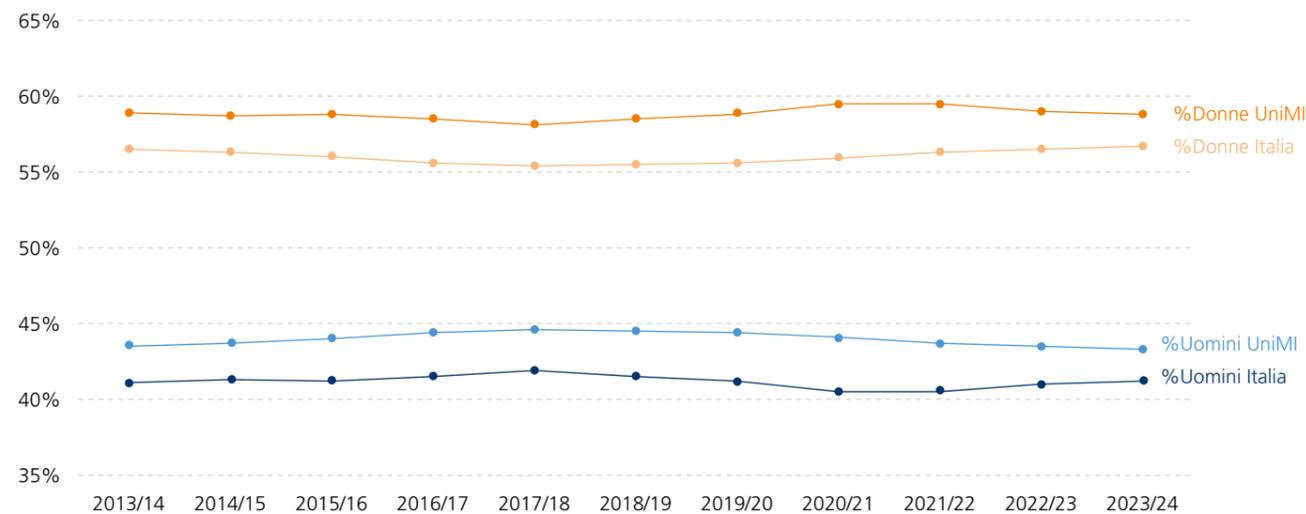
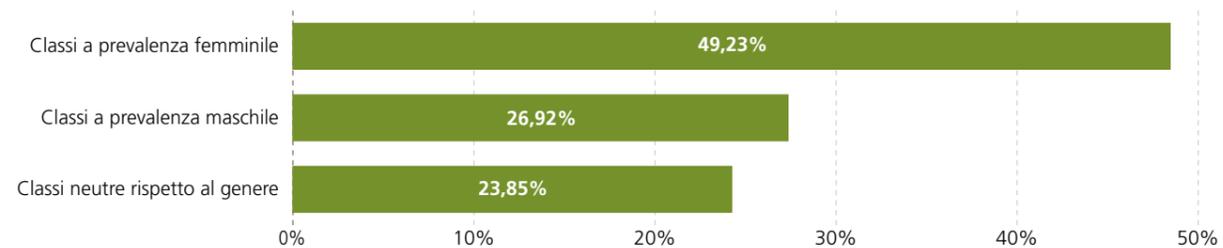


Figura 5 - Percentuale di classi di laurea segregati (a prevalenza¹ maschile, femminile, o neutri rispetto al genere), UniMi - a.a. 2023/24

Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica. Bilancio di genere



¹ La prevalenza è calcolata se la quota femminile o maschile supera il 60%

Mobilità

I dati sulla mobilità interregionale ancora una volta evidenziano una scarsa mobilità per entrambi i generi, con addirittura un incremento percentuale di iscritti nella stessa regione di provenienza. Rispetto all'anno precedente, le lauree triennali presentano un aumento pari al 4% degli uomini e del 2% delle donne. Nelle lauree a ciclo unico un incremento del 3% per entrambi i generi. Le percentuali degli iscritti alle lauree magistrali sono rimaste pressoché invariate.

La figura 7 evidenzia una percentuale significativamente superiore di studentesse in mobilità internazionale.

Figura 6 - Distribuzione iscritti/e per provenienza geografica, UniMi - a.a. 2023/2024

Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica. Bilancio di genere

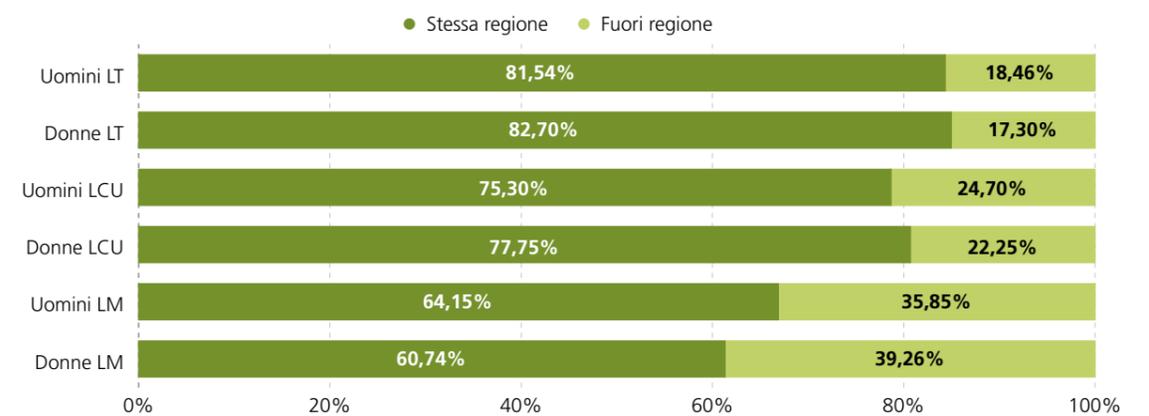
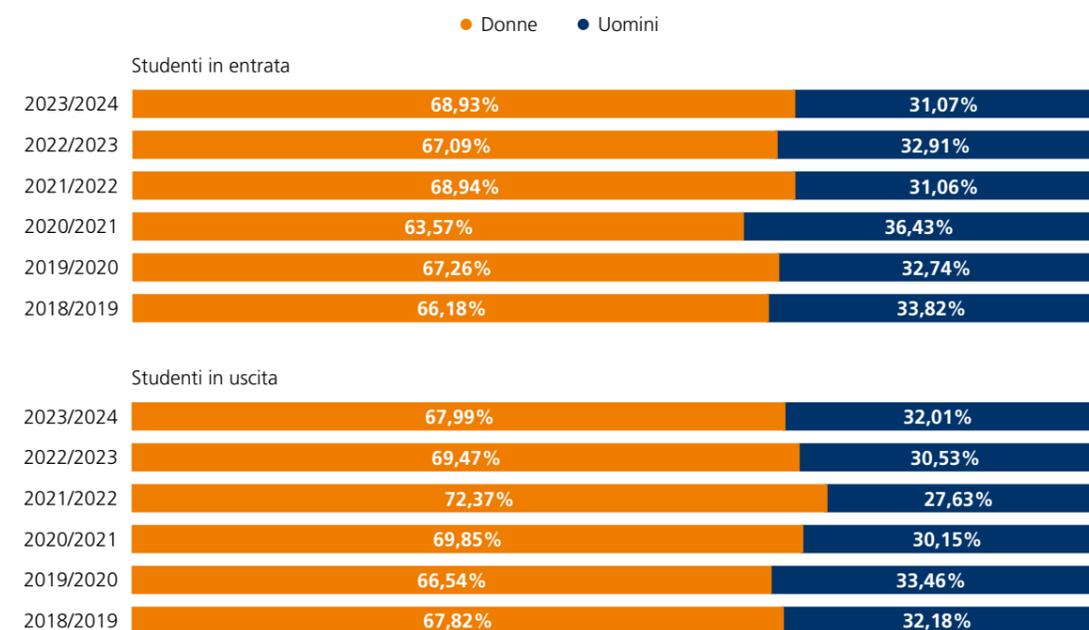


Figura 7 - Percentuale di studenti/studentesse in programmi di studio internazionali, UniMi - a.a. 2018/2019 – 2023/24

Fonte: Incoming (UniMi – Cruscotto di Ateneo), OUT (DB Indire)



Performance negli studi

Prendendo in considerazione la superiorità numerica delle iscritte, la percentuale di donne laureate in tutti i corsi di laurea per l'anno solare 2023 è pari al 63,06% (+3%). Il dato di performance totale delle laureate rilevato è incrementato del 3% (64,9% vs 61,80%).

Figura 8 - Composizione laureati per genere, UniMi – a.s. 2023
Fonte: Almalaurea – Profilo dei laureati

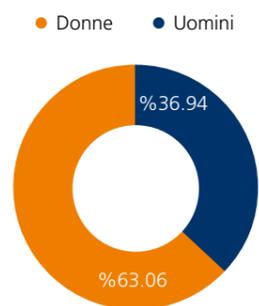


Figura 9 - Percentuale laureati/e in corso, UniMi – a.s. 2023
Fonte: Almalaurea – Profilo dei laureati

Tipo Corso	Laureati in Corso - 2019	
	Donne	Uomini
Lauree Triennali	65,4%	34,6%
Lauree Ciclo Unico	67,5%	32,5%
Lauree Magistrali	63,4%	36,6%
Totali	64,9%	35,1%

Voto medio di laurea

Per quanto concerne il voto medio di laurea sia in generale sia considerando le LT, LM e LCU viene confermato il trend degli anni precedenti, con percentuali sostanzialmente uguali nei due generi, leggermente più alto quello delle laureate.

Figura 10 - Serie storica del voto medio laureati/e per genere, UniMi - anni solari 2018-2023
Fonte: Almalaurea – Profilo dei laureati

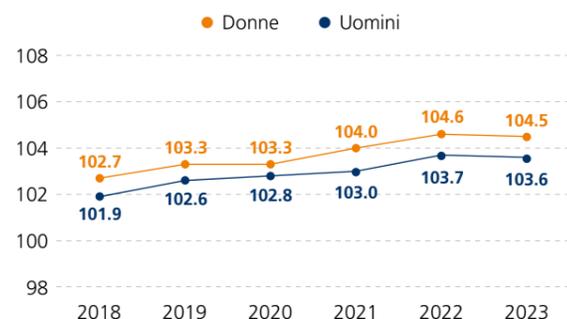


Figura 11 - Serie storica del voto medio di laurea (lauree triennali) per genere, UniMi - anni solari 2018-2023
Fonte: Almalaurea – Profilo dei laureati

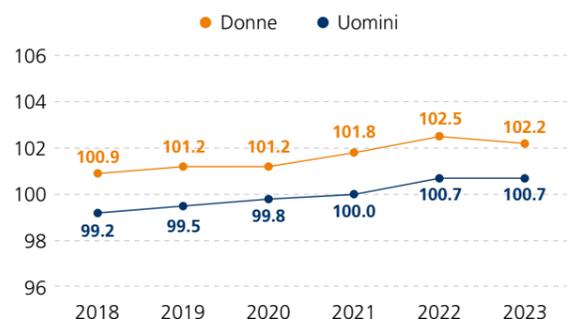


Figura 12 - Serie storica del voto medio di laurea (lauree ciclo unico) per genere, UniMi - anni solari 2018-2023
Fonte: Almalaurea – Profilo dei laureati

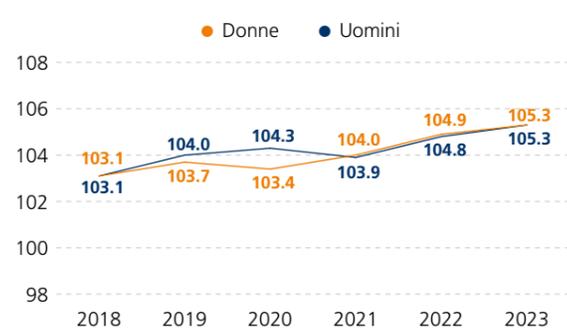
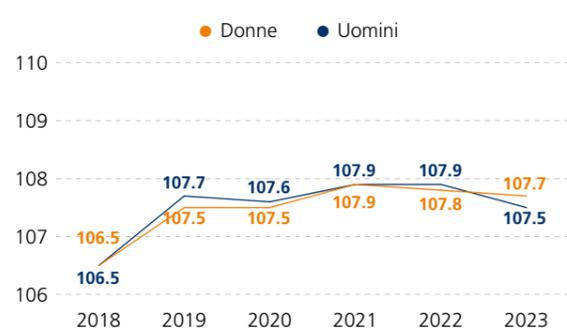


Figura 13 - Serie storica del voto medio di laurea (lauree magistrali) per genere, UniMi - anni solari 2018-2023
Fonte: Almalaurea – Profilo dei laureati



Ritardo medio di laurea

Anche in questo caso l'indagine storica conferma che non vi è stata alcuna variazione significativa rispetto all'anno precedente.

Figura 14 - Serie storica del ritardo medio di laurea per genere, UniMi - anni solari 2018-2023
Fonte: Almalaurea – Profilo dei laureati

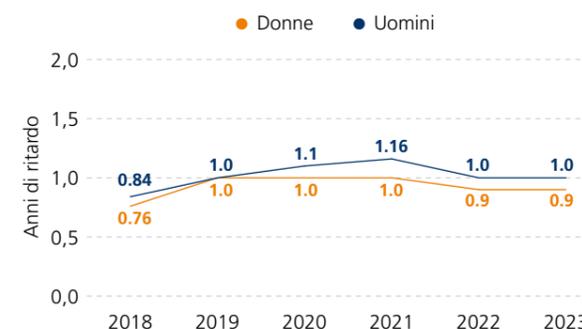


Figura 15 - Serie storica del ritardo medio di laurea (Lauree triennali) per genere, UniMi - anni solari 2018-2023
Fonte: Almalaurea – Profilo dei laureati

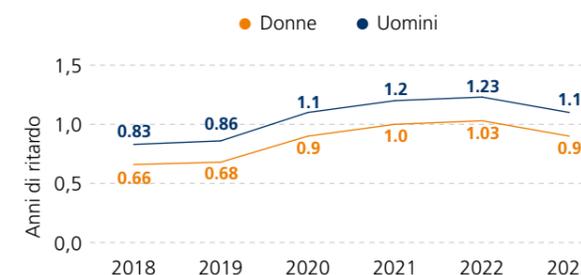


Figura 16 - Serie storica del ritardo medio di laurea (Lauree Ciclo Unico) per genere, UniMi – anni solari
Fonte: Almalaurea – Profilo dei laureati

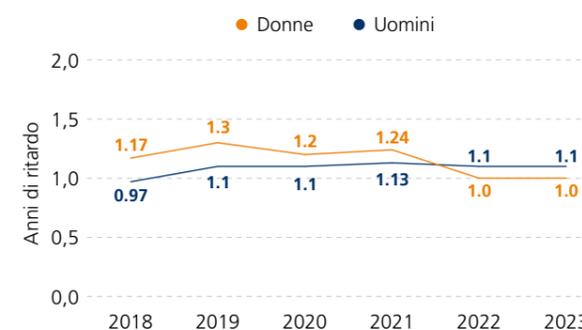
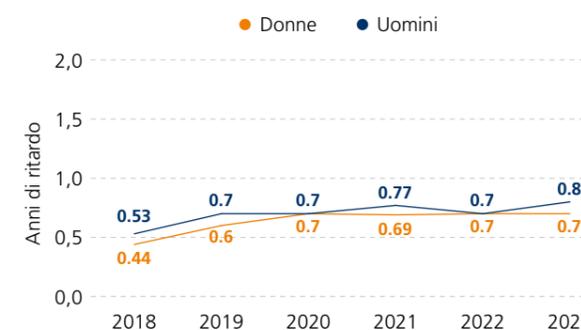


Figura 17 - Serie storica del ritardo medio di laurea (Lauree Magistrali) per genere, UniMi – anni solari 2018-2023
Fonte: Almalaurea – Profilo dei laureati



Tasso occupazione laureate/i

Il tasso di occupazione dei laureati e delle laureate, viene calcolato da Almalaurea come occupati/intervistati, dove per occupati si considerano tutti quelli che dichiarano di svolgere un'attività, **anche di formazione, purché retribuita**.

Figura 18 - Tasso di occupazione dei laureati/e a 1, 3 e 5 anni dalla laurea, per tipo di corso e genere, UniMi - anno indagine 2023
Fonte: Almalaurea - XXV Indagine (2023) - Condizione occupazionale dei laureati 2022

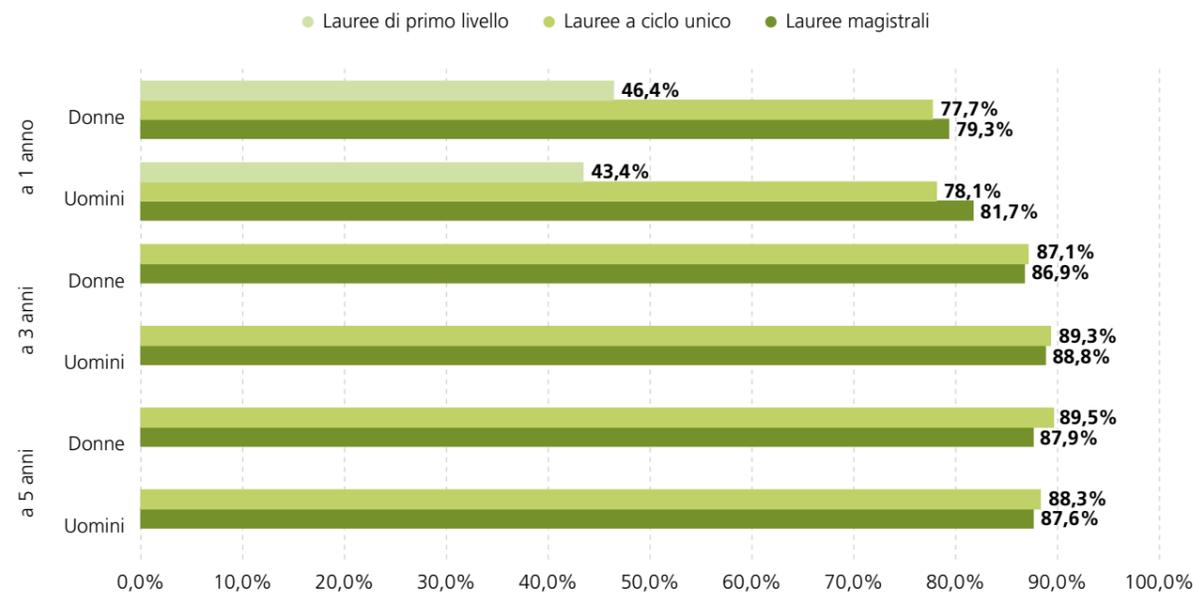
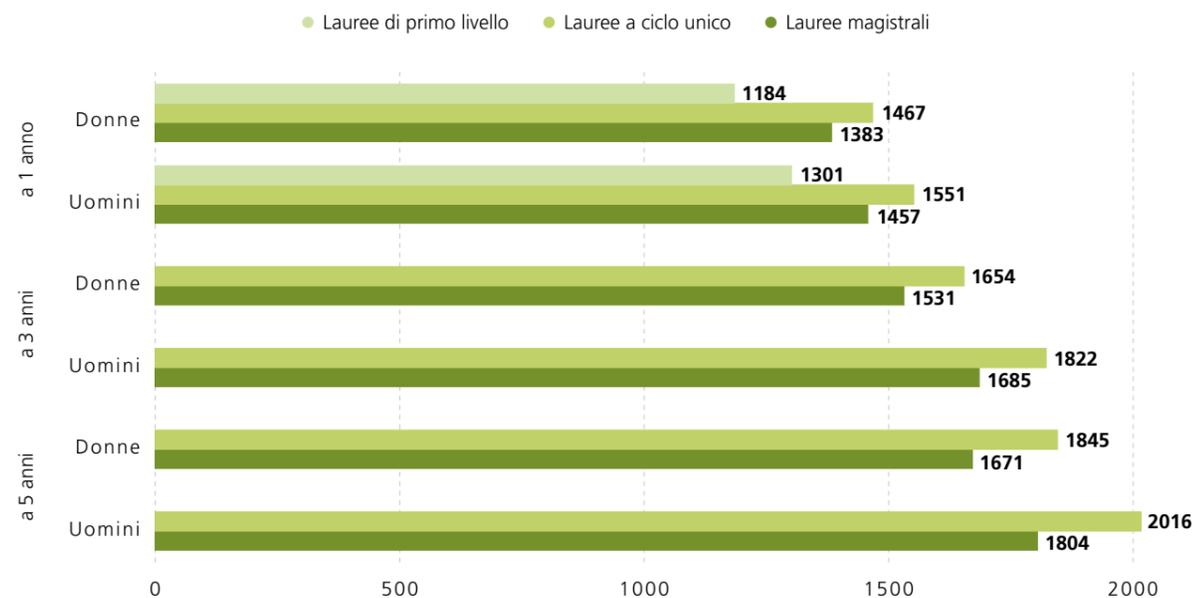


Figura 19 - Retribuzione media mensile dei laureati/e a 1, 3 e 5 anni dalla laurea, per tipo di corso e genere, UniMi – anno indagine 2023
Fonte: Almalaurea - XXV Indagine (2023) - Condizione occupazionale dei laureati 2022



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. 2024-2025 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	2024/25					
	M		F		Totale	
SESSO	Isritti Totali	di cui immatricolati	Isritti Totali	di cui immatricolati	Isritti Totali	di cui immatricolati
FACOLTÀ	Isritti Totali	di cui immatricolati	Isritti Totali	di cui immatricolati	Isritti Totali	di cui immatricolati
AGRARIA	22	4	20	6	42	10
BIOTECNOLOGIA	5	2	3	1	8	3
DOTTORATI DI RICERCA	1	-	-	-	1	-
FARMACIA	11	3	27	4	38	7
GIURISPRUDENZA	25	5	49	16	74	21
INTERFACOLTÀ	4	2	26	5	30	7
LETTERE E FILOSOFIA	170	45	190	63	360	108
MASTER E CORSI DI PERFEZIONAMENTO	27	10	46	25	73	35
MEDICINA E CHIRURGIA	29	7	76	28	105	35
MEDICINA VETERINARIA	2	-	15	7	17	7
SCIENZE MATEMATICHE, FISICHE E NATURALI	85	30	36	7	121	37
SCIENZE MOTORIE	7	2	3	1	10	3
SCIENZE POLITICHE	39	11	44	10	83	21
Totale	427	141	535	191	962	332

Figura 21 -Studenti e studentesse in possesso di certificazione DSA ai sensi della legge 170/2010 – a.a. 2024-2025

Fonte: Dati di Ateneo

AA Iscrizione	2024/25					
	M		F		Totale	
SESSO	Isritti Totali	di cui immatricolati	Isritti Totali	di cui immatricolati	Isritti Totali	di cui immatricolati
FACOLTÀ	Isritti Totali	di cui immatricolati	Isritti Totali	di cui immatricolati	Isritti Totali	di cui immatricolati
AGRARIA	134	43	69	28	203	71
BIOTECNOLOGIA	10	5	10	5	20	10
FARMACIA	11	9	75	36	97	45
GIURISPRUDENZA	116	42	172	59	288	101
INTERFACOLTÀ	12	6	46	12	58	18
LETTERE E FILOSOFIA	272	113	321	136	593	249
MEDICINA E CHIRURGIA	78	35	221	93	299	128
MEDICINA VETERINARIA	21	11	45	24	66	35
SCIENZE MATEMATICHE, FISICHE E NATURALI	288	103	89	35	377	138
SCIENZE MOTORIE	65	21	27	8	92	29
SCIENZE POLITICHE	112	48	94	34	206	82
Totale	1130	436	1169	470	2299	906

3.2. Componente studentesca – corsi post-laurea

Corsi di dottorato di ricerca

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 maschile (54,13% vs 45,87%), mentre a livello nazionale la situazione è invertita, con una netta predominanza delle donne (56,79) rispetto agli uomini (43,21%).

Nell'area di studio **"Natural sciences, Mathematics and Statistics"** in Ateneo si riscontra una presenza significativamente più alta delle donne pari a 54,28% vs 45,72%.

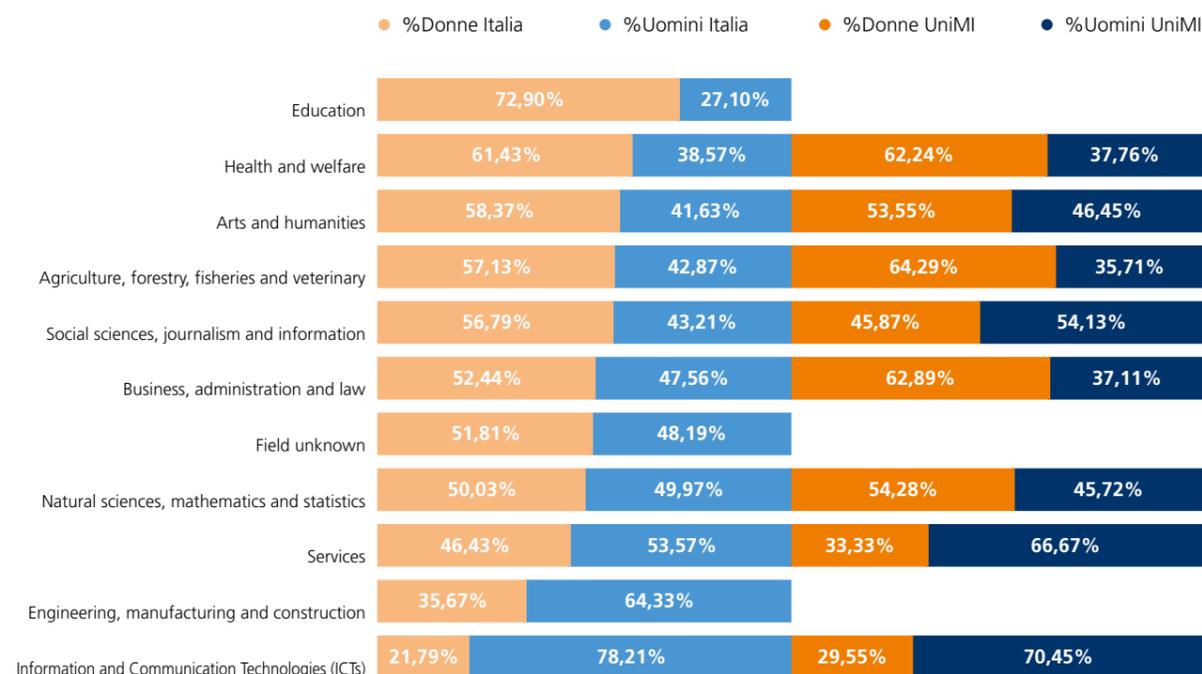
L'area di studio **"Business, administration and law"** risulta fortemente segregata con il 63% di iscritte contro il 37% di iscritti. Rispetto all'anno accademico precedente l'incremento di iscritte in Ateneo è pari al 10%.

Un'altra area a segregazione femminile risulta essere **"Health and welfare"** (62,24% vs 37,76%), sostanzialmente in linea con i valori dell'anno precedente.

L'area di studio **"Information and Communication Technologies (ICTs)"** resta come negli anni precedenti nettamente "segregata" sia in Ateneo (29,55% donne vs 70,45% uomini) sia ancor di più a livello nazionale (22% donne vs 78% uomini). Va tuttavia segnalato che la percentuale di donne iscritte in Ateneo è nettamente superiore alle donne iscritte a livello nazionale.

Figura 22 - Distribuzione iscritti/e ai corsi di dottorato per area di studio, Confronto Italia - a.a. 2023-24

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



Dall'a.a. 2021-2022 si assiste a un progressivo aumento del numero di iscritte e di iscritti al dottorato di ricerca. In particolare, nell'a.a. 2021-2022 il numero di iscritte aumenta di 79 unità, quello dei maschi di 58. L'anno accademico successivo vede un aumento significativo di iscritte (+112) e di iscritti (+83).

Il trend di crescita si conferma nell'anno accademico 2023-2024 con l'aumento di 109 iscritte e 84 iscritti.

La figura 24 mette a confronto la distribuzione degli iscritti e delle iscritte a livello nazionale.

Figura 23 - Serie storica delle iscrizioni ai Dottorati di ricerca per genere, UniMi – a.a. 2015/16– a.a. 2023/24

Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica. Formazione Post Laurea

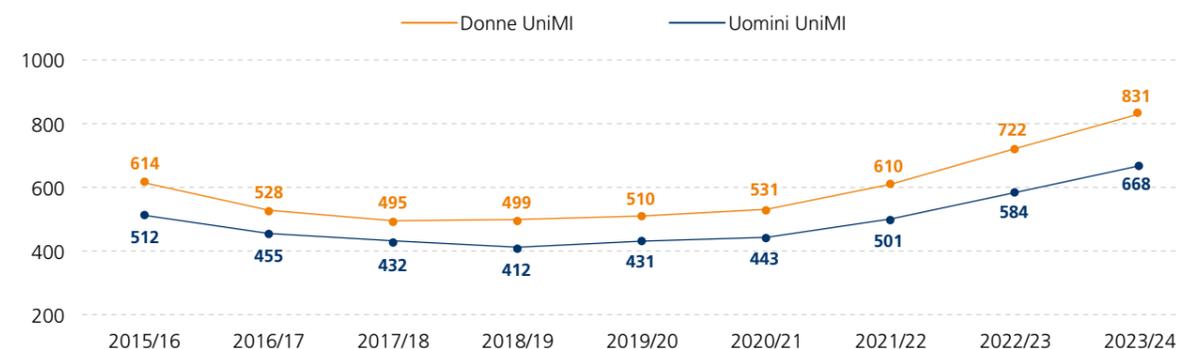
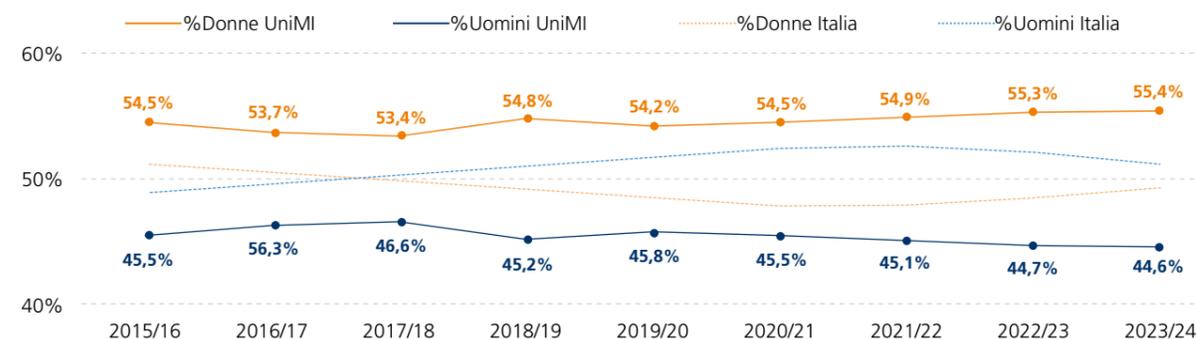


Figura 24 - Distribuzione iscritti/e ai dottorati di ricerca per genere, Confronto Italia, a.a. 2015/16– a.a. 2023-24

Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica. Formazione Post Laurea



A livello percentuale, come si può vedere dalla figura 25, la percentuale di dottoresse di ricerca di UniMi è di poco superiore a quella nazionale. Da notare come nel 2023 la differenza tra Unimi (59%) e la media nazionale (47,7%) sia pari a 11,3 punti percentuali.

Figura 25 - Quota percentuale delle dottoresse di ricerca, Confronto Italia, anni solari 2020-2023

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

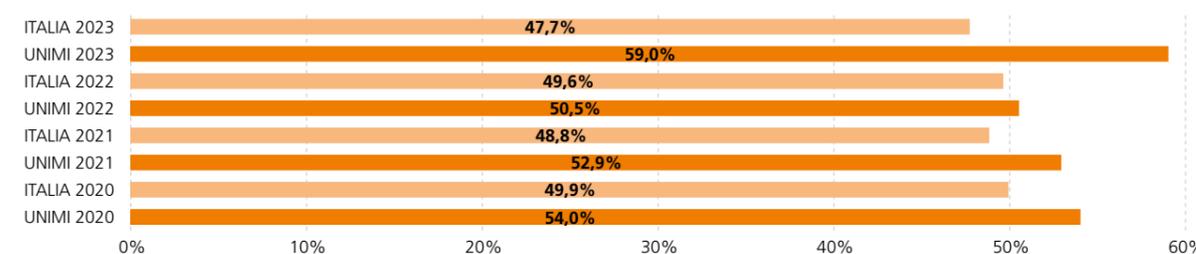
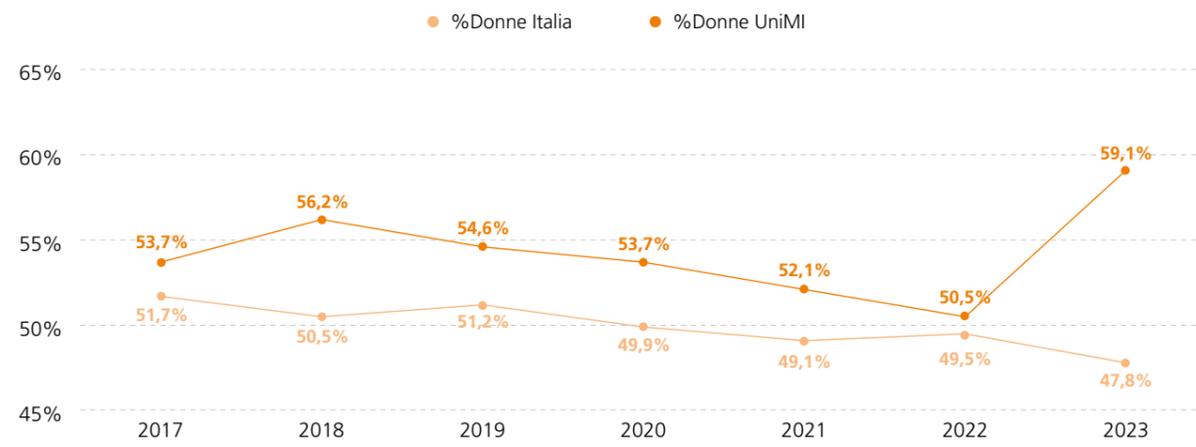


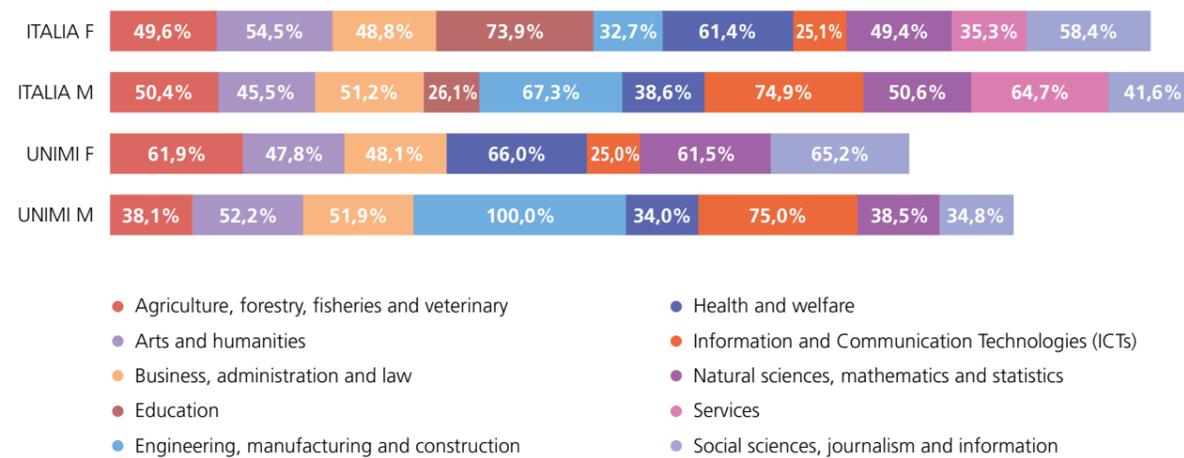
Figura 26 - Storico percentuale delle dottoresse di ricerca, Confronto Italia, anni solari 2017/23
 Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica. Formazione Post Laurea



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

Settore Studio	ITALIA			UNIMI			TOTAL
	F	M	Total	F	M	Total	Total
Agriculture, forestry, fisheries and veterinary	223	227	450	13	8	21	471
Arts and humanities	456	381	837	11	12	23	860
Business, administration and law	406	426	832	13	14	27	859
Engineering, manufacturing and construction	724	1487	2211	0	1	1	2212
Health and welfare	723	455	1178	35	18	53	1231
Information and Communication Technologies (ICTs)	59	176	235	2	6	8	243
Natural sciences, mathematics and statistics	1312	1343	2655	72	45	117	2772
Services	12	22	34	-	-	-	34
Social sciences, journalism and information	429	305	734	15	8	23	757
Total	4344	4822	9166	161	112	273	9439

Figura 27- Distribuzione dottori/dottoresse di ricerca per settori di studio e genere, UniMi – anno solare 2023
 Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica. Dati per Bilancio di genere



Scuole di specializzazione e Master

Con un trend leggermente positivo, anche per l'anno accademico 2023-2024 il numero di donne iscritte alle **Scuole di specializzazione** è superiore a quello degli iscritti (2.272 vs 1.617).

Figura 28 - Serie storica delle iscrizioni alle scuole di specializzazione per genere, UniMi - a.a. 2012/13-2023/24

Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica. Formazione Post Laurea

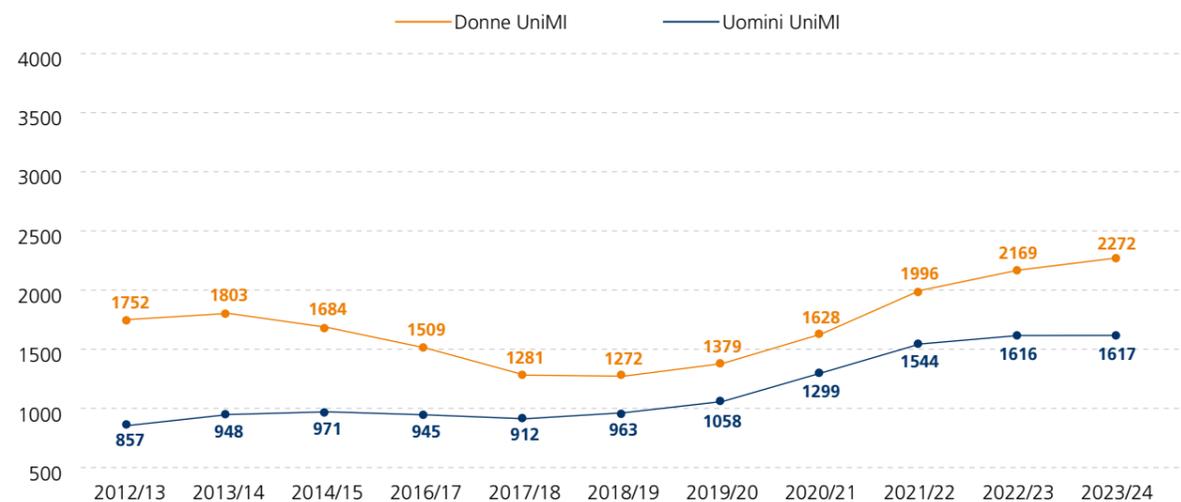
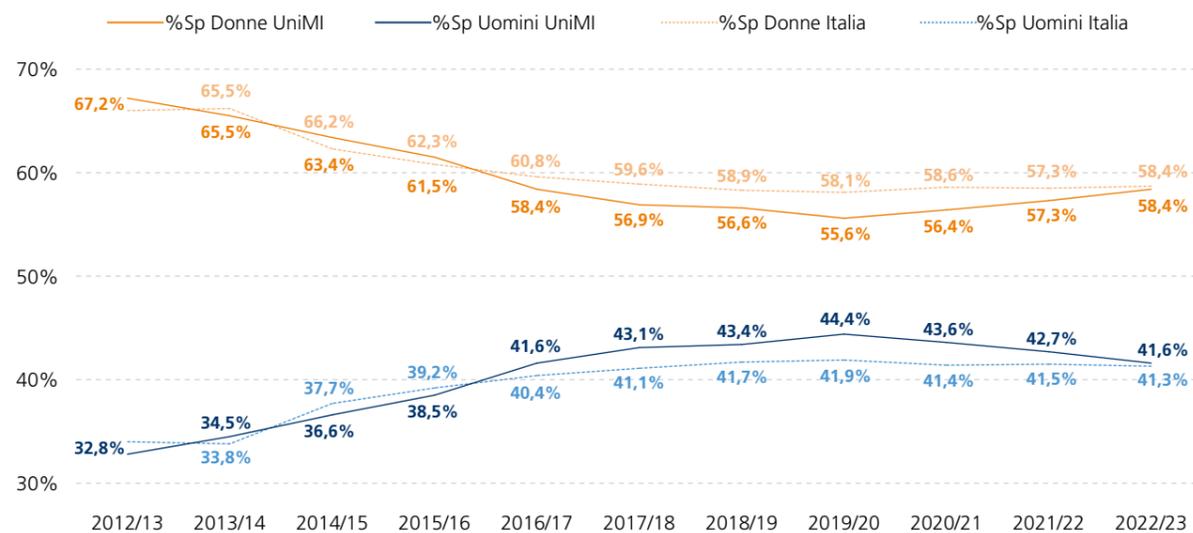


Figura 29 - Distribuzione iscritti alle scuole di specializzazione per genere, Confronto Italia, a.a. 2012/13-2023/24

Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica. Formazione Post Laurea



Per quanto concerne le iscrizioni ai **Master di I e II livello** in Ateneo si evidenzia un generale calo alle iscrizioni per entrambi i generi. La figura 31 mostra il confronto tra UniMi e i dati nazionali

Figura 30- Serie storica delle iscrizioni ai Master di I e II livello per genere, UniMi, a.a. 2012/13-2023/24

Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica. Formazione Post Laurea

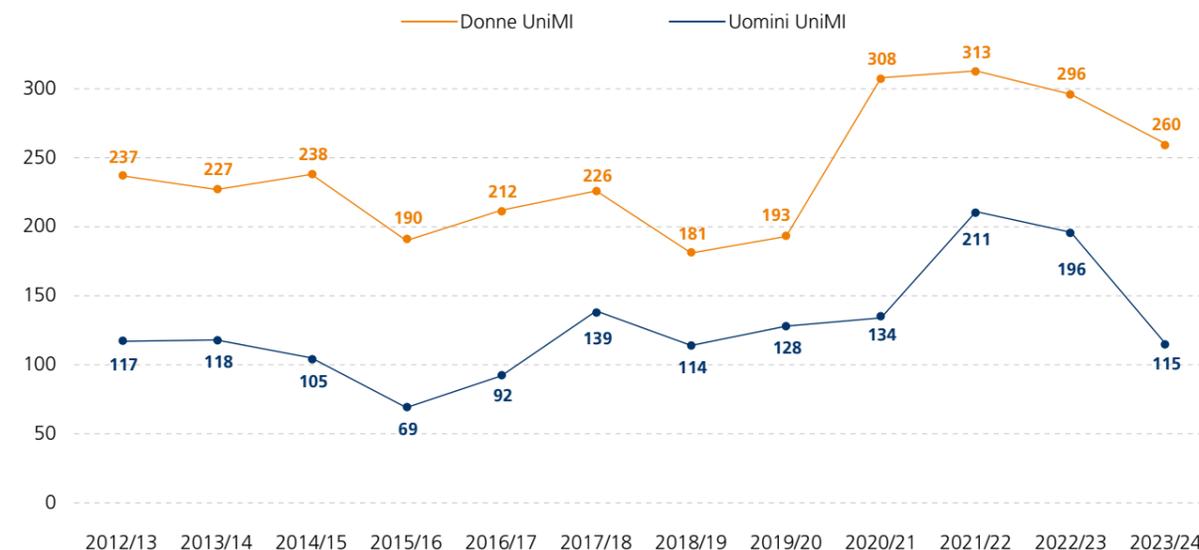
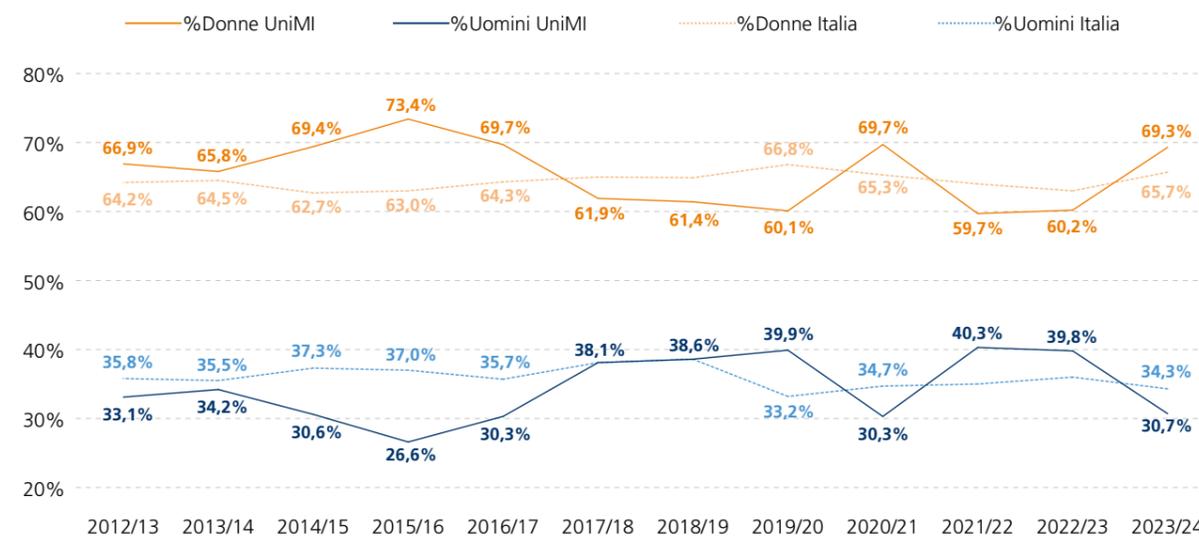


Figura 31- Distribuzione iscritti ai Master per genere, Confronto Italia, a.a. 2012/13-2023/24

Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica. Formazione Post Laurea



3.3. Docenti e Ricercatrici / Ricercatori

L'analisi delle carriere secondo un'ottica di genere presentate in questa sezione del documento prendono in esame le seguenti categorie:

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

Il personale docente e ricercatore è classificato per aree CUN, ciascuna delle quali suddivisa in settori scientifico disciplinari. Tuttavia, allo scopo di operare un confronto con i dati europei di *She Figures* (che utilizza la classificazione in *Field of Research & Development*) vengono esplicitati degli indicatori che utilizzano la classificazione europea che, utilizzando 6 classi rispetto ai 14 settori CUN, presenta quindi un grado di aggregazione maggiore. Di seguito la tabella delle corrispondenze tra i due sistemi di classificazione.

tab.1 - Corrispondenza fra Settori SSD, Aree CUN e settori disciplinari *She Figures* (Fields of Research & Development)

SSD	AREA CUN	AREA CUN	CLASSIFICAZIONE SHE FIGURES
INF, MAT	1	Scienze matematiche e informatiche	01 - Natural sciences
FIS	2	Scienze fisiche	01 - Natural sciences
CHIM	3	Scienze chimiche	01 - Natural sciences
GEO	4	Scienze della terra	01 - Natural sciences
BIO	5	Scienze biologiche	01 - Natural sciences
MED	6	Scienze mediche	03- Medical and Health Sciences
AGR, VET	7	Scienze agrarie e veterinarie	04 - Agricultural sciences
ICAR	8	Ingegneria civile e Architettura	02 - Engineering and technology
ING-INF, ING-IND	9	Ingegneria industriale e dell'informazione	02 - Engineering and technology
"L-ART, L-ANT, L-LIN, L-FIL - LET, L-OR"	10	Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico- artistiche	06 – Humanities and the arts
"M-STO, M-FIL, M-EDF, M-DEA, M-GRR"	11	Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	06 – Humanities and the arts
M-PED, M-PSI	11	Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	05 - Social sciences
IUS	12	Scienze giuridiche	05 - Social sciences
"SECS-P (07-08-09-10-11-13), SECS-S, SECS-P (01-02-03 04-05-06-12)"	13	Scienze economiche e statistiche	05 - Social sciences
SPS	14	Scienze politiche e sociali	05 - Social sciences

Anche per il personale docente e ricercatore sono riportati indicatori di segregazione verticale e orizzontale, sintetizzati nel "Rapporto di femminilità".

Composizione

Confermata anche per l'anno 2023 il significativo *gender gap* tra i professori ordinari (69,3%) e le professoressse ordinarie (30,7%) che rivela come la presenza femminile diminuisca al progredire della carriera accademica.

I dati relativi a RTD di tipo A e B sono in linea con quelli dell'anno solare 2022, così come l'età media (fig. 38).

Le figure successive prendono in esame le serie storiche del personale docente e ricercatore per ruolo dal 2013 al 2023.

Figura 32- Composizione personale docente per genere e ruolo, UniMi – anno solare 2023

Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica. Personale universitari

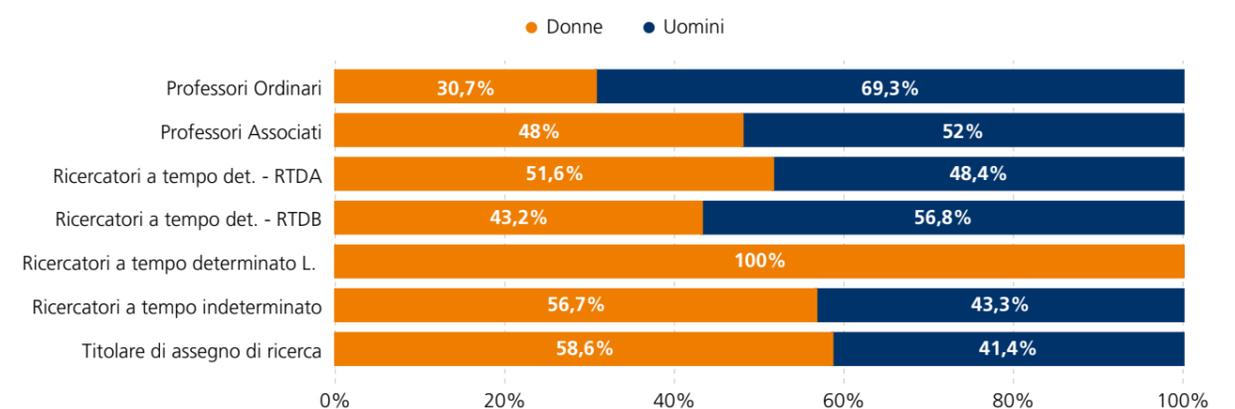


Figura 33- Serie storica percentuale donne per ruolo, UniMi - anni solari 2013-2023

Fonte: MIUR - Dati per Bilancio di genere

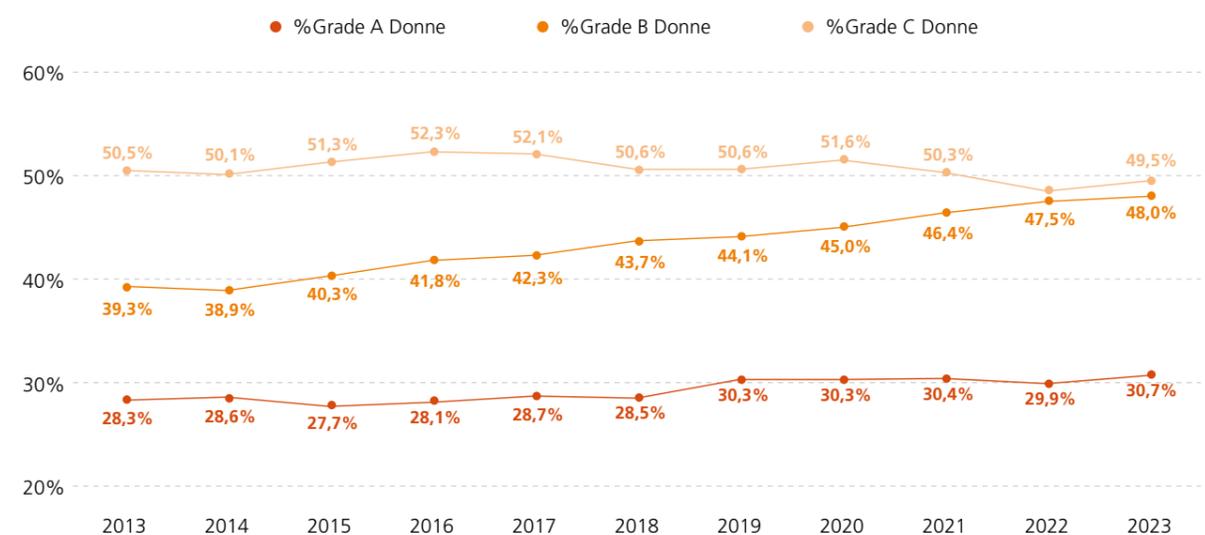


Figura 34 - Serie storica personale docente e ricercatore GRADE A, UniMi - anni solari 2013-2023

Fonte: MIUR - Dati per Bilancio di genere

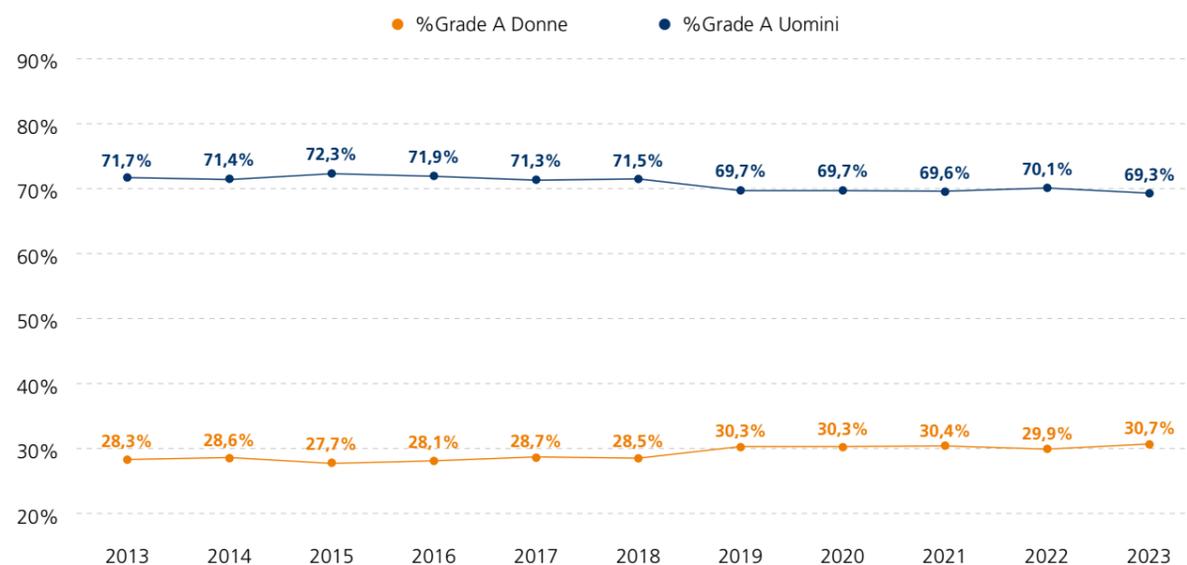


Figura 35 - Serie storica personale docente e ricercatore GRADE B, UniMi - anni solari 2013-2023

Fonte: MIUR - Dati per Bilancio di genere

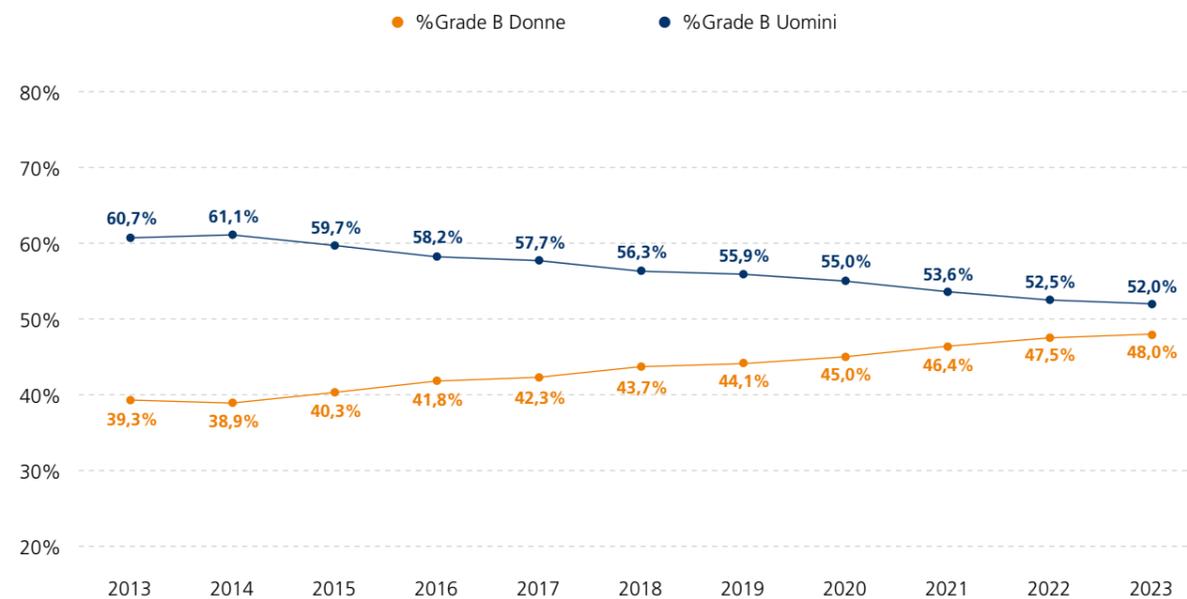
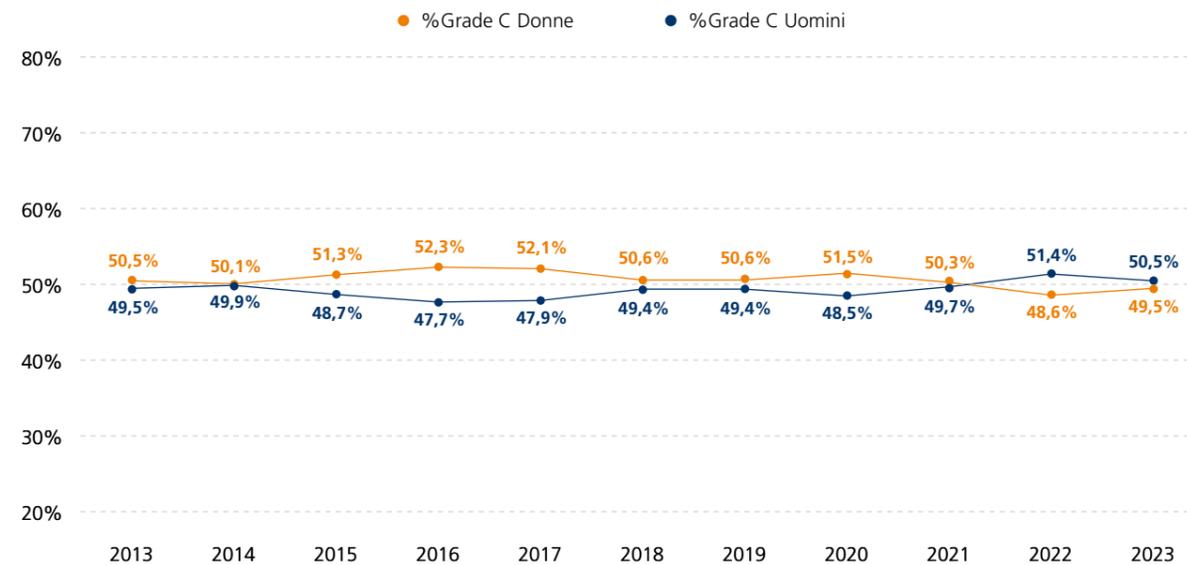


Figura 36 - Serie storica personale docente e ricercatore GRADE C, UniMi - anni solari 2013-2023

Fonte: MIUR - Dati per Bilancio di genere



La seguente figura mette a confronto la distribuzione del personale per genere e quattro fasce di età:

minore di 35, compresa tra 35 e 44 anni, dai 45 ai 54 e superiore ai 55 anni.

Figura 37 - Distribuzione personale per genere e fasce di età, Confronto Italia - anno solare 2023

Fonte: MIUR - Dati per Bilancio di genere

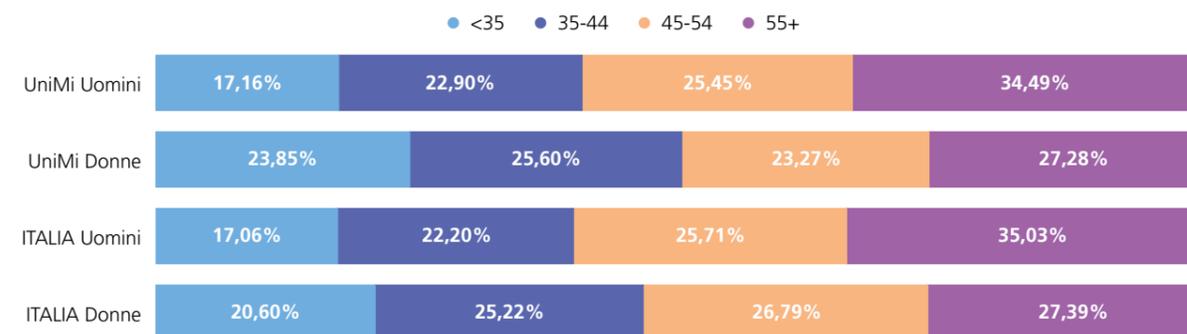


Figura 38 - Età media per genere e ruolo del personale docente e ricercatore, UniMi - anno solare 2023

Fonte: MIUR - Dati per Bilancio di genere

Ruolo	Donne	Uomini
Professori Ordinari	59,00	59,00
Professori Associati	52,00	51,00
Ricercatori a tempo det. - RTDA	38,00	37,00
Ricercatori a tempo det. - RTDB	41,00	41,00
Ricercatori a tempo determinato L. 79/2022	40,00	
Ricercatori a tempo indeterminato	57,00	58,00
Titolare di assegno di ricerca	33,00	33,00

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

Per le cosiddette aree **STEM** (Science, Technology, Engineering, Mathematics) a cui corrispondono **le aree CUN dalla 1 alla 5, e le aree 8 e 9**, in linea con i dati degli anni precedenti, i dati riportati dai grafici evidenziano la percentuale di Professoresse ordinarie, associate, ricercatori/ricercatrici confermati e RTD in UniMi e a livello nazionale per tutte le aree, nonché le aree STEM.

Figura 39 - Percentuale di donne PO per Area scientifico-disciplinare, Confronto Italia, anno solare 2023
Fonte: MIUR - Dati per Bilancio di genere

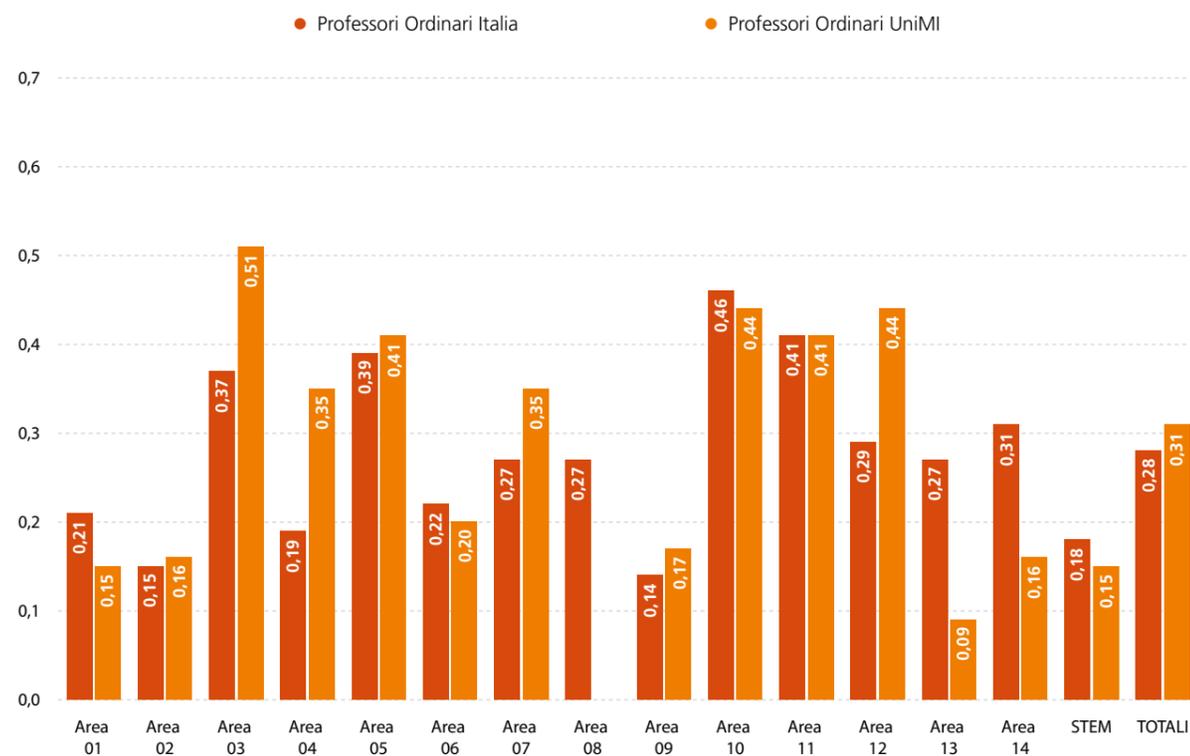


Figura 40 - Percentuale di donne PA per Area scientifico-disciplinare, Confronto Italia, anno solare 2023
Fonte: MIUR - Dati per Bilancio di genere

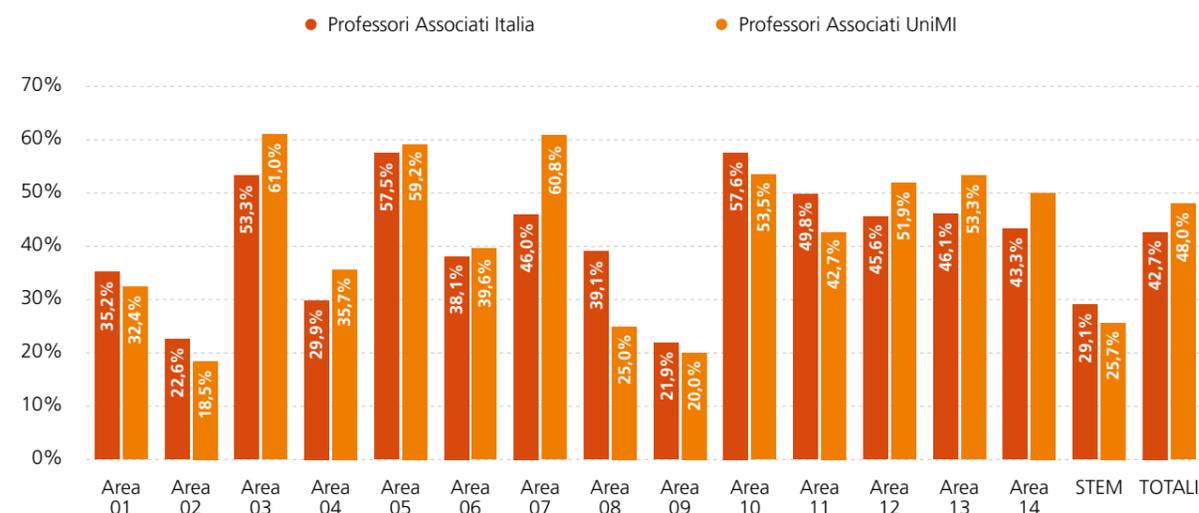
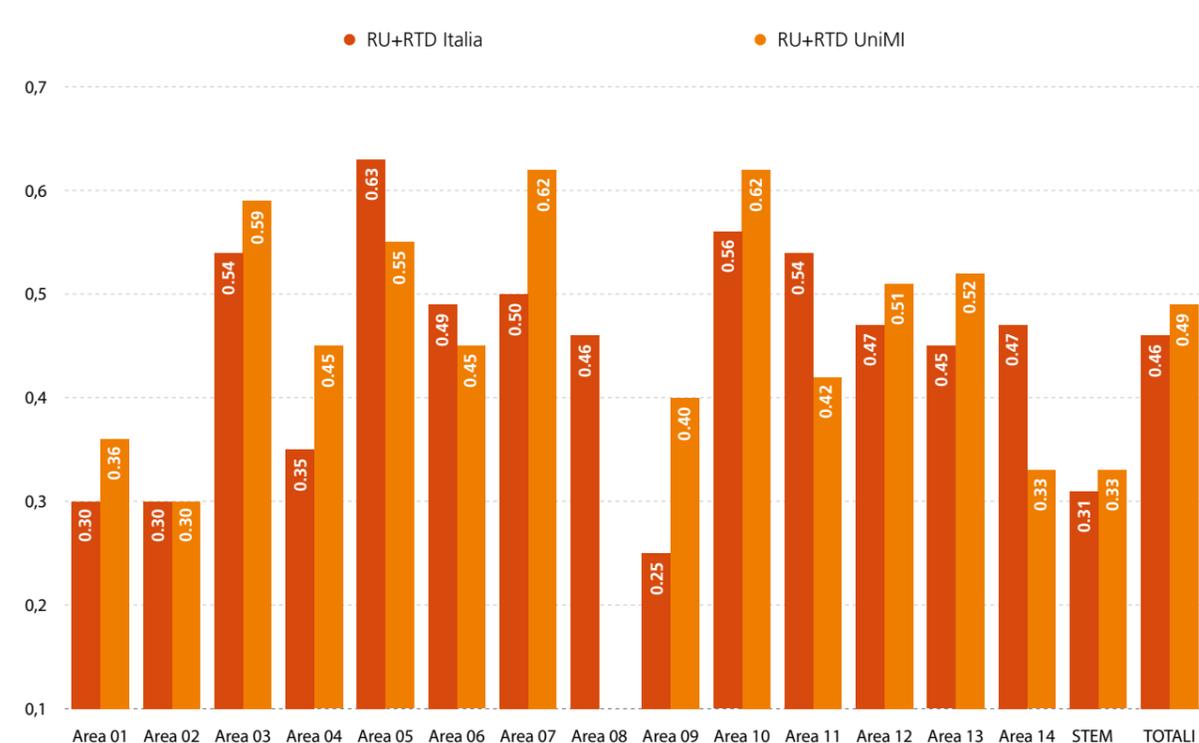
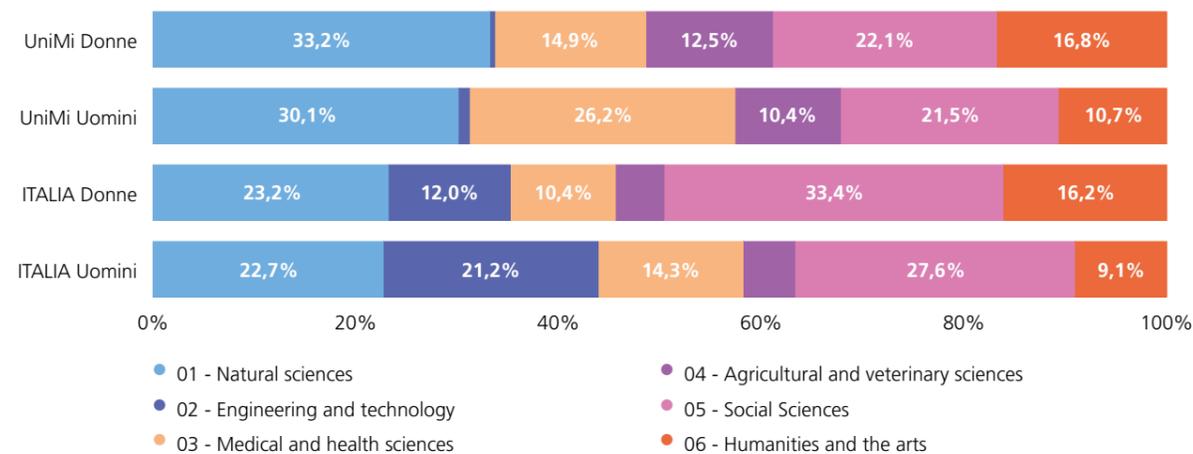


Figura 41 - Percentuale di donne RU+RTD per Area scientifico-disciplinare, anno solare 2023
Fonte: MIUR - Dati per Bilancio di genere



Il grafico seguente rappresenta la distribuzione del **personale docente di I fascia** nei vari FoRD (*Field of Research and Development*)² ai fini di valutare la preponderanza femminile rispetto a quella maschile.

Figura 42 - Distribuzione docenti I Fascia per Field of Research and Development, Confronto Italia - anno solare 2023
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 verticale e orizzontale 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.

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

² The fields of research and development (FORD) classification is used to classify R&D units and resources by fields of enquiry, namely, broad knowledge domains based primarily on the content of the R&D subject matter.

- The main fields of R&D are:
- Natural sciences
 - Engineering and technology
 - Medical and health sciences
 - Agricultural and veterinary sciences
 - Social sciences
 - Humanities and the arts.

Il rapporto di Femminilità per l'Ateneo conferma ancora una volta la scarsa presenza di **professoressse ordinarie**, ad eccezione di Scienze chimiche. Il dato peggiore è costituito dall'area 13, Scienze economiche e statistiche.

Figura 43 - Storico Rapporto di Femminilità UniMi per area scientifico disciplinare - Ruolo PO 2018-2023
Fonte: MIUR - Dati per Bilancio di genere

Area scientifico-disciplinare	2018	2019	2020	2021	2022	2023
01 - Scienze matematiche e informatiche	0.20	0.20	0.16	0.15	0.19	0.18
02 - Scienze fisiche	0.27	0.33	0.29	0.23	0.14	0.19
03 - Scienze chimiche	1.62	1.43	1.50	1.53	1.27	1.06
04 - Scienze della terra	0.63	0.50	0.50	0.55	0.55	0.55
05 - Scienze biologiche	0.60	0.64	0.73	0.79	0.74	0.70
06 - Scienze mediche	0.17	0.18	0.19	0.20	0.24	0.25
07 - Scienze agrarie e veterinarie	0.35	0.40	0.47	0.45	0.48	0.53
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione				0.20	0.20	0.20
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	0.85	0.96	0.92	0.89	0.79	0.80
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	0.68	0.71	0.65	0.67	0.63	0.70
12 - Scienze giuridiche	0.63	0.74	0.74	0.70	0.67	0.79
13 - Scienze economiche e statistiche	0.07	0.10	0.09	0.10	0.09	0.10
14 - Scienze politiche e sociali	0.17	0.22	0.23	0.23	0.22	0.19
Totale UniMI	0,40	0,43	0,44	0,44	0,43	0,44

Per quanto riguarda le **professoressse associate**, sono confermate le aree a predominanza femminile dell'anno 2022.

Figura 44 - Storico Rapporto di Femminilità UniMi per area scientifico disciplinare - Ruolo PA 2018-2023
Fonte: MIUR - Dati per Bilancio di genere

Area scientifico-disciplinare	2018	2019	2020	2021	2022	2023
01 - Scienze matematiche e informatiche	0.51	0.56	0.55	0.58	0.46	0.48
02 - Scienze fisiche	0.25	0.18	0.17	0.23	0.19	0.23
03 - Scienze chimiche	1.00	1.23	1.13	1.21	1.47	1.57
04 - Scienze della terra	0.64	0.80	0.64	0.57	0.56	0.56
05 - Scienze biologiche	1.11	1.12	1.17	1.29	1.36	1.45
06 - Scienze mediche	0.47	0.52	0.56	0.63	0.67	0.66
07 - Scienze agrarie e veterinarie	1.29	1.27	1.30	1.41	1.54	1.55
08 - Ingegneria civile e Architettura			0.50	0.50	0.33	0.33
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	0.25	0.25	0.20		0.25	0.25
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	1.42	1.17	1.12	1.02	1.11	1.15
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	0.76	0.74	0.69	0.75	0.84	0.74
12 - Scienze giuridiche	0.79	0.85	1.10	1.03	1.03	1.08
13 - Scienze economiche e statistiche	0.67	0.69	1.17	1.07	1.17	1.14
14 - Scienze politiche e sociali	0.93	1.00	0.94	0.89	0.85	1.00
Totale UniMI	0,78	0,79	0,82	0,87	0,90	0,92

Relativamente alla distribuzione delle **ricercatrici a tempo indeterminato**, i dati registrano un leggero incremento totale rispetto all'anno precedente. Questo dato preso in un quadro più ampio, che va dal 2018 al 2023, ci descrive una situazione di sostanziale stabilità che si esprime con diversa declinazione a seconda degli anni e delle aree prese in considerazione.

Figura 45 - Storico Rapporto di Femminilità UniMi per area scientifico disciplinare - Ruolo delle Ricercatrici a tempo indeterminato 2018-2023

Fonte: MIUR - Dati per Bilancio di genere

Area scientifico-disciplinare	2018	2019	2020	2021	2022	2023
01 - Scienze matematiche e informatiche	0.78	0.81	0.78	0.82	1.09	1.22
02 - Scienze fisiche	0.15	0.20	0.14	0.20		
03 - Scienze chimiche	2.25	2.44	2.86	3.33	4.00	3.67
04 - Scienze della terra	1.00	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00
05 - Scienze biologiche	2.10	2.33	2.20	2.00	1.92	1.91
06 - Scienze mediche	0.79	0.85	0.79	0.84	0.77	0.85
07 - Scienze agrarie e veterinarie	1.52	1.40	1.44	1.54	1.00	1.80
08 - Ingegneria civile e Architettura	0.00	1.00				
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	1.40	1.64	1.88	1.83	2.33	2.33
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	0.60	0.55	0.57	0.29	0.20	0.20
12 - Scienze giuridiche	1.39	1.31	1.21	1.55	1.71	1.57
13 - Scienze economiche e statistiche	3.00	2.50	2.50	2.50	1.00	1.00
14 - Scienze politiche e sociali	1.14	1.20	1.00	1.00	0.75	0.67
Totale UniMI	1.18	1.21	1.22	1.26	1.21	1.31

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 47 conferma come la progressione di carriera penalizzi le donne, con risultati analoghi per UniMi e l'Italia.

Figura 46 - %Grade A sul totale del personale docente e ricercatore, Confronto Italia - anno solare 2023

Fonte: MIUR - Dati per Bilancio di genere

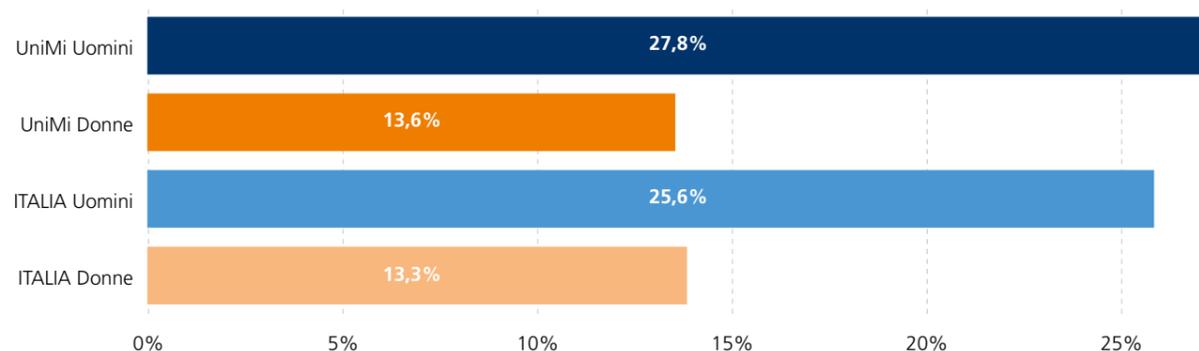
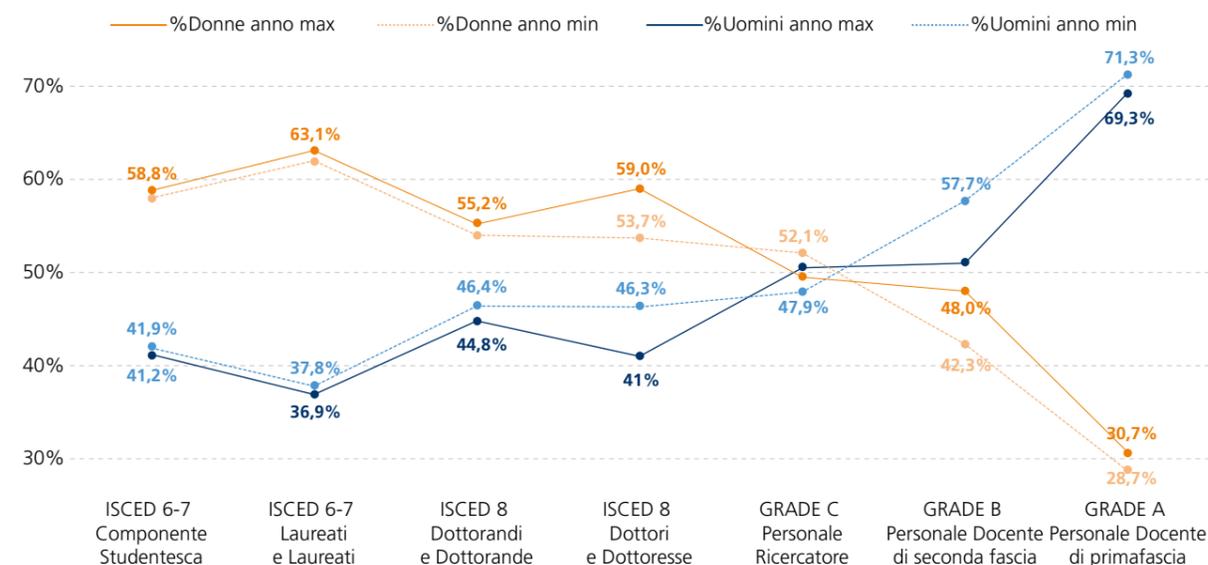


Figura 47 - Fish Diagram - Distribuzione per genere in una tipica carriera accademica (Tutte le aree di studio), UniMi, anni solari 2017-2023

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

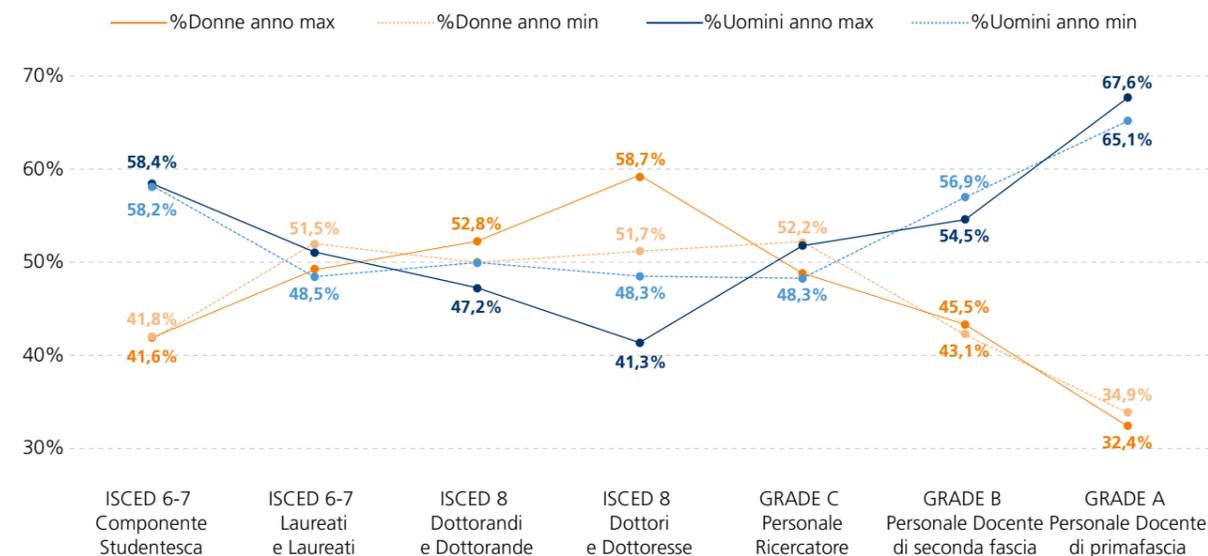


Per quanto riguarda le possibili differenziazioni dei percorsi accademici per area di studio, il **Fish Diagram delle aree STEM** evidenzia che il numero di studenti che si iscrivono ad un corso di laurea in quest'area è superiore a quello delle studentesse. Al conseguimento della laurea e all'iscrizione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

In linea con gli anni precedenti, la forbice evidenzia che - nonostante la percentuale di donne dottorate sia superiore a quella maschile - soltanto il 32,4% di costoro diventa ordinaria.

Figura 48 - Fish Diagram - Distribuzione per genere in una tipica carriera accademica (Aree STEM), UniMi, anni solar 2017-2023

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



Relativamente all'indicatore **Glass Ceiling Index – GCI** ("soffitto di cristallo") 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 1,48 nel 2017 e pari a 1,43 nel 2023, valore che in questo ultimo caso coincide con quello italiano.

La figura 50 rappresenta la distribuzione di genere del personale docente e ricercatore, per ruolo giuridico di provenienza e destinazione, nonché per Area disciplinare per l'anno 2023.

Figura 49 - Glass Ceiling Index (GCI), Confronto Italia - anni solari 2017 e 2023

Fonte: MIUR - Dati per Bilancio di genere

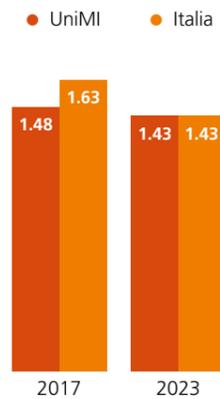
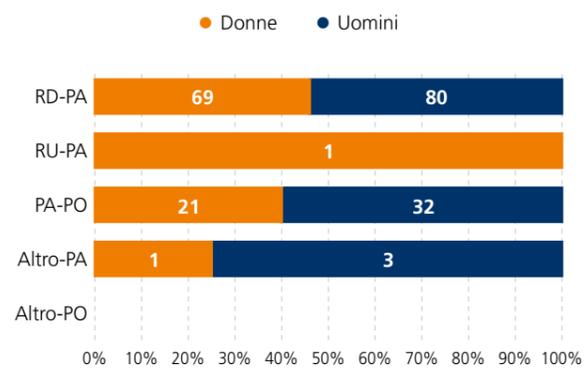


Figura 50 - Passaggio di ruolo: distribuzione per genere del personale docente e ricercatore, per ruolo giuridico di provenienza e destinazione – anno solare 2023

Fonte: Ufficio Gestione Dati del Personale e della Didattica



Le figure successive rappresentano la distribuzione per genere del personale docente e per ruolo giuridico di provenienza e destinazione, nonché per area disciplinare (anno **2024**)

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 2024

Fonte: Ufficio Gestione Dati del Personale e della Didattica

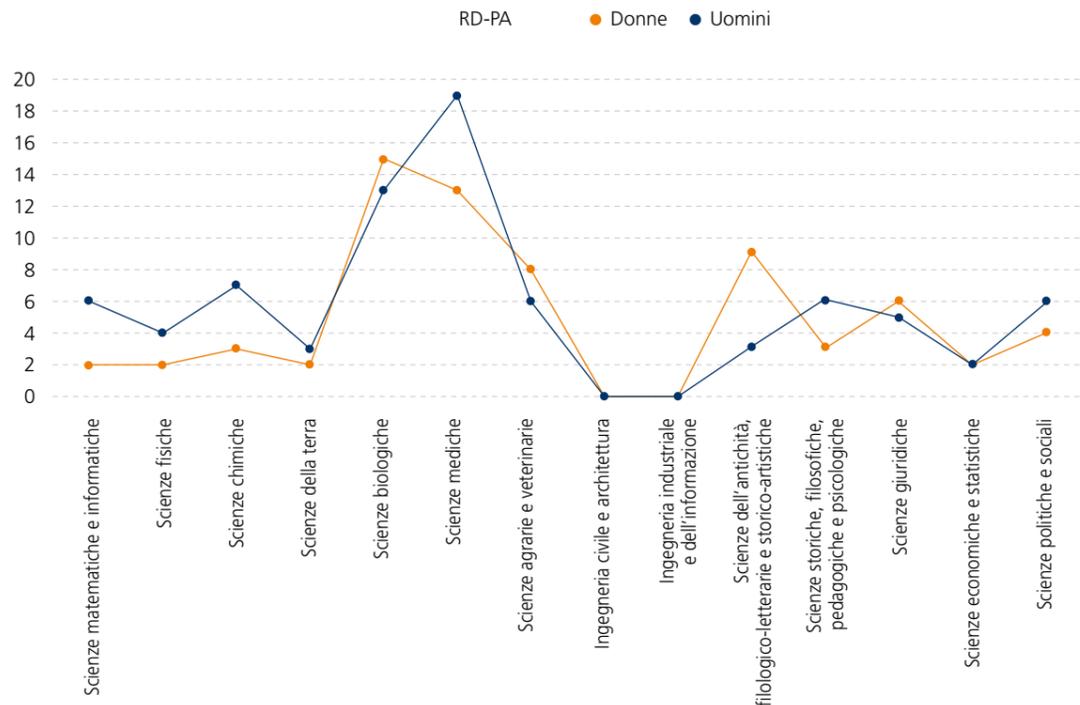


Figura 52 - Distribuzione per genere del personale docente e ricercatore per ruolo giuridico di provenienza e destinazione da RU a PA e per Area Disciplinare – anno solare 2024

Fonte: Ufficio Gestione Dati del Personale e della Didattica

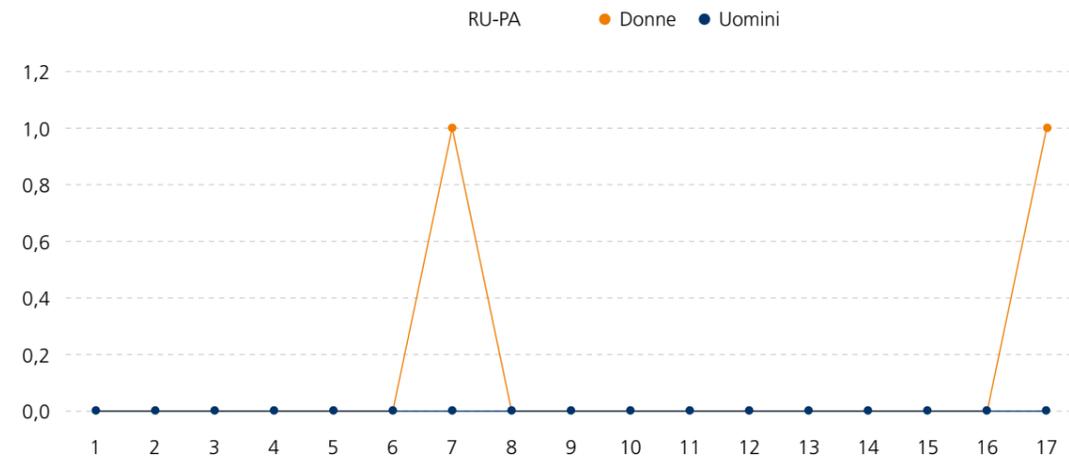


Figura 53 - Distribuzione per genere del personale docente e ricercatore per ruolo giuridico di provenienza e destinazione da PA a PO e per Area Disciplinare – anno solare 2024

Fonte: Ufficio Gestione Dati del Personale e della Didattica

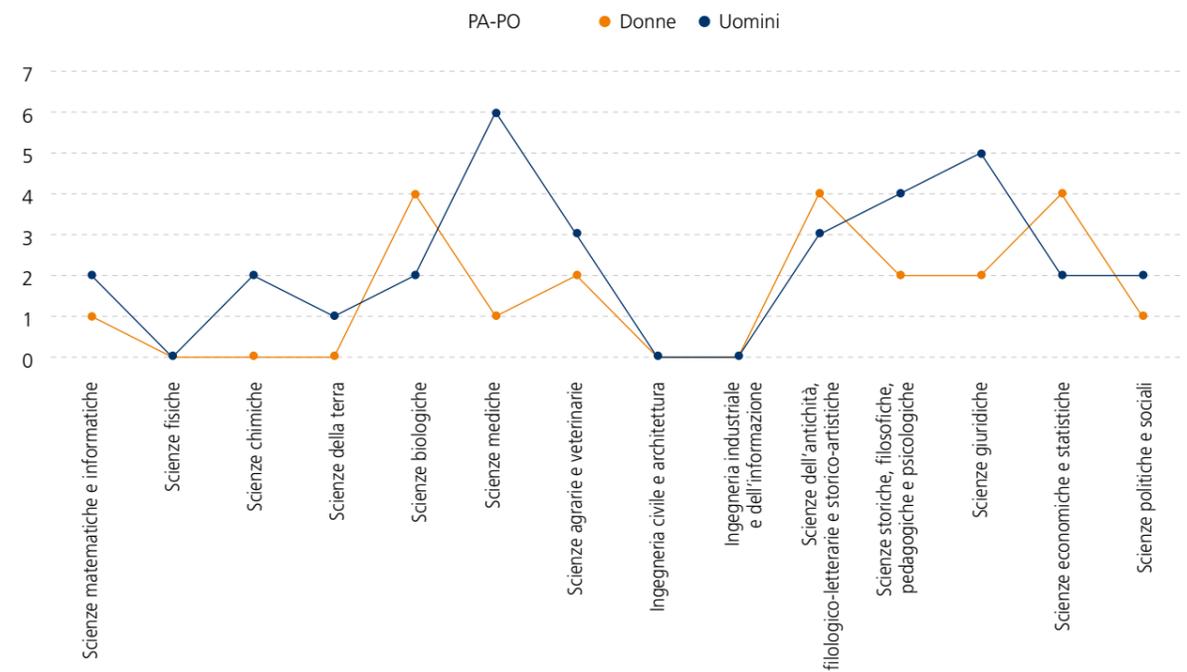
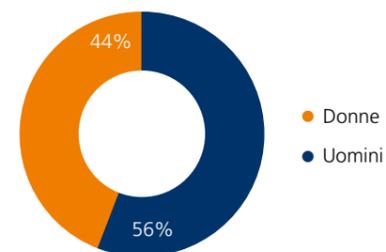


Figura 54 - Percentuale di docenti che hanno conseguito l'abilitazione scientifica nazionale alle funzioni di professore universitario di prima e seconda fascia – anno solare 2024

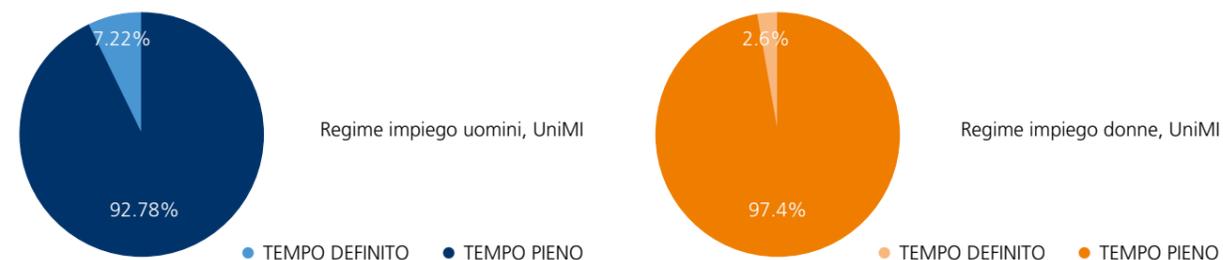
Fonte: Ufficio Gestione Dati del Personale e della Didattica



La figura seguente mostra la percentuale di personale docente strutturato che ha optato per l'anno 2023 per il tempo definito

Figura 55 - Regime impiego donne/uomini, UniMi – anno solare 2023

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 illustrati nella figura sottostante evidenziano le percentuali comprese tra il 2018 e il 2024. Le commissioni che hanno rispettato la raccomandazione nell'anno 2024 sono pari al 97,7%, in linea con l'anno precedente.

Figura 56 - Composizione per genere delle commissioni di concorso 2018-2024

Fonte: UniMi – Settore Procedure Concorsuali Personale Docente e PTAB

Docenti nominati in commissione	2018		2019		2020		2021		2022		2023		2024	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Uomini	595	60,2%	570	61,6%	447	57,7%	695	58,7%	436	57,8%	421	55,6%	399	58,0%
Donne	393	39,8%	356	38,4%	328	42,3%	489	41,3%	318	42,2%	336	44,4%	289	42,0%
Totale	988		926		775		1184		754		757		688	

Commissioni di concorso nominate	2018		2019		2020		2021		2022		2023		2024	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Commissioni in cui sono rappresentati entrambi i generi	287	91,1%	265	88,9%	238	93,7%	356	93,0%	235	94,4%	238	97,9%	215	97,7%
Commissioni composte esclusivamente da uomini	27	8,6%	29	9,7%	16	6,3%	26	6,8%	12	4,8%	5	2,1%	4	1,8%
Commissioni composte esclusivamente da donne	1	0,3%	4	1,3%	0	0,0%	1	0,3%	2	0,8%	0	0,0%	1	0,5%
Totale	315		298		254		383		249		243		220	

Ricerca

In questa sezione si evidenzia la composizione di genere delle/dei responsabili scientifici (PI) dei progetti vinti da UniMi nell'ambito di bandi competitivi di ricerca promossi da enti nazionali e internazionali negli anni 2014-2024, con una indicazione specifica relativa ai progetti finanziati su bandi ERC e PRIN che finanziano la ricerca di base e si rivolgono a tutte le aree della conoscenza.

Figura 57- Progetti finanziati con bandi nazionali e internazionali, UniMi, anni solari 2019-2024

Fonte: UniMi – Ufficio Analisi Dati e Web Ricerca

Tipo Progetto	1. ERC		2. BANDI PRIN		3. ALTRI PROGETTI	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Num progetti finanziati	14	24	316	445	709	1023
Percentuale progetti finanziati	37%	63%	42%	58%	41%	59%
Finanziamenti in euro	13,558,632.43	25,473,313.14	30,063,920.11	46,571,573.96	97,655,697.86	145,512,147.15
Percentuale finanziamenti in euro	34.21%	65.79%	42.04%	59.18%	45.13%	65.08%

Prendendo in esame la ripartizione percentuale dei finanziamenti e del numero di progetti vinti per settori ERC (LS, PE, SH) emerge che in tutti e tre i settori le donne sono presenti in percentuali inferiori. Tuttavia, si segnala che nel settore LS il divario fra uomini e donne non è particolarmente sensibile e che il settore PE ha subito un incremento percentuale del 4,7% (da 22% a 26,7%).

Figura 58 - Ripartizione (%) finanziamenti per settore ERC, UniMi, anni solari 2019-2024

Fonte: UniMi – Ufficio Analisi Dati e Web Ricerca

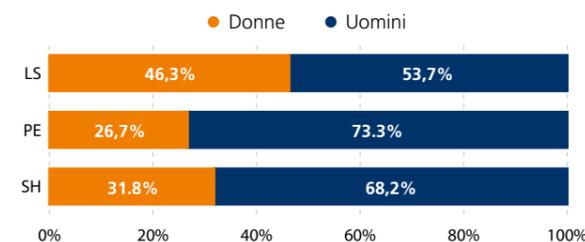
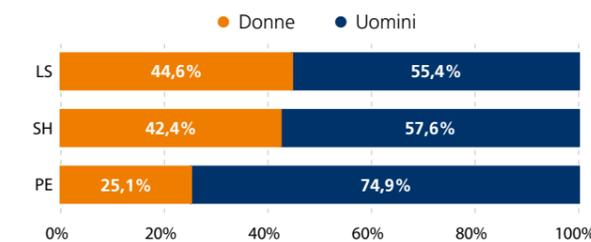


Figura 59 - PI per settore ERC, UniMi, anni solari 2019-2024

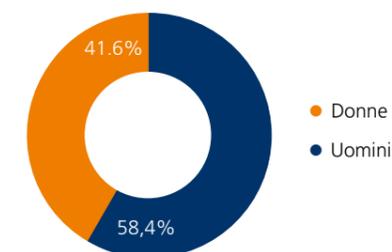
Fonte: UniMi – Ufficio Analisi Dati e Web Ricerca



Didattica

Figura 60 - Tesi di Laurea per genere relatore, UniMi, anni solari 2018-2023

Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica. Personale universitario



3.4. Personale Tecnico, Amministrativo e Bibliotecario (PTAB)

Composizione

Nel 2023 in Ateneo **le donne** rappresentano la maggior parte del personale tecnico amministrativo e bibliotecario in tutte le aree, ad eccezione della Dirigenza amministrativa e dell'area tecnica.

Con riferimento alla **dirigenza amministrativa**, viene confermato il dato dell'anno precedente.

In **altre aree** - in particolare nelle aree amministrativa, amministrativa-gestionale (78%) e biblioteche (75%) - le donne sono presenti in percentuali nettamente superiori rispetto agli uomini, confermando i dati dell'anno precedente.

L'**Area Sociosanitaria e Medico-odontoiatrica** si conferma l'area con la maggiore presenza femminile, pari al 85% come l'anno precedente.

Figura 61 - Composizione % PTAB (a tempo indeterminato e determinato) per genere e area funzionale, Confronto Italia, anno solare 2023

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

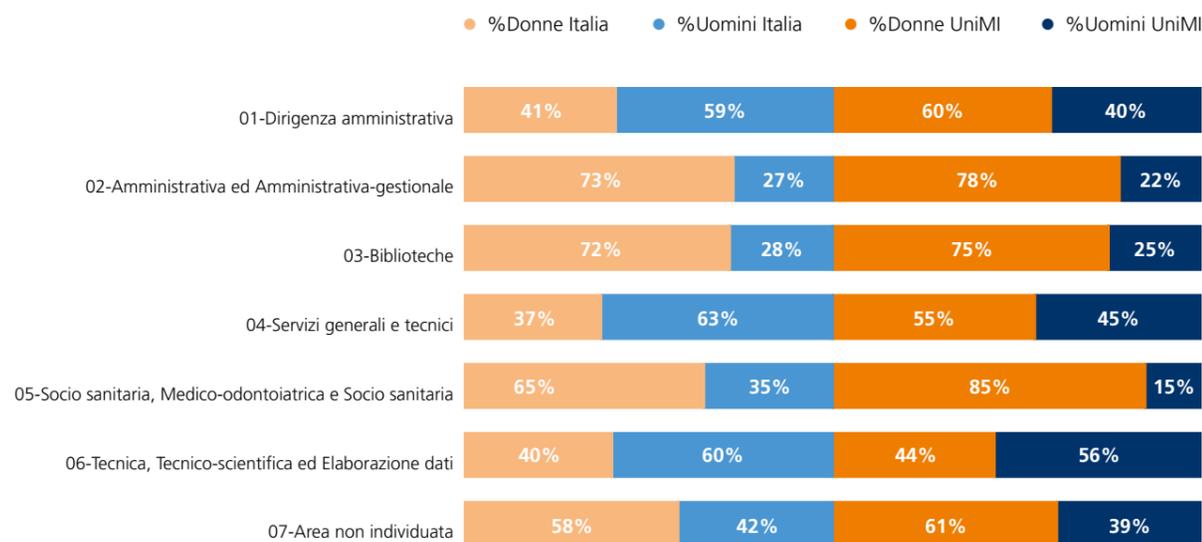
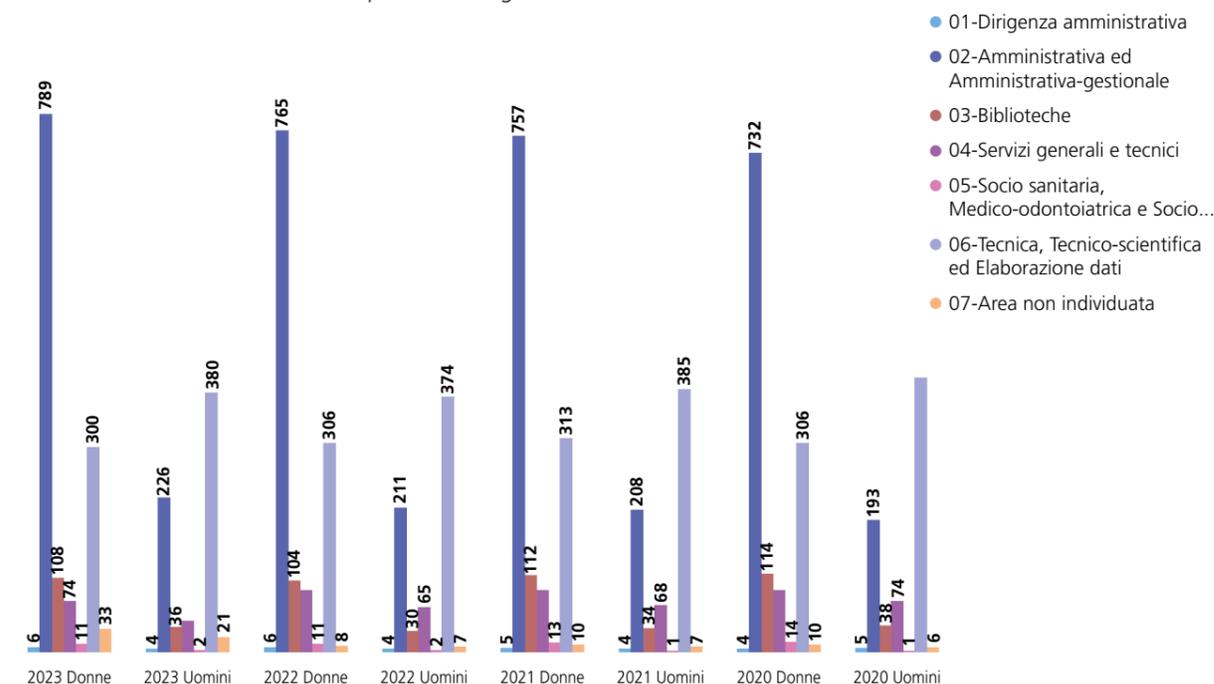


Figura 62 - Storico PTAB (a tempo indeterminato e determinato) per genere e area funzionale, UniMi, anni solari 2020-2023

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

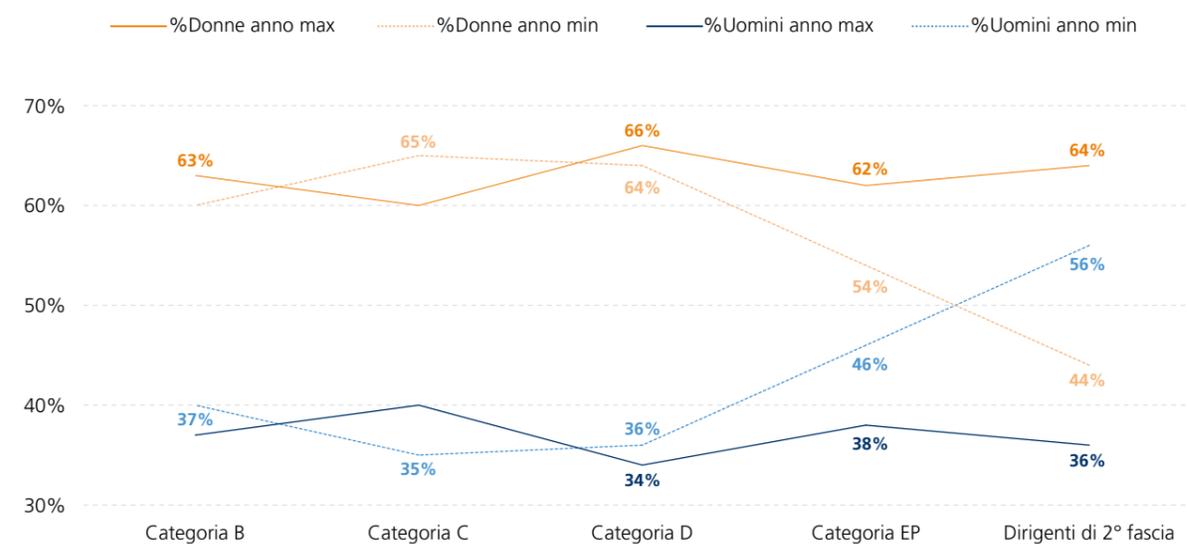


La "forbice delle carriere" nel personale tecnico-amministrativo e bibliotecario si riferisce alle disparità di avanzamento professionale tra diverse categorie di lavoratori, spesso legate a fattori come genere, anzianità e livello contrattuale.

Con riferimento a uno specifico anno la forbice viene valutata attraverso il rapporto esistente tra il numero di donne di una determinata categoria e il totale delle componenti della stessa categoria, operando un confronto con il rapporto calcolato per gli uomini.

Figura 63 - PTAB di ruolo, Forbice delle carriere, UniMi, anni solari 2019-2023

Fonte: MEF - Conto Annuale



Le due figure successive analizzano la composizione del personale tecnico-amministrativo e bibliotecario per genere, categoria ed età media.

Figura 64 - Composizione del PTAB per categoria e genere, anno solare 2023

Fonte: MEF – Conto Annuale

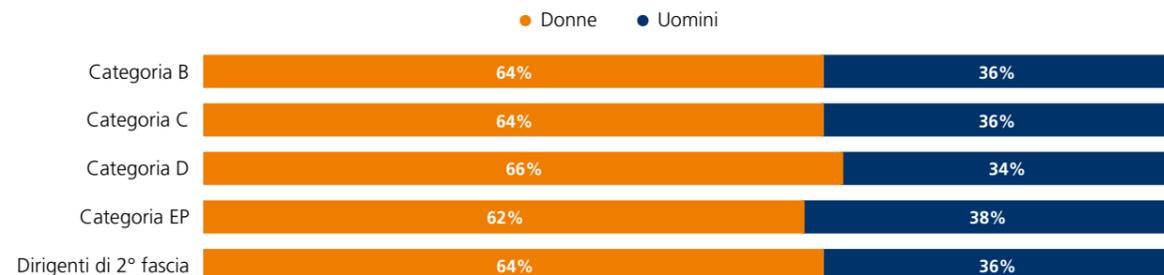


Figura 65 - Età media del personale tecnico-amministrativo per genere e categoria, anno solare 2023

Fonte: MEF – Conto Annuale

Categoria	Donne	Uomini
Dirigenti di 2° fascia	59	53
CEL	54	57
Categoria EP	53	54
Categoria D	46	49
Categoria C	50	50
Categoria B	56	54
Total	49	50

La figura 66 mostra la distribuzione per fasce di età all'interno delle singole categorie, distinta per genere, mentre la figura 67 evidenzia la composizione percentuale per PTAB per genere e titolo di studio.

Figura 66 - Distribuzione PTAB per categoria, fasce di età e genere, UniMi, anno solare 2023

Fonte: MEF – Conto Annuale

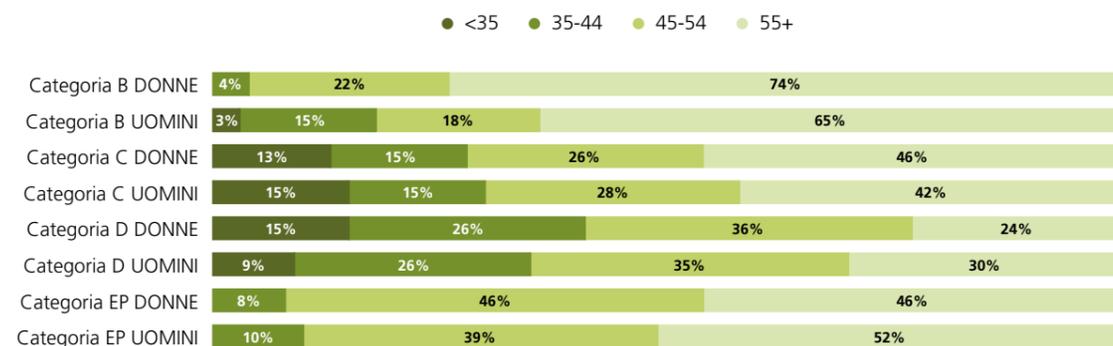
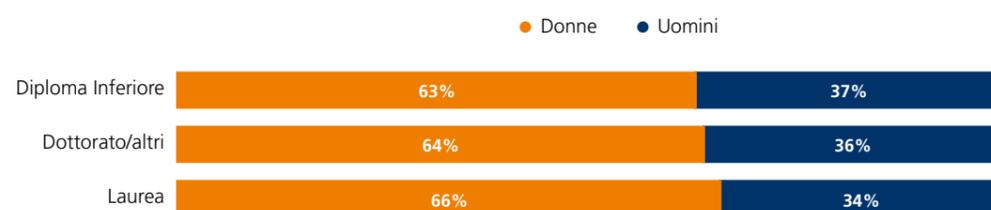


Figura 67 - Composizione %PTAB per genere e titolo di studio, UniMi – anno solare 2023

Fonte: MEF – Conto Annuale



Situazione occupazionale

La situazione occupazionale viene analizzata distinguendo tra personale con contratto a tempo determinato e indeterminato (fig. 68).

Il regime di impiego è distribuito diversamente con riguardo al genere e alla categoria, come dimostrato nella figura 69.

Figura 68 - Composizione %PTAB per genere e tipologia contrattuale, UniMi – anno solare 2023

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

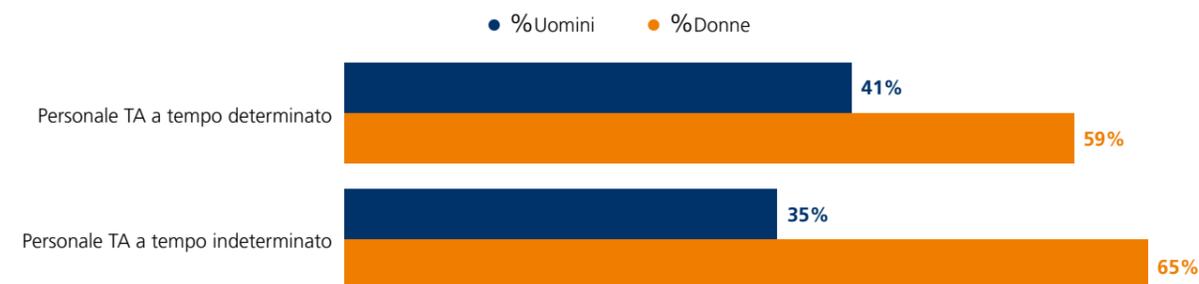
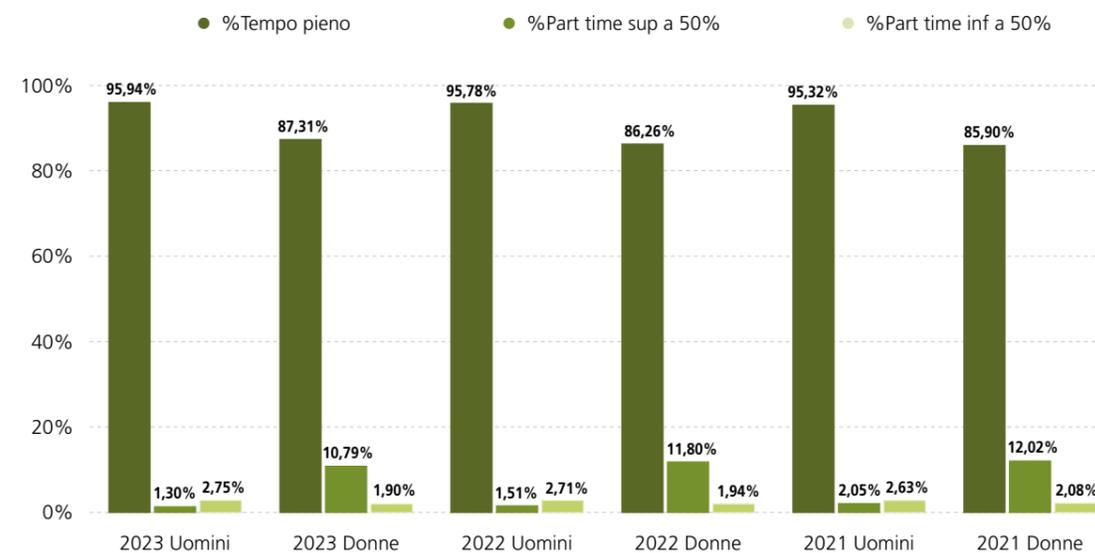


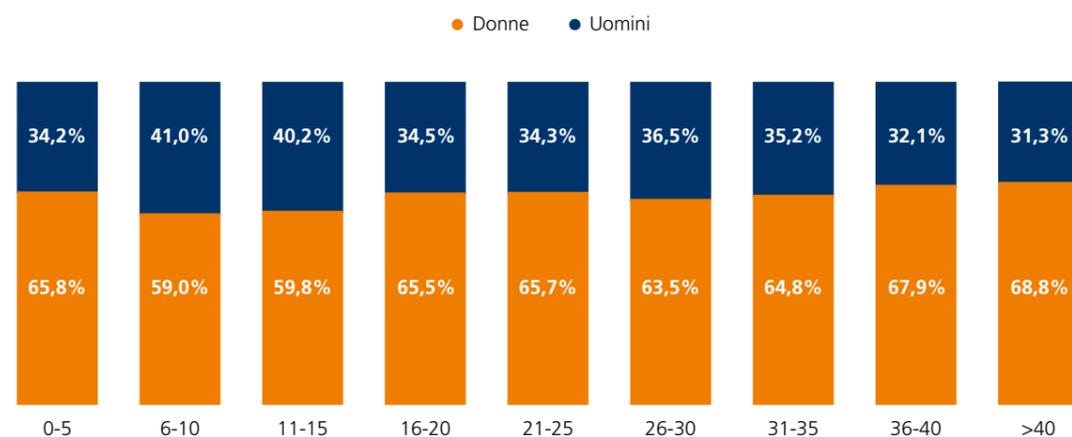
Figura 69 - Storico composizione %PTA per genere e regime d'impiego, UniMi, anni solari 2021-2023

Fonte: MEF – Conto Annuale



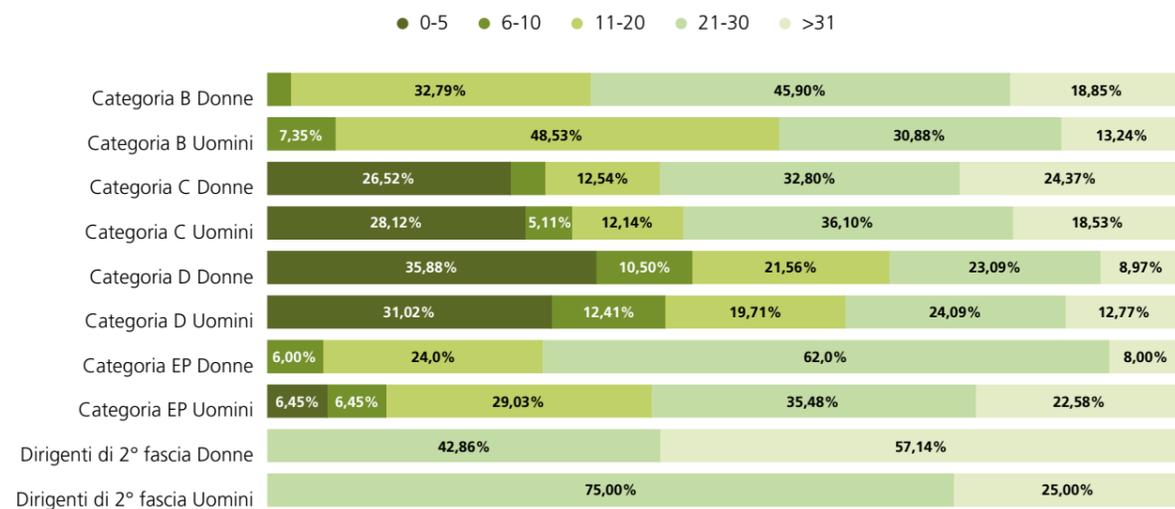
Le classi di anzianità considerate, indipendentemente dalla categoria di appartenenza, sono 9: 0-5; 6-10; 11-15; 16-20; 21-25; 26-30; 31-35; 36-40; superiori a 40.

Figura 70 - Composizione %PTAB per genere e fasce di anzianità, UniMi – anno solare 2023
Fonte: MEF – Conto Annuale



La figura seguente rappresenta la composizione percentuale per classi di anzianità all'interno di ciascuna categoria.

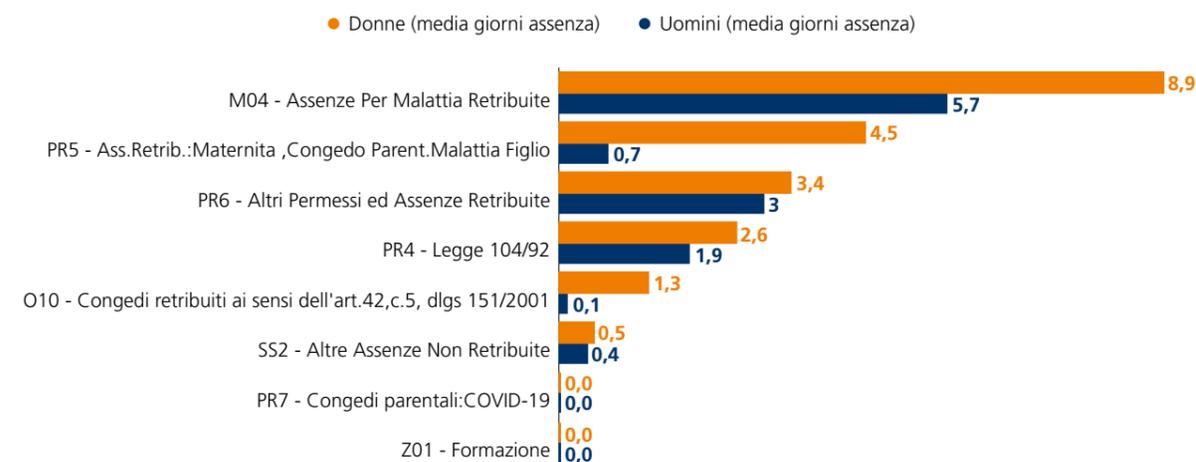
Figura 71 - Composizione %PTAB per genere, categoria e fasce d'anzianità aziendale, UniMi – anno solare 2023
Fonte: MEF – Conto Annuale



Assenze

Si considera il numero medio di giorni di assenza calcolato per motivo dell'assenza e genere. I dati sono riportati in valore percentuale.

Figura 72 - Numero di giorni medi di assenza per genere e per causa dell'assenza, UniMi – anno solare 2023
Fonte: MEF – Conto Annuale



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 2023, 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 2023
Fonte: MEF – Conto Annuale

Categoria	Donne	Uomini
Dirigenti di 2° fascia	0.00	0.33
CEL	0.88	0.50
Categoria EP	1.00	0.50
Categoria D	0.93	1.03
Categoria C	0.61	0.88
Categoria B	0.00	0.00
Total	0.66	0.79

Figura 74 - Indice di turnover complessivo per genere e per categoria, UniMi – anno solare 2023
Fonte: MEF – Conto Annuale

Categoria	Donne	Uomini
Dirigenti di 2° fascia	14%	-50%
CEL	-4%	-33%
Categoria EP	0%	-6%
Categoria D	-1%	0%
Categoria C	-6%	-2%
Categoria B	-20%	-13%
Total	-5%	-3%

Retribuzione accessoria

L'analisi prende in considerazione il personale TAB, escludendo il personale dirigente che nel 2024 era pari a 11 unità (7 donne, di cui 1 con contratto a tempo determinato, 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/le dirigenti, in considerazione dei livelli di responsabilità assegnati e formalmente attribuiti.

Alcune analisi, più dettagliate per le posizioni organizzative, prendono in considerazione la numerosità del personale e degli incarichi riconosciuti.

Le tabelle che seguono rappresentano la numerosità degli incarichi di responsabilità per le **categorie C e D** - confluite dal 1.5.2024 nelle attuali Aree dei Collaboratori e dei Funzionari a seguito dell'entrata in vigore del nuovo CCNL 2019/2021 siglato il 18.1.2024 - per l'anno 2023 (le somme sono state erogate nel 2024), sia in numero assoluto che in percentuale.

Dal confronto dei tre anni presi in considerazione (2021-2023) si evidenzia un aumento delle indennità in valori assoluti, con una lieve redistribuzione a favore delle donne in due tipologie di incarico (figura 75). Per quanto riguarda gli uomini si rileva un aumento dei Responsabili di Settore in termini percentuali (figura 76).

Per quanto riguarda la distribuzione fra i generi nell'ammontare degli importi delle indennità, sia gli uomini che le donne sono diminuiti in tutte le classi eccetto che in quella riferita ad incarichi con importo da 2.067 a 3.099 euro (figura 77 e 78).

Sempre nel 2023 sono stati riconosciuti alcuni incarichi (con indennità erogate nel 2024) relativi a funzioni specialistiche - che non sono riportate nelle tabelle che seguono - collegate a responsabilità sia tecniche che amministrative-contabili, che hanno riguardato nel corso dell'anno complessivamente 135 dipendenti di categoria C e D (73 donne e 62 uomini).

Per quanto riguarda le retribuzioni di posizione per la **categoria EP**, si ricorda che la retribuzione di posizione è stata erogata nel corso dell'anno 2024 mensilmente, mentre la retribuzione di risultato riferita al 2024 è erogata nell'anno successivo all'esito del processo di valutazione. L'analisi evidenzia una diminuzione del totale delle posizioni in valori assoluti con una maggiore riduzione percentuale per gli uomini (figura 79).

Per quanto attiene la **tipologia di incarichi**, cresce percentualmente la presenza delle donne quale Responsabile di Direzione/Centri e di Settore; mentre per quanto riguarda la presenza degli uomini si rileva un aumento solo per l'incarico di Responsabile di ufficio (figura 80).

Infine, dall'analisi dei dati relativi al raggruppamento per valore di importo per la categoria EP, in analogia con gli anni precedenti, si evidenzia l'assenza di posizioni ricoperte nelle classi economiche più basse (fino a 5.000 euro) (figura 81).

Nelle restanti fasce si registra una diminuzione sia per le donne che per gli uomini nella classe di importo da 5.001 a 6.000, più evidente per la componente maschile; mentre la presenza per entrambi i generi è cresciuta in termini percentuali nella fascia oltre 6.000 euro (figura 82).

Come per le categorie C e D, anche per categoria EP, sono state attribuite a 7 ulteriori unità di personale una retribuzione di posizione collegata ad un'indennità di funzione specialistica sia tecnica che amministrativa (di cui 3 donne e 4 uomini).

Si deve infine segnalare che a quest'ultime si aggiungono anche 17 unità di personale di categoria EP senza formale incarico (di cui 7 donne e 10 uomini) cui spetta la retribuzione di posizione minima prevista dal CCNL di

Comparto (pari a 3.357 euro/anno). Come per le categorie C e D, anche le unità di categoria EP appena citate non sono riportate nelle figure che seguono.

Figura 75 – Numerosità degli incarichi per le Posizioni Organizzative di categoria C e D, UniMi, anni solari 2021-2023 – in valori assoluti
Fonte: UniMi – DTELA - Ufficio Trattamenti Economici

Tipologia di posizione organizzativa	2021			2022			2023		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Responsabile Direzione/Centro	2	0	2	2	1	3	4	1	5
Responsabile Settore	5	2	7	5	3	8	4	3	7
Responsabile ufficio	107	67	174	107	81	188	113	83	196
Totale complessivo	114	69	183	114	85	199	121	87	208

Figura 76 - Numerosità degli incarichi per le Posizioni Organizzative di categoria C e D, UniMi, anni solari 2021-2023 – in valori percentuali
Fonte: UniMi – DTELA - Ufficio Trattamenti Economici

Tipologia di posizione organizzativa	2021		2022		2023	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Responsabile Direzione/Centro	100,0%	0,0%	66,7%	33,3%	80,00%	20,00%
Responsabile Settore	71,4%	28,6%	62,5%	37,5%	57,14%	42,86%
Responsabile ufficio	61,5%	38,5%	56,9%	43,1%	57,65%	42,35%
Totale complessivo	62,3%	37,7%	57,3%	42,7%	58,17%	41,83%

Figura 77 - Posizioni Organizzative di categoria C e D raggruppate per importo, UniMi, anni solari 2021-2023 – in valori assoluti
Fonte: UniMi – DTELA - Ufficio Trattamenti Economici

Raggruppamento per importi attribuiti alle P.O.	2021			2022			2023		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
fino a 1.033	0	0	0	0	3	3	0	2	2
da 1.034 a 2.066	76	60	136	74	72	146	70	66	136
da 2.067 a 3.099	34	8	42	35	9	44	47	18	65
oltre 3.100	4	1	5	5	1	6	4	1	5
Totale	114	69	183	114	85	199	121	87	208

Figura 78 - Posizioni Organizzative C e D raggruppate per importo, UniMi, anni solari 2021-2023 – in valori percentuali
Fonte: UniMi – DTELA - Ufficio Trattamenti Economici

Raggruppamento per importi attribuiti alle P.O. - in %	2021		2022		2023	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
fino a 1.033	0,0%	0,0%	0,0%	3,5%	0,00%	2,30%
da 1.034 a 2.066	66,7%	87,0%	64,9%	84,7%	57,85%	75,86%
da 2.067 a 3.099	29,8%	11,6%	30,7%	10,6%	38,84%	20,69%
oltre 3.100	3,5%	1,4%	4,4%	1,2%	3,31%	1,15%
Totale	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Figura 79 - Indennità di posizione (Cat. EP), UniMi, anni solari 2021-2023 – in valori assoluti

Fonte: UniMi – DTELA - Ufficio Trattamenti Economici

Tipologia di posizione organizzativa	2021			2022			2023		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Responsabile Direzione/Centro	5	4	9	8	5	13	7	2	9
Responsabile Settore	22	16	38	19	12	31	21	10	31
Responsabile ufficio	19	6	25	17	6	23	14	6	20
Totale complessivo	46	26	72	44	23	67	42	18	60

Figura 80 - Indennità di posizione (Cat. EP), UniMi, anni solari 2021-2023 – in valori percentuali

Fonte: UniMi – DTELA - Ufficio Trattamenti Economici

Tipologia di posizione organizzativa	2021		2022		2023	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Responsabile Direzione/Centro	55,6%	44,4%	61,5%	38,5%	77,78%	22,2%
Responsabile Settore	57,9%	42,1%	61,3%	38,7%	67,7%	32,3%
Responsabile ufficio	76,0%	24,0%	73,9%	26,1%	70,0%	30,0%
Totale complessivo	63,9%	36,1%	65,7%	34,3%	70%	30%

Figura 81 - Indennità di posizione (Cat. EP) raggruppate per importo, UniMi, anni solari 2021-2023 – in valori assoluti

Fonte: UniMi – DTELA - Ufficio Trattamenti Economici

Raggruppamento per importi attribuiti alle P.O.	2021			2022			2023		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
fino a 4.000	0	0	0	0	0	0	0	0	0
da 4.001 a 5.000	0	0	0	0	0	0	0	0	0
da 5.001 a 6.000	5	4	9	6	3	9	4	1	5
oltre 6.000 euro	41	22	63	38	20	58	38	17	55
Totale	46	26	72	44	23	67	42	18	60

Figura 82 - Indennità di posizione (Cat. EP) raggruppate per importo, UniMi, anni solari 2021-2023 – in valori percentuali

Fonte: UniMi – DTELA - Ufficio Trattamenti Economici

Raggruppamento per importi attribuiti alle P.O. - in %	2021		2022		2023	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
fino a 4.000	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
da 4.001 a 5.000	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
da 5.001 a 6.000	10,9%	15,4%	13,6%	13,0%	9,52%	5,56%
oltre 6.000 euro	89,1%	84,6%	86,4%	87,0%	90,48%	94,44%
Totale	100%	100%	100%	100%	100%	100%



3.5. Incarichi Istituzionali e di Governo

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

Dato che le possibilità di accesso ad alcune posizioni dipende dal ruolo di appartenenza - quale ad esempio l'inquadramento nella prima fascia - **i dati presentanti mettono in evidenza come la minor presenza delle donne nelle figure apicali della carriera possa influire, assieme ad altri fattori, anche sulla partecipazione e presenza negli incarichi istituzionali e di governo dell'Ateneo.** Conseguentemente, questi dati costituiscono elemento utile per valutare la necessità di specifici interventi per riequilibrare la presenza di genere.

Oltre alla Rettrice e al Direttore Generale, la *governance* di Ateneo comprende il prorettore vicario, 5 prorettrici e 5 prorettori, 9 delegate e 20 delegati, con una netta prevalenza maschile.

Significativa permane la superiorità numerica dei Direttori di dipartimento (19 vs 12), dei Presidenti di facoltà o Scuole (7 vs 2), dei Presidenti di Collegio didattico (65 vs 48) e dei 52 Direttori delle Scuole di specializzazione a fronte di 18 Direttrici.

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) è composto unicamente da donne.

Figura 83 - Composizione di genere nella governance di Ateneo, UniMi – anno solare 2024

Fonte: UniMi - Ufficio Attività e Accordi Istituzionali

	M	F
RETRICE	0	1
DIRETTORE GENERALE	1	0
PRORETTORE VICARIO	1	0
PRORETTORI/PRORETTRICI	5	5
DELEGATE/I	20	9
SENATO ACCADEMICO	15	20
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	8	3
COMITATO UNICO GARANZIA	0 effettivi 3 supplenti	12 effettivi 9 supplenti
GARANTE DEGLI STUDENTI	0	1
NUCLEO DI VALUTAZIONE	6	3
DIRETTORI/DIRETTRICI DIPARTIMENTI	19	12
PRESIDENTI FACOLTÀ/SCUOLE	7	2
PRESIDENTI DI COLLEGIO DIDATTICO	65	48
COORDINATORI DOTTORATO	25	9
DIR. CENTRI di RICERCA DI ATENEO	38	30
CONFERENZA DEGLI STUDENTI	16	16
DIRETTORI/DIRETTRICI SCUOLE DI SPECIALIZZAZIONE	52	18

3.6. Composizione di genere emeriti/emerite di Ateneo 1984-2024

Di seguito la rappresentazione della composizione di genere emeriti ed emerite di Ateneo dal 1984 al 2024

Figura 84 - Composizione di genere emeriti/emerite di Ateneo per genere e facoltà/dipartimento, UniMi – 1984-2024

Fonte: Dati interni di Ateneo

FACOLTÀ	F	M	TOTALE
AGRARIA	1	8	9
BENI CULTURALI E AMBIENTALI	1		1
BIOSCIENZE	1	1	2
CHIMICA		1	1
ECONOMIA MANAGEMENT E METODI QUANTITATIVI		2	2
FARMACIA		4	4
FISICA		4	4
FISIOPATOLOGIA MEDICO-CHIRURGICA E DEI TRAPIANTI		2	2
GIURISPRUDENZA		35	35
LETTERE E FILOSOFIA	2	7	9
MEDICINA E CHIRURGIA	1	59	60
MEDICINA VETERINARIA		5	5
ONCOLOGIA ED EMATO.ONCOLOGIA		1	1
SCIENZE BIO CHIR ODONTO		1	1
SCIENZE BIO PER LA SALUTE		2	2
SCIENZE E POLITICHE AMBIENTALI	1	1	2
SCIENZE E TECNOLOGIE		3	3
SCIENZE FARMACEUTICHE	1		1
SCIENZE FARMACOLOGICHE		2	2
SCIENZE GIURIDICHE		2	2
SCIENZE MFN	2	21	23
SCIENZE MOTORIE		1	1
SCIENZE POLITICHE	1	8	9
SCIENZE POLITICHE ECONOMICHE E SOCIALI		1	1
Totale complessivo	11	171	182

Figura 85 - Composizione di genere emeriti/emerite di Ateneo per genere e anno, UniMi – 1984-2024

Fonte: Dati interni di Ateneo

ANNO	F	M	ANNO	F	M
1984		6	2004		3
1985		2	2005		15
1986		4	2006		3
1987		7	2007		6
1988		5	2008		3
1989		3	2009		2
1990		3	2010		3
1991		3	2011	1	7
1992		2	2012		11
1993		1	2013		2
1994		2	2015		4
1996		2	2016	3	10
1997		6	2017	2	9
1998	1	5	2018		6
1999		5	2019		8
2000		2	2020		1
2001		2	2021	1	3
2002	1		2022	1	1
2003		1	2024	1	13
			Totale	11	171

4. Obiettivi strategici e operativi di uguaglianza di genere

4.1. Piano Azioni Positive

Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.) ha predisposto il nuovo Piano di Azioni Positive (PAP) per il triennio 2025-2027, proseguendo il processo avviato con il precedente PAP, con misure organizzative e percorsi formativi mirati a garantire l'inclusività, la dignità e il benessere delle persone che lavorano, oltre che il contrasto al mobbing, alle molestie e alla violenza di genere.

Il CUG, per la definizione degli ambiti di intervento e dei relativi obiettivi che si intendono raggiungere con tale Piano, ha coinvolto diverse figure dell'Ateneo quali la Consigliera di Fiducia, la Prorettrice alla Terza Missione e alle Pari Opportunità, la Delegata per disabilità e DSA, la Delegata alla prevenzione del fenomeno della violenza di genere e la Delegata alle politiche di contrasto al *mobbing* del CUG.

In tale contesto è stata effettuata una valutazione preliminare approfondita degli esiti delle azioni del precedente PAP, con l'obiettivo di verificare i miglioramenti raggiunti e le aree di intervento da rafforzare. Oltre all'analisi delle segnalazioni emerse nelle relazioni periodiche della Consigliera di Fiducia, si è tenuto conto delle criticità emerse durante gli incontri itineranti di ascolto della comunità accademica ("Open CUG") attraverso un processo bottom-up, portato avanti dal Comitato Unico di Garanzia nell'ultimo biennio, nell'intento di costruire una visione comune e partecipata, basata sulle reali esigenze e desideri della comunità.

Per ogni area di intervento sono stati individuati obiettivi raggiungibili attraverso azioni specifiche da realizzare nell'arco del triennio.



Le azioni individuate sono in linea con gli obiettivi strategici dell'Ateneo, con il *Gender Equality Plan* 2025-2027 e con gli obiettivi dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile.

Il Piano di Azioni Positive 2025-2027 identifica le seguenti **aree di intervento**:

1. Eguaglianza di genere;
2. Benessere organizzativo e qualità della vita lavorativa, salute e sicurezza;
3. Sostenibilità non solo *green*;
4. Inclusione e disabilità;
5. Orientamento sessuale e identità di genere;
6. Contrasto alle molestie e alla violenza di genere;
7. Network istituzionali.

L'Ateneo si impegna a promuovere e ad assicurare la realizzazione degli obiettivi e delle azioni previste in tali aree.

4.2. Gender Equality Plan 2022-2024

Parità di genere nella R&I

Il tema della **parità di genere** si ritrova nelle agende politiche e nei programmi di diversi Paesi e il raggiungimento dell'uguaglianza di genere e l'*empowerment* di tutte le donne e le ragazze rappresenta uno dei **17 obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030** che gli Stati membri dell'ONU si sono impegnati a raggiungere (**Obiettivo 5**).

A livello europeo, l'uguaglianza di genere è un valore fondamentale dell'**Unione Europea**, una leva per aumentare l'equità nella società, incrementare le performance di innovazione delle organizzazioni e innescare la crescita economica. Malgrado i numerosi progressi e gli interventi normativi, le differenze di genere – seppure diverse nel quadro delle specificità dei singoli ordinamenti giuridici – persistono in gran parte degli Stati Membri, come rilevato dalla Comunicazione della Commissione Europea del 30 aprile 2020 "**Un nuovo spazio europeo per la ricerca e l'innovazione**".

Anche l'ultima edizione di **She Figures 2024**³ evidenzia come ricerca e innovazione siano segretate per genere e caratterizzate dalla permanenza di disuguaglianze di genere: concentrazione di uomini e donne in determinati settori scientifici (segregazione orizzontale), sotto rappresentazione delle ricercatrici nelle carriere e nelle posizioni di leadership nelle cosiddette aree STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics), sotto rappresentazione delle donne nelle posizioni apicali. Tra gli Stati membri, l'**Italia** si colloca al 18° posto in classifica generale, con un punteggio di 73,4 (+7,9% rispetto al 2021). La ripartizione indica punteggi relativamente alti sulle dimensioni della partecipazione alla ricerca (2a) e della segregazione in the pipeline (9a), punteggi moderati per quanto riguarda il processo decisionale (12a), i settori di ricerca (16a) e progressione di carriera (17a), e un punteggio più basso su GDRIC⁴ (22a).

Allo scopo di rafforzare l'uguaglianza di genere quale priorità trasversale, il programma **Horizon Europe** ha introdotto quale criterio di ammissibilità al programma il **Gender Equality Plan** a partire dal 2022. Tutte le misure a favore dell'uguaglianza di genere nella ricerca e nell'innovazione nell'ambito di Horizon Europe contribuiranno all'Obiettivo di Sviluppo Sostenibile (SDG5) delle Nazioni Unite sull'uguaglianza di genere e l'emancipazione femminile, e a tutti gli SDG, poiché l'uguaglianza di genere costituisce elemento fondamentale e trasversale a tutti gli obiettivi

Il **Gender Equality Plan** è dunque lo strumento strategico, operativo e su misura voluto dalla Commissione Europea finalizzato a implementare nella pratica il *gender mainstreaming* mediante azioni che mirano ad attuare cambiamenti duraturi e di natura strutturale. Costituisce, inoltre, requisito imprescindibile per l'accesso ai finanziamenti di Horizon Europe.

Il GEP prevede i seguenti **requisiti minimi**: pubblicazione del Piano sul sito web istituzionale; presenza di esperti/e di politiche di eguaglianza per la realizzazione delle azioni previste; monitoraggio attraverso la raccolta e l'analisi di dati disaggregati e la formazione sui temi di eguaglianza e *unconscious gender biases*.

La Commissione Europea indica anche 5 aree minime prioritarie di intervento, per ciascuna delle quali gli obiettivi vanno declinati in azioni e per ciascuna azione devono essere individuati indicatori, target, timeline, suddivisione delle responsabilità e risorse dedicate. Il ciclo di vita del GEP prevede una serie di fasi: analisi del contesto, pianificazione, implementazione e monitoraggio.

Il GEP 2025-2027 della Statale

Il *Gender Equality Plan* dell'Università degli Studi di Milano giunto alla sua seconda edizione si integra con il Bilancio di genere di Ateneo e il Piano di Azioni Positive elaborato dal CUG, recepisce le linee guida della Commissione Europea, le indicazioni dell'**European Institute for Gender Equality (EIGE)**, 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 – Terza Missione
- Area 7 – Rafforzare il coordinamento delle attività e delle competenze *gender related*.

Per ciascuno degli obiettivi relativi alle 7 aree sopra elencate sono descritte le azioni, il target, i responsabili, le risorse 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 approvato dagli Organi nel mese di dicembre 2024.



³ European Commission: Directorate-General for Research and Innovation, *She figures 2024 – Gender in research and innovation – Statistics and indicators*, Publications Office of the European Union, 2025, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/592260>

⁴ Gender dimension in research and innovation content

5. Azioni per la parità di genere e l'inclusione

5.1. Progetto Musa e Human Hall

Diverse iniziative a favore della parità di genere in Ateneo sono promosse da **Human Hall**, nell'ambito dell'ecosistema MUSA – *Multilayered Urban Sustainability Action*, finanziato grazie al PNRR, 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**, istituito su impulso della Prorettrice Marilisa D'Amico, Human Hall rappresenta l'Hub dei diritti umani dell'Università degli Studi Milano.

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.



LA RICERCA
DI UNIMI AL SERVIZIO
DELL'INCLUSIONE

Ad oggi, nell'ambito dell'Hub procedono le attività dei **18 progetti** avviati:

- 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
- Young Academy for Gender policies

I progetti di Human Hall sono promossi da **team di ricerca interdisciplinari di altissimo livello**, formati da professori e professoressa, ricercatori e ricercatrici dell'Ateneo.

Tra tutti i progetti, sei sono dedicati in modo specifico al tema della parità di genere, indagando il rapporto tra **IA** e parità di genere, studiando il livello di parità di genere nelle aziende e nel mondo del lavoro, promuovendo strategie di **empowerment** femminile.

Si segnala in particolare la prosecuzione della serie **Wleadership**, una trasmissione televisiva promossa da Human Hall e Class editori, in onda sui canali di Milano Finanza, dedicata alla leadership femminile. Le puntate coinvolgono donne leader del settore dell'impresa, della finanza, delle professioni che possono portare esempi positivi, al fine di superare il *gender gap*.

Sul progetto sono stati reclutati complessivamente 8 ricercatori/trici, 4 dottorandi/dottorande e 3 assegnisti/e di ricerca.

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 **corsi** dedicati si segnalano:

- Corso di perfezionamento sui Diritti e inclusione delle persone con disabilità in una prospettiva multidisciplinare
- Corso in gestione della diversità multiculturale
- Corso di perfezionamento in Culture di genere e strategie di promozione della parità nelle aziende

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

Con l'obiettivo di promuovere e favorire il continuo miglioramento degli strumenti di **conciliazione vita-lavoro**, l'Ateneo ha implementato interventi di welfare, agevolazioni e strumenti di flessibilità a favore del personale. Le politiche di welfare e la flessibilità, come l'opportunità di usufruire del lavoro agile,

e nelle pubbliche amministrazioni

- Corso di perfezionamento in Strumenti giuridici per la prevenzione e il contrasto alla violenza di genere
- Corsi di italiano, per la certificazione linguistica di donne straniere, presso l' "Hub dei talenti"
- Corso della Academy for gender policies

Tra le **conferenze** svoltesi si ricordano:

- Internazionale "Obgyn and Obstetric Violence"
- Sul non binarismo di genere
- "Closing the gap"
- "Intelligenza artificiale e discriminazione", in occasione delle 8 marzo
- "La violenza domestica", come riconoscere i segnali e tutelare la vittima

oltre alla lezione aperta "La certificazione come strumento per combattere il gender gap".

Da sottolineare, la realizzazione di un importante prodotto quale il "**Dizionario sugli stereotipi associati alla violenza di genere e alla vittimizzazione secondaria – Conoscerli per evitarli**", pensato in particolare per studentesse e studenti delle scuole secondarie di primo e secondo grado, in quanto presenta in modo semplice e diretto, ma non semplicistico, alcuni dei principali stereotipi sul tema, al fine di stimolare un autonomo pensiero critico. L'opuscolo è scaricabile <https://humanhall.unimi.it/i-progetti/parita-di-genera-e-violenza-contro-le-donne/>

L'Hub vuole essere uno **spazio virtuale e fisico**. È on line il [sito di Human Hall](#) e sono assiduamente frequentati gli spazi fisici dove lavorano i ricercatori e le ricercatrici dell'Hub presso il cortile Legnaia, nella sede di via Festa del Perdono.

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 delle spese sostenute dal personale per le esigenze di cura familiare - si inseriscono in una più ampia strategia dell'Ateneo orientata a favorire il **benessere individuale e organizzativo** attraverso l'offerta di una varietà di misure di supporto alla persona e alle famiglie. Le iniziative previste, infatti, spaziano dall'offerta di una copertura sanitaria per il personale, all'erogazione di contributi economici a rimborso delle spese scolastiche sostenute per i/le figli/e, nonché di quelle per la cura dei/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'Intesa per l'attuazione di politiche di "People Care"**. Il Consiglio di Amministrazione ha allora previsto per le misure a favore dei/delle dipendenti dell'Ateneo uno stanziamento annuo complessivo di circa 2.800.000 euro; di questi, 1.543.000 euro sono stati destinati alle politiche di "People Care" per il personale TAB e CEL e 756.000 euro al personale docente e ricercatore, ad assegnisti/e, dottorandi/e con borsa, 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. A luglio 2021, in un'ottica di ulteriore miglioramento ed efficientamento delle politiche di People Care adottate in Ateneo, è stato sottoscritto l'Accordo per l'aggiornamento delle Politiche di People Care.

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.

Il 18 dicembre 2024 è stato raggiunto l'**accordo negoziale per la destinazione una tantum delle risorse di welfare non utilizzate a beneficio del personale di Ateneo** che prevede che le risorse residuali eventualmente disponibili a valere sullo stanziamento per le azioni previste dalle politiche di welfare vengano erogate *una tantum* al medesimo personale sotto forma di *voucher* come, a titolo esemplificativo, "buoni spesa" attribuiti tramite il ricorso a piattaforme specializzate nell'offerta di servizi di welfare, nell'ambito delle iniziative di cui all'art. 110 CCNL 2019-2021.

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;
- contributo dell'Amministrazione per l'assistenza a familiari non autosufficienti;
- piano di assistenza sanitaria per il personale di Ateneo;

- esenzioni per il diritto allo studio universitario dei/delle dipendenti;
- azioni a supporto della mobilità sostenibile promosse dall'Ufficio Politiche per l'Incentivazione all'Utilizzo del Trasporto Pubblico.

Come mostra la figura 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 - **è definito 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, Settore Benessere e Sviluppo Professionale

INTERVENTO	DESTINATARI	MODALITÀ DI INTERVENTO
Asili Nido	Personale TAB e CEL Docenti, ricercatori e ricercatrici Assegnisti/e, dottorandi/e (con borsa) 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 (con borsa) 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)
Diritto allo studio universitario del personale	Personale TAB e CEL	25 nuove esenzioni totali dalle spese universitarie sostenute per l'iscrizione alla prima laurea presso l'Università degli Studi di Milano, assegnate attraverso una graduatoria elaborata su base ISEE; a partire dall'anno successivo a quello di ottenimento dell'esenzione, quest'ultima sarà mantenuta per ogni anno successivo di durata legale del corso, e con l'inclusione di un anno di fuoricorso, al conseguimento di un numero minimo di crediti formativi annui
Assistenza sanitaria	Personale TAB e CEL Docenti, ricercatori e ricercatrici Assegnisti/e, dottorandi/e (con borsa) e specializzandi/e (con borsa)	Piano di assistenza sanitaria - offerto, a partire dal 1°ottobre 2022, in collaborazione con la società Poste Assicura S.p.A. - che consente di usufruire di condizioni agevolate e di richiedere il rimborso dei ticket sanitari per visite specialistiche, accertamenti diagnostici e altre prestazioni comprese nel piano, tra cui l'odontoiatria e un "pacchetto prevenzione" annuale
Mobilità sostenibile	Personale TAB e CEL Docenti, ricercatori e ricercatrici Assegnisti/e, dottorandi/e specializzandi/e di area medica	Contributo dell'Ateneo sul costo degli abbonamenti di viaggio fino ad un massimo di 258,23 euro. Dal 2023, costo agevolato per la sottoscrizione degli abbonamenti anche per assegnisti/e, dottorandi/e e specializzandi/e di area medica, senza compartecipazione economica dell'Ateneo.

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 2024 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. Nell'anno 2024, le richieste di rimborso effettuate dal personale sono state complessivamente 653.

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.

Nell'anno 2024 sono state erogate 19 esenzioni (11 nuove e 8 rinnovi).

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 (3711 unità di personale al 31 dicembre 2024).

L'azione prevede inoltre un contributo pari al 50% del costo della copertura per il personale con imponibile pensionistico fino a 100.000 euro (circa 418 assicurati facoltativi al 31 dicembre 2024) nonché la possibilità, per il personale con imponibile pensionistico superiore a 100.000 euro e per assegnisti/e, nonché dottorandi/e specializzandi/e con borsa di aderire al Piano beneficiando alle stesse condizioni economiche garantite all'Ateneo (complessivamente 199 adesioni facoltative al 31 dicembre 2024).

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 (1506 aderenti al 31 dicembre 2024).

Il Piano sanitario prevede, tra le 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.

Infine, è necessario menzionare le politiche dell'Ateneo in termini di **mobilità sostenibile** al fine di incentivare l'utilizzo dei mezzi pubblici da parte del personale. La stipula di convenzioni tra l'Ateneo e le aziende di trasporto pubblico (rete ATM, STIBM, TRE-NORD, lo viaggio ovunque in Lombardia) e società private attive sul territorio (Autolinee) ha consentito al personale di beneficiare di un contributo dell'Ateneo sul costo degli abbonamenti fino ad un massimo di 258,23 euro; dal 2023, anche assegniste/i, dottorande/i e specializzande/i di area medica beneficiano di un costo agevolato per la sottoscrizione degli abbonamenti, grazie a queste convenzioni. L'Ateneo stipula, inoltre, convenzioni per promuovere forme innovative ed ecologiche di trasporto - *bike sharing*, *car sharing*, *cargo bike* e convenzioni con aziende produttrici di biciclette.

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 ricomprenda e innovi la disciplina degli orari e della flessibilità, della pausa pranzo, del part-time, del telelavoro e del lavoro agile che è culminata, il 23 dicembre 2020, con la sottoscrizione del **"Protocollo 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.

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 contenente 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](#), le [Domande e risposte - FAQ Lavoro Agile](#) e i relativi video tutorial. Tale imponente sforzo organizzativo è culminato con l'attivazione al 31 dicembre 2021, di 1219 Accordi Individuali di Lavoro Agile.

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.

In seguito alle disposizioni contenute nel nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) del Comparto Istruzione e Ricerca per il triennio 2019-2021, che introduce, per le Amministrazioni, l'opportunità di stipulare **Accordi Individuali di Lavoro Agile a tempo indeterminato**, l'Ateneo ha adeguato la propria politica in tema di flessibilità in conformità a tali disposizioni predisponendo, nel mese di ottobre 2024, una nuova procedura destinata a disciplinare la modifica o la stipula degli Accordi Individuali di Lavoro Agile in questa direzione. Pertanto, gli Accordi sottoscritti da questo momento in avanti saranno stipulati esclusivamente a tempo indeterminato, in conformità alle disposizioni contrattuali e alle necessità organizzative dell'Ente. Gli Accordi Individuali di Lavoro Agile già sottoscritti e in corso di validità, che non sono stati modificati secondo le nuove disposizioni, continueranno a essere regolati secondo le condizioni stabilite al momento della stipula e verranno regolarmente rinnovati alla scadenza. Il passaggio a una modalità di stipula degli Accordi Individuali di Lavoro Agile a tempo indeterminato rappresenta un importante passo verso una maggiore modernizzazione e un migliore adattamento delle pratiche lavorative alle nuove esigenze organizzative e di conciliazione vita-lavoro nonché normative. Al 12 dicembre 2024, risultavano attivi 1.551 Accordi Individuali di Lavoro Agile, con validità per il triennio 2023-2025 o a tempo indeterminato.

Telelavoro⁵

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 biennale** 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 titolari dei benefici di cui all' art. 3 della Legge 104/92, commi 3 e 1
- assistenza a parenti o affini in situazione di gravità accertata ai sensi della Legge 104/92
- padri nei primi 6 mesi di nascita/inserimento in famiglia dei figli
- esigenze di cura e assistenza a figli minori:
- stato di gravidanza
- maggiore distanza tra l'abitazione del personale richiedente rispetto alla sede di servizio tale da rendere disagiata il raggiungimento del posto di lavoro.

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

Il primo bando è stato pubblicato nel mese di settembre 2021 e 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.

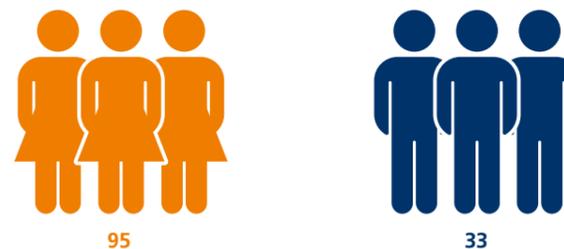
Nel mese di novembre 2023 è stato pubblicato il nuovo bando che ha messo a disposizione 100 postazioni di telelavoro con l'ulteriore specifica che il personale titolare dei benefici per sé stesso, previsti dalla legge 104/92 art. 3 comma 3 e comma 1, non rientra nelle unità sopra individuate.

Le richieste pervenute entro la scadenza del bando sono state pari a 93; di queste, 73 provengono da personale già fruitore di un piano di telelavoro, mentre 20 richiedenti accederanno al telelavoro per la prima volta.

Le richieste provenienti da personale titolare per sé stesso dei benefici della legge 104/92 sono pari a 23.

Tutte le richieste, esaminate anche dalla Commissione di Valutazione, sono state prese in carico dai competenti uffici e i piani di telelavoro sono stati attivati nel corso dell'anno 2024, insieme alle richieste pervenute successivamente, fuori bando, vista la disponibilità di postazioni.

Tenendo conto anche di tali richieste pervenute fuori bando, di seguito alcuni dati emersi da un'analisi dei 128 piani di telelavoro attivi al 31 dicembre 2024.



⁵ A cura dell'Ufficio Gestione Presenze

Figura 87- N. piani di telelavoro attivi per genere e categoria

Fonte: Ufficio Gestione Presenze

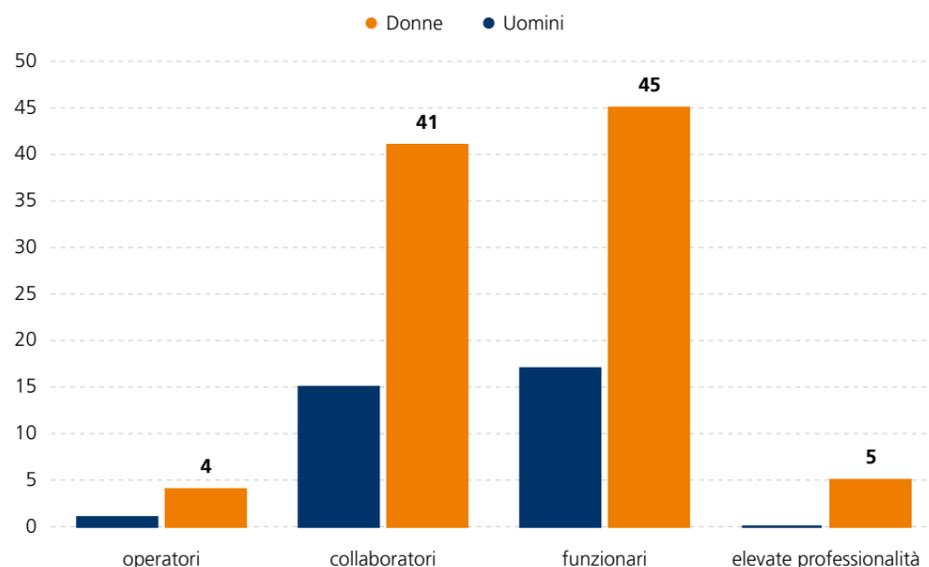


Figura 88 - N. piani di telelavoro attivi per genere e area

Fonte: Ufficio Gestione Presenze

	Uomini	Donne
Operatori	1	4
Collaboratori	15	41
Funzionari	17	45
Elevate Professionalità	0	5
Totale	33	95

Figura 89 - N. piani attivi per % di prestazione lavorativa

Fonte: Ufficio Gestione Presenze

	Uomini	Donne
Full time	32	87
Orizzontale 83,3%	0	6
Orizzontale 70%	0	1
Orizzontale 66,6%	1	0
Verticale 50%	0	1
Totale	33	95

Figura 90 - N. piani attivi per struttura

Fonte: Ufficio Gestione Presenze

	Uomini	Donne
Direzioni	22	66
Dipartimenti	10	22
Centri funzionali	0	7
Biblioteche	1	0
Totale	33	95

Misure di flessibilità per la gestione dell'orario di lavoro⁶

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

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

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

Figura 91 - Distribuzione orari di lavoro per rapporto di lavoro e genere⁷

Fonte: Ufficio Gestione Presenze

	Uomini	Donne
Full time	760	1232
Full time con i rientri	1	12
Part time orizzontale	5	108
Part time verticale	22	49

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 familiari 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, al 31.12.2024, sono 163 uomini e 314 donne.

⁶ A cura dell'Ufficio Gestione Presenze

⁷ Dati rilevati al 31 dicembre 2024

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, 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 psicologico e counseling, anche di supporto in relazione alle richieste 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. 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 mira a **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 2024 l'Ateneo ha organizzato ed erogato 68 corsi di formazione interni e 2.102 dipendenti hanno beneficiato di almeno un corso.

Convenzioni per il personale

Nel corso del 2024 l'Ateneo ha ampliato ulteriormente il percorso di revisione, raccolta e ampliamento della rete di relazioni e convenzioni con attività com-

merciali, enti e associazioni culturali e società che forniscono servizi a favore della persona, al fine di **creare, promuovere e diffondere il benessere e il miglioramento della qualità della vita dei/delle dipendenti**, nonché di favorire lo **scambio culturale tra la comunità accademica e le realtà che animano il territorio**.

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

Alla [pagina dedicata sul portale di Ateneo](#) sono indicati tutti i servizi a cui è possibile accedere a condizioni agevolate in qualità di personale dell'Ateneo: eventi

ed attività culturali; strumentazione informatica; servizi bancari, alberghieri, assicurativi, di autonoleggio, per la salute e il benessere, servizi di ristorazione (servizio sostitutivo di mensa); servizi benessere e tempo libero, quali terme, editoria online, piattaforme multi brand, corsi hobbistica; servizi sportivi presso vari centri fitness e club sportivi ubicati su tutto il territorio cittadino; servizi sanitari; servizi per la famiglia, quali sconti sulla grande distribuzione commerciale e sulla fornitura di prodotti energetici, centri estivi e servizi di educazione alla lingua inglese, alla musica e allo sport per le figlie e i figli delle/i dipendenti.

In particolare, le **aree di azione ulteriormente sviluppate** hanno riguardato nuovi ambiti di interesse, quali nuovi servizi assicurativi e i servizi di prestito personale, nonché l'incremento dei servizi sanitari e dei prodotti energetici, con l'ampliamento della platea dei beneficiari, non limitata ai/dalle dipendenti, ma anche agli studenti e alle studentesse e ad altre categorie di personale dell'ateneo, quali assegnisti/i di ricerca e dottorandi/e specializzandi/e.



In particolare, obiettivo per l'anno 2024 è stato costituito, assieme al **potenziamento della gestione di una strategia comunicativa** articolata per incentivare la fruizione di tutti i servizi offerti in convenzione, dalla stipula delle **convenzioni per l'ampliamento dei servizi assicurativi e di risparmio**, con conseguente attività di progettazione, istruttoria e studi di fattibilità, volta all'ampliamento degli accordi per l'offerta a condizioni agevolate di servizi di natura assicurativa e finanziaria a favore delle/i dipendenti, nonché all'ampliamento dell'attività di consulenza relativa alle convenzioni stesse da parte delle compagnie assicurative.

Attività sportive e tempo libero

Il Centro Universitario Sportivo CUS

CUS Milano - l'emanazione territoriale della FederCUSI, Federazione Italiana dello Sport Universitario - è l'associazione sportiva che da 75 anni si dedica alla diffusione e al potenziamento dell'attività sportiva di tutti gli atenei milanesi.

L'attività del Centro si sviluppa attraverso la promozione dello sport di base e di quello agonistico, nonché dell'attività fisica ludico-sportiva intesa anche come forma di aggregazione. Lo sport è concepito come opportunità educativa, formativa, culturale, agonistica e di aggregazione sociale.

Le diverse iniziative sportive si rivolgono anche a tutte le componenti non universitarie della cittadinanza, dai bambini agli anziani, dagli agonisti agli amatori. Il Centro valorizza lo sport quale diritto sociale riconosciuto, collabora con le famiglie, le istituzioni, le strutture scolastiche, e finanzia e realizza progetti e programmi di ricerca e di formazione. Realizza e diffonde pubblicazioni a carattere culturale e sportivo

In particolare, l'offerta sportiva è costituita:

- da più di 100 **corsi** in oltre 10 impianti sportivi
- dai **Campionati Universitari Milanesi** che vedono scendere in campo le rappresentative ufficiali degli atenei milanesi in 7 diverse discipline
- dai **Campionati Nazionali Universitari**, le Olimpiadi Nazionali Universitarie nelle 49 CUS d'Italia si sfidano con le loro rappresentative ufficiali in più di 20 discipline sportive
- dalle **Attività federali**, all'interno delle quali il CUS Milano ha anche le sezioni federali di Canoa, Canottaggio, Rugby, Volley, Tennis, Vela, Sci dove

le atlete e gli atleti svolgono attività agonistica anche a prestigiosi livelli

- dai **Tornei Nazionali e Internazionali** che si svolgono in diverse città del mondo, ai quali il CUS Statale partecipa ogni anno
- da **Gite e Campus**: CUS Statale organizza le gite di un giorno sulla neve e, inoltre, partecipa ai Campus estivi e invernali proposti dal CUSI.
- **Palestre e 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 dipendenti universitari abbonamenti ed affitti a prezzi molto vantaggiosi.

ARCUS - Associazione per il tempo libero

ARCUS-Milano è l'Associazione Ricreativa Culturale della Statale di Milano, affiliata ad A.N.C.I.U. (Associazione Nazionale Circoli Italiani Universitari), F.I.Te.L. (Federazione Italiana Tempo Libero), C.S.I. (Centro Sportivo Italiano) e A.C.S.I. (Associazione Centri Sportivi Italiani).

Attraverso molteplici attività l'Associazione promuove e gestisce servizi e iniziative di carattere culturale, artistico, sportivo, sociale, ricreative e del tempo libero, al fine di promuovere aggregazione, socializzazione, benessere e spirito di appartenenza all'Ateneo.

Le attività proposte sono strutturate per aree omogenee d'interesse principalmente nei seguenti ambiti:

- **Attività culturali**: Servizi di biglietteria; Organizzazione e promozione di visite guidate a Mostre e itinerari culturali nel territorio italiano e estero; Scambi culturali con altre Università italiane ed europee.
- **Attività sportive**: Sci; Sci di Fondo; Montagna escursionismo - Podismo; Calcio a 5; Tennis e Padel; Tiro a Volo; Ciclismo; Bocce e Bowling; Pesca sportiva; Volley; Dragon Boat; Cicloturismo; Biliardo; Nuoto. Partecipazione ai campionati nazionali universitari promossi dall'Anciu e dai circoli universitari.
- **Attività turistiche e ricreative**: Corsi di vario genere; Feste; Promozione di iniziative di turismo sociale; Gite giornaliere sociali; Iniziative enogastronomiche.

- **Servizi Vari**: Convenzioni; biglietteria per parchi divertimento per ragazzi e ragazze.
- **Attività della Compagnia Teatrale dell'Università degli Studi di Milano**: Corsi teatrali; produzione e presentazione di spettacoli; cortometraggi; partecipazione a rassegne, festival, ecc. rivolti principalmente alla componente studentesca di Ateneo

L'adesione annuale ad Arcus è volontaria.

Le iniziative sono rivolte al personale dipendente e loro familiari, dottorandi/e, assegnisti/e, specializzandi/e, nonché al personale docente e ricercatore a contratto.

UNIMI Connect Cinema

"Connect Cinema" è la rassegna cinematografica *made in Statale* che dall'ottobre 2015 ad oggi rappresenta un appuntamento consolidato di incontro e scambio tra la comunità accademica e la società civile.

Pensate per una platea eterogenea - sempre appassionata e numerosa - le quattro serate ad ingresso gratuito, offrono la possibilità di vedere o rivedere film che hanno segnato pensiero e immaginario collettivo, in un intreccio di immagini e narrazioni in cui si scompogono e si ritessono le storie del nostro presente e del nostro passato.

Attraverso il linguaggio cinematografico l'iniziativa **UNIMI Connect Cinema** si fa pretesto e collante di un momento di condivisione e scambio tra la comunità universitaria e la comunità del territorio in un'ottica di valorizzazione culturale, favorendo la creazione di sinergie e rapporti di collaborazione tra i partecipanti.

La rassegna Unimi Connect Cinema 2024 si fa portatrice di un'occasione di riflessione sul potere del cinema di raccontare le emozioni umane e di stimolare nuove prospettive sulle relazioni e sulla società.

Il tema della rassegna del 2024 è l'educazione sentimentale esplorata attraverso una selezione di film che offrono uno sguardo intimo e complesso sulle dinamiche affettive. I film scelti, che abbracciano generi e periodi storici diversi, analizzano il delicato intreccio di emozioni, crescita personale e sfide legate all'amore, con una particolare attenzione alle influenze culturali e sociali. Le proiezioni dei film dall'edizione



2024 sono anticipate dalla visione di un documentario scelto dall'archivio di Docucity, progetto curato dall'Università degli Studi di Milano con il supporto tecnico e organizzativo del CTU, per "riflettere sulla città contemporanea attraverso l'utilizzo del cinema documentario".

L'ultima serata della rassegna è dedicata all'assegnazione del Premio Ermanno Olmi alla migliore tesi di laurea magistrale sul cinema italiano e alla migliore tesi di dottorato, pubblicata dalla casa editrice dell'Università degli Studi di Milano, come volume della Milano University Press.

Bookcity Università 2024 alla Statale

Sin dalla prima edizione, la Statale contribuisce all'evento di **Bookcity Milano** assieme ad altri atenei

milanesi promuovendo eventi e occasioni di incontro, per offrire alla città uno spazio di riflessione critica sui temi della lettura.

La Statale anche per l'anno 2024 è tornata ad essere protagonista di questo evento grazie al grande numero di docenti coinvolti nella realizzazione di un programma multidisciplinare, articolato in 57 eventi promossi in tutte le sedi dell'Ateneo, da via Festa del Perdono a Sesto San Giovanni.

Il tema della manifestazione giunta ormai alla tredicesima edizione è stato "**Guerra e Pace**", filo conduttore delle numerose attività proposte. Il programma si è articolato in presentazioni di libri, lezioni aperte, dibattiti interdisciplinari e una mostra.

Grande spazio è stato dato ai temi d'attualità come la situazione politica dello Yemen, del Ruanda, della Birmania, del Sudafrica senza dimenticare i temi storici a partire dal delitto Matteotti, fino alla Resistenza in Italia e in America Latina.

Tanti classici per riflettere sul significato di guerra e pace, che arrivano fino a Pier Paolo Pasolini, Bertrand Russell, Hannah Arendt e Andrea Caffi. Molta attenzione alle proposte che mettono in evidenza il contributo delle donne alla scrittura e alla storia passando dalle lotte femministe ai conflitti armati, senza dimenticare la didattica di Maria Montessori.

Grazie alla stretta collaborazione fra tutti i Dipartimenti coinvolti, le istituzioni e le associazioni sul territorio, l'iniziativa ha assunto un taglio spiccatamente interdisciplinare, ricco di contenuti e competenze, capace di evidenziare una convergenza dei saperi umanistici e tecnico-scientifici. Attraverso un'ampia e interessata partecipazione, anche quest'anno, il pubblico di lettori ha animato i luoghi destinati alle numerose "lezioni aperte" in programma, diventando testimoni attivi del successo dell'iniziativa.

Gli Orti Botanici di Ateneo

Storie e tradizioni diverse fanno da sfondo alla creazione del sistema museale realizzato dalla Statale, che include tre tra i più preziosi orti botanici del territorio: L'Orto Botanico di Brera, quello di Città Studi e l'Orto di Toscolano Maderno (BS).

Gli orti dell'Ateneo sono tra quelli che hanno dato origine alla **Rete degli Orti della Lombardia**, associazione che ha lo scopo di progettare e sviluppare iniziative nell'ambito della valorizzazione del patrimonio culturale vegetale del territorio.

Poli di ricerca e didattica, gli orti sono diventati per tutta la comunità oasi verdi e punti di riferimento importanti grazie alle diverse attività sociali e di divulgazione scientifico culturale che propongono durante tutto l'anno.

Pur declinandosi attraverso specifiche identità, i tre orti botanici hanno la comune missione di salvaguardare la biodiversità attraverso la conservazione delle loro collezioni, coinvolgendo e sensibilizzando il tessuto territoriale al rispetto e la salvaguardia delle ricchezze vegetali, veri e propri beni culturali di cui tutti dovrebbero farsi custodi.



L'Orto Botanico di Brera è un vero museo e un giardino storico che risale al 1774, situato nel cuore di Milano all'interno del complesso culturale di Palazzo Brera.

L'Orto Botanico Città Studi si trova nel campus scientifico omonimo e ha una forte impronta scientifica. All'Orto afferisce l'Herbarium Universitatis Mediolanensis presso cui sono conservate numerose collezioni botaniche (erbari, tavole parietali, xiloteche).

L'Orto Botanico G.E. Ghirardi si trova a Toscolano Maderno, sulle sponde del Lago di Garda, ed è interamente dedicato alle piante officinali.

I 100 anni dell'Università degli Studi di Milano

Per celebrare il primo secolo di vita, l'Università degli Studi di Milano ha deciso di affidarsi al racconto corale di voci, volti e luoghi protagonisti della storia passata, attuale e futura dell'Ateneo in un continuo dialogo con il territorio in cui l'Università vive e opera con l'obiettivo di aumentarne conoscenza e consapevolezza sul mondo che cambia.

Un palinsesto di iniziative di public engagement, coordinato da Marina Carini, prorettrice alla Terza Missione, Attività culturali e Impatto sociale, con il supporto

della Direzione Innovazione e Valorizzazione delle Conoscenze e la direzione artistica di Massimiliano Finazzer Flory, pensato specificatamente per rinnovare il legame dell'Università Statale con la comunità universitaria, cittadina, regionale e del Paese, facendosi interprete privilegiata della memoria e del futuro, della tradizione e dell'innovazione collettiva.

Il palinsesto – articolato su 18 mesi – lanciato il 4 aprile 2023 insieme al lancio del Virtual UniMi Museum (VUMM), primo dei cinque grandi eventi in programma tra la primavera del 2023 e la fine del 2024, che hanno coinvolto importanti rappresentanti della cultura e delle scienze e prestigiose figure di Alumni, eventi ospitati in spazi cittadini come in Ateneo e focalizzati su temi come la Natura, la Storia, la Scoperta, la Bellezza.

Accanto a questi cinque grandi eventi, il programma del Centenario ha visto la partecipazione attiva di tutti i 31 Dipartimenti dell'Ateneo con svariate iniziative di public engagement per un totale di 19 progetti. Tra questi, possiamo citare:

- **StaiSano!**: progetto della Facoltà di Medicina e della Scuola di Scienze Motorie finalizzato a sensibilizzare, in particolare i giovani, verso sani stili

di vita veicolando messaggi legati alla nutrizione, prevenzione e attività fisica). StaiSano! ha visto la realizzazione di numerose attività dirette alle scuole (**StaiSano! EDU**) e alla cittadinanza (**StaiSano! KICKOFF** e seminari in Sormani).

- Il progetto ha previsto inoltre un percorso di allenamenti settimanali gratuiti al Parco Sempione, culminati nella **prima corsa podistica non competitiva dell'Ateneo (StaiSano! RUN)**, svoltasi all'Idroscalo di Milano in un "villaggio della salute" coordinato da medici e ricercatori UNIMI.
- **Il Medioevo di UNIMI**: il Festival (18 - 19 maggio 2024) ha coinvolto 150 tra docenti, ricercatori e studenti universitari in 40 eventi distribuiti in Ateneo e in luoghi simbolici di Milano (Castello Sforzesco, Biblioteca Ambrosiana, Civico Museo Archeologico, **MUSA**) e ha attirato un pubblico eterogeneo: dalle scuole superiori (90 classi) ai cittadini, fino ai turisti e alle famiglie.
- Gli studenti delle scuole secondarie di I° e II° sono stati coinvolti già in fase preparatoria e hanno partecipato con propri elaborati a tema: ad es. bestiari medievali e assaggi di piatti medievali proposti dagli istituti alberghieri.
- Il festival ha incluso: visite guidate alla Ca' Granda e ad altri siti; Conferenze (dai viaggi nel Medioevo al significato dei bestiari); Letture in costume e giochi didattici come *Stai fermo un girone* sulla Divina Commedia ([link](#)).
- **UniAmoLodi**: festival dell'inclusione di particolari categorie di persone (disabili e ristretti) attraverso l'ausilio di animali. Una 3 giorni svoltasi al polo di Lodi che ha visto il coinvolgimento attivo del territorio e delle sue istituzioni.

Queste celebrazioni sono riuscite a coinvolgere la comunità accademica e a rafforzare il legame con il territorio, valorizzando il ruolo storico e identitario dell'Ateneo intorno a temi quali cultura, benessere, innovazione, arte, sport e tecnologia: nel solo 2024 sono state registrate oltre 24.000 presenze.

Collegamenti

- [Sito dedicato al Centenario](#)
- [StaiSano!](#)
- [Il Medioevo di UNIMI](#)
- [VUMM - Virtual UniMi Museum](#)

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

Nel 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, 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, 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; 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.

Rilevante da segnalare la progettazione ed erogazione dal 2023 di un **corso di formazione rivolto al personale tecnico, amministrativo e bibliotecario** 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. 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 affrontano la tematica del linguaggio inclusivo in una prospettiva multidisciplinare.

Infine, nel **GEP 2025-2027** all'interno dell'area "L'equilibrio vita-lavoro e la cultura organizzativa" l'obiettivo "Sensibilizzazione all'utilizzo di un linguaggio rispettoso dell'identità di genere, non discriminatorio e inclusivo" prevede due azioni: la promozione dell'utilizzo del Vademecum di Ateneo e la revisione graduale dei testi amministrativi e della modulistica diretta alle utenti e agli utenti dei servizi dell'Ateneo.



5.5. Il genere nella didattica e nelle attività formative e di sensibilizzazione pubblica

Percorso di specializzazione DiLPO – Diritti, Lavoro, Pari Opportunità

Analisi delle norme e delle azioni contro la discriminazione, delle politiche di conciliazione e di pari opportunità, con particolare attenzione al mondo del lavoro. Il percorso si struttura in tre insegnamenti tra loro integrati:

a. TEoria dell'uguaglianza e Diritti (TEeD)

Analisi filosofica dei diversi significati e funzioni che il riferimento all'eguaglianza assume nei discorsi giuridici e politici, dei nessi tra eguaglianza, giustizia, libertà e diritti fondamentali e del rapporto tra promozione di questi valori e riconoscimento delle differenze.

Conoscenza e comprensione di come le idee di eguaglianza, giustizia, libertà, sono state e sono oggi declinate all'interno della riflessione teorica e dell'azione politica del femminismo e di altri movimenti emancipatori e di come si siano o si possano tradurre in norme giuridiche.

b. Sociologia delle pari opportunità e politiche di conciliazione

Conoscenze e strumenti analitici di base per comprendere in modo critico alcune questioni centrali nel dibattito sociologico e politologico relativo alla dimensione di genere, alle pari opportunità e alle politiche di conciliazione. La prima unità didattica affronta i temi delle differenze, delle disuguaglianze di genere e delle pari opportunità; la seconda si concentra sull'analisi - in prospettiva comparata - dei modelli di welfare e delle politiche di conciliazione in relazione alle loro implicazioni in termini di genere e generazionali.

c. Mercato del lavoro e diritto antidiscriminatorio

Conoscenza dei principi e delle norme giuridiche volte alla realizzazione del principio di eguaglianza, sia al livello macro regolativo sia al livello aziendale per la formazione di esperti e operatori nel campo delle politiche di pari opportunità, nonché nell'ambito delle associazioni e degli enti esponenziali e degli operatori economici che si occupano della materia. Il corso mira altresì all'acquisizione delle conoscenze e delle competenze necessarie per saper mantenere nel corso del tempo un adeguato aggiornamento sull'evoluzione del quadro normativo.

Employment, inequalities, and discrimination in the global labour market

The teaching aims to provide socio-economic and legal skills in the field of inequalities and job discrimination. Starting from the theories of labour market segmentation at a global level, the objective is to offer a knowledge of the principles of equality and of the legal rules inspired by the realization of equal opportunities, both at the macro-regulatory level and at the company level. The course intends to train experts and practitioners in the field of anti-discrimination and equal opportunity policies, as well as personnel in companies, associations and organizations who have to deal with these aspects of work discrimination and diversity management.

Migrations, diversity and non-discrimination

The course provides the theoretical and analytical tools necessary for engaging with scholarly research on migration and cultural discrimination. Students will engage with issues that are crucial for the ongoing political crisis of many western democracies, impacting upon the very meaning of 'citizenship', when citizens feel progressively unsafe and seem prone to accept populist regressions promising more security and controls. The course integrates the two 'bottom-up' and 'top-down' dimensions. Part of the course explores the socially and culturally constructed nature of categories around migration and diversity as well as Othering and boundary-making processes. The other part of the course is dedicated to anti-discrimination law.

Differences and non-discrimination: rights in action

The course analyses the linkages between the Rule of law, equality, dignity and fundamental rights. It explains which are the protected grounds of discrimination and which are considered, on the contrary, legitimate differences in treatment. The course focuses on the protected grounds of nationality, ethnic origin, sex, sexual orientation, disability, age and religion and will approach to the issues related to the implementation of the principle of equality through the analysis of caselaw. The concepts of direct, indirect and multiple discrimination will be analyzed in detail, together with the scope of anti-discrimination law and its limits.

Globalization, social justice and human rights'

The course analyses theories, methods of analysis, questions and debates connected to the effects that the growing globalization processes have on the conception of social justice, on the implementation of human rights and, more generally, on intercultural relations.

Global inequalities

The module provides students with epistemological and methodological competencies to analyze global inequalities with qualitative research methods by adopting an intersectional approach.

The first main objective is to understand the concept of intersectionality and its significance in analyzing global inequalities and how multiple forms of in-

equality intersect and contribute to global disparities. The second objective is to explore and apply qualitative research methods within an intersectional framework to study global inequalities and to develop skills in designing and conducting qualitative research on specific thematic areas.

Differences, inequalities and the politics of law

The course aims at introducing students to philosophical debates on social justice with a focus on three topics: economic inequality, gender oppression and the discipline of sexuality. Special attention will be paid to the analysis of relevant concepts and to the discussion of the potentials and limits of legal reform in promoting social change.

Relazioni affettive, famiglie e corsi di vita

Il corso fornisce una generale comprensione delle trasformazioni che hanno investito la famiglia negli ultimi decenni mediante l'analisi dei cambiamenti sociali, politici, culturali e demografici nei paesi occidentali che hanno determinato l'emergere e la diffusione di nuove forme familiari e di nuovi corsi biografici. L'insegnamento approfondirà poi due aspetti del cambiamento familiare, quello legato alle politiche sociali e quello attinente agli aspetti relazionali. Le trasformazioni demografiche (invecchiamento della popolazione, bassa fecondità) e l'aumento dell'instabilità coniugale hanno modificato profondamente le strutture familiari ponendo nuove sfide agli interventi di politica sociale. Una parte dell'insegnamento indaga poi le recenti trasformazioni delle relazioni familiari con riferimento sia ai rapporti di genere sia a quelli tra le generazioni. Data la centralità assunta dalla comunicazione in un'epoca globalizzata concentrare l'attenzione sui mutamenti nelle relazioni affettive e nei processi di formazione della coppia con l'avvento dei social network può risultare utile per la comprensione dei cambiamenti a livello affettivo.

Storia delle donne e delle identità di genere

Il corso offre elementi di conoscenza sulla Storia delle donne e dell'identità di genere in Europa dal Medioevo all'Ottocento.

Sociologia delle pari opportunità e politiche di conciliazione

L'insegnamento intende fornire agli studenti e alle studentesse le conoscenze e gli strumenti analitici di



base per comprendere in modo critico alcune questioni centrali nel dibattito sociologico e politologico relativo alla dimensione di genere, alle pari opportunità e alle politiche di conciliazione. L'insegnamento si struttura in due unità didattiche tra loro collegate: la prima affronta i temi delle differenze, delle disuguaglianze di genere e delle pari opportunità; la seconda si concentra sull'analisi - in prospettiva comparata - dei modelli di welfare e delle politiche di conciliazione in relazione alle loro implicazioni in termini di genere e generazionali.

Pari opportunità e carriere scientifiche

Percorso multidisciplinare introduttivo sul tema delle pari opportunità e dell'uguaglianza di genere, con focus sul mondo del lavoro e sulle carriere scientifiche. Scopo dell'insegnamento è far luce sul contributo derivato dall'introduzione della categoria di genere nello

studio delle organizzazioni, con un'attenzione specifica alle occupazioni e alle professioni STEM (science, technology, engineering, Mathematics and medicine).

Gli strumenti della parità di genere

Il corso fornisce 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.



Corso integrativo: “Studi di genere e teoria del diritto”

Il modulo, integrativo al corso di Teoria generale del diritto, coniuga gli strumenti dell'analisi concettuale del diritto con gli oggetti e gli scopi degli studi di genere, mediante un approccio interdisciplinare che indaga le rappresentazioni, le costruzioni e gli effetti delle identità sessuali e di genere, attraverso la conoscenza e l'analisi critica delle problematiche relative all'eguaglianza di genere e agli strumenti giuridici per combatterla.

Farmacologia di precisione e terapia di genere

L'incidenza delle patologie, le loro manifestazioni cliniche, la risposta alla terapia ed i loro effetti collaterali, nonché gli stili di vita e la risposta ai nutrienti possono essere molto diversi nel genere maschile e femminile. In questo ambito gli ormoni esplicano un importante ruolo nel determinare queste differenze sessuali. Sulla base di queste premesse risulta chiaro come frequenti malattie endocrine e metaboliche si presentino con spiccate differenze di genere che richiedono un approccio specifico in base al sesso per ottimizzare il percorso diagnostico e terapeutico. Il corso quindi si propone di fornire le basi per la comprensione degli specifici meccanismi molecolari, cellulari e biologici sulla base dei quali si fondano le peculiari differenze fisiopatologiche di genere e che determinano la differente risposta ai farmaci.

Filosofia politica e teorie di genere

Obiettivo dell'insegnamento è di fornire gli strumenti metodologici e teorici propri della filosofia politica per comprenderne i temi centrali e i dibattiti contemporanei. Il percorso proposto, attraverso una prospettiva storica e teorico-critica, consentirà di affrontare i temi e gli autori fondamentali della filosofia politica e di affrontarli attraverso la prospettiva di genere intesa come metodo e strumento di analisi critica.

Corso di perfezionamento “Culture di genere e strategie di promozione della parità nelle aziende e nelle Pubbliche Amministrazioni” (a.a. 2022-2023; 2023-2024; 2024-2025)

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 una solida preparazione teorica, 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 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 interuniversitario Culture di genere, che vede collaborare attivamente dal 2013 le università che hanno implementato il Corso.

Corso di perfezionamento “Violenza di genere: percorsi formativi interdisciplinari” (a.a. 2023-2024)

Il corso si propone di fornire le competenze interdisciplinari per individuare criticamente le problematiche sottese alla violenza di genere e conseguentemente per conoscere e fare propri gli strumenti tesi al suo riconoscimento, prevenzione e superamento, concorrendo alla costruzione di una consapevolezza in tale ambito.

Corso di perfezionamento “Strumenti giuridici per la prevenzione e il contrasto alla violenza di genere” (a.a. 2024-2025)

Il corso intende fornire ai partecipanti gli strumenti utili per conoscere e comprendere il fenomeno della violenza di genere in tutte le sue manifestazioni, approfondendo, in particolare, le problematiche di tipo giuridico.

Giornata della parità - Il tempo delle donne “Verso un cambio di passo: il lavoro come opportunità di equità” – settembre 2024

L'attività formativa, organizzata in collaborazione con il Corriere della Sera, ha previsto una serie di workshop e seminari - che hanno avuto luogo in Ateneo e presso la Triennale di Milano - allo scopo di fornire alle studentesse e agli studenti dell'Ateneo conoscenze teoriche relative al principio di parità fra i generi e alle tematiche più attuali in materia di diritti delle donne.

In particolare, sono stati forniti gli strumenti per approfondire con sguardo critico i seguenti ambiti:

- “L” come lavoro: storia di stereotipi e violenza di genere nel linguaggio
- Lavoro, violenza di genere e salute della donna: l'empowerment femminile attraverso cultura e medicina
- Professioni legali, magistrato e avvocate a Milano
- Leadership e best practice: come promuovere un futuro più inclusivo nelle aziende
- Donne, leadership e femminilità
- Natalità, lavoro e conciliazione: sfide e prospettive in Italia e in Europa
- Dall'Università al mondo del lavoro: le testimonianze delle Alumnae

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

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.

Relativamente al tema della violenza si rimanda all'**Osservatorio Violenza sulle Donne** (<https://ovd.unimi.it/>) e alle attività promosse dal Gruppo di lavoro sulla violenza all'interno della Rete referenti dipartimentali per le politiche di genere.

Attività di sensibilizzazione sulle discipline STEM

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 segna la **Settimana delle STEM** che ha avuto luogo dal 4 all'11 febbraio 2025 in occasione della “Giornata internazionale delle donne e delle ragazze nella scienza” per promuovere la cultura scientifica, abbattere gli stereotipi di genere e ricordare figure emblematiche del panorama accademico. Tra gli eventi proposti si menzionano:

- **“Mind the STEM Gap”: dialoghi intergenerazionali sulla scienza**
incontro riservato alle scuole con esponenti del mondo della ricerca e delle istituzioni a confronto su opportunità e sfide di una carriera scientifica, in un dialogo intergenerazionale sulle prospettive future e sul ruolo della diversità nell'innovazione scientifica. Durante la giornata è stato possibile visitare la mostra “Mind the STEM Gap-Together”, progetto espositivo realizzato da Fondazione Bracco che punta a superare gli stereotipi di genere nella scienza, frutto del lavoro collettivo di quattro scuole superiori lombarde.
- **Una giornata per ricordare Maria Bianca Cita**
pioniera della micropaleontologia e della geologia

marina e prima donna a laurearsi in Scienze geologiche all'Università Statale di Milano nel 1946, modello per intere generazioni di ricercatrici e ricercatori.

- **“Fiorire con la Scienza”: il progetto che abbate gli stereotipi**

Nato nel 2022 all'interno del programma UNIMI CONNECT, “Fiorire con la Scienza” è un progetto interdipartimentale di Terza Missione che utilizza la scienza come strumento per superare pregiudizi e valorizzare la diversità.

Gli **obiettivi del progetto** sono quattro: Fornire strumenti critici necessari per decostruire alcuni pregiudizi e stereotipi sulla diversità; Promuovere una riflessione sul tema del valore della diversità nella scienza e all'interno delle relazioni sociali; Promuovere la cultura e il linguaggio scientifico come strumenti per l'interpretazione e la trasformazione della realtà, anche sociale; Presentare il linguaggio scientifico come strumento neutro e universale per capire la realtà.

Giunto alla sua **seconda edizione**, coinvolge quasi 900 studenti e studentesse di scuole di ogni ordine e grado e 30 unità di personale della Statale tra docenti, ricercatori e ricercatrici, e personale tecnico-amministrativo. Durante la Settimana delle STEM sono state organizzate una serie di attività nelle scuole di Milano e *hinterland*, con incontri e laboratori volti a sensibilizzare i giovani sull'importanza della scienza come strumento di crescita personale e sociale.

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

Centro di ricerca coordinata GENDERS⁸- 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 se-

zione su Genere e Scienza che opera a livello europeo e internazionale grazie alla significativa e consolidata esperienza acquisita a partire dal progetto Universi-donna (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** ha sviluppato una delle prime sperimentazioni a livello europeo volta all'implementazione di un Gender Equality Plan in alcuni dipartimenti dell'Università degli Studi di Milano. Tra le azioni realizzate si segnala anche la ‘School of drafting and management for European projects’ 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”.

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 alle disuguaglianze di genere e intersezionali 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 impegnate nella ricerca di genere, femminista e intersezionale.

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

GENDERS aderisce inoltre alla rete nazionale GIFTS - Gender, Intersex, Feminist, Transfeminist and Sexuality Studies.

Negli ultimi anni il CRC è stato molto attivo rispetto alla promozione dell'approccio di genere e intersezionale 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. Attualmente è in corso il progetto nazionale PRIN “MiDi Work – Analysing Migrant Digital Work with an intersectional approach” (2023-25). Al centro del CRC sono anche le attività di disseminazione e comunicazione, sia in ambito accademico (partecipazione e/o organizzazione di convegni e seminari nazionali e internazionali), sia in contesti esterni all'università.

Di seguito si segnalano i principali eventi organizzati nel corso del 2024:

- 20 febbraio 2024
DIS/EMPOWERING DIGITAL EDUCATION. OR: HOW TO MITIGATE INTERSECTIONAL INEQUALITIES THROUGH EDUCATION?
Speaker: Elisabeth Anna Günther – University of Vienna
Facoltà di Scienze Politiche, Economiche e Sociali, UniMi

- 6 marzo 2024
POLICIES AGAINST SEXUAL VIOLENCE IN UNIVERSITY. ACTIVISM, BACKLASHES, AND THE RISK OF INSTITUTIONAL CO-OPTATION?
Speaker: Alice Farneti – Interdisciplinary Centre for Gender Studies, Bielefeld University
Facoltà di Scienze Politiche, Economiche e Sociali, UniMi
- 12 marzo 2024
GLOBAL DOMESTIC WORKERS: INTERSECTIONALITY IN ACTION
Speaker: Sabrina Marchetti, Ca' Foscari University of Venice
Facoltà di Scienze Politiche, Economiche e Sociali, UniMi
- 3 aprile 2024
Discussione del film IL TEOREMA DI MARGHERITA
Speakers: Francesca Mapelli – DeFENS UniMi; Annalisa Murgia – DSPS UniMi
Anteo Palazzo del Cinema, Milano



⁸ <https://gender.unimi.it/>

- 9 aprile 2024
BUILDING BRIDGES. OBGYN AND OBSTETRIC VIOLENCE BETWEEN CANADA, ITALY AND EUROPE
Speakers: Audrey Ferron Parayre, Faculté de droit, Université d'Ottawa; Dominique Bernier, Université du Québec à Montréal; Marilisa D'Amico, University of Milan; Costanza Nardocci, University of Milan; Francesca Rescigno, University of Bologna "Alma Mater Studiorum"; Irene Cetin, Department of Biomedical and Clinical Sciences "Luigi Sacco", University of Milan; Giusy Barbara, Department of Clinical Science and Community Health, University of Milan.
Sala Napoleonica, University of Milan
- 23 aprile 2024
Patrocinio all'evento DENNIS ALTMAN IN ITALIA
Speaker: Dennis Altman
In dialogo con: Chiara Cappelletto, Carlotta Cossutta, Mauro Muscio e Nicola Riva
Sala della Biblioteca di Politeia, UniMi
- 20 giugno 2024
EVA VIRALE. LA VITA OLTRE I CONFINI DI GENERE, SPECIE E NAZIONE
Speaker: Angela Balzano – Università di Torino
Discussant: Elisa Bosisio (Università di Roma Tre) e Carlotta Cossutta (UniMi)
Facoltà di Scienze Politiche, Economiche e Sociali, UniMi
- 12 settembre 2024
Collaborazione all'evento IL TEMPO DELLE DONNE *Natalità, lavoro e conciliazione: sfide e prospettive in Italia e in Europa*
Partecipanti: Franca Maino, Barbara Farina, Maurizio Ferrera, Claudia Moneta, Marzia Sica, Ilaria Madama, Giuliana Ferraino
Facoltà di Scienze Politiche, Economiche e Sociali, UniMi
- 15 novembre 2024
EXPLORING THE BENEFITS AND PITFALLS OF DIGITAL ACTIVISM
Speaker: Christina Scharff – King's College London
Facoltà di Scienze Politiche, Economiche e Sociali, UniMi
- 22 novembre 2024
PERCHÉ LA VIOLENZA DI GENERE È UN PROBLEMA CHE CI RIGUARDA TUTTI
Speaker: Dott.ssa Simona Ramella Paia
Facoltà di scienze Agrarie e Alimentari, UniMi
- EURIPIDES' BACCHAE AND THE DEFEAT OF THE POLIS
Speaker: Adriana Cavarero – Verona University
Facoltà di Scienze Politiche, Economiche e Sociali, UniMi

Da gennaio 2023 GENDERS è stato rinnovato per un ulteriore triennio con un nuovo Comitato di indirizzo. 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;
- 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 organizzazione di momenti di confronto con attori e istituzioni presenti sul territorio.

Centro interuniversitario Culture di genere⁹

Il Centro di Ricerca Interuniversitario 'Culture di Genere' – istituito con Convenzione nel 2013 - vede coinvolti sei Atenei milanesi (Università degli Studi di Milano-Bicocca, Università degli Studi di Milano, Politecnico di Milano, Università Commerciale Luigi Bocconi, Università IULM, Università Vita-Salute San Raffaele).

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** nello spirito della Risoluzione europea 8 marzo 2011, della Direttiva europea 113 del 2004 e della Cedaw (Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione contro le donne) adottata dall'Onu e ratificata da 185 Stati 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.

In particolare, si segnala l'evento **"We say stop. Riflessioni e contributi critici per contrastare la violenza contro le donne"** che ha avuto luogo il 22 novembre 2024. L'incontro – parte del progetto "We say stop. La grafica per contrastare la violenza contro le donne" – è stato l'occasione per proseguire la riflessione sulla violenza contro le donne approfondendone, grazie a una pluralità di punti di vista disciplinari, le molteplici manifestazioni attraverso le quali viene agita. Trentatré manifesti costituiscono le tracce visuali affidate a esperte/i e studiose/i che hanno affiancato a esse i loro contributi critici articolando un percorso tra testi e immagini raccolti nel volume [We say stop. Riflessioni e contributi critici per contrastare la violenza contro le donne](#).

⁹ *Culture di genere - Centro di ricerca interuniversitario Culture di genere*

UNIRE – (UNiversità In REte contro la violenza di genere)¹⁰

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"**, a partire dal sistema accademico.

Negli anni la rete ha visto la partecipazione non solo di università e centri di ricerca, ma anche di singole professoressse e professori, ricercatrici e ricercatori universitari, uniti dal comune proposito di contribuire al contrasto della violenza domestica e di genere.

L'attività di UN.I.RE. riguarda soprattutto la formazione, la ricerca, la raccolta dati e la sensibilizzazione della società civile nell'ottica di affermare una cultura del rispetto delle identità di genere e della nonviolenza. In particolare, attività di formazione e ricerca, coinvolgimento di operatrici e operatori, sensibilizzazione e disseminazione di eventi sul territorio, costituzione di un osservatorio internazionale sulle legislazioni esistenti in materia, nonché promozione e valorizzazione di *best Practice*.

In quanto rete accademica costituita al fine di contribuire all'implementazione della Convenzione di Istanbul, UNIRE ha collaborato fin dall'inizio con il GREVIO (Group of Experts on Action against Violence against Women and Domestic Violence), partecipando alle periodiche consultazioni per il monitoraggio sullo stato di attuazione della Convenzione in Italia.

UN.I.RE. è la prima rete accademica riconosciuta nel 2023 dal Consiglio d'Europa, come parte del progetto OCEAN - *Open Council of Europe Academic Network*.

Osservatorio Violenza sulle donne¹¹

L'Osservatorio Violenza sulle Donne – nato nell'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 appas-



sionate interazioni tra docenti e studenti e studentesse – 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 prosperano in ragione delle carenze del percorso verso una effettiva attuazione del principio di eguaglianza tra uomini e donne.

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.

Partner

L'Osservatorio è stato fondato in collaborazione con il Tribunale di Milano, la Casa di Accoglienza delle Donne Maltrattate di Milano e Cairo Editore, e nel corso dei suoi primi anni di attività sono stati stipulati ulte-

riori accordi di collaborazione con il Tribunale di Reggio Calabria, Auser, l'Università Cà Foscari di Venezia e l'Università degli Studi di Pavia, I care We care ats.

Destinatari

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.

Attività

L'Osservatorio svolge intense e innovative attività seminariali, dedicate a studentesse e studenti, grazie alla partecipazione di formatori e formatrici esperti di violenza di genere, che, in prospettiva costituzionale, conducono lezioni di taglio dialogico e su temi di natura interdisciplinare.

I cicli seminariali sono due, ciascuno per semestre, e conducono gli studenti e le studentesse a riflettere sul fenomeno della violenza di genere, a partire dagli

spunti del corpo docente, ma anche a proporre nuovi argomenti di lezione e nuove proposte di buone prassi che anche l'ateneo potrebbe adottare.

L'Osservatorio propone inoltre attività laboratoriali a studenti e studentesse, che in taluni casi sono stati direttamente impegnati in lavori di terza missione, in concomitanza con la data del 25 novembre.

L'Osservatorio, ancora, propone la partecipazione attiva a incontri pubblici di sensibilizzazione, in ateneo e in luoghi pubblici esterni, sul tema, rivolti prevalentemente alle scuole, coinvolgendo attivamente studenti e studentesse, che da spettatori diventano a loro volta protagonisti della cultura della prevenzione. Si segnala ad esempio un incontro al teatro Elfo Puccini e un incontro in aula magna di UNIMI, organizzato da RadioRai.

Ancora, l'Osservatorio partecipa a attività di sensibilizzazione nelle scuole, coinvolgendo studentesse e studenti, che assumono i panni di educatori, sotto la guida delle docenti di OVD, in modo da favorire uno scambio intergenerazionale che favorisca la partecipazione attiva delle classi.

Obiettivi

Creare uno stretto legame tra il mondo accademico, dei magistrati, magistrato, avvocate e avvocate, mondo scolastico, impegnati su questo fronte e quello dei Centri anti violenza e della comunicazione.

Credits

La realizzazione del progetto è stata stimolata e resa possibile grazie ad un contributo della Regione Lombardia per attività didattiche in tema di violenza di genere; il sito è stato sviluppato con il supporto indispensabile del Comitato di redazione, nonché della Direzione ICT dell'Università degli Studi di Milano.

Contrasto a Mobbing, molestie e discriminazioni

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 i lavoratori, le lavoratrici e gli studenti che subiscono e vivono situazioni di particolare disagio in Ateneo sul lavoro,

¹⁰ <https://unire.unimib.it/>

¹¹ <https://ovd.unimi.it/>



a causa di comportamenti discriminanti, molestie sessuali e vessazioni psicologiche anche assimilabili al fenomeno del mobbing.

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

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

discriminazioni di ogni genere, e ogni tipo di molestie.

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

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

- verificare 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.

La Consigliera di Fiducia nel 2024, come in precedenza, ha svolto il proprio incarico sia on line sia presso lo Sportello dell'Ufficio di via Santa Sofia 11.

Gli appuntamenti sono stati richiesti e fissati attraverso la casella di posta elettronica consigliera.fiducia@unimi.it e, su consiglio degli uffici preposti, gli incontri on line si sono svolti attraverso l'account zoom personale rinnovato per l'anno 2024.

Lo Sportello di Ascolto a disposizione del personale docente, amministrativo, bibliotecario e degli studenti è stato aperto nei giorni di lunedì e giovedì dalle ore 14.00 alle ore 18.00. I colloqui si sono svolti on line, al telefono e in presenza. La disponibilità della Consigliera è andata oltre le otto ore dello Sportello di Ascolto in quanto in alcuni casi sono stati richiesti "confronti" in orari e giornate diversi.

Le richieste di colloquio nel 2024 sono state 112, in alcuni casi la Consigliera ha fissato più incontri con lo stesso richiedente per aggiornamenti o richieste ulteriori di informazioni.

Nel 2024 la Consigliera di Fiducia ha curato anche l'attività di relazione con la Prorettrice alla Terza Missione, Pari Opportunità e Spoke leader Human Hall, la Presidente del Comitato Unico di Garanzia e gli Uffici, in particolare con la Responsabile Delegata di Direzione Sviluppo Organizzativo e Gestione del Personale e l'Ufficio Disabili. Proficui e frequenti sono stati anche i rapporti con la Direttrice del COSP in merito ad alcuni casi trattati e a lavori di rete.

La Consigliera ha anche implementato il rapporto di rete con Ufficio Gestione, Mobilità e Ascolto Organizzativo e continuato il lavoro di confronto ed "invio"

sui casi che presentano profili di pertinenza di entrambi i servizi.

È proseguita anche la collaborazione in merito alla valutazione del rischio stress lavoro correlato.

La Consigliera ha partecipato alle lezioni del corso di Perfezionamento in Strumenti Giuridici di Prevenzione e Contrasto della Violenza di Genere e avviato infine una interlocuzione con la Delegata alla prevenzione del fenomeno della violenza di genere in Ateneo.

La Consigliera fa inoltre parte del Comitato Scientifico dell'Osservatorio Violenza sulle Donne con il quale già da tempo collaborava. In data 12 settembre 2024 la Consigliera ha partecipato alla tavola rotonda dal titolo "L come Lavoro" organizzata nell'ambito delle iniziative del tempo delle Donne.

Nel 2024, la Consigliera ha partecipato agli incontri della Rete Referenti Dipartimentali delle Politiche di Genere.

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

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

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

unificandone le competenze in un solo organismo, i Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

L'Università degli Studi di Milano, recependo la normativa suddetta, ha istituito il CUG per lo scorcio del triennio 2022-2025 con Decreto Rettorale n.1239, del 7 febbraio 2024. Seppure in una logica di continuità con i Comitati per le Pari Opportunità ed i Comitati per il contrasto del fenomeno del mobbing, secondo quanto previsto dallo Statuto di Ateneo 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”¹²

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 mira a garantire un'adeguata presenza di personale docente e tecnico, amministrativo e bibliotecario.

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

- a. prevenire ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, a causa di genere, religione, convinzioni personali, opinioni politiche, lingua, origini etniche

o sociali, cittadinanza, condizioni di salute, età e orientamento sessuale;

- b. contrastare qualsiasi tipo di comportamento aggressivo o vessatorio e ogni forma di violenza morale o psicologica;
- c. promuovere l'uguaglianza di trattamento e di opportunità (inclusa un'equilibrata presenza di genere negli organi collegiali e di governo dell'Ateneo);
- d. favorire il benessere lavorativo anche attraverso un'efficace conciliazione tra vita professionale e vita familiare.

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

- alcuni momenti di **dialogo pubblico**, denominati “Open CUG” nelle diverse sedi dell'Ateneo su tematiche di interesse per il benessere della comunità accademica 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), aperti a tutto il personale, che hanno funzionato come *audit* informali. Al termine di ogni incontro il CUG, avendo fatto tesoro di quanto discusso, ha valutato delle azioni specifiche che hanno tenuto conto delle necessità raccolte con metodo *bottom up*;
- terminata la fase di ascolto, il CUG ha proceduto ad **elaborare proposte mirate a rispondere ai bisogni emersi**, dando voce ai soggetti interessati dalle singole azioni.
- Vale qui, ad esempio, la pena ricordare come il Comitato – con un approccio *bottom-up* che ha inteso perseguire durante il triennio del proprio mandato – abbia accolto la sfida avanzata dalla componente studentesca in tema di **carriere alias**, facendosi così promotore di una importante revisione regolamentare, volta al riconoscimento del principio dell' autodeterminazione di genere in senso ampio e al riconoscimento dei diritti delle persone transgender e non binarie, estendendo

così l'opportunità dell'uso del nome *alias* anche alle persone che non hanno intenzione di intraprendere un percorso di transizione di genere.

Il nuovo **Regolamento per l'attivazione dell'identità alias**, approvato nel maggio 2023, è stato redatto sulla base delle raccomandazioni contenute nelle Linee guida per gli Atenei Italiani sull'implementazione della *Carriera Alias* a cura della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane, ripensando il processo di riconoscimento legale del genere attraverso lo sviluppo di procedure veloci, trasparenti, accessibili, basate sull'autodeterminazione.

Le innovazioni apportate al nuovo Regolamento hanno fatto sì che ad oggi le richieste di attivazione da parte della componente studentesca siano più che duplicate: nel 2022 le carriere *alias* attive, infatti, erano 12 contro le 68 che si registrano al 31 dicembre 2024. Si ricorda, infine, che il Comitato ha proceduto ad attivare un canale e-mail dedicato alle persone interessate ad utilizzare l'identità *alias*, in modo da migliorare il sistema di riservatezza delle informazioni.

- A seguito del grande interesse dimostrato dal personale, durante le giornate aperte alla comunità, per il tema del **mobbing**, il Comitato con l'Ufficio Formazione Continua e Aggiornamento Professionale hanno progettato e promosso un corso formativo, di stampo psico-giuridico dal titolo *Mobbing: comprenderlo, riconoscerlo e affrontarlo nel mondo del lavoro di oggi*, condotto dalla Delegata alle politiche di contrasto al *mobbing*, e dalla psicologa della salute organizzativa dell'Ufficio Gestione, Mobilità e Ascolto Organizzativo per il servizio [Psi@work](#). Il corso, che ha ricevuto più di 250 richieste di partecipazione (pari a circa il 10% del personale TAB), è strutturato in più edizioni e nella nuova versione, prevista per il 2025, includerà i temi delle discriminazioni e delle ritorsioni sul lavoro.
- Attenzione alla **dissemination** delle azioni, perché possano rappresentare nuove opportunità messe a disposizione dell'intera comunità.

Per dare concretezza a questi obiettivi, il Comitato ha predisposto il nuovo **Piano di Azioni Positive (PAP)** per il triennio 2025-2027, allegato al [Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027](#).



¹² 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

Le azioni individuate, oltre ad essere in linea con [gli obiettivi strategici](#) dell'Ateneo e con il [Gender Equality Plan \(2025-2027\)](#) e con gli obiettivi dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, sono state definite a seguito del percorso di ascolto intrapreso durante il mandato del Comitato e grazie alla proficua collaborazione con la Consigliera di Fiducia e i CUG presenti territorialmente per lo scambio di informazioni e buone prassi e la progettazione di iniziative condivise in ambiti specifici.

Azioni realizzate dal CUG

Vengono di seguito riportate le azioni progettate e realizzate dal CUG, 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;
- pareri, monitoraggio e indicazioni sul Piano integrato di attività e organizzazione per gli aspetti relativi al 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.

Per il dettaglio delle azioni e delle iniziative svolte durante il 2024 si rimanda alla Relazione annuale ex Direttiva 2/19 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" consultabile sul [Portale CUG](#) del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Infine, si ricorda che 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.

I documenti sopracitati sono consultabili sul sito d'Ateneo, [alla pagina dedicata](#).

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 8 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.

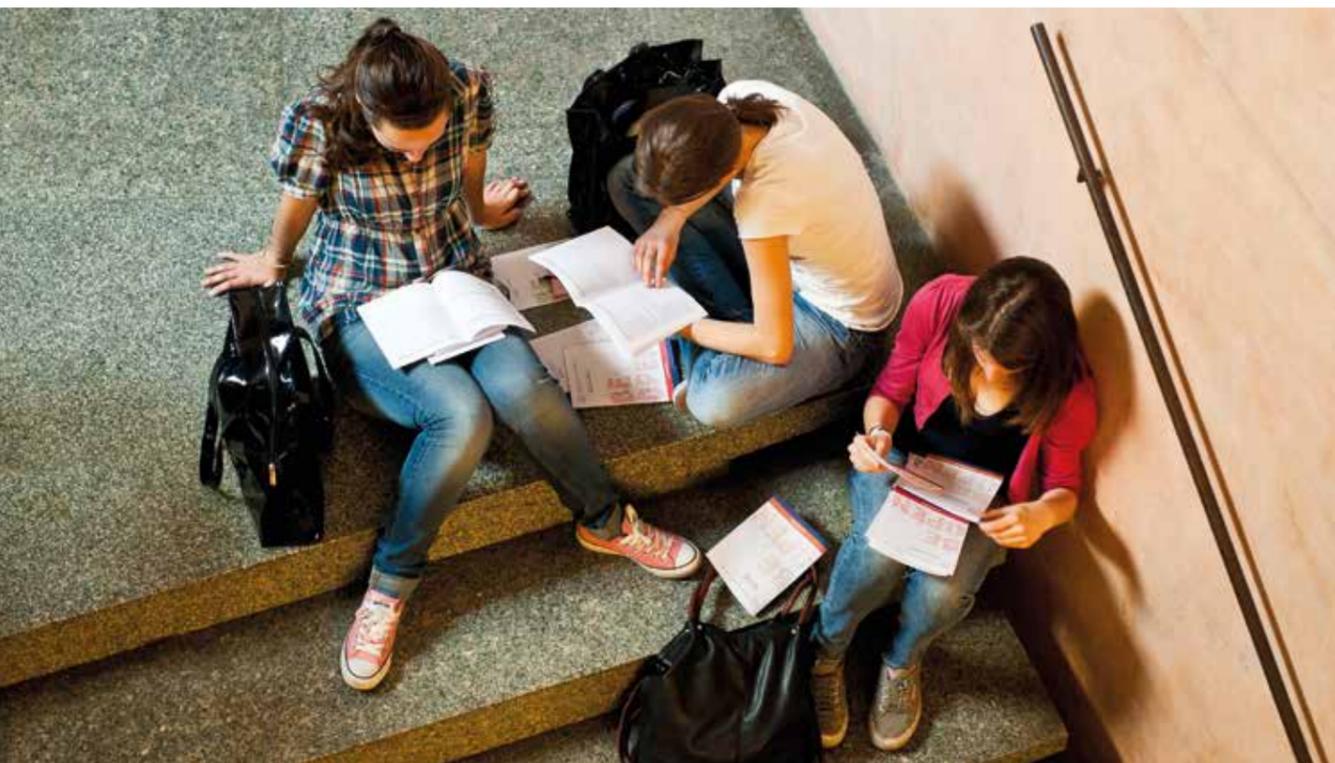
- Editoria LGBTQ+, libri indipendenti. Incontro con Asterisco Edizioni.
- Creazione di Tampon Box per creare mutualismo e rivendicare la necessità di poter accedere ad assorbenti gratuiti all'interno dell'Ateneo
- Proiezione di "Tutto su mia madre" in occasione del Transgender Day of Remembrance
- Mostra "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 conclusione 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 student di Filosofia, Storia dell'arte, Fotografia, Grafica d'Arte. Il progetto collettivo si focalizza sul bisogno dell student stess 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 I attivist 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)
- Pubblicazione 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 "Liberi 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 operator 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)

◆ 2023

- Supporto della carriera alias a partire dal primo regolamento del 2018 fino a quello più recente presentato dal CUG nell'aprile 2023.
- Presentazione nel gennaio 2023 di una mozione per rendere i prodotti dei distributori gratuiti, con successiva approvazione nell'aprile 2023.

- Sensibilizzazione rispetto alla manifestazione al Pirellone nel settembre 2023, contro l'eliminazione della possibilità di adottare una carriera alias nelle scuole
- Partecipazione al "Festival del ciclo mestruale" nel maggio 2023
- Mozione presentata il 31 ottobre 2023 per implementare il sostegno da parte dell'ateneo alle studentesse e agli studenti neo-genitori. Approvazione dell'esonero della frequenza obbligatoria per gli studenti e le studentesse della facoltà di medicina nei casi di: gravidanza fisiologica, adozione o affido. L'esonero dalla didattica in presenza permette di: ottenere l'esenzione della frequenza alle lezioni nei due mesi prima della data presunta del parto, ottenere nel caso di paternità la frequenza alle lezioni nei sei mesi successivi il parto, usufruire di lezioni via Teams o in altre modalità che sostituiscano la mancata frequenza e nel caso di maternità ottenere l'esenzione dalla frequenza alle lezioni per i sei mesi successivi la data del parto.
- Realizzazione di un video per la giornata contro la violenza sulle donne del 25 novembre 2023 con la partecipazione volontaria della comunità studentesca e pubblicazione sulla pagina Instagram "unisi_unimi".
- Pubblicizzazione e partecipazione alla manifestazione del 25 novembre.
- Partecipazione alla manifestazione contro la manovra fiscale volta all'aumento dell'IVA su assorbenti, prodotti per l'igiene femminile e l'infanzia organizzata da "Tocca a noi".
- Organizzazione dell'evento "Donne, madri e carcere" per parlare dell'esperienza delle donne in carcere e di quelle che ci vivono con i propri figli nel novembre 2023.
- ◆ **2024**
- Evento "La discriminazione di genere nei processi migratori" con la prof.ssa Cecilia Siccardi
- Un minuto di rumore in ricordo di Giulia Cecchetti, simultaneo in Festa del perdono e Città studi
- Evento "Relazioni fragili" con Valentina Tollardo, psicologa psicoterapeuta
- Evento "Malattie invisibili e vulvodinia" con Non una di meno, Comitato vulvodinia e neuropatia del pudendo, dott.ssa Federica Manfredi
- Approvazione in Senato Accademico delle misure a sostegno di studenti e studentesse neo-genitori: abolizione della frequenza obbligatoria e delle attività in presenza per tale categoria
- Momento aperto alla comunità studentesca per la preparazione di cartelloni in vista del corteo dell'8 marzo, organizzato in occasione della giornata internazionale dei diritti delle donne
- Evento "Fil Rouge - Welfare femminile tra università e territorio" in concomitanza all'inaugurazione del progetto fotografico "Fil Rouge", dedicato alle mestruazioni e realizzato da Alice Brizzi
- Articolo "Le donne nel mirino del regime. La vita in un Paese che viola i diritti fondamentali"
- Post su Instagram del 28 settembre in occasione della Giornata internazionale per un aborto libero, sicuro e gratuito
- Affissione nelle sedi dell'università di cartelli volti a sensibilizzare la comunità studentesca in occasione della giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne
- Campagna su Instagram in occasione del 25 novembre dal titolo "Cosa ti fa sentire al sicuro?" e promozione del corteo
- Articolo "Se non ora quando? Smantelliamo il patriarcato"
- Evento "Donne vere" con Carlotta Cossutta e Primo Minelli



6. Ciclo Bilancio di genere e ciclo Bilancio di Ateneo

La promozione dell'uguaglianza di genere è una delle azioni espressamente previste nel Piano Strategico 2022-2024, attraverso un insieme di misure volte a garantire pari opportunità nel lavoro e negli studi per creare un ambiente più inclusivo.

A questi interventi, che direttamente o indirettamente sono funzionali a ridurre e contrastare le disuguaglianze di genere, si accompagna un'azione formativa, culturale, di orientamento e divulgativa propria delle università, al fine di diffondere una cultura della parità e dell'inclusione, nonché a combattere gli stereotipi di genere.

L'introduzione di azioni strategiche che mirano a ridurre le disuguaglianze contempera così il duplice obiettivo da un lato di migliorare il benessere organizzativo, fondamentale per consolidare il senso di appartenenza e conseguentemente incrementare l'efficienza organizzativa e la qualità dei servizi, dall'altro formare cittadini migliori, che dimostrino maggiore attenzione e rispetto verso gli altri.

In questo senso si può 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 di 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 in ambito lavorativo sia nel contesto sociale.

Questo raccordo si attua nell'ambito previsionale e nella rendicontazione, attraverso l'inserimento nei documenti di bilancio di un'apposita sezione finalizzata a dar conto degli interventi direttamente o indiretta-

mente strumentali a ridurre gli ostacoli per la parità di genere.

Al riguardo, sono 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 di terza missione che impattano anche all'esterno e che rientrano altresì nel novero delle azioni destinate a incidere sullo sviluppo sociale e culturale del territorio.

In particolare, per quanto riguarda gli interventi specificatamente rivolti al contesto interno, vengono considerati quelli contenuti nelle politiche di *welfare* dell'Ateneo. Da tempo, infatti, è stato adottato un sistema strutturato di "welfare" a favore del personale, 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 2014/15-2023/24.....	24
Figura 2 - Distribuzione iscritti/e per area di studio e genere, confronto Italia - a.a. 2023/24.....	25
Figura 3 - Distribuzione iscritti/e per tipo corso e genere, confronto Italia - a.a. 2023/24.....	25
Figura 4 - Serie storica componente studentesca per genere – Confronto Italia 2012/13 – 2023/24.....	26
Figura 5 - Percentuale di classi di laurea segregati (a prevalenza maschile, femminile, o neutri rispetto al genere), UniMi - a.a. 2023/24.....	26
Figura 6 - Distribuzione iscritti/e per provenienza geografica, UniMi - a.a. 2023/2024.....	27
Figura 7 - Percentuale di studenti/studentesse in programmi di studio internazionali, UniMi - a.a. 2018/2019 – 2023/24.....	27
Figura 8 - Composizione laureati per genere, UniMi – a.s. 2023.....	28
Figura 9 - Percentuale laureati/e in corso, UniMi – a.s. 2023.....	28
Figura 10 - Serie storica del voto medio laureati/e per genere, UniMi - anni solari 2018-2023.....	28
Figura 11 - Serie storica del voto medio di laurea (lauree triennali) per genere, UniMi - anni solari 2018-2023.....	28
Figura 12 - Serie storica del voto medio di laurea (lauree ciclo unico) per genere, UniMi - anni solari 2018-2023.....	28
Figura 13 - Serie storica del voto medio di laurea (lauree magistrali) per genere, UniMi - anni solari 2018-2023.....	28
Figura 14 - Serie storica del ritardo medio di laurea per genere, UniMi - anni solari 2018-2023.....	29
Figura 15 - Serie storica del ritardo medio di laurea (Lauree triennali) per genere, UniMi - anni solari 2018-2023.....	29
Figura 16 - Serie storica del ritardo medi di laurea (Lauree Ciclo Unico) per genere, UniMi – anni solari.....	29
Figura 17 - Serie storica del ritardo medi di laurea (Lauree Magistrali) per genere, UniMi – anni solari 2018-2023.....	29
Figura 18 - Tasso di occupazione dei laureati/e a 1, 3 e 5 anni dalla laurea, per tipo di corso e genere, UniMi - anno indagine 2023.....	30
Figura 19 - Retribuzione media mensile dei laureati/e a 1, 3 e 5 anni dalla laurea, per tipo di corso e genere, UniMi – anno indagine 2023.....	30
Figura 20 - Studenti e studentesse con disabilità – a.a. 2024-2025 In possesso di almeno una tra le seguenti certificazioni: Riconoscimento dello stato di Handicap ai sensi della legge 104/92 Certificazione di invalidità Civile.....	31
Figura 21 - Studenti e studentesse in possesso di certificazione DSA ai sensi della legge 170/2010 – a.a. 2024-2025.....	31
Figura 22 - Distribuzione iscritti/e ai corsi di dottorato per area di studio, Confronto Italia - a.a. 2023-24.....	32
Figura 23 - Serie storica delle iscrizioni ai Dottorati di ricerca per genere, UniMi – a.a. 2015/16– a.a. 2023/24.....	33
Figura 24 - Distribuzione iscritti/e ai dottorati di ricerca per genere, Confronto Italia, a.a. 2015/16– a.a. 2023-24.....	33
Figura 25 - Quota percentuale delle dottoresse di ricerca, Confronto Italia, anni solari 2020-2023.....	33
Figura 26 - Storico percentuale delle dottoresse di ricerca, Confronto Italia, anni solari 2017/23.....	34
Figura 27 - Distribuzione dottori/dottoresse di ricerca per settori di studio e genere, UniMi – anno solare 2023.....	34
Figura 28 - Serie storica delle iscrizioni alle scuole di specializzazione per genere, UniMi - a.a. 2012/13-2023/24.....	36
Figura 29 - Distribuzione iscritti alle scuole di specializzazione per genere, Confronto Italia, a.a. 2012/13-2023/24.....	36
Figura 30 - Serie storica delle iscrizioni ai Master di I e II livello per genere, UniMi, a.a. 2012/13-2023/24.....	37
Figura 31 - Distribuzione iscritti ai Master per genere, Confronto Italia, a.a. 2012/13-2023/24.....	37
Figura 32 - Composizione personale docente per genere e ruolo, UniMi – anno solare 2023.....	39
Figura 33 - Serie storica percentuale donne per ruolo, UniMi - anni solari 2013-2023.....	39
Figura 34 - Serie storica personale docente e ricercatore GRADE A, UniMi - anni solari 2013-2023.....	40
Figura 35 - Serie storica personale docente e ricercatore GRADE B, UniMi - anni solari 2013-2023.....	40
Figura 36 - Serie storica personale docente e ricercatore GRADE C, UniMi - anni solari 2013-2023.....	41
Figura 37 - Distribuzione personale per genere e fasce di età, Confronto Italia - anno solare 2023.....	41
Figura 38 - Età media per genere e ruolo del personale docente e ricercatore, UniMi - anno solare 2023.....	41
Figura 39 - Percentuale di donne PO per Area scientifico-disciplinare, Confronto Italia, anno solare 2023.....	42
Figura 40 - Percentuale di donne PA per Area scientifico-disciplinare, Confronto Italia, anno solare 2023.....	43
Figura 41 - Percentuale di donne RU+RTD per Area scientifico-disciplinare, anno solare 2023.....	43
Figura 42 - Distribuzione docenti I Fascia per Field of Research and Development, Confronto Italia - anno solare 2023.....	44
Figura 43 - Storico Rapporto di Femminilità UniMi per area scientifico disciplinare - Ruolo PO 2018-2023.....	45
Figura 44 - Storico Rapporto di Femminilità UniMi per area scientifico disciplinare - Ruolo PA 2018-2023.....	45
Figura 45 - Storico Rapporto di Femminilità UniMi per area scientifico disciplinare - Ruolo delle Ricercatrici a tempo indeterminato 2018-2023.....	46
Figura 46 - %Grade A sul totale del personale docente e ricercatore, Confronto Italia - anno solare 2023.....	46
Figura 47 - Fish Diagram - Distribuzione per genere in una tipica carriera accademica (Tutte le aree di studio), UniMi, anni solari 2017-2023.....	47
Figura 48 - Fish Diagram - Distribuzione per genere in una tipica carriera accademica (Aree STEM), UniMi, anni solar 2017-2023.....	47

Figura 49 - Glass Ceiling Index (GCI), Confronto Italia - anni solari 2017 e 2023.....	48
Figura 50 - Passaggio di ruolo: distribuzione per genere del personale docente e ricercatore, per ruolo giuridico di provenienza e destinazione – anno solare 2023	48
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 2024.....	48
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 2024.....	49
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 2024.....	49
Figura 54 - Percentuale di docenti che hanno conseguito l'abilitazione scientifica nazionale alle funzioni di professore universitario di prima e seconda fascia – anno solare 2024	50
Figura 55 - Regime impiego donne/uomini, UniMi – anno solare 2023	50
Figura 56 - Composizione per genere delle commissioni di concorso 2018-2024.....	50
Figura 57 - Progetti finanziati con bandi nazionali e internazionali, UniMi, anni solari 2019-2024.....	51
Figura 58 - Ripartizione (%) finanziamenti per settore ERC, UniMi, anni solari 2019-2024.....	51
Figura 59 - PI per settore ERC, UniMi, anni solari 2019-2024.....	51
Figura 60 - Tesi di Laurea per genere relatore, UniMi, anni solari 2018-2023	51
Figura 61 - Composizione % PTAB (a tempo indeterminato e determinato) per genere e area funzionale, Confronto Italia, anno solare 2023.....	52
Figura 62 - Storico PTAB (a tempo indeterminato e determinato) per genere e area funzionale, UniMi, anni solari 2020-2023.....	53
Figura 63 - PTAB di ruolo, Forbice delle carriere, UniMi, anni solari 2019-2023.....	53
Figura 64 - Composizione del PTAB per categoria e genere, anno solare 2023.....	54
Figura 65 - Età media del personale tecnico-amministrativo per genere e categoria, anno solare 2023	54
Figura 66 - Distribuzione PTAB per categoria, fasce di età e genere, UniMi, anno solare 2023	54
Figura 67 - Composizione %PTAB per genere e titolo di studio, UniMi – anno solare 2023.....	54
Figura 68 - Composizione %PTAB per genere e tipologia contrattuale, UniMi – anno solare 2023.....	55
Figura 69 - Storico composizione %PTA per genere e regime d'impiego, UniMi, anni solari 2021-2023.....	55
Figura 70 - Composizione %PTAB per genere e fasce di anzianità, UniMi – anno solare 2023	56
Figura 71 - Composizione %PTAB per genere, categoria e fasce d'anzianità aziendale, UniMi – anno solare 2023.....	56
Figura 72 - Numero di giorni medi di assenza per genere e per causa dell'assenza, UniMi – anno solare 2023.....	57
Figura 73 - Indice di compensazione (assunti/cessati) per genere e per categoria, UniMi – anno solare 2023.....	57
Figura 74 - Indice di turnover complessivo per genere e per categoria, UniMi – anno solare 2023	57
Figura 75 - Numerosità degli incarichi per le Posizioni Organizzative di categoria C e D, UniMi, anni solari 2021-2023 – in valori assoluti	59
Figura 76 - Numerosità degli incarichi per le Posizioni Organizzative di categoria C e D, UniMi, anni solari 2021-2023 – in valori percentuali	59
Figura 77 - Posizioni Organizzative di categoria C e D raggruppate per importo, UniMi, anni solari 2021-2023 – in valori assoluti	59
Figura 78 - Posizioni Organizzative C e D raggruppate per importo, UniMi, anni solari 2021-2023 – in valori percentuali.....	59
Figura 79 - Indennità di posizione (Cat. EP), UniMi, anni solari 2021-2023 – in valori assoluti	60
Figura 80 - Indennità di posizione (Cat. EP), UniMi, anni solari 2021-2023 – in valori percentuali.....	60
Figura 81 - Indennità di posizione (Cat. EP) raggruppate per importo, UniMi, anni solari 2021-2023 – in valori assoluti	61
Figura 82 - Indennità di posizione (Cat. EP) raggruppate per importo, UniMi, anni solari 2021-2023 – in valori percentuali.....	61
Figura 83 - Composizione di genere nella governance di Ateneo, UniMi – anno solare 2024	62
Figura 84 - Composizione di genere emeriti/emerite di Ateneo per genere e facoltà/dipartimento, UniMi – 1984-2024.....	63
Figura 85 - Composizione di genere emeriti/emerite di Ateneo per genere e anno, UniMi – 1984-2024	63
Figura 86 - I/le destinatari/e delle politiche di conciliazione vita-lavoro e le modalità di erogazione dei contributi	72
Figura 87 - N. piani di telelavoro attivi per genere e categoria.....	76
Figura 88 - N. piani di telelavoro attivi per genere e area	76
Figura 89 - N. piani attivi per % di prestazione lavorativa	76
Figura 90 - N. piani attivi per struttura.....	76
Figura 91 - Distribuzione orari di lavoro per rapporto di lavoro e genere.....	77



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI MILANO