



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI MILANO



Bilancio di Genere 2023



# Indice

<b>Presentazione</b>	5
<b>Introduzione del Direttore Generale</b>	9
<b>1 Il Bilancio di Genere della Statale</b>	13
<b>2 Il contesto normativo</b>	15
2.1 Quadro di riferimento internazionale ed europeo	15
2.2 Quadro di riferimento nazionale	16
2.3 Disciplina interna all'Ateneo e gli Organi e le figure a tutela dell'uguaglianza	20
2.4 Ulteriori atti di disciplina interna dell'Ateneo in tema di uguaglianza e parità di genere	21
<b>3 Analisi di contesto</b>	25
3.1 Componente studentesca - corsi di studio	26
3.2 Componente studentesca - corsi post laurea	34
3.3 Docenti e Ricercatrici /Ricercatori	40
3.4 Personale Tecnico, Amministrativo e Bibliotecario (PTAB)	54
3.5 Incarichi Istituzionali e di Governo	63
3.6 Composizione di genere emeriti/e di Ateneo 1984-2023	64
<b>4 Obiettivi strategici e operativi di uguaglianza di genere</b>	67
4.1 Piano Azioni Positive	67
4.2 Gender Equality Plan 2022-2024	68
<b>5 Azioni per la parità di genere e l'inclusione</b>	71
5.1 Progetto Musa e Human Hall	71
5.2 Conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio	72
5.3 Benessere Organizzativo	80
5.4 Il genere nel linguaggio amministrativo e nella comunicazione istituzionale	86
5.5 Il genere nella didattica e nelle attività formative e di sensibilizzazione pubblica	87
<b>6 Ciclo Bilancio di Genere e Ciclo Bilancio di Ateneo</b>	109

# Presentazione



Il Bilancio di Genere è ormai divenuto uno strumento essenziale per testare le capacità di un'organizzazione di garantire al suo interno la parità di genere. Uno strumento essenziale non solo perché consente, mediante l'analitica rendicontazione delle azioni messe in campo e dei risultati concretamente ottenuti, un controllo "esterno", ma prima ancora perché mette l'ente stesso nella condizione di "misurarsi", di "autovalutarsi", verificando l'efficacia delle politiche adottate, individuando le criticità persistenti, cogliendo le nuove sfide da affrontare.

È trascorso ormai diverso tempo da quando, nel 2019, il Gruppo di lavoro della CRUI appositamente creato per sviluppare un modello di Bilancio di Genere per le realtà universitarie, ha spronato tutti gli Atenei italiani a ricorrervi, elaborando delle Linee guida sulla base delle quali costruire percorsi comuni di sviluppo e implementazione dello strumento. Ed è trascorso ormai diverso tempo da quando l'Università degli Studi di Milano, dando seguito a questo importante impulso, ha deciso di investire attenzione ed energie, dotandosi di un proprio Bilancio di Genere e soprattutto utilizzando questa come occasione per migliorarsi.

Si è trattato di una scelta giusta, perché le Università sono strutture complesse, che richiedono l'impegno a promuovere il benessere di tutte le diverse e sinergiche componenti che ne fanno parte (studenti e studentesse, docenti, personale tecnico

amministrativo e bibliotecario). Obiettivo che suggerisce di progettare strumenti di intervento specifici, ma in una indispensabile visione d'insieme.

Una visione d'insieme che peraltro si è via via ampliata all'esigenza di creare un ambiente plurale e inclusivo, capace di accogliere e valorizzare tutti i preziosi elementi di diversità presenti in una comunità di persone.

L'adozione del Bilancio di Genere ci ha consentito anzitutto di mettere a sistema tutte le azioni (organizzative, formative, scientifiche, ecc.) di cui l'Ateneo da anni si dota in questa prospettiva. Ma anche di diffondere all'esterno una cultura della parità, favorendo così un cambiamento nella società stessa.

La scelta di seguire il modello sviluppato dal Gruppo CRUI ha inoltre facilitato la comparazione con la situazione degli altri Atenei italiani: un aspetto molto importante, nell'ottica di favorire anche l'adozione di misure normative a livello nazionale, che tengano conto dei dati raccolti attraverso questo tipo di indagini.

Il coordinamento tra le Università è poi particolarmente prezioso nel particolare contesto storico e sociale che stiamo vivendo. Il PNRR ha previsto infatti, come azione trasversale a tutti i suoi obiettivi, la promozione dell'uguaglianza di genere in tutte le sue forme, dall'empowerment femminile all'implementazione di misure di conciliazione vita-lavoro.

Per promuovere al meglio la parità di genere, il PNRR individua anche alcune necessarie misure di revisione e valutazione della spesa, fra le quali è compreso proprio il Bilancio di Genere, strumento che acquisisce particolare rilevanza nelle Università, chiamate ad assumere un ruolo da protagonista per l'attuazione del PNRR e, in particolare, del suo obiettivo trasversale: la parità e l'uguaglianza di genere.

Nell'ambito delle attività finanziate dal PNRR, si inserisce il progetto MUSA – Multilayered Urban Sustainability Action, già presente fin dal Bilancio di Genere del 2022. Realizzato in collaborazione con l'Università Bicocca, l'Università Bocconi e il Politecnico di Milano, il progetto ha l'obiettivo di promuovere azioni di rigenerazione urbana, inclusione sociale e innovazione tecnologica. Un aspetto specifico di questo progetto è lo Spoke n. 6 dedicato all'Hub dei diritti umani (Human Hall), che si propone come centro di ricerca per l'inclusione sociale e, tra le tante attività e i tanti obiettivi, si concentra anche sulla fondamentale questione della parità di genere.

Ancora, con l'obiettivo di "fare rete", l'Università ha istituito, da qualche anno, Referenti per le politiche di genere all'interno dei Dipartimenti, che hanno sviluppato un sistema di coordinamento interdipartimentale molto efficace, caratterizzato da uno spirito di collaborazione e scambio di idee per la realizzazione di progetti scientifici, convegni, eventi e opportunità volti a promuovere una cultura dell'inclusione.

Da ultimo, per limitarci a richiamare solo una tra le più rilevanti iniziative adottate, l'Università ha deciso di dotarsi di un servizio di ascolto dedicato alle studentesse ("Ad alta voce"), che ha l'obiettivo di intercettare il disagio eventualmente vissuto all'interno delle relazioni, e che si avvale della collaborazione del centro anti violenza pubblico SVSeD. L'obiettivo è favorire il più possibile il benessere della nostra comunità studentesca, perché ciascuno possa vivere il nostro Ateneo come un luogo sicuro e di ascolto.

Siamo convinti che il percorso intrapreso in tutti questi anni sia proficuo, pur nella consapevolezza che molta strada ancora sia da compiere per raggiungere una parità effettiva. Per limitarci ad un esempio, che riguarda la componente docente, ancora purtroppo dobbiamo riscontrare che nei percorsi di carriera ci sono squilibri, che meritano un'attenta riflessione.

**Elio Franzini, Rettore**

**Marilisa D'Amico, Prorettrice Delegata a Legalità, trasparenza e parità dei diritti**



# Introduzione del Direttore Generale

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

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

Indubbiamente la conoscenza e il monitoraggio della dimensione di genere nello studio, nelle carriere e nel benessere della comunità universitaria costituisce la base essenziale per poter promuovere iniziative istituzionali e didattiche proficue, finalizzate a valorizzare e promuovere la parità effettiva ed eliminare le disuguaglianze di genere, obiettivo primario dell'Amministrazione.

Il nostro Ateneo – negli ultimi anni - ha adottato iniziative concrete di grande rilevanza sulle tematiche di genere e delle pari opportunità, puntando a rafforzare la cultura del rispetto, dell'uguaglianza e della non discriminazione. Tali principi, di matrice costituzionale, hanno costituito il fondamento del Codice per la tutela della dignità e del benessere delle persone dell'organizzazione, approvato dagli Orga-

ni Accademici e hanno portato all'adozione di una specifica delibera per promuovere all'interno dell'Ateneo un linguaggio scritto e verbale non discriminatorio.

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

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

Infine, senza mera ritualità, vorrei porgere sentiti ringraziamenti al team trasversale e interdisciplinare - presieduto dalla Prorettrice alla Legalità, trasparenza e parità di diritti - che ha contribuito alla redazione del documento e che ha opportunamente confrontato i risultati del lavoro svolto con le analoghe esperienze delle altre Università italiane.

Questa collaborazione sinergica e fattiva, attivata tra gli Atenei attraverso le linee guida della CRUI, costituisce un arricchimento importante per tutte le istituzioni coinvolte e ha consentito, oltre che il reciproco scambio di buone pratiche e indicazioni positive, il germinare di punti di vista innovativi.

Roberto Conte, *Direttore Generale*

## 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 2022-23 e all'anno solare 2022, mentre per i **laureati** si è fatto riferimento alle indagini sul profilo dei laureati fino all'anno 2022 e condizione occupazionale di Almalaurea fino all'anno solare 2022.

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 2023 e, laddove non disponibili, sono stati 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 2022 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 2023

Organo promotore	Prorettorato a Legalità, trasparenza e parità dei diritti Direzione Generale	Promotori
Comitato Scientifico	Elio Franzini, Magnifico Rettore Marilisa D'Amico, Prorettrice a Legalità, trasparenza e parità dei diritti Roberto Conte, Direttore Generale 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, Stefania Saltarelli – Ufficio Politiche di genere Marialuisa De Francesco – Ufficio analisi dati Studio Andrea Rovatti	Coordinamento della raccolta, analisi ed elaborazione dei dati, editing del documento  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.

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

Il documento riporta le politiche, misure, azioni positive, attività istituzionali, scientifiche, didattiche, seminariali, culturali e

di disseminazione sul territorio degli ultimi anni per la promozione e valorizzazione delle pari opportunità in tutti i contesti. Il processo raccolta e della successiva analisi da sempre costituisce una occasione per creare sinergie tra i diversi attori e stimolare una riflessione comune sulla persistenza di ostacoli culturali e strutturali che impediscono il raggiungimento di una piena uguaglianza.

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

I capitoli a seguire prendono in esame il contesto (cap. 3) relativamente a tutte le componenti dell'Ateneo, gli obiettivi strategici e operativi di uguaglianza di genere (cap. 4), le azioni per la parità di genere e l'inclusione (cap. 5) e infine il ciclo del Bilancio di Genere e del Bilancio di Ateneo (cap. 6).

## 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 ge-

nera, avente l'obiettivo di attivare gli Stati membri e le stesse Istituzioni dell'Unione Europea verso questa nuova prospettiva e di diffondere la conoscenza delle strategie di *gender Budgeting* presso gli organi decisionali e l'opinione pubblica.

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

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

Ancora, la **Risoluzione sull'integrazione della dimensione di genere nei lavori del Parlamento europeo** del 15 gennaio 2019 (2018/2162(INI)) è tornata a chiedere in modo particolare alle istituzioni UE di dotarsi di tale fondamentale strumento, e, in pari data, la Risoluzione sulla parità di genere e le politiche fiscali dell'Unione europea (2018/2095(INI)) ricorda che

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

e permetterebbe agli Stati di

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

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

## 2.2. Quadro di riferimento nazionale

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

Lo strumento del **Bilancio di Genere** si pone come fondamentale strumento di

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”.

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

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

Prima di essere previsto a livello giuridico, in Italia, il Bilancio di Genere ha iniziato a diffondersi in via di prassi, grazie ad alcu-

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

Il Bilancio di Genere è strumento però utile non solo per orientare le scelte di destinazione delle risorse degli Enti locali, delle Regioni e dello Stato, ma può avere una proficua applicazione in tutte le articolazioni della Pubblica Amministrazione. In questa prospettiva, con la **Direttiva del 23 maggio 2007**, Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche, il Ministero per

le riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazione e quello per i diritti e le pari opportunità si rivolgevano alle pubbliche amministrazioni anche perché promuovessero

*“analisi di bilancio che mettano in evidenza quanta parte e quali voci del bilancio di una amministrazione siano (in modo diretto o indiretto) indirizzate alle donne, quanta parte agli uomini e quanta parte a entrambi. Questo anche al fine di poter allocare le risorse sui servizi in funzione delle diverse esigenze delle donne e degli uomini del territorio di riferimento (ad esempio redigendo Bilancio di Genere”.*

La Direttiva auspicava, dunque, che i bilanci di genere diventassero “pratica consolidata nelle attività di rendicontazione sociale delle amministrazioni”.



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

Ancora, molto significativa nel percorso di riconoscimento giuridico dello strumento del Bilancio di Genere è stata la scelta di farvi riferimento esplicito nel D.lgs. 17 ottobre 2009, n. 150, recante Attuazione della Legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni. All'art. 10, nel disciplinare il piano della performance e la relazione sulla performance, il D.lgs. n. 150 del 2009 dà in qualche modo per presupposta l'adozione del Bilancio di Genere da parte dell'ente pubblico. Vi si stabilisce infatti che la Pubblica amministrazione deve adottare la relazione annuale sulla performance,

*"che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il Bilancio di Genere realizzato".*

La previsione normativa è molto stringata e non introduce regole operative sulle modalità di realizzazione del Bilancio di Genere, ma è un riconoscimento esplicito molto importante che impegna le pubbliche amministrazioni ad attrezzarsi per darvi seguito.

Una spinta all'adozione del Bilancio di Genere da parte di tutte le pubbliche amministrazioni è giunta anche con l'adozione, dapprima della Direttiva del Dipartimento della funzione pubblica del 23 maggio 2007, in seguito del **Ministero per la Pubblica Amministrazione del 7 agosto 2019**, ove si richiama l'esigenza di promuovere analisi di bilancio in prospettiva di genere e di fare diventare questo strumento una pratica consolidata.



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

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.

È poi importante evidenziare che la promozione della parità di genere rappresenta un "Pilastro" del programma europeo **Next-Generation EU**: gli Stati per accedere ai fondi del Recovery Fund, mediante l'elaborazione dei piani nazionali di ripresa e resilienza devono promuovere l'uguaglianza come azione trasversale alle politiche

di ripresa economica. Di conseguenza, il Piano nazionale di ripresa e resilienza non solo indica la parità di genere quale priorità trasversale, ma impone tra "le misure di revisione e valutazione della spesa" il potenziamento del Bilancio di Genere.

Al fine di raggiungere gli obiettivi del PNRR sono state introdotte una serie di norme volte a implementare l'eguaglianza in numerosi contesti, come l'imposizione del requisito della parità negli appalti pubblici, la previsione della certificazione di genere per le aziende virtuose, l'implementazione delle misure di conciliazione vita-lavoro in ambito pubblico e privato, la previsione per via legislativa della parità retributiva (cfr. D.lg. n. 77 del 2021; l. 162 del 2021; D.lg. 36 del 2022).

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 evi-**

**denza 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.

Osservando più da vicino lo specifico **settore dell'istruzione universitaria**, si segnala che a denotare la crescente importanza riconosciuta, sia pur in termini indiretti, allo strumento del Bilancio di Genere, quanto ha previsto il **Decreto Ministeriale n. 442 del 10/08/2020**, "Criteri di ripartizione del Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) delle Università Statali e dei Consorzi interuniversitari per l'anno 2020", atto che fa riferimento proprio a questo strumento. L'art. 10, lett. q) dà attuazione dell'art. 1, comma 354, della Legge 27 dicembre 2019, n. 160, con il quale, in sede di bilancio previsionale, sono stati stanziati importanti contributi per promuovere l'educazione alle differenze di genere nei corsi universitari. La disposizione attuativa ha previsto che l'importo stanziato allo scopo è

*"da ripartire, in sede di prima applicazione, tra le Università che adottano il Bilancio di Genere dal quale si evincono le azioni concrete messe in atto, in proporzione al numero delle classi di laurea e di laurea magistrale attivate".*

La previsione è stata confermata anche nell'ambito dei Criteri di ripartizione del Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) delle Università Statali e dei Consorzi interuniversitari per l'anno 2021 (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).

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

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

#### Statuto di Ateneo

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

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

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

*L'Università assicura piena attuazione, a tutti i livelli della vita interna dell'Ateneo, dei diritti della persona e dei principi di non discriminazione e di rispetto delle pari opportunità e promuove tutti i provvedimenti necessari per la loro realizzazione e tutela, in applicazione della normativa e degli accordi contrattuali vigenti.*

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

La norma statutaria non si preoccupa solo di affermare l'uguaglianza, ma, attraverso di essa, l'Ateneo si impegna a rimuovere fattivamente le discriminazioni. Inoltre, in ottica promozionale, e dunque in attuazione del principio costituzionale di uguaglianza sostanziale, e partendo altresì dall'importante presupposto concettuale

che ciò favorisca l'efficienza dei processi decisionali, lo Statuto si propone l'obiettivo di **riequilibrare la composizione di genere negli organi collegiali e di governo dell'Ateneo**. In particolare, per raggiungere questo risultato, lo Statuto richiama lo strumento delle quote nella costituzione degli organi composti sulla base di una designazione e quella delle riserve di posti nella presentazione delle candidature per quelli elettivi.

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

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

#### Art. 27, comma 4:

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

#### Art. 27, comma 10:

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

#### Art. 34, comma 3

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

### 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 religione, le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, la lingua, le origini etniche o sociali, la cittadinanza, le condizioni di salute, l'età o l'orientamento sessuale.*

*2. L'Università promuove una politica di non discriminazione in ogni attività e settore di sua pertinenza e vigila sull'attuazione della stessa, ponendo in essere ogni misura a tal fine necessaria. 3. L'Università s'impegna ad abbattere le barriere che impediscono ai disabili l'accesso alle attività che in essa si svolgono”.*

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

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

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

Così come nell'ambito della produzione scientifica:

#### Art. 33 Autorialità

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

Il Codice etico dedica poi in modo specifico un'ulteriore norma proprio alla parità di genere. Si tratta di una norma di importanza notevole in considerazione delle specificità di un ente quale una Università. L'art. 40, infatti, si preoccupa di garantire che le donne siano adeguatamente rappresentate nell'ambito delle attività convegnistiche. Ciò evidentemente sulla base della consapevolezza che, senza interventi di questo

tipo, le attività di divulgazione scientifica, soprattutto in alcuni settori, rischiano di veder partecipare in misura preponderante docenti ed esperti di genere maschile.

#### Art. 40 Parità di genere

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

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

Sul versante dei **regolamenti**, oltre a quello istitutivo del CUG e del Garante degli studenti, si segnala poi in modo particolare l'approvazione del **Regolamento per l'attivazione dell'identità alias** (introdotto nel 2018 e recentemente 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 identificativa 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):

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

Ancora, si segnala la Delibera del 2020 con la quale sono state approvate le “Linee guida per l'adozione della parità di genere nei testi amministrativi e nella comunicazione istituzionale dell'Università degli Studi di Milano” e, successivamente, il **Vademecum sul linguaggio di genere**, che risponde alla necessità di garantire un

uso del linguaggio capace di riflettere il genere di appartenenza di ciascuna persona nell'ambiente universitario.

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

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



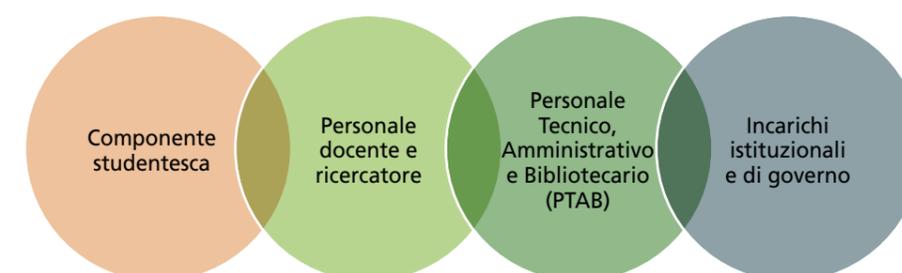
## 3. Analisi di contesto

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

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

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

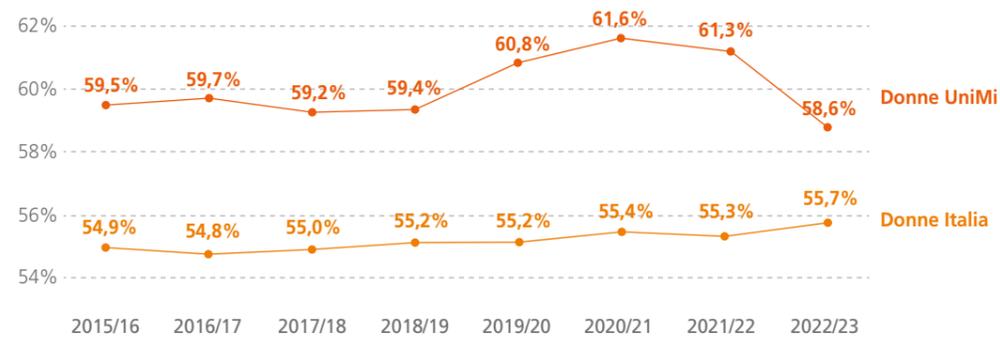
L'analisi secondo la prospettiva di genere della componente studentesca prende in esame le iscritte e gli iscritti ai corsi di laurea dal punto di vista della composizione, mobilità, performance negli studi, tasso occupazionale e retribuzione delle laureate e dei laureati.

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

Anche quest'anno i dati nazionali e di Ateneo evidenziano una percentuale di studentesse immatricolate superiore a quella degli studenti. In UniMi si registra per l'anno accademico 2022/23 un calo di studentesse pari al 3%.

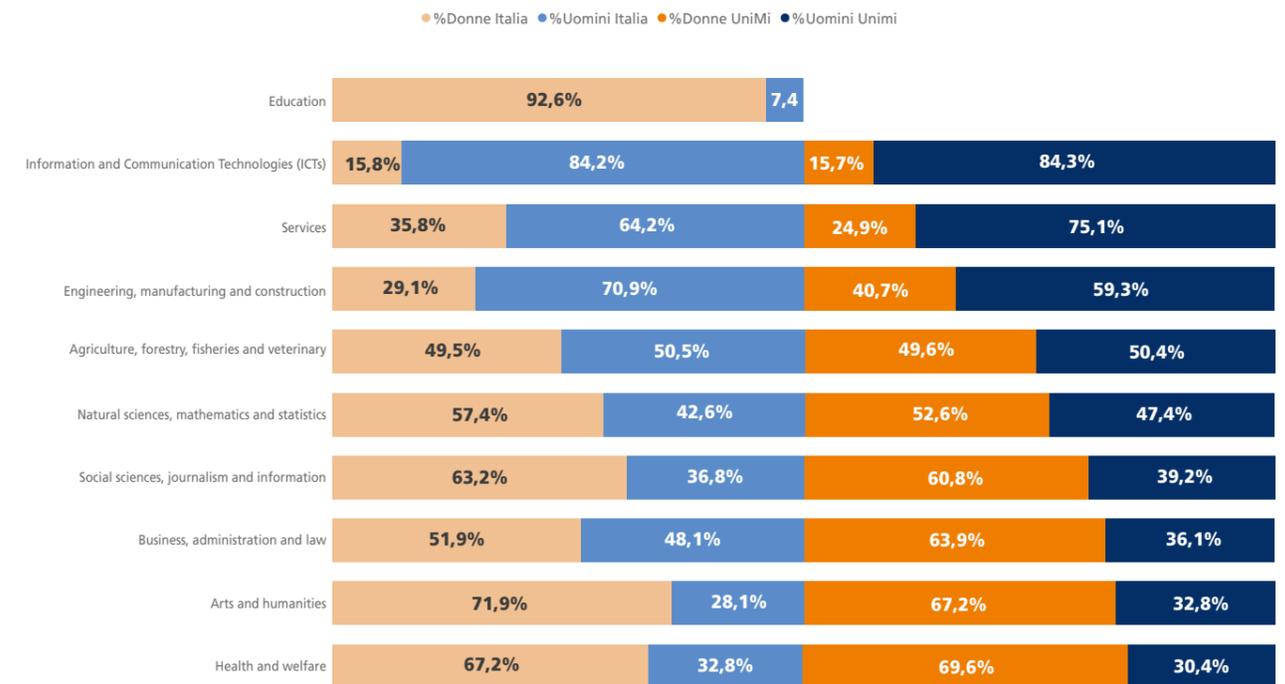
Figura 1 – Storico percentuali immatricolati donne – Confronto Italia  
Fonte: MIUR – Ufficio di Statistica. Indagine sull'Istruzione Universitaria



Con riferimento alla distribuzione delle iscrizioni per area di studio e genere, per l'a.a. 2022-2023 in una delle aree maggiormente segregate (ICTs) si registra un leggero incremento di iscrizioni da parte delle donne (+1,1%) sia in UniMi sia a livello nazionale.

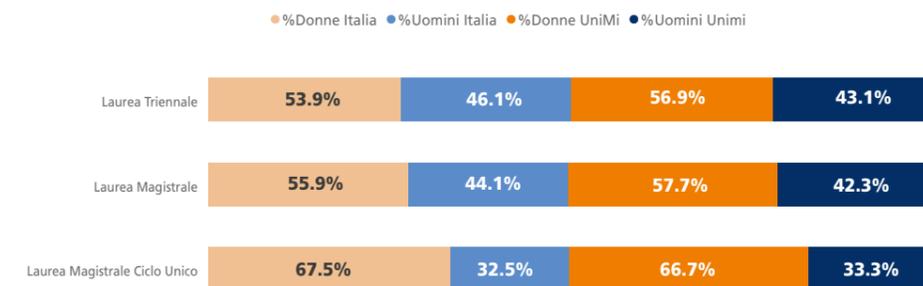
Nell'area Services viene confermata a livello nazionale la tendenza a una leggera flessione delle iscrizioni femminili, pari al 1,4%.

Figura 2 – Distribuzione iscritti/e per area di studio e genere, confronto Italia - a.a. 2022/23  
Fonte: MIUR – Ufficio di Statistica. Bilancio di Genere



Prendendo in esame le percentuali di iscrizioni per genere e tipo di corso per l'anno 2022-2023 non si registrano variazioni significative sia a livello di Ateneo sia a livello nazionale.

Figura 3 – Distribuzione iscritti/e per tipo corso e genere, confronto Italia - a.a. 2022/23  
Fonte: MIUR – Ufficio di Statistica. Bilancio di Genere



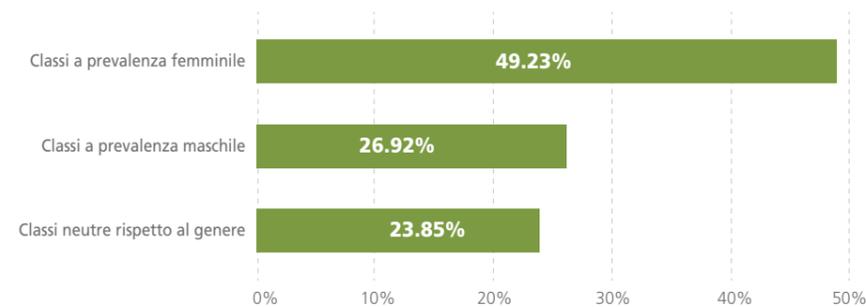
Relativamente alle iscrizioni 2022-2023 vengono confermati i dati dell'anno accademico precedente, che evidenziano ancora una volta una lieve seppur costante predominanza femminile sia in UniMi sia a livello nazionale.

Figura 4 – Serie storica componente studentesca per genere – Confronto Italia 2012/13-2022/23  
Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica. Bilancio di Genere



Come per l'anno precedente le classi di laurea a prevalenza femminile sono nettamente superiori alle altre. Si registra tuttavia una inversione di tendenza relativamente alle classi a prevalenza maschile (26,9% vs 24%) e neutre rispetto al genere (24% vs 26,4%).

Figura 5 – Percentuale di classi di laurea segregati (a prevalenza<sup>1</sup> maschile, femminile, o neutri rispetto al genere), UniMi - a.a. 2022/23  
Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica. Bilancio di Genere



<sup>1</sup> La prevalenza è calcolata se la quota femminile o maschile supera il 60%

### Mobilità

I dati sulla mobilità interregionale anche quest'anno restano per lo più invariati rispetto agli anni precedenti. Nonostante si possa evidenziare una leggerissima tendenza di incremento complessivo (+1,62%) è evidente una scarsa mobilità per entrambi i generi.

Nei programmi di mobilità internazionale, sia in entrata che in uscita, la percentuale di studentesse è significativamente maggiore rispetto a quella degli studenti durante tutto il periodo rilevato.

Figura 6 – Distribuzione iscritti/e per provenienza geografica, UniMi - a.a. 2022/23  
Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica. Bilancio di Genere

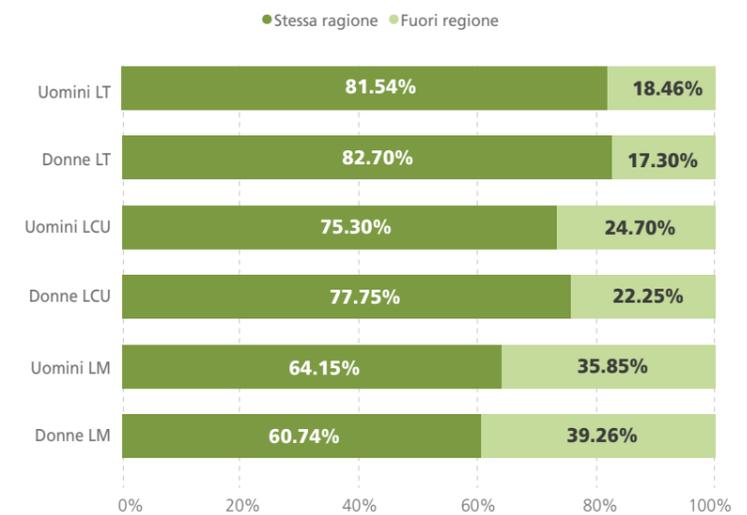
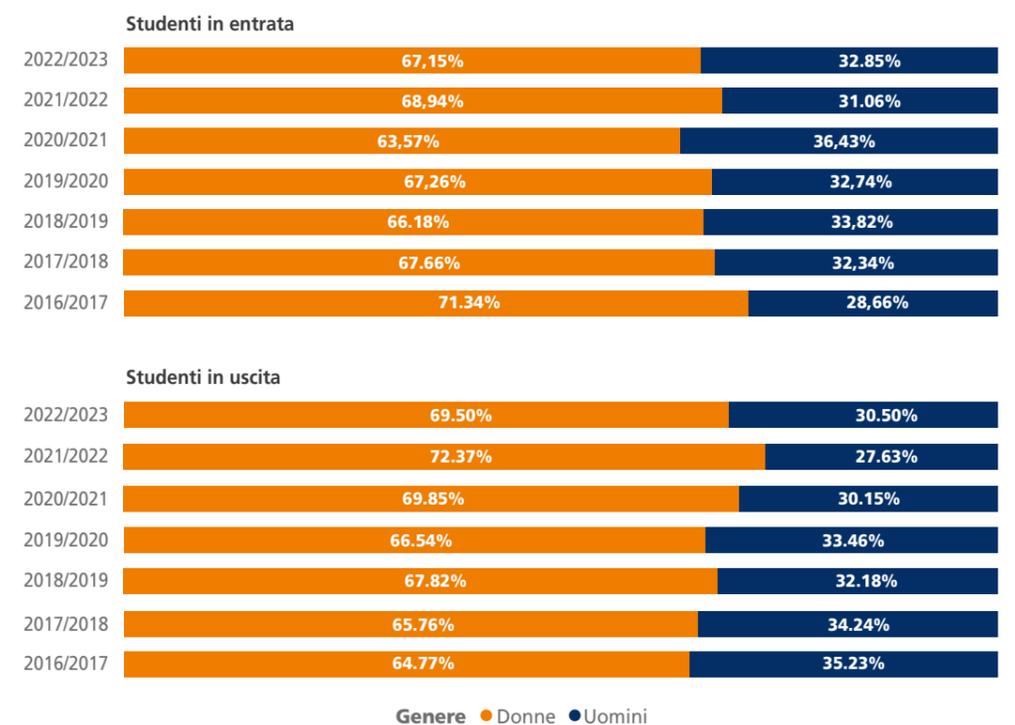


Figura 7 – Percentuale di studenti/studentesse in programmi di studio internazionali, UniMi - a.a. 2016/17-2022/23  
Fonte: Incoming (UniMi - Cruscotto di Ateneo), OUT (DB Indire)



### Performance negli studi

Tenendo conto della superiorità numerica delle iscritte, la percentuale di donne laureate in tutti i corsi di laurea per l'anno 2022 è nettamente superiore a quella dei laureati. Il dato di performance rilevato resta invariato rispetto agli anni precedenti.

Figura 8 – Composizione dei laureati per genere, UniMi – anno solare 2022  
Fonte: Almalaurea – Profilo dei laureati

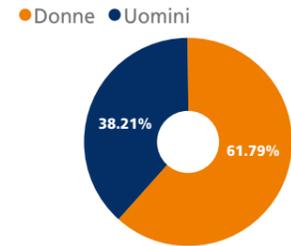


Figura 9 – Percentuale laureati/e in corso, UniMi – anno solare 2022  
Fonte: Almalaurea – Profilo dei laureati

Tipo corso	Donne	Uomini
Lauree Ciclo Unico	66.62%	33.38%
Lauree Ciclo Unico	60.34%	39.66%
Lauree Ciclo Unico	61.51%	38.49%
<b>Total</b>	<b>61.80%</b>	<b>38.20%</b>

### Voto medio di laurea

Così come evidenziato dai dati degli anni precedenti, il voto medio di laurea per le lauree a ciclo unico e le lauree magistrali è sostanzialmente uguale nei due generi, anche se quello delle laureate risulta leggermente più alto.

Figura 10 – Serie storica del voto medio laureati/e per genere, UniMi - anni solari 2017-2022  
Fonte: Almalaurea – Profilo dei laureati

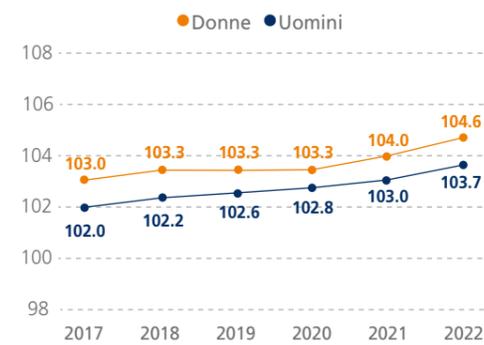


Figura 11 – Serie storica del voto medio di laurea (lauree triennali) per genere, UniMi - anni solari 2017-2022  
Fonte: Almalaurea – Profilo dei laureati

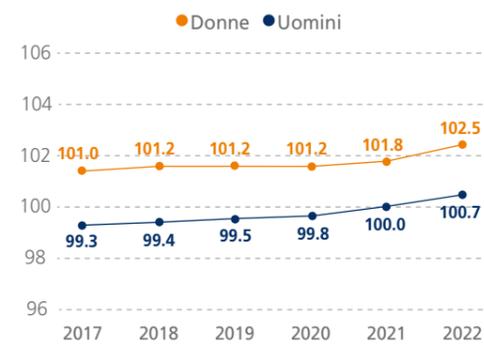


Figura 12 – Serie storica del voto medio di laurea (lauree ciclo unico) per genere, UniMi - anni solari 2017-2022  
Fonte: Almalaurea – Profilo dei laureati

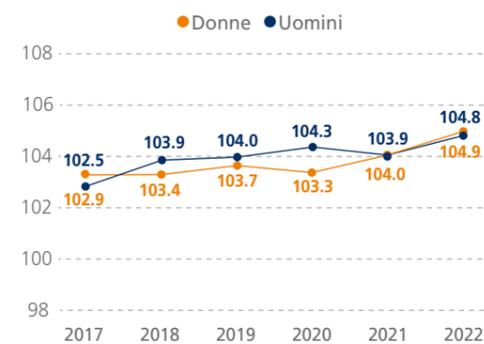
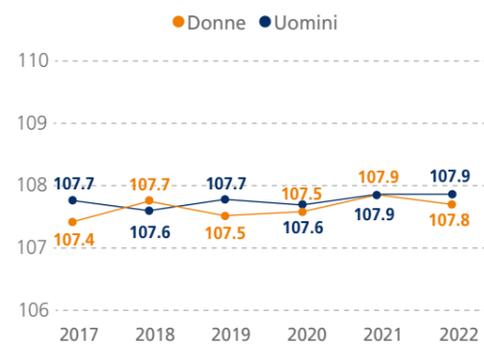


Figura 13 – Serie storica del voto medio di laurea (lauree magistrali) per genere, UniMi - anni solari 2017-2022  
Fonte: Almalaurea – Profilo dei laureati



### Ritardo medio di laurea

L'indagine storica mostra che il trend del ritardo medio nel conseguimento della laurea risulta invariato rispetto agli anni precedenti.

Figura 14 – Serie storica del ritardo medio di laurea per genere, UniMi - anni solari 2017-2022  
Fonte: Almalaurea – Profilo dei laureati

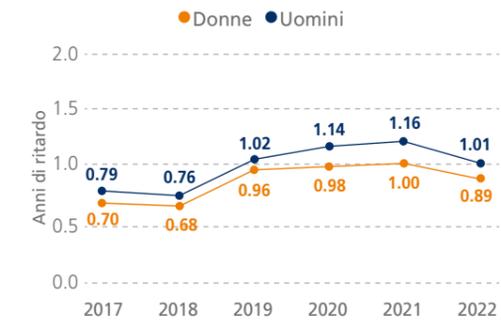


Figura 15 – Serie storica del ritardo medio di laurea (Lauree triennali) per genere, UniMi - anni solari 2017-2022  
Fonte: Almalaurea – Profilo dei laureati

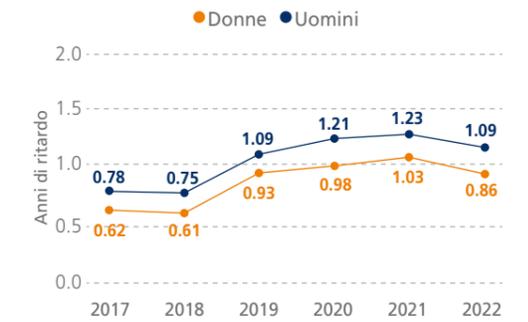


Figura 16 – Serie storica del ritardo medio di laurea (Lauree ciclo unico) per genere, UniMi - anni solari 2017-2022  
Fonte: Almalaurea – Profilo dei laureati

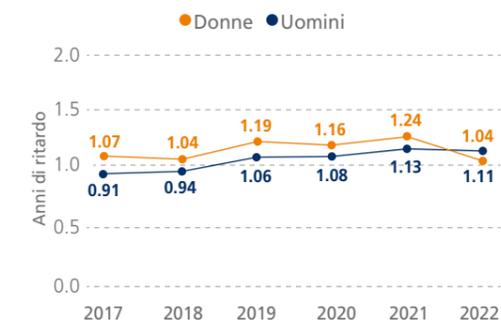
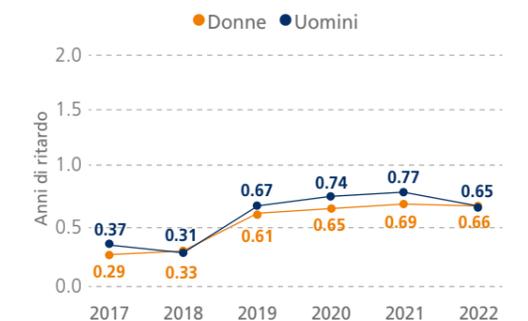


Figura 17 – Serie storica del ritardo medio di laurea (Lauree magistrali) per genere, UniMi - anni solari 2017-2022  
Fonte: Almalaurea – Profilo dei laureati



### Tasso occupazione laureate/i

Rispetto agli anni scorsi, il tasso di occupazione dei laureati e delle laureate risulta molto più alto, perché Almalaurea non ha più pubblicato nei report la percentuale dei Lavoratori, ma solo il Tasso di occupazione, calcolato tuttavia come occupati/intervistati, dove per occupati si considerano tutti quelli che dichiarano di svolgere un'attività, **anche di formazione, purché retribuita**. Negli anni passati la percentuale dei Lavoratori escludeva le attività di formazione.

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 2022

Fonte: Almalaurea - XXV Indagine (2023) - Condizione occupazionale dei laureati 2022

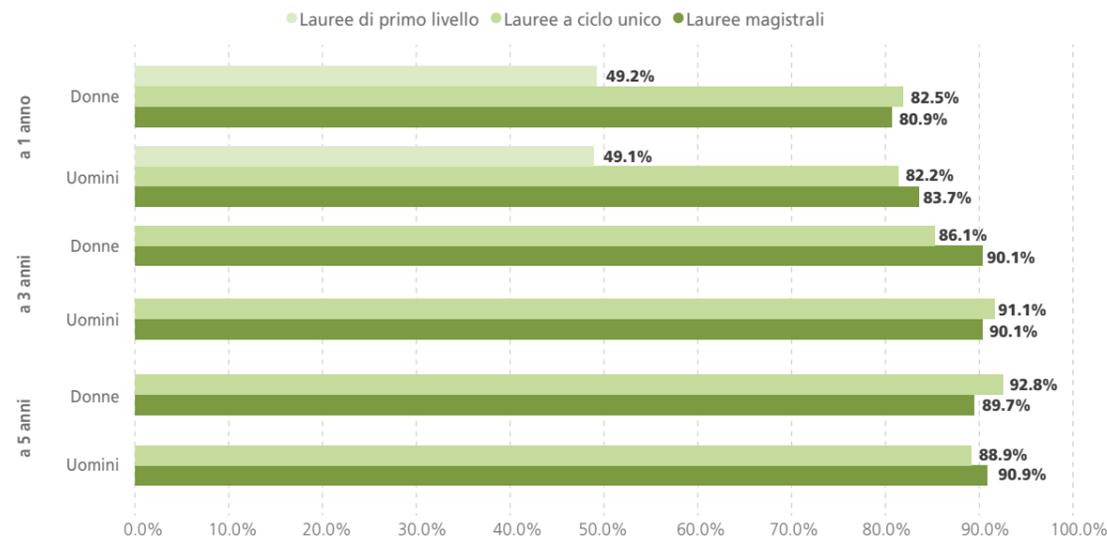
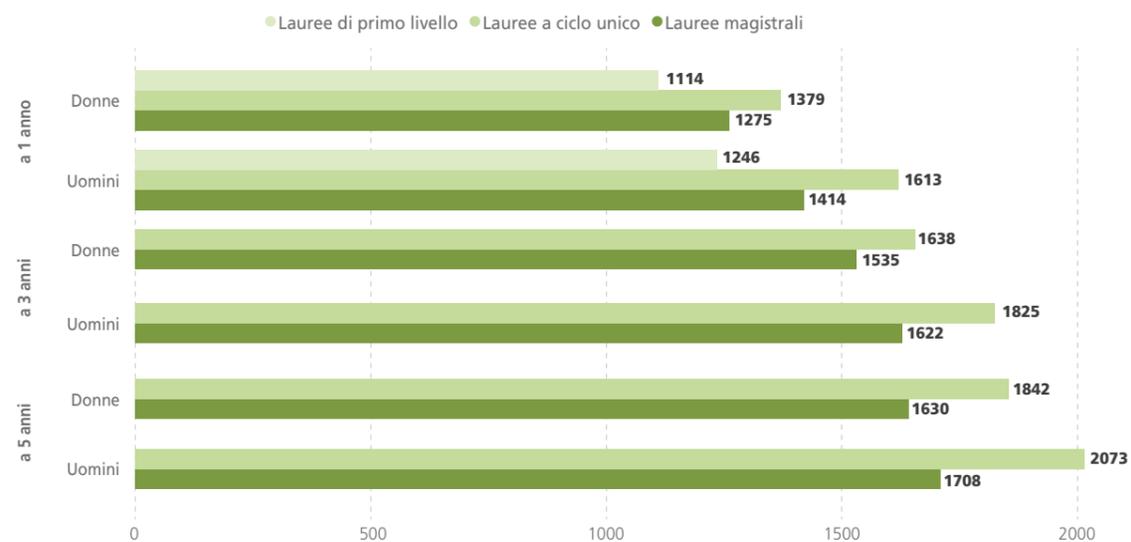


Figura 19 – Retribuzione media mensile dei laureati/e a 1, 3 e 5 anni dalla laurea, per tipo di corso e genere, UniMi – anno indagine 2020

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. 2023-2024 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	2023/24					
	M		F		Totale	
Sesso	Iscritti Totali	di cui immatricolati	Iscritti Totali	di cui immatricolati	Iscritti Totali	di cui immatricolati
Facoltà						
AGRARIA	19	7	16	5	35	12
BIOTECNOLOGIA	5	2	3	1	8	3
DOTTORATI DI RICERCA	1		2	1	3	1
FARMACIA	12	1	28	7	40	8
GIURISPRUDENZA	27	9	35	6	62	15
INTERFACOLTÀ	5	2	31	3	36	5
LETTERE E FILOSOFIA	149	31	156	31	305	62
MASTER E CORSI DI PERFEZIONAMENTO	16	16	29	29	45	45
MEDICINA E CHIRURGIA	28	4	68	22	96	26
MEDICINA VETERINARIA	6		7	1	13	1
SCIENZE MATEMATICHE, FISICHE E NATURALI	71	12	33	11	104	23
SCIENZE MOTORIE	5	3	4	2	9	6
SCIENZE POLITICHE	39	13	41	11	80	24
<b>Totale</b>	<b>383</b>	<b>101</b>	<b>453</b>	<b>130</b>	<b>836</b>	<b>231</b>

Figura 21 – Studenti e studentesse in possesso di certificazione DSA ai sensi della legge 170/2010 – A.A. 2023-2024

Fonte: Dati di Ateneo

AA Iscrizione	2023/24					
	M		F		Totale	
Sesso	Iscritti Totali	di cui immatricolati	Iscritti Totali	di cui immatricolati	Iscritti Totali	di cui immatricolati
Facoltà						
AGRARIA	127	37	58	24	185	61
BIOTECNOLOGIA	7		8	3	15	3
FARMACIA	20	5	50	15	70	20
GIURISPRUDENZA	86	27	136	43	222	70
INTERFACOLTÀ	9	4	50	10	59	14
LETTERE E FILOSOFIA	240	86	285	98	525	184
MEDICINA E CHIRURGIA	71	30	213	95	284	125
MEDICINA VETERINARIA	17	7	43	19	60	26
SCIENZE MATEMATICHE, FISICHE E NATURALI	245	80	83	28	328	108
SCIENZE MOTORIE	56	24	27	13	83	37
SCIENZE POLITICHE	111	29	90	36	201	65
<b>Totale</b>	<b>989</b>	<b>329</b>	<b>1043</b>	<b>384</b>	<b>2032</b>	<b>713</b>

### 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 delle donne rispetto agli uomini (58,6% vs 41,4%), predominanza registrata anche a livello nazionale (52,6% vs 47,3%), confermando il dato dell'anno accademico 2021-2022.

Nell'area di studio "Natural sciences, Mathematics and Statistics" in Ateneo si riscontra un sostanziale equilibrio di genere come rilevato negli anni precedenti, mentre a livello nazionale si registra un divario sensibile tra i generi (53% maschi vs 47% femmine).

Nell'area di studio "Business, administration and law", nell'a.a. 2022-2023 le donne sono più numerose degli uomini (52,7% vs 47,3%), con un divario maggiore rispetto al dato nazionale (51% vs 48,9%) in linea con l'anno precedente.

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

L'area di studio "Information and Communication Technologies (ICTs)" resta come negli anni precedenti nettamente "segregata" sia in Ateneo (32,4% donne vs 67,6% uomini) che 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. 2022/23  
Fonte: MIUR – Ufficio di Statistica. Dati per Bilancio di Genere

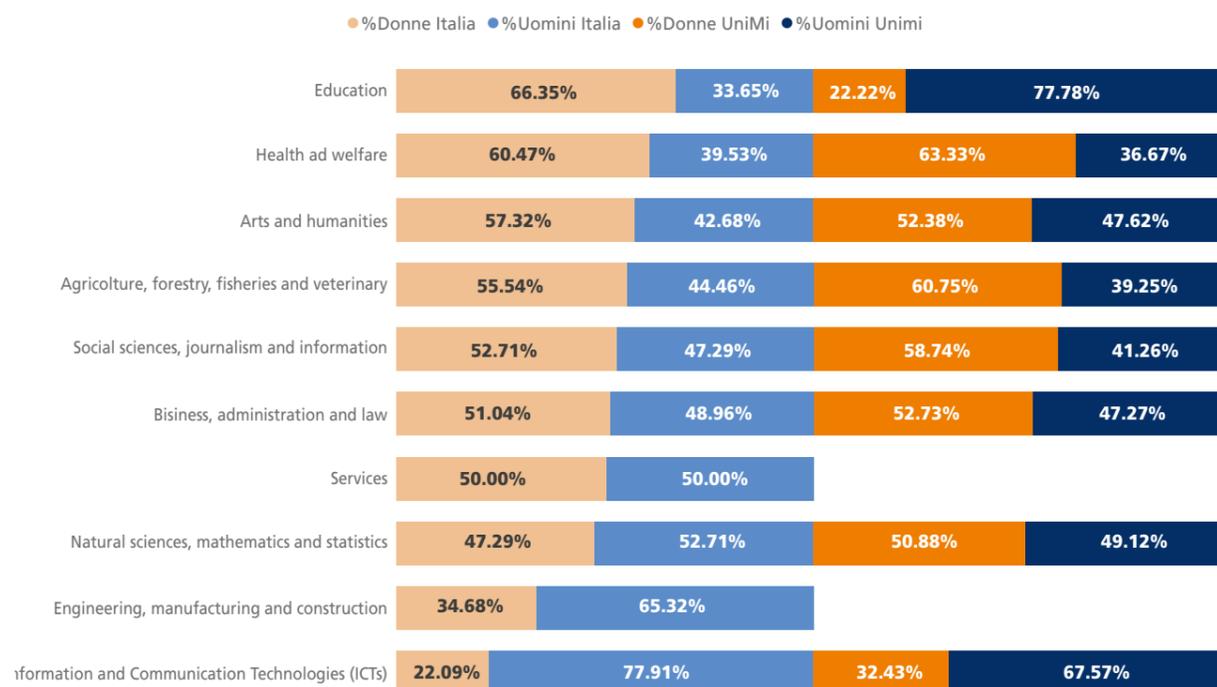


Figura 23 - Serie storica delle iscrizioni ai Dottorati di ricerca per genere, UniMi - aa 2010/11 – 2022/23  
Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica. Formazione Post Laurea

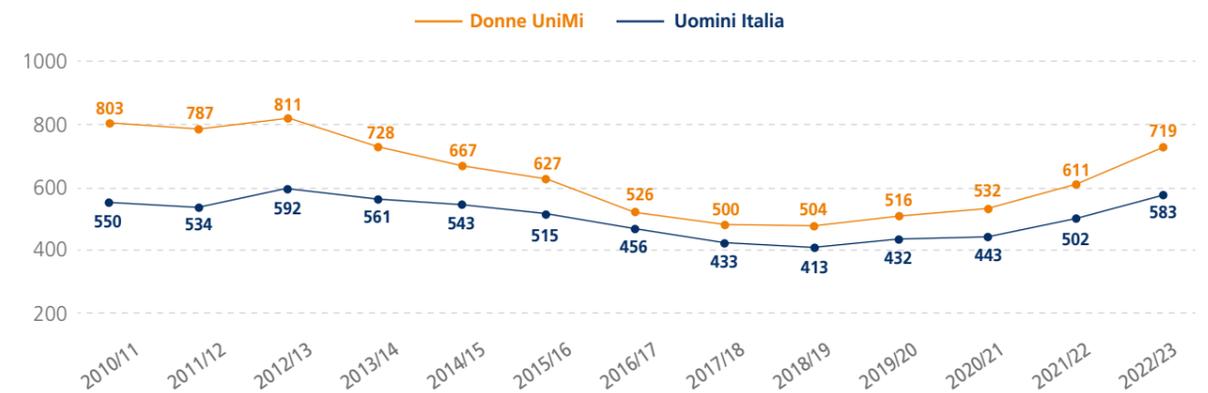


Figura 24 – Distribuzione iscritti/e ai dottorati di ricerca per genere, Confronto Italia, aa 2010/11 – 2022/23  
Fonte: MIUR – Ufficio di Statistica. Formazione Post Laurea

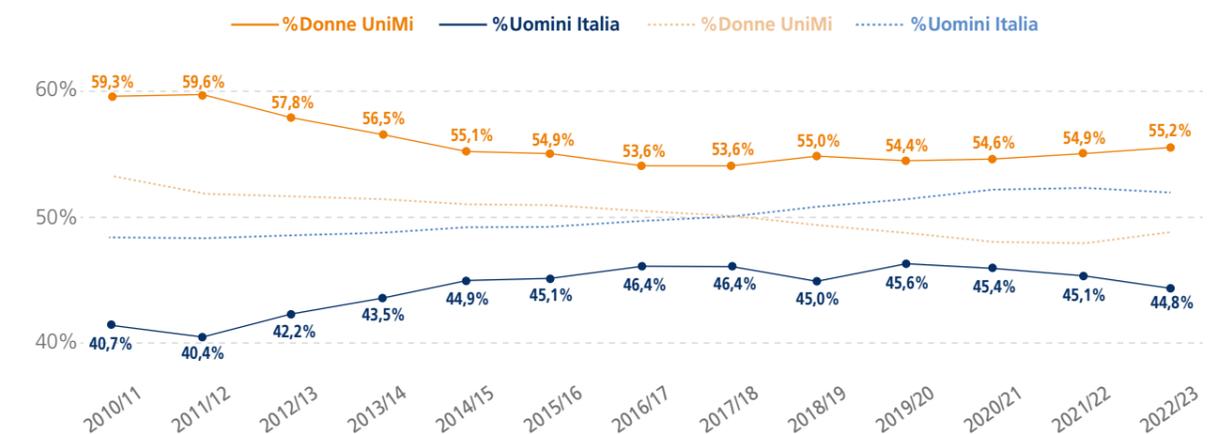


Figura 25 – Quota percentuale delle dottoresse di ricerca, Confronto Italia, anni solari 2019-2022  
Fonte: MIUR – Ufficio di Statistica. Dati per Bilancio di Genere

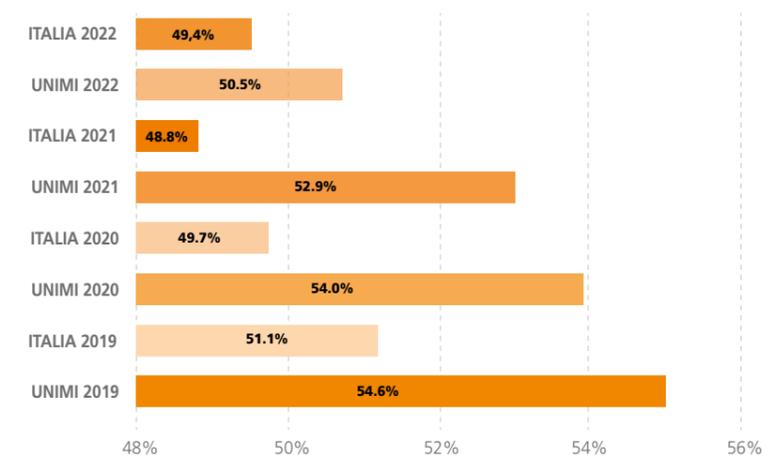


Figura 26 – Storico percentuale delle dottoresse di ricerca, Confronto Italia, anni solari 2011-2022  
Fonte: MIUR – Ufficio di Statistica. Formazione Post Laurea

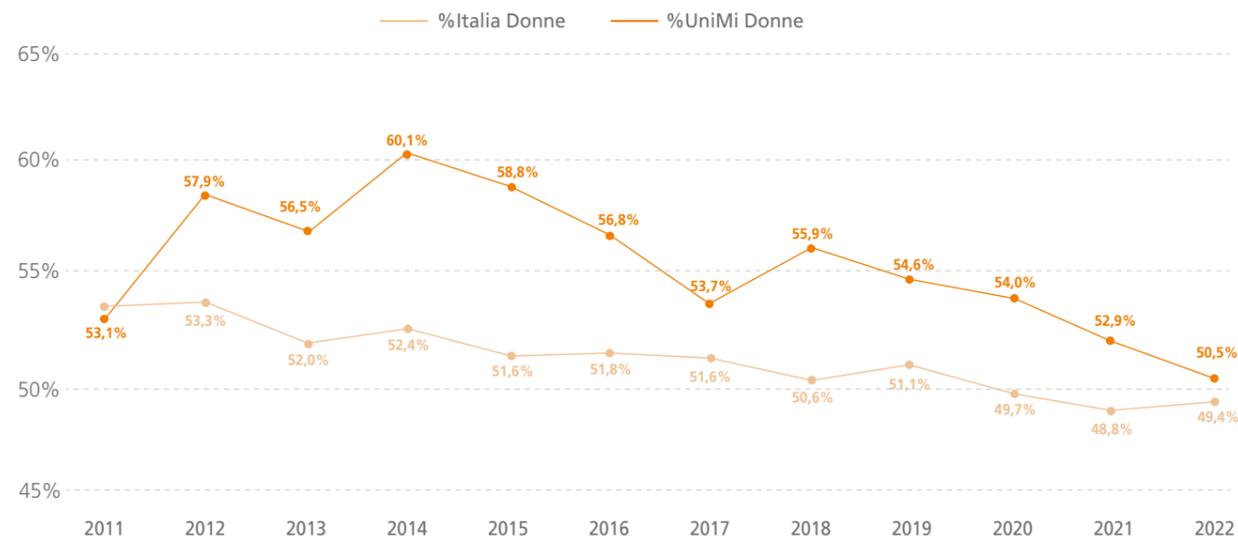
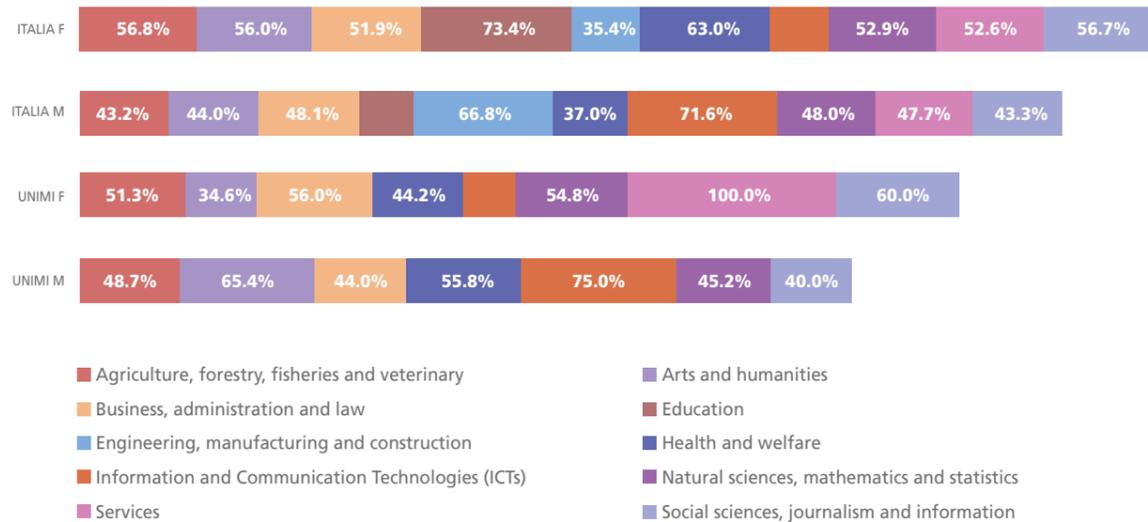


Figura 27 – Distribuzione dottori/dottoresse di ricerca per settori di studio e genere, UniMi – anno solare 2022  
Fonte: MIUR – Ufficio di Statistica. Dati per Bilancio di Genere



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

Settore Studio	ITALIA			UNIMI			Total
	F	M	Total	F	M	Total	
Agriculture, forestry, fisheries and veterinary	245	186	431	20	19	39	470
Arts and humanities	478	375	853	9	17	26	879
Business, administration and law	417	387	804	14	11	25	829
Engineering, manufacturing and construction	701	1413	2114				2114
Health and welfare	678	398	1076	19	24	43	1119
Information and Communication Technologies (ICTs)	55	139	194	3	9	12	206
Natural sciences, mathematics and statistics	1284	1184	2468	68	56	124	2592
Services	10	9	19	1		1	20
Social sciences, journalism and information	373	285	658	15	10	25	683
<b>Total</b>	<b>4241</b>	<b>4376</b>	<b>8032</b>	<b>150</b>	<b>38</b>	<b>295</b>	<b>8912</b>



### Master e Scuole di specializzazione

Anche per l'anno 2022/23, in linea con i dati nazionali, nell'Ateneo si registra una prevalenza di donne iscritte sia alle scuole di specializzazione che ai Master. In questo senso, si evidenzia una tendenza di crescita stabile.

Figura 28 – Serie storica delle iscrizioni alle scuole di specializzazione per genere, UniMi - a.a. 2011/12-2022/23  
Fonte: MIUR – Ufficio di Statistica. Formazione Post Laurea

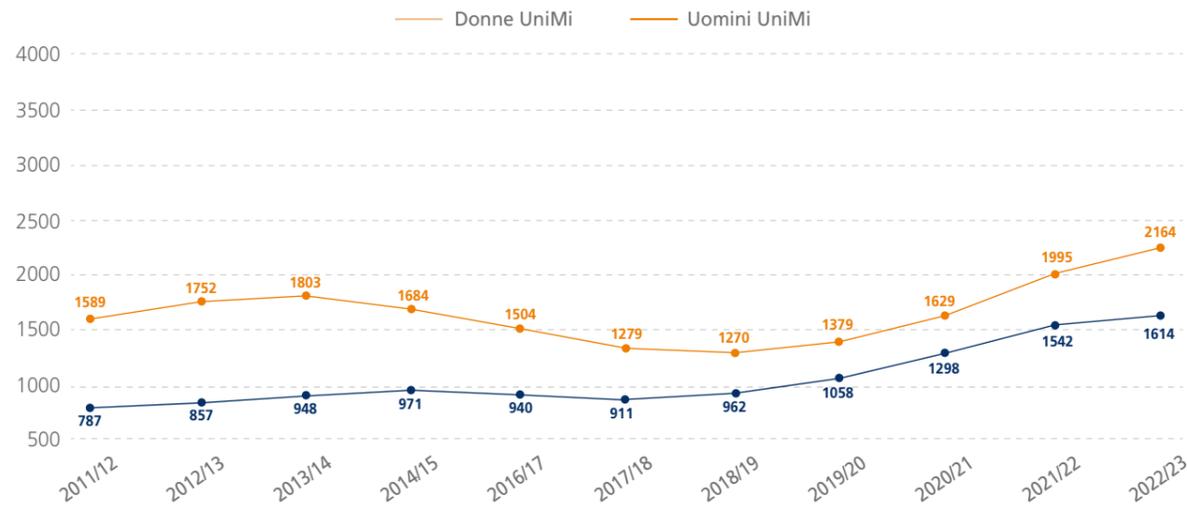


Figura 29 - Distribuzione iscritti alle scuole di specializzazione per genere, Confronto Italia, a.a. 2011/12-2022/23  
Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica. Formazione Post Laurea

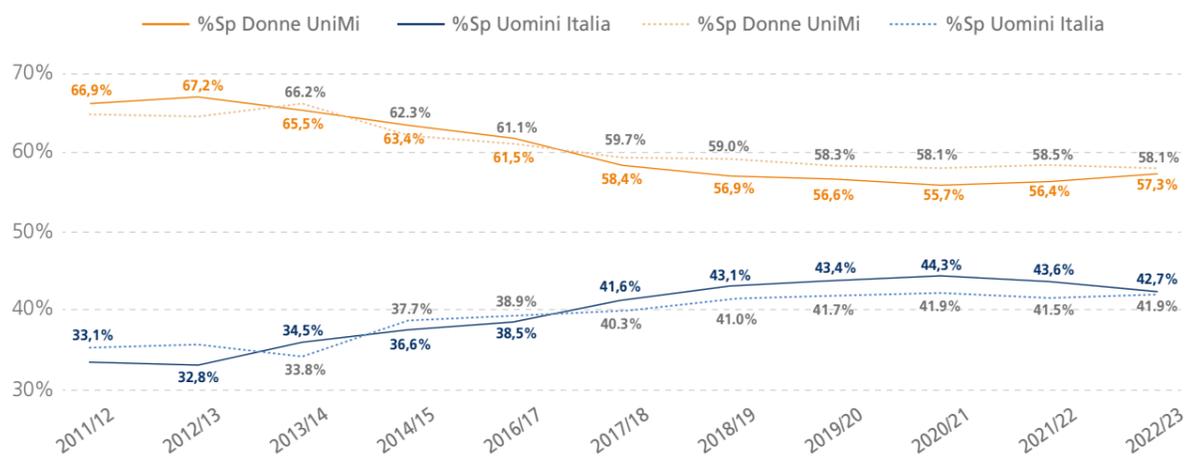


Figura 30 – Serie storica delle iscrizioni ai Master di I e II livello per genere, UniMi, a.a. 2011/12 – 2022/23  
Fonte: MIUR – Ufficio di Statistica. Formazione Post Laurea

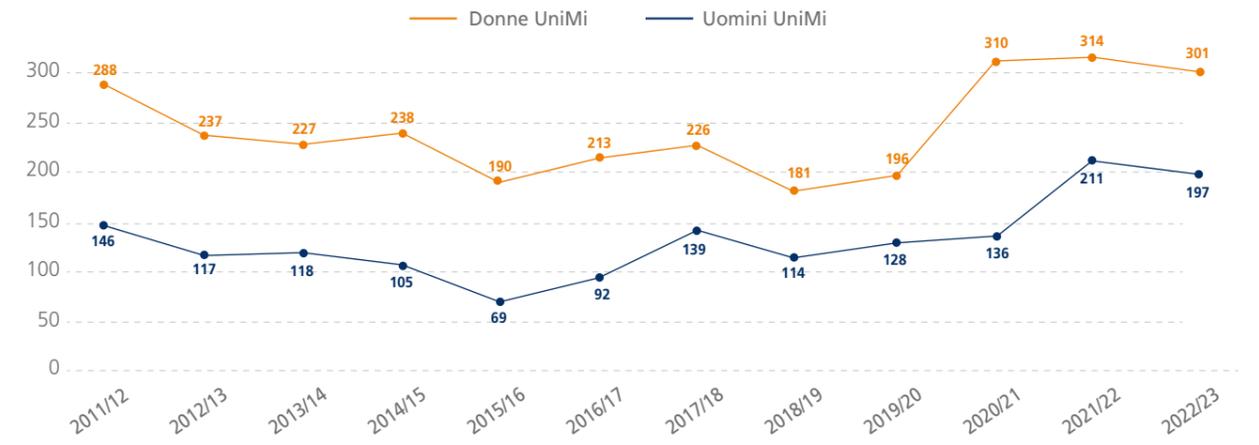
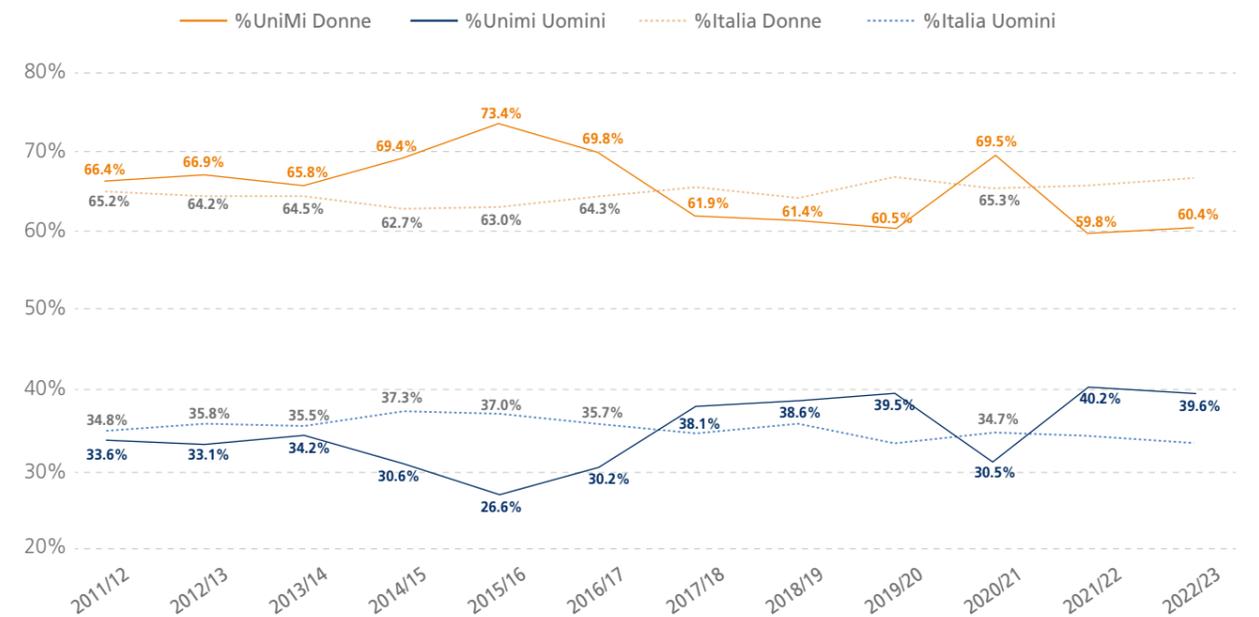


Figura 31 – Distribuzione iscritti ai Master per genere, Confronto Italia, a.a. 2011/12 – 2022/23  
Fonte: MIUR – Ufficio di Statistica. Formazione Post Laurea



### 3.3. Docenti e Ricercatrici /Ricercatori

Le analisi delle carriere in 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

Per l'anno 2022 si rileva, in continuità con gli anni precedenti, una predominanza maschile per il ruolo di ordinario/a, di associato/a e per i ricercatori/ricercatrici a tempo determinato.

Particolarmente significativo il *gender gap* tra i professori ordinati (70%) e le professoresse ordinarie (30%), che rivela come la presenza femminile diminuisca al progredire della scala gerarchica.

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

La percentuale di professoresse ordinarie ("grade A") non ha subito alcuna variazione dal 2019 ad oggi, mentre si registra una tendenza lenta ma costante al miglioramento del numero di professoresse associate ("grade B"). Per quanto concerne il personale ricercatore ("grade C") si evidenzia un sostanziale equilibrio di genere, in linea con l'anno precedente.

Figura 32 – Composizione personale docente per genere e ruolo, UniMi – anno solare 2022  
Fonte: MIUR – Ufficio di Statistica. Personale universitario

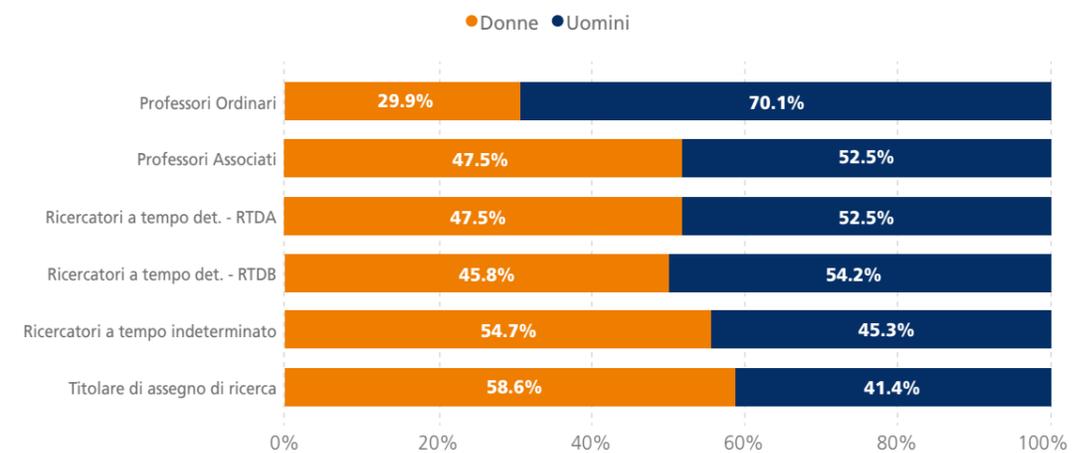


Figura 33 – Serie storica percentuale donne per ruolo, UniMi - anni solari 2012-2022  
Fonte: MIUR – Dati per Bilancio di Genere

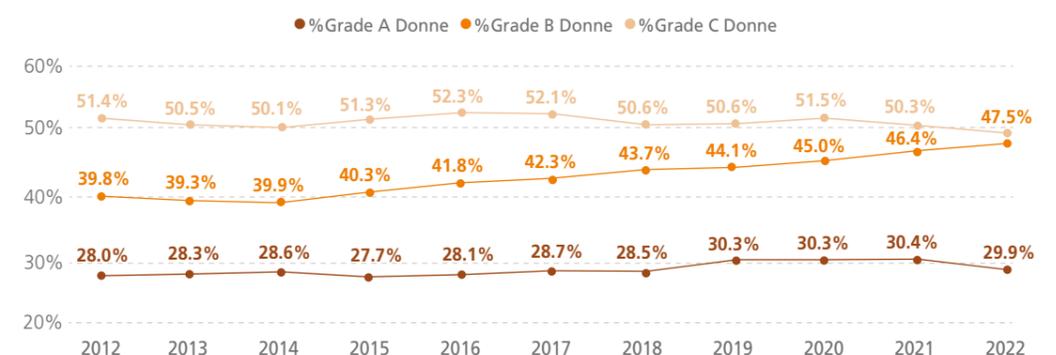


Figura 34 – Serie storica personale docente e ricercatore GRADE A, UniMi - anni solari 2012-2022  
Fonte: MIUR – Dati per Bilancio di Genere

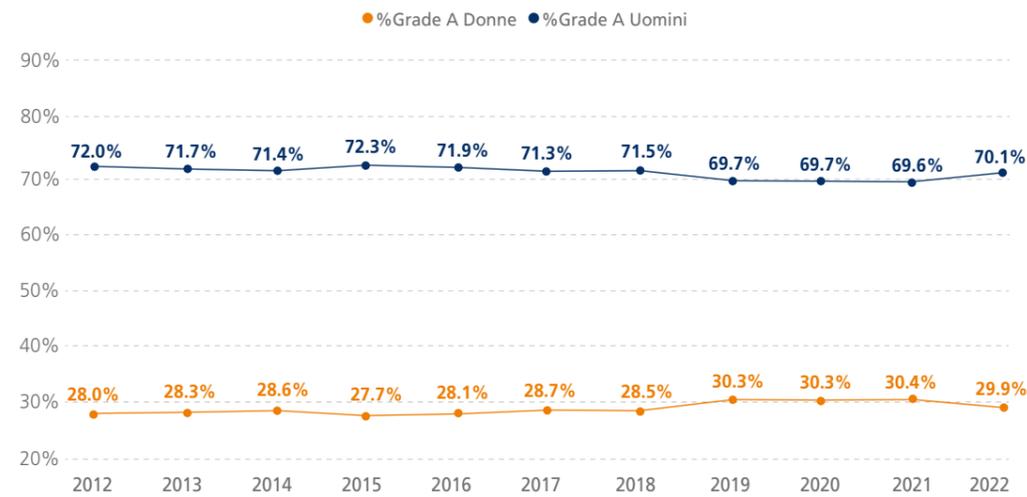


Figura 35 – Serie storica personale docente e ricercatore GRADE B, UniMi - anni solari 2012-2022  
Fonte: MIUR – Dati per Bilancio di Genere

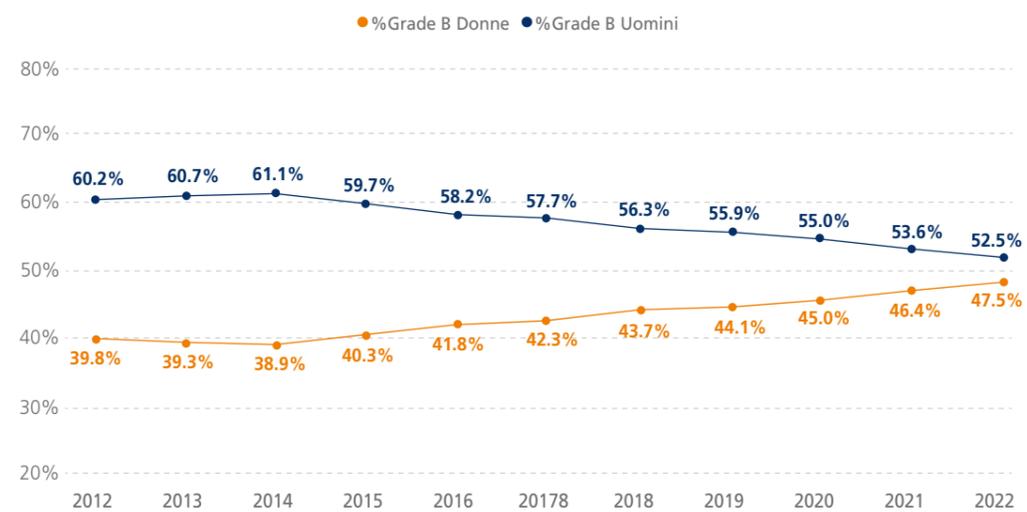


Figura 36 – Serie storica personale docente e ricercatore GRADE C, UniMi - anni solari 2012-2022  
Fonte: MIUR – Dati per Bilancio di Genere

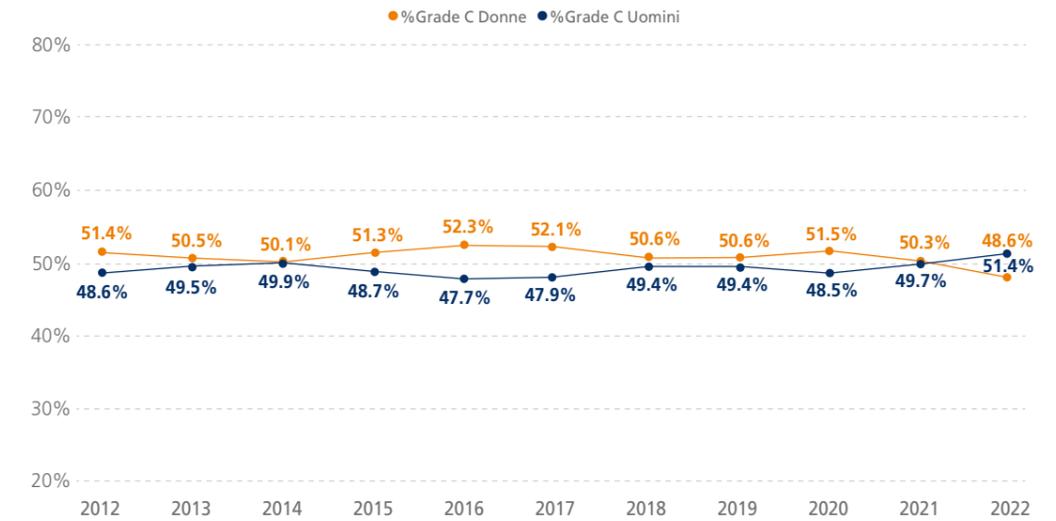


Figura 37 – Distribuzione personale per genere e fasce di età, Confronto Italia - anno solare 2022  
Fonte: MIUR – Dati per Bilancio di Genere

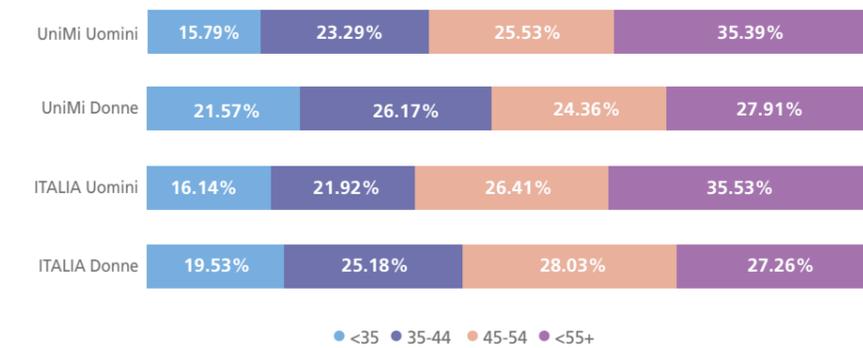


Figura 38 – Età media per genere e ruolo del personale docente e ricercatore, UniMi - anno solare 2022  
Fonte: MIUR – Dati per Bilancio di Genere

Ruolo	Donne	Uomini
Professori Ordinari	59,00	58,00
Professori Associati	52,00	51,00
Ricercatori a tempo det. RTDA	37,00	37,00
Ricercatori a tempo det. - RTDB	41,00	40,00
Ricercatori a tempo indeterminato	56,00	57,00
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:

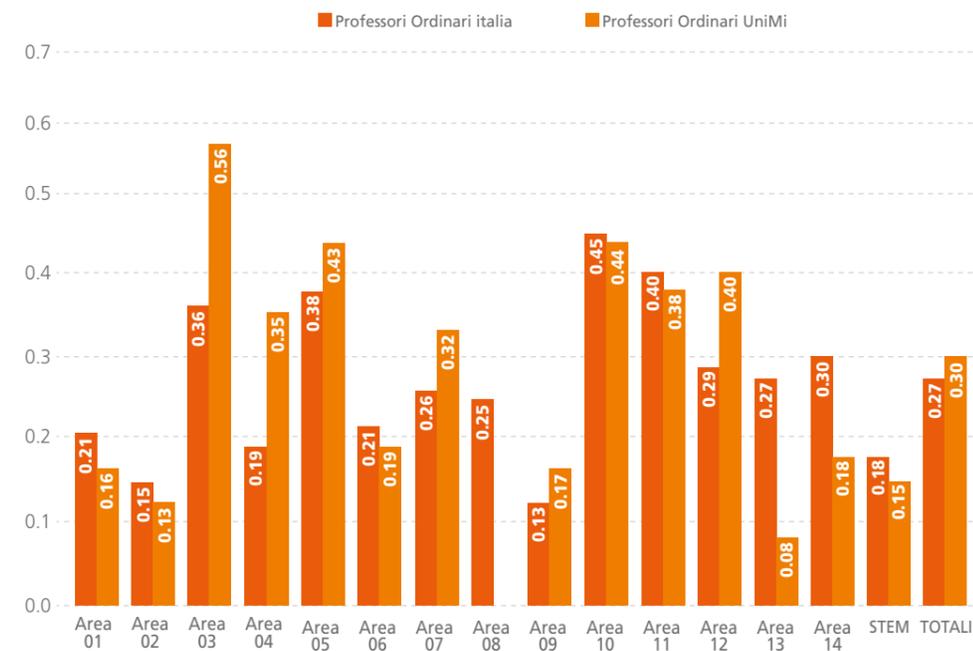
- Area 1 Scienze matematiche e informatiche
- Area 2 Scienze fisiche
- Area 3 Scienze chimiche
- Area 4 Scienze della terra
- Area 5 Scienze biologiche
- Area 6 Scienze mediche
- Area 7 Scienze agrarie e veterinarie
- Area 8 Ingegneria civile e Architettura
- Area 9 Ingegneria industriale e dell'informazione
- 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 gli anni precedenti, i dati riportati nei grafici evidenziano come in questi ambiti la componente femminile resti fortemente sottorappresentata.

A differenza degli anni precedenti, nell'anno 2022, in Ateneo si registra una percentuale in calo di professore ordinarie in tre nuove aree CUN, 2, 10 e 11 che vanno ad aggiungersi alle aree 1,6,13 e 14 in cui già si registrava una minoranza di professore ordinarie.

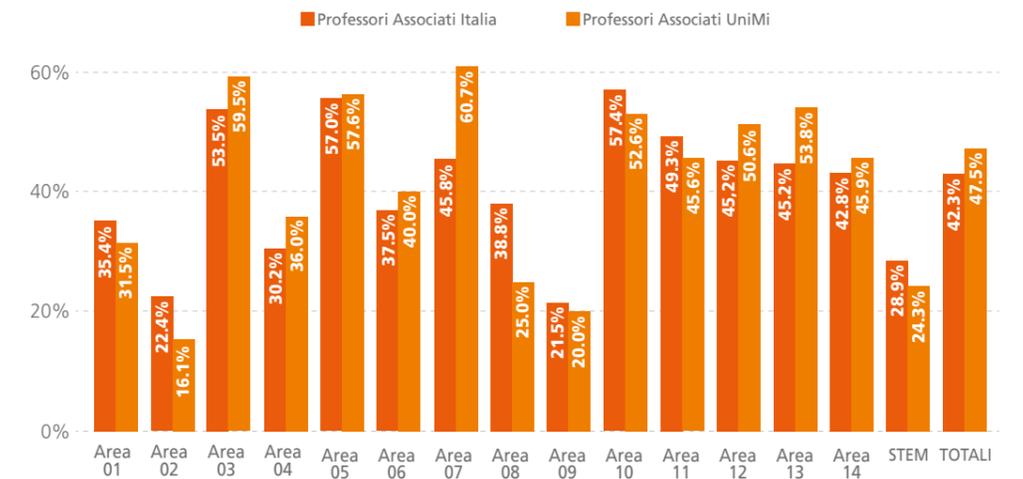
Ad esclusione dell'area CUN 3, 4 e 12 per cui i dati di Ateneo registrano un divario importante con i dati nazionali, negli anni, i grafici hanno evidenziato sempre un sostanziale equilibrio (Italia 0,27 vs 0,30 UniMi).

Figura 39 – Percentuale di donne PO per Area scientifico-disciplinare, Confronto Italia, anno solare 2022  
Fonte: MIUR - Dati per Bilancio di Genere



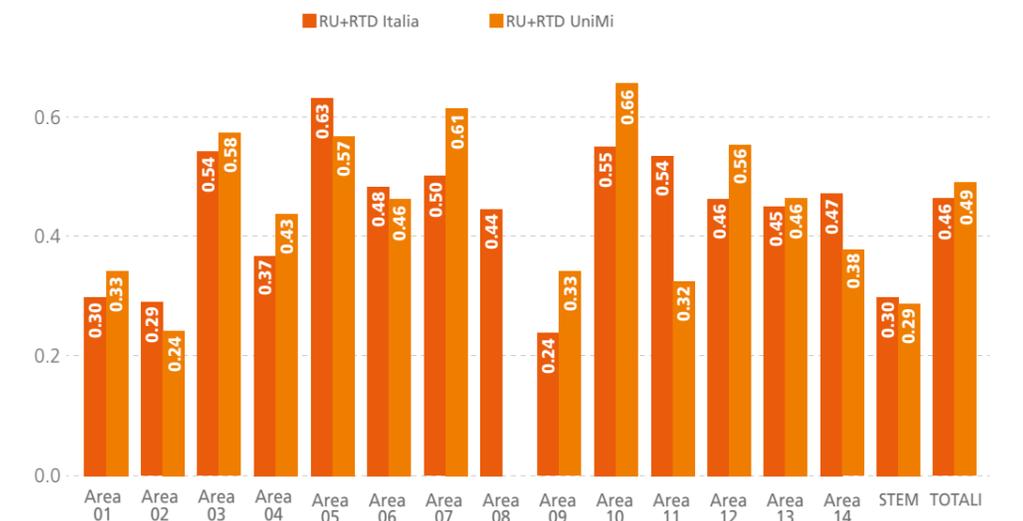
Rispetto all'anno precedente, in Ateneo, per il ruolo di professore associate si riscontra una prevalenza femminile nella metà delle aree scientifico-disciplinari, con un calo percentuale anche riguardo alle aree STEM (27,4% Unimi 2021 vs 24,3% UniMi 2022).

Figura 40 – Percentuale di donne PA per Area scientifico-disciplinare, Confronto Italia, anno solare 2022  
Fonte: MIUR – Dati per Bilancio di Genere



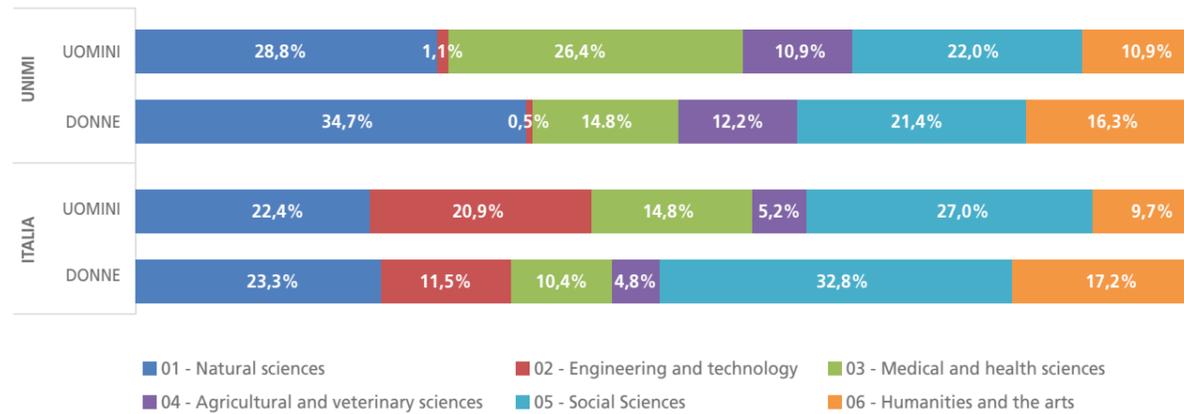
In continuità con l'anno 2021, per le ricercatrici confermate e ricercatrici a tempo determinato le percentuali dell'Ateneo risultano essere migliori di quelle nazionali, eccetto per le aree 2, 5, 6, 11 e 14. Anche in questo ruolo non si riscontrano differenze sostanziali tra il dato nazionale e quello di Ateneo.

Figura 41 – Percentuale di donne RU+RTD per Area scientifico-disciplinare, 2022  
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) 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 2022  
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

Il rapporto storico per area scientifico disciplinare, anche per l'anno 2022, evidenzia la scarsa presenza di **professoresse ordinarie**, ad eccezione di Scienze chimiche.

Il dato peggiore è rappresentato dall'area 13 seguita poi dalle aree 2, 1 e 6.

Figura 43 – Storico Rapporto di Femminilità UniMi per area scientifico disciplinare - Ruolo PO 2017-2022  
Fonte: MIUR – Dati per Bilancio di Genere

Area scientifico-disciplinare	2017	2018	2019	2020	2021	2022
01 - Scienze matematiche e informatiche	0.18	0.20	0.20	0.16	0.15	0.19
02 - Scienze fisiche	0.29	0.27	0.33	0.29	0.23	0.14
03 - Scienze chimiche	1.50	1.62	1.43	1.50	1.53	1.27
04 - Scienze della terra	0.50	0.63	0.50	0.50	0.55	0.55
05 - Scienze biologiche	0.67	0.60	0.64	0.73	0.79	0.74
06 - Scienze mediche	0.17	0.17	0.18	0.19	0.20	0.24
07 - Scienze agrarie e veterinarie	0.34	0.35	0.40	0.47	0.45	0.48
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione					0.20	0.20
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	0.86	0.85	0.96	0.92	0.89	0.79
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	0.58	0.68	0.71	0.65	0.67	0.63
12 - Scienze giuridiche	0.59	0.63	0.74	0.74	0.70	0.57
13 - Scienze economiche e statistiche	0.12	0.07	0.10	0.09	0.10	0.09
14 - Scienze politiche e sociali	0.16	0.17	0.22	0.23	0.23	0.22
<b>Totale UniMI</b>	<b>0.40</b>	<b>0.40</b>	<b>0.43</b>	<b>0.44</b>	<b>0.44</b>	<b>0.43</b>

Per quanto riguarda le **professoresse associate** in continuità con l'anno 2021, le aree a predominanza femminile sono quasi la metà della totalità delle aree prese in esame (ambiti scientifico disciplinari 7,5,3,13,10,12). Nello specifico si evidenzia una leggera ma costante crescita dal 2017 al 2022.

Figura 44 – Storico Rapporto di Femminilità UniMi per area scientifico disciplinare - Ruolo PA 2017-2022  
Fonte: MIUR – Dati per Bilancio di Genere

Area scientifico-disciplinare	2017	2018	2019	2020	2021	2022
01 - Scienze matematiche e informatiche	0.58	0.51	0.56	0.55	0.58	0.46
02 - Scienze fisiche	0.32	0.25	0.18	0.17	0.23	0.19
03 - Scienze chimiche	1.00	1.00	1.23	1.13	1.21	1.47
04 - Scienze della terra	0.89	0.64	0.80	0.64	0.57	0.56
05 - Scienze biologiche	1.06	1.11	1.12	1.17	1.29	1.36
06 - Scienze mediche	0.38	0.47	0.52	0.56	0.63	0.67
07 - Scienze agrarie e veterinarie	1.20	0.29	1.27	1.30	1.41	1.54
08 - Ingegneria civile e Architettura				0.50	0.50	0.33
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	0.20	0.25	0.25	0.20		0.25
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	1.72	1.42	1.17	1.12	1.02	1.11
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	0.77	0.76	0.74	0.69	0.75	0.84
12 - Scienze giuridiche	0.73	0.79	0.85	1.10	1.03	1.03
13 - Scienze economiche e statistiche	0.40	0.67	0.69	1.17	1.07	1.17
14 - Scienze politiche e sociali	0.60	0.93	1.00	0.94	0.89	0.85
<b>Totale UniMI</b>	<b>0.73</b>	<b>0.78</b>	<b>0.79</b>	<b>0.82</b>	<b>0.87</b>	<b>0.90</b>

Relativamente alla distribuzione delle **ricercatrici a tempo indeterminato**, i dati registrano un leggero calo totale rispetto all'anno precedente. Questo dato preso in un quadro più ampio che va dal 2019 al 2022, ci descrive una situazione di sostanziale stabilità che si esprime con diversa declinazione a seconda degli anni e delle aree prese in considerazione. Per l'anno 2022 si registra un incremento nelle aree 10, 3 e 1 e un decremento nelle aree 13, 14,11 e 7. Stabile il peggioramento del dato registrato dal 2019 per l'area 4.

Figura 45 – Storico Rapporto di Femminilità UniMi per area scientifico disciplinare - Ruolo delle Ricercatrici a tempo indeterminato 2017-2022

Fonte: MIUR – Dati per Bilancio di Genere

Area scientifico-disciplinare	2017	2018	2019	2020	2021	2022
01 - Scienze matematiche e informatiche	0.80	0.78	0.81	0.78	0.82	1.09
02 - Scienze fisiche	0.13	0.15	0.20	0.14	0.20	
03 - Scienze chimiche	2.06	2.25	2.44	2.86	3.33	4.00
04 - Scienze della terra	0.50	1.00	1.00	0.00	0.00	0.00
05 - Scienze biologiche	2.04	2.10	2.33	2.20	2.00	1.92
06 - Scienze mediche	0.92	0.79	0.85	0.79	0.84	0.77
07 - Scienze agrarie e veterinarie	1.43	1.52	1.40	1.44	1.54	1.00
08 - Ingegneria civile e Architettura		0.00	1.00			
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	1.35	1.40	1.64	1.88	1.83	2.33
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	0.76	0.60	0.55	0.57	0.29	0.20
12 - Scienze giuridiche	1.60	1.39	1.31	1.21	1.55	1.71
13 - Scienze economiche e statistiche	1.20	3.00	2.50	2.50	2.50	1.00
14 - Scienze politiche e sociali	1.29	1.14	1.20	1.00	1.00	0.75
<b>Totale UniMI</b>	<b>1.19</b>	<b>1.18</b>	<b>1.21</b>	<b>1.22</b>	<b>1.26</b>	<b>1.21</b>

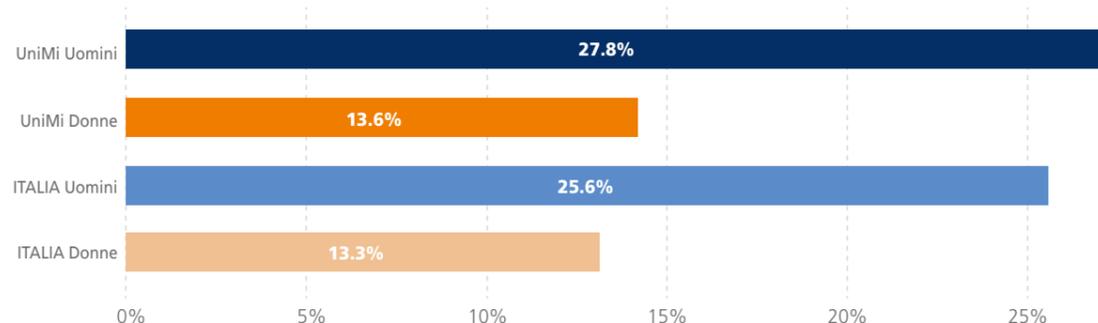
### Carriere

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

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

Figura 46 – %Grade A sul totale del personale docente e ricercatore, Confronto Italia - anno solare 2022

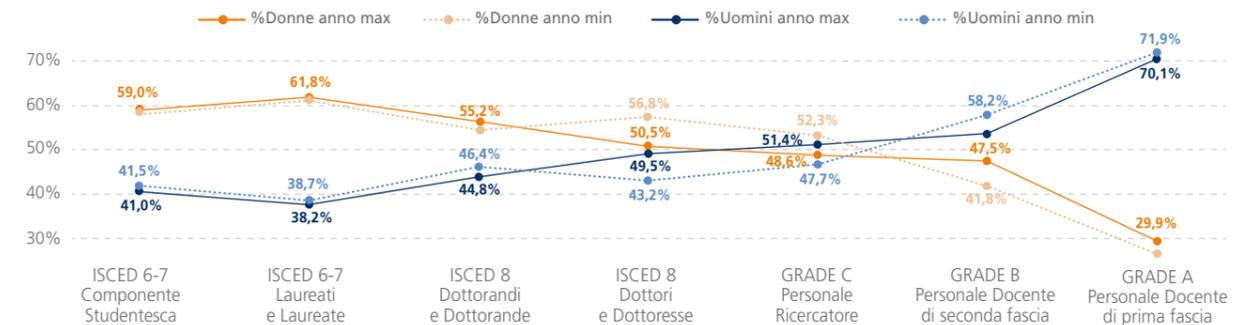
Fonte: MIUR – Dati per Bilancio di Genere



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

Figura 47 – Fish Diagram - Distribuzione per genere in una tipica carriera accademica (Tutte le aree di studio), UniMi, a.s. 2016-2022

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

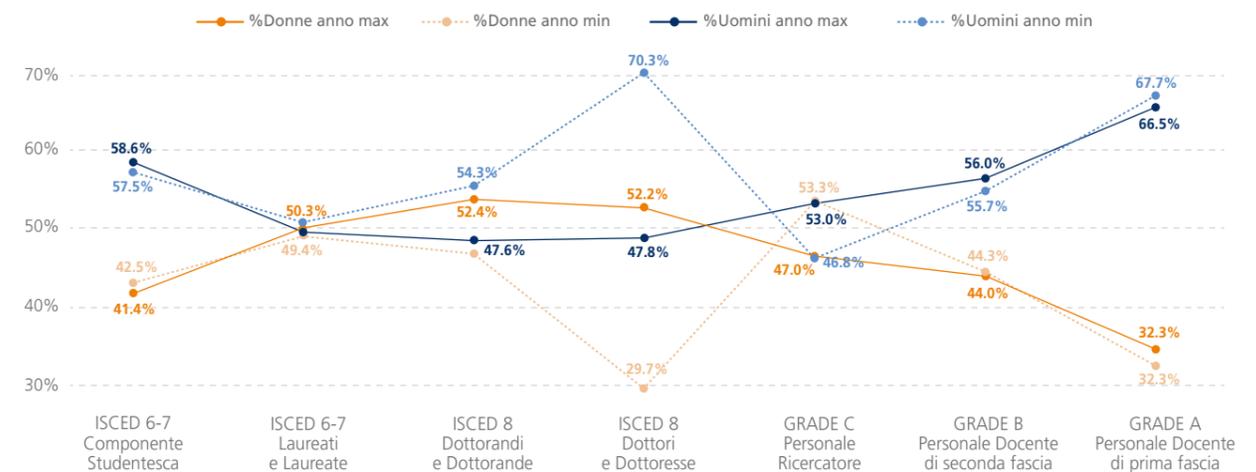


Per quanto riguarda le possibili differenziazioni dei percorsi accademici per area di studio, il **Fish Diagram delle aree STEM** evidenzia che il numero di studenti che si iscrivono ad un corso di laurea in quest'area è superiore a quello delle studentesse. Al conseguimento della laurea e all'iscrizione 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 32,3% di costoro diventa ordinaria.

Figura 48 – Fish Diagram - Distribuzione per genere in una tipica carriera accademica (Aree STEM), UniMi, anni solari 2016-2022

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



Relativamente all'indicatore **Glass Ceiling Index – GCI** utilizzato per monitorare l'uguaglianza di genere e, nello specifico, di misurare la probabilità delle donne rispetto agli uomini di raggiungere le posizioni apicali della carriera accademica, nell'Ateneo si riscontra un valore pari a 1,50 nel 2016 e pari a 1,44 nel 2022, valore più basso in entrambi i casi rispetto a quello italiano, che tuttavia evidenzia – nel tempo – una riduzione del divario.

Figura 49 – Glass Ceiling Index (GCI), Confronto Italia - anni solari 2016-2022  
Fonte: MIUR – Dati per Bilancio di Genere

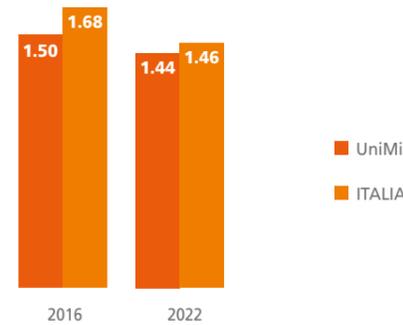
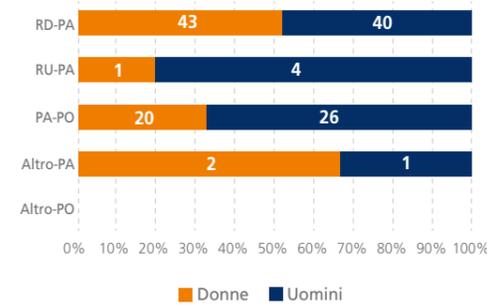


Figura 50 – Passaggio di ruolo: distribuzione per genere del personale docente e ricercatore, per ruolo giuridico di provenienza e destinazione – anno solare 2023  
Fonte: Ufficio Gestione Dati del Personale e della Didattica



Le figure successive rappresentano la distribuzione per genere del personale docente e per ruolo giuridico di provenienza e destinazione, nonché per area disciplinare (anno 2023).

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 2023  
Fonte: Ufficio Gestione Dati del Personale e della Didattica

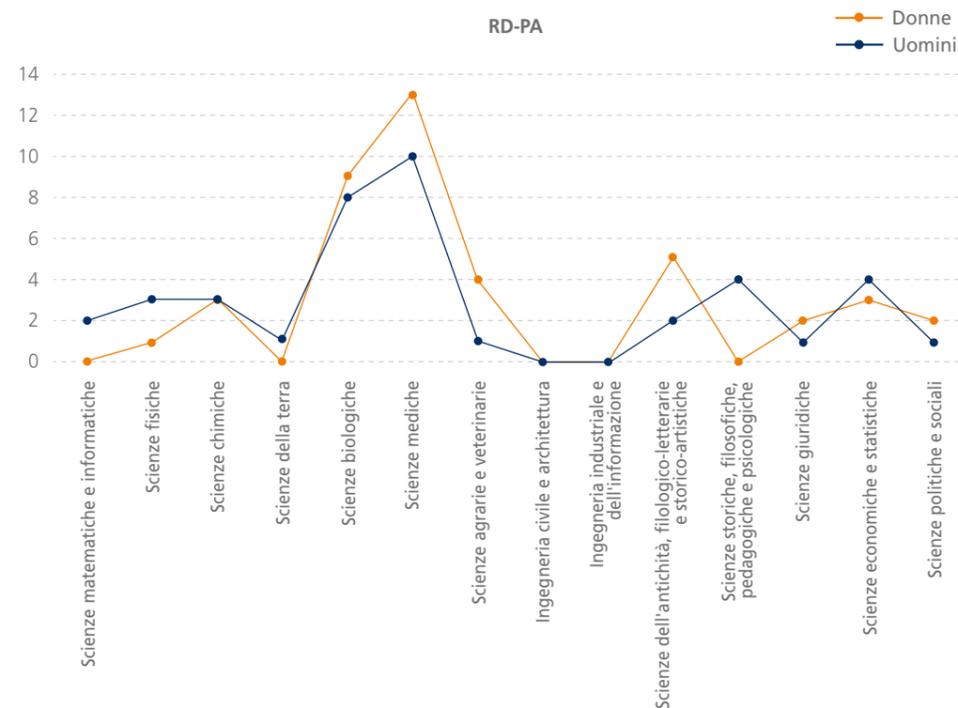


Figura 52 – Distribuzione per genere del personale docente e ricercatore per ruolo giuridico di provenienza e destinazione da RU a PA e per Area Disciplinare – anno solare 2023  
Fonte: Ufficio Gestione Dati del Personale e della Didattica

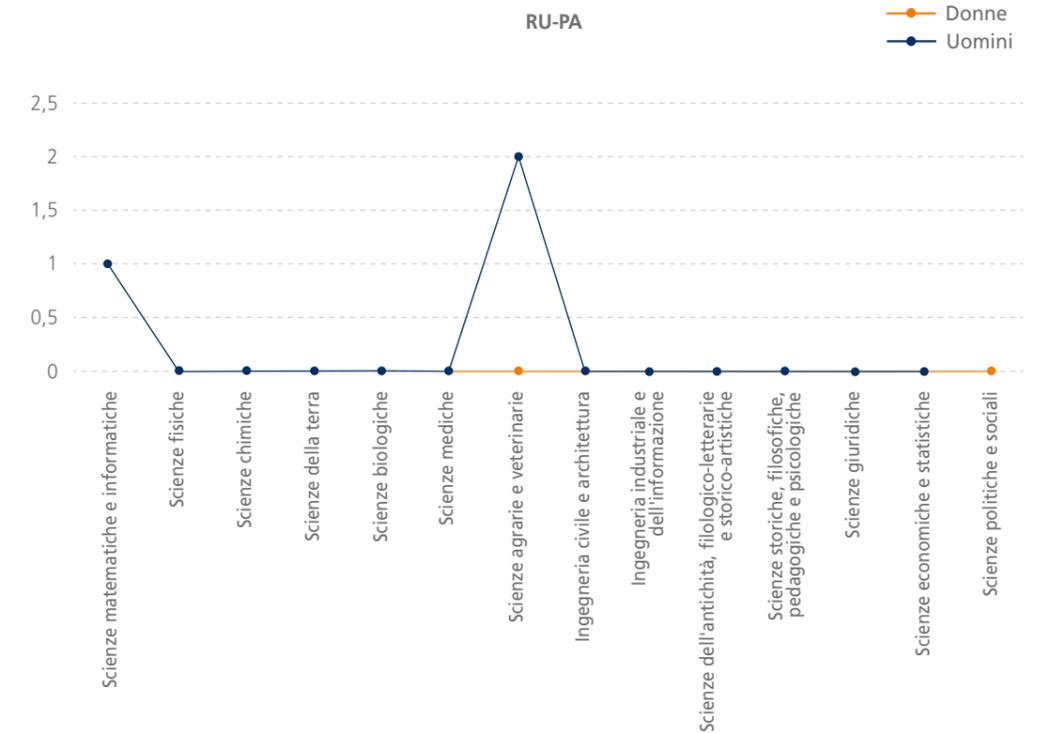


Figura 53 – Distribuzione per genere del personale docente e ricercatore per ruolo giuridico di provenienza e destinazione da PA a PO e per Area Disciplinare – anno solare 2023  
Fonte: Ufficio Gestione Dati del Personale e della Didattica

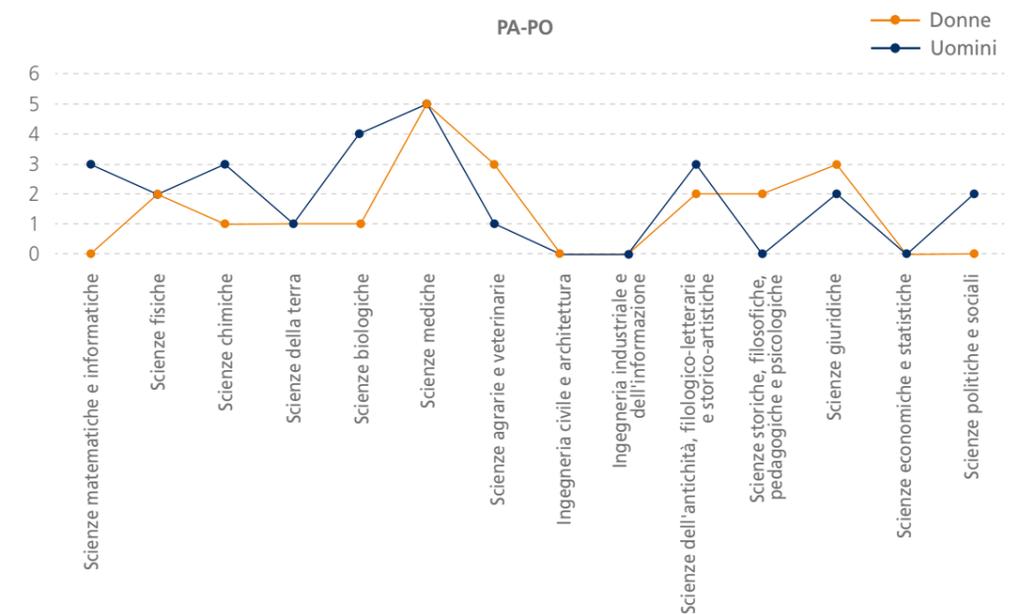
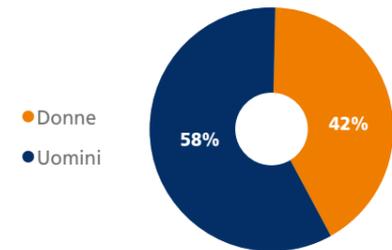


Figura 54 – Percentuale di docenti che hanno conseguito l’abilitazione scientifica nazionale alle funzioni di professore universitario di prima e seconda fascia – anno solare 2023

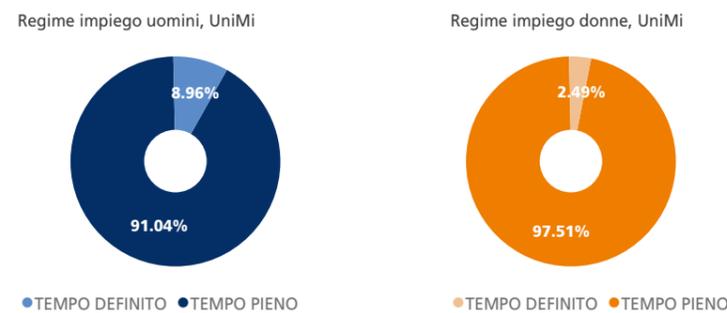
Fonte: Ufficio Gestione Dati del Personale e della Didattica



La figura seguente mostra la percentuale di personale docente strutturato che ha optato per l’anno 2022 per il tempo definito

Figura 55 – Regime impiego donne/uomini, UniMi – anno solare 2022

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 2016 e il 2023. Le commissioni che hanno rispettato la raccomandazione nell’anno 2023 sono pari al 97,9%, con un aumento del 3,5% rispetto all’anno precedente.

Figura 56 – Composizione per genere delle commissioni di concorso 2016-2023

Fonte: UniMi – Settore Procedure Concorsuali Personale Docente e PTAB

Commissioni di concorso nominale	2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023		TOTALE	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Commissioni in cui sono rappresentati entrambi i generi	201	91,4%	213	89,5%	287	91,1%	265	88,9%	238	93,7%	356	93,0%	235	94,4%	238	0,979	2380	91,3%
Commissioni composte esclusivamente da uomini	19	8,6%	23	9,7%	27	8,6%	29	9,7%	16	6,3%	26	6,8%	12	4,8%	5	0,021	214	8,2%
Commissioni composte esclusivamente da donne	0	0,0%	2	0,8%	1	0,3%	4	1,3%	0	0,0%	1	0,3%	2	0,8%	0	0	13	0,5%
<b>Totale</b>	<b>220</b>		<b>238</b>		<b>315</b>		<b>298</b>		<b>254</b>		<b>383</b>		<b>249</b>		<b>243</b>		<b>2607</b>	

### 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 per ricerca promossi da enti nazionali e internazionali negli anni 2017-2022, 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.

Le donne che ricoprono il ruolo di PI nei progetti finanziati sono pari al 39,4%.

Figura 57 – Progetti finanziati con bandi nazionali e internazionali, UniMi, anni solari 2017-2022

Fonte: UniMi – Ufficio Elaborazione Dati e Web Ricerca

Tipo progetto	1. ERC		2. BANDI PRIN		3. ALTRI PROGETTI	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Num progetti finanziati	17	21	89	159	691	1045
Percentuale progetti finanziati	45%	55%	36%	64%	40%	60%
Finanziamenti in euro	12,395,511.77	20,958,343.50	10,861,013.14	24,441,480.49	81,649,098,60	128,903,221.10
Percentuale finanziamenti	41.67%	61.11%	36.03%	64,37%	45.77%	65.65%

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.

Figura 58 – Ripartizione (%) finanziamenti per settore ERC, UniMi, anni solari 2017-2022

Fonte: UniMi – Ufficio Elaborazione Dati e Web Ricerca

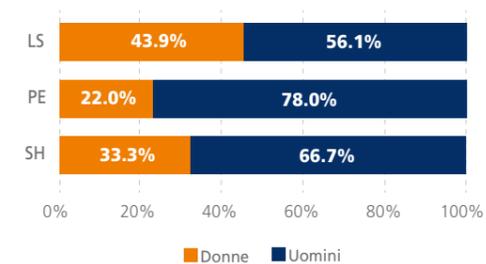
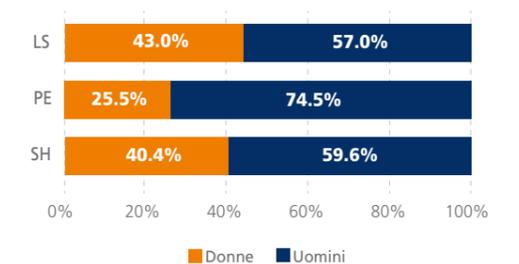


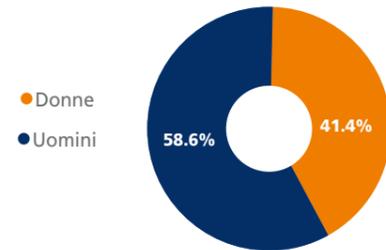
Figura 59 – PI per settore ERC, UniMi, anni solari 2017-2022

Fonte: UniMi – Ufficio Elaborazione Dati e Web Ricerca



### Didattica

Figura 60 - Tesi di Laurea per genere relatore, UniMi, anni solari 2016-2023  
Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica.



### 3.4. Personale Tecnico, Amministrativo e Bibliotecario (PTAB)

#### Composizione

Nel 2022 in Ateneo **le donne** rappresentano la maggior parte del personale tecnico amministrativo e bibliotecario in tutte le aree, con la sola eccezione dell'area tecnica, dove gli uomini le superano di 10 punti percentuali, in linea con il 2021.

Con riferimento alla **dirigenza amministrativa**, rispetto al dato nazionale, il divario si inverte a favore della componente femminile, in linea con il dato del 2021, ma con un ulteriore incremento del 4% rispetto all'anno precedente.

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

Nel 2022 si evidenzia un calo percentuale dal 93% al 85% (-8%) della componente femminile nell'ambito Socio sanitario, Medico-odontoiatrico. Tuttavia, nonostante questa flessione percentuale significativa, resta l'area a maggiore predominanza femminile, come nel 2021.

Figura 61 - Composizione % PTAB (a tempo indeterminato e determinato) per genere e area funzionale, Confronto Italia, anno solare 2022  
Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica Dati per Bilancio di Genere

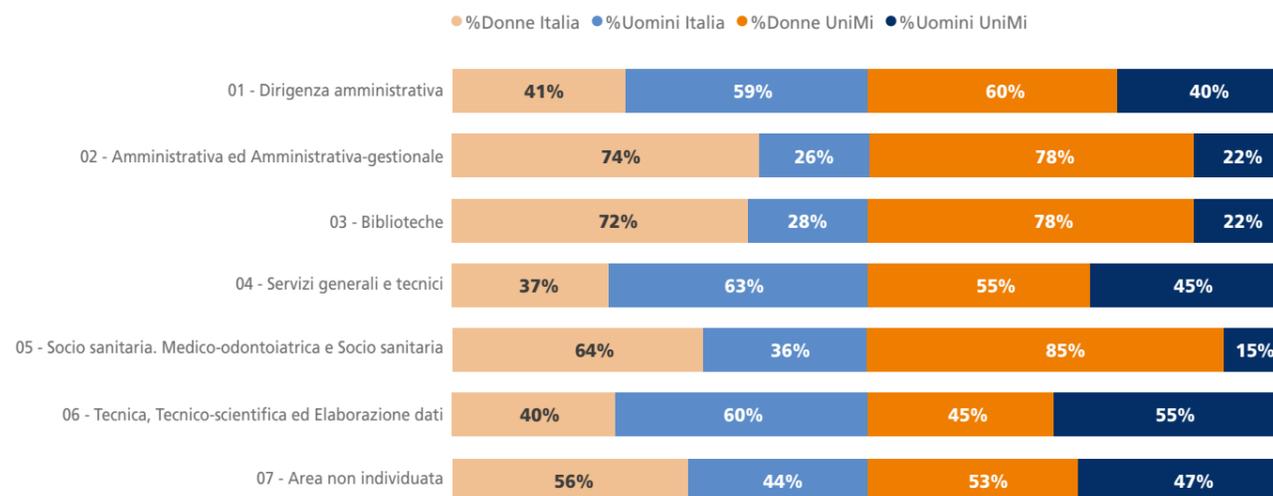


Figura 62 - Storico PTAB (a tempo indeterminato e determinato) per genere e area funzionale, UniMi, anni solari 2020-2022  
Fonte: MIUR - Ufficio di Statistica Dati per Bilancio di Genere

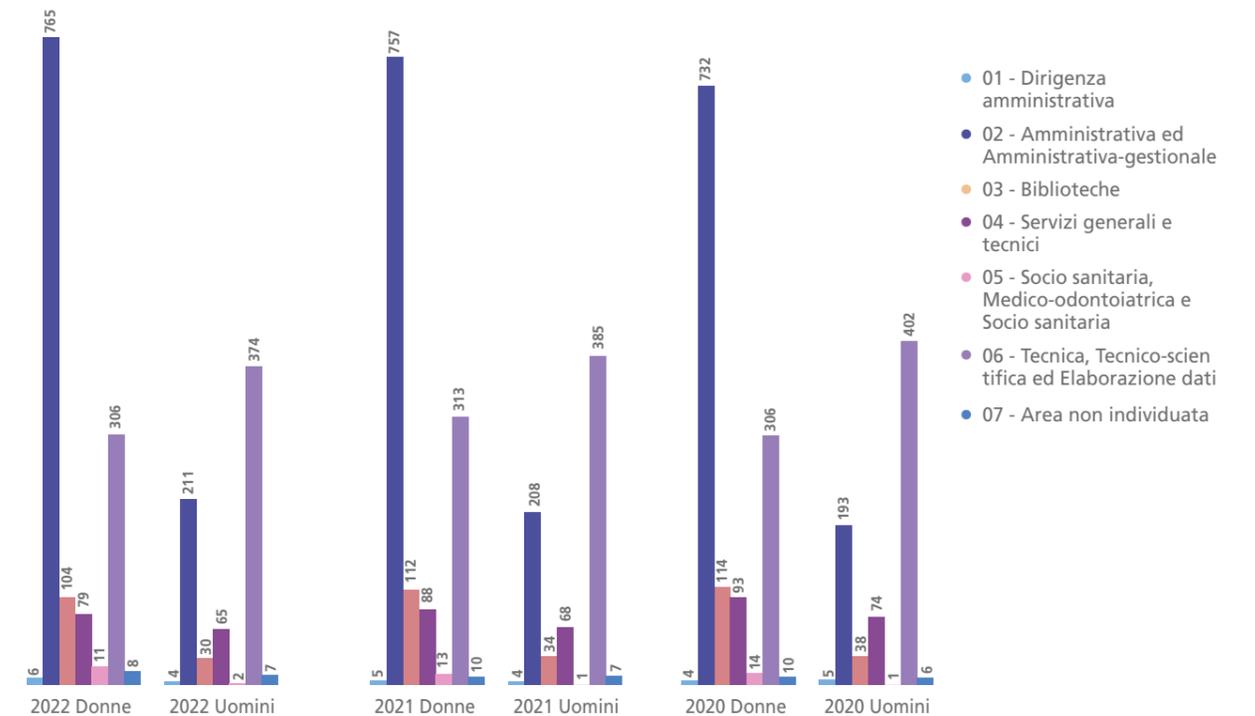


Figura 63 - PTAB di ruolo, Forbice delle carriere, UniMi, anni solari 2018-2022  
Fonte: MEF - Conto Annuale

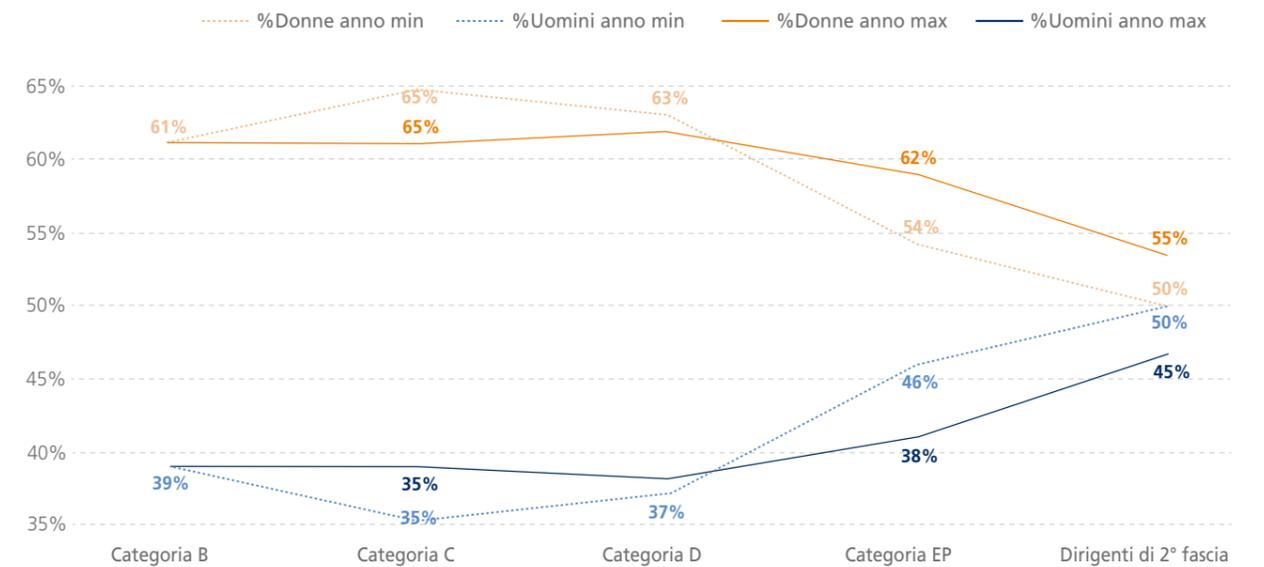


Figura 64 – Composizione del PTAB per categoria e genere, anno solare 2022  
Fonte: MEF – Conto Annuale

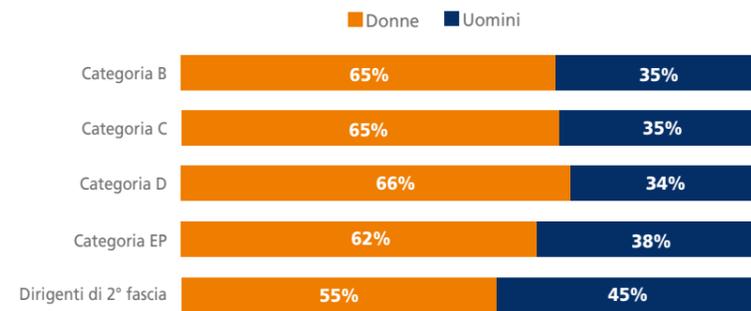


Figura 65 – Età media del personale tecnico-amministrativo per genere e categoria, anno solare 2022  
Fonte: MEF – Conto Annuale

Categoria	Donne	Uomini
Dirigenti di 2° fascia	57	52
CEL	55	60
Categoria EP	53	54
Categoria D	46	49
Categoria C	50	51
Categoria B	56	54
<b>Total</b>	<b>49</b>	<b>51</b>

Figura 66 – Distribuzione PTAB per categoria, fasce di età e genere, UniMi, anno solare 2022  
Fonte: MEF – Conto Annuale

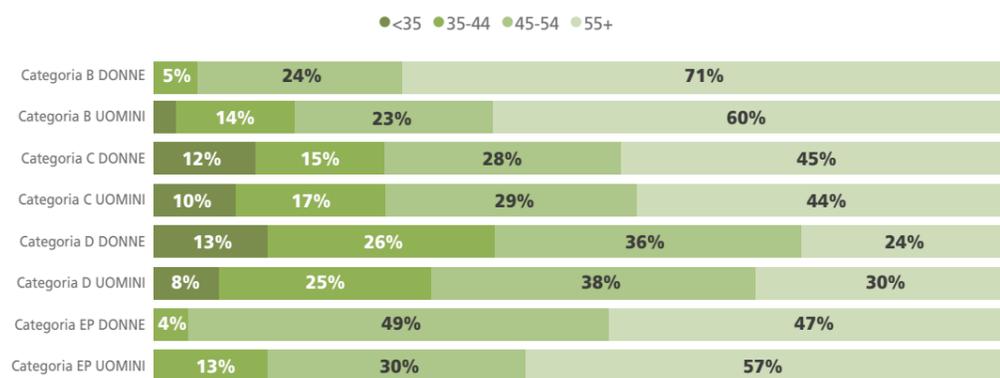
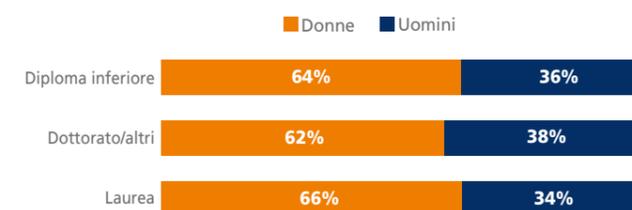


Figura 67 – Composizione %PTAB per genere e titolo di studio, UniMi – anno solare 2022  
Fonte: MEF – Conto Annuale



### Situazione occupazionale

Prendendo in esame le frequenze percentuali di coloro che nell’Ateneo sono assunte/i con un contratto di lavoro a tempo determinato, emerge che il 59% del personale assunto con questa tipologia contrattuale è costituito da donne, e il restante 41% da uomini. Si evidenzia altresì un leggero calo percentuale della componente femminile a favore di quella maschile rispetto all’anno solare 2021 (Donne -3%; Uomini +3%)

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

Figura 68 – Composizione %PTAB per genere e tipologia contrattuale, UniMi – anno solare 2022  
Fonte: MIUR – Ufficio di Statistica Dati per Bilancio di Genere

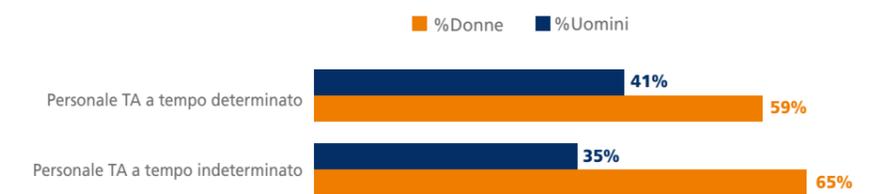


Figura 69 – Storico composizione % PTA per genere e regime d’impiego, UniMi, anni solari 2020-2022  
Fonte: MEF – Conto Annuale

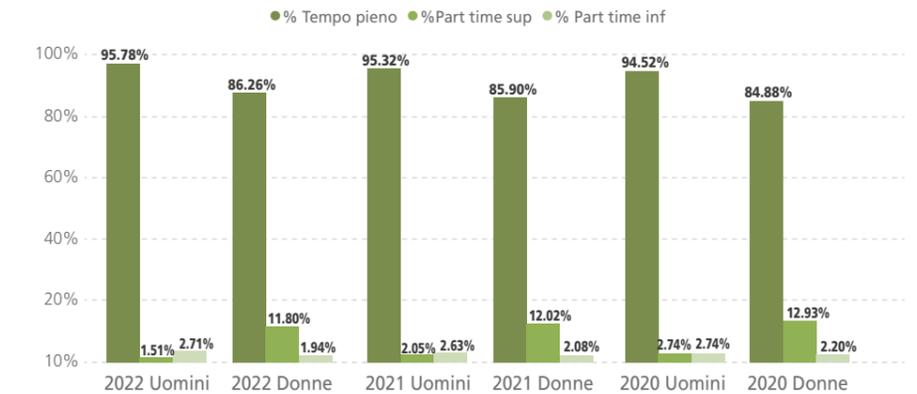


Figura 70 – Composizione %PTAB per genere e fasce di anzianità, UniMi – anno solare 2022  
Fonte: MEF – Conto Annuale

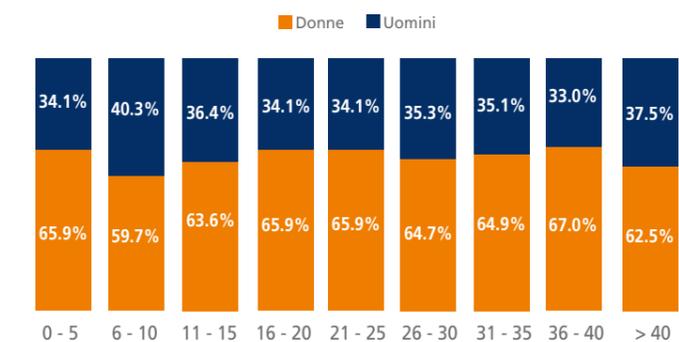
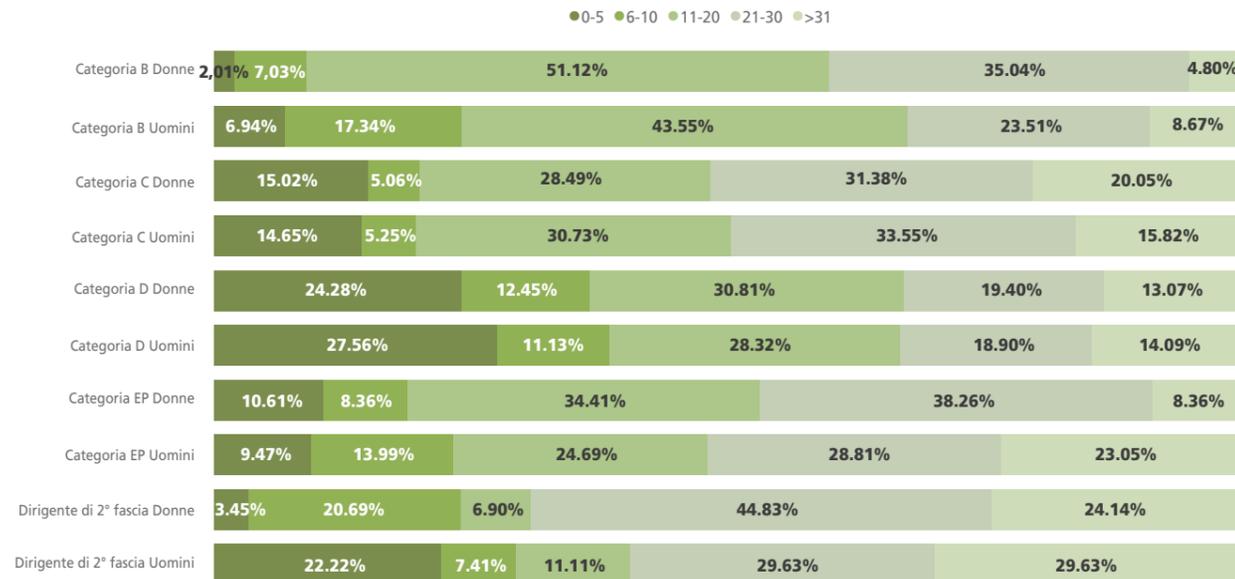


Figura 71 – Composizione %PTAB per genere, categoria e fasce d’anzianità aziendale, UniMi – anno solare 2022

Fonte: MEF – Conto Annuale

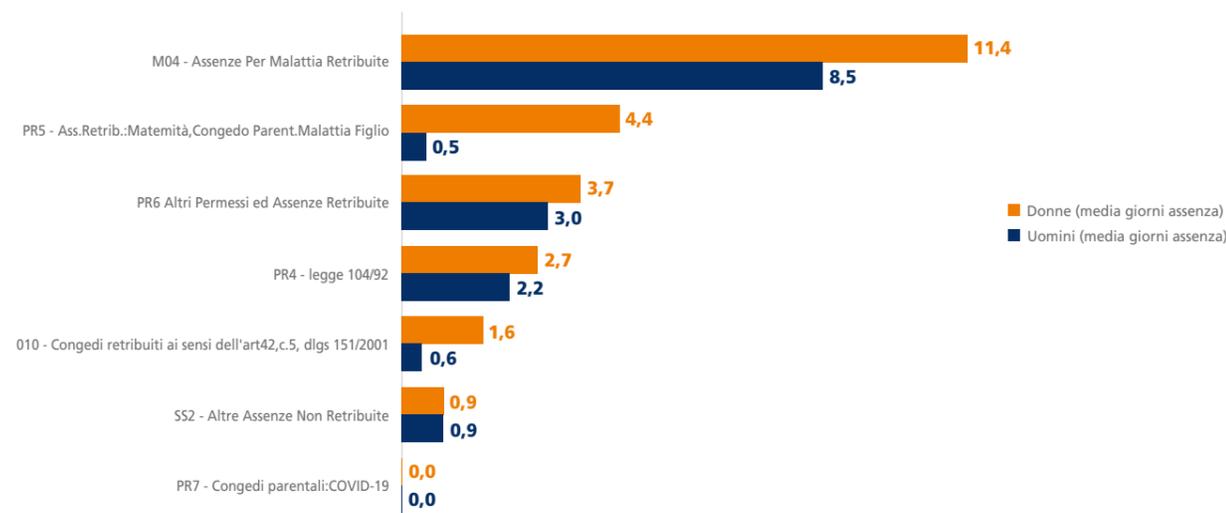


### Assenze

La figura sottostante prende in considerazione il numero di giorni medi di assenza utilizzati dai dipendenti nell’anno solare 2022. Le assenze sono raggruppate per tipologia contrattuale e per genere. La distribuzione evidenzia un maggior utilizzo medio di giornate, da parte delle donne, per quasi tutte le tipologie; i numeri medi più elevati di giornate, rispetto agli uomini, si manifestano con le “assenze per malattia retribuite”, l’utilizzo dei permessi retribuiti da parte dei beneficiari della Legge 104/92, per la maternità, per il congedo parentale e le malattie dei figli (queste ultime tre tipologie sono raggruppate nella figura in una sola voce).

Figura 72 – Numero di giorni medi di assenza per genere e per causa dell’assenza, UniMi – anno solare 2022

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 2022, 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 2022

Fonte: MEF – Conto Annuale

Categoria	Donne	Uomini
Dirigenti di 2° fascia	0,00	1,00
CEL	0,00	0,00
Categoria EP	0,00	0,00
Categoria D	1,32	0,47
Categoria C	0,80	0,95
Categoria B	0,00	0,00
<b>Totale</b>	<b>0,81</b>	<b>0,60</b>

Figura 74 – Indice di turnover complessivo per genere e per categoria, UniMi – anno solare 2022

Fonte: MEF – Conto Annuale

Categoria	Donne	Uomini
Dirigenti di 2° fascia	0%	0%
CEL	-5%	-50%
Categoria EP	-12%	-17%
Categoria D	2%	-3%
Categoria C	-1%	0%
Categoria B	-6%	-3%
<b>Totale</b>	<b>-1%</b>	<b>-3%</b>

### Retribuzione accessoria

L’analisi prende in considerazione il personale TAB, escludendo il personale dirigente che nel 2023 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** per l’anno 2022 (le somme sono state erogate nel 2023), sia in numero assoluto che in percentuale.

Dal confronto dei tre anni presi in considerazione si evidenzia un aumento delle indennità in valori assoluti, con una contestuale redistribuzione a favore degli uomini in tutte le tipologie di incarico (figura 75). Tale variazione è evidente anche analizzando i dati in termini percentuali (figura 76).

Questo trend si evidenzia analogamente anche nell’ammontare degli importi: l’aumento numerico della presenza maschile nelle posizioni analizzate è riferito in particolare alla classe da 1.034 a 2.066 euro. Per le donne invece non si hanno rilevanti differenze rispetto all’anno precedente, salvo un leggero aumento percentuale della loro presenza nella classe da 2.067 a 3.099 e in quella successiva (figure 77 e 78).

Sempre nel 2022 sono stati riconosciuti alcuni incarichi (con indennità erogate nel 2023) relativi a funzioni specialistiche - che non sono riportate nelle tabelle che seguono – collegate a responsabilità sia tecniche che amministrative-contabili, che riguardano complessivamente 133 dipendenti di categoria C e D (63 donne e 70 uomini).

Per quanto riguarda le retribuzioni di posizione per la categoria EP, si ricorda che la retribuzione di posizione è erogata nel corso 2022, mentre la retribuzione di risultato nel 2023. L'analisi evidenzia una diminuzione del totale delle posizioni in valori assoluti con numeri pressoché simili per genere (figura 79).

Per quanto attiene la tipologia di incarichi, cresce percentualmente la presenza delle donne quale Responsabile di Direzione/Centri e di Settore (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 ha un sostanziale bilanciamento in termini percentuali fra uomini e donne (figura 82); tuttavia, mentre la presenza femminile è cresciuta in termini percentuali nella fascia fino a 6.000 euro, quella maschile è invece aumentata nella fascia superiore.

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 15 unità di personale di categoria EP senza formale incarico (di cui 7 donne e 8 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 2020-2022 – in valori assoluti

Fonte: UniMi - Ufficio Trattamenti Economici

Tipologia di posizione organizzativa	2020			2021			2022		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Responsabile Direzione/Centro	2	0	2	2	0	2	2	1	3
Responsabile Settore	3	1	4	5	2	7	5	3	8
Responsabile Ufficio	101	62	163	107	67	174	107	81	188
<b>Totale complessivo</b>	<b>106</b>	<b>63</b>	<b>169</b>	<b>114</b>	<b>69</b>	<b>183</b>	<b>114</b>	<b>85</b>	<b>199</b>

Figura 76 – Numerosità degli incarichi per le Posizioni Organizzative di categoria C e D, UniMi, anni solari 2020-2022 – in valori percentuali

Fonte: UniMi - Ufficio Trattamenti Economici

Tipologia di posizione organizzativa	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Responsabile Direzione/Centro	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	66,7%	33,3%
Responsabile Settore	75,0%	25,0%	71,4%	28,6%	62,5%	37,5%
Responsabile Ufficio	62,0%	38,0%	61,5%	38,5%	56,9%	43,1%
<b>Totale complessivo</b>	<b>62,7%</b>	<b>37,3%</b>	<b>62,3%</b>	<b>37,7%</b>	<b>57,3%</b>	<b>42,7%</b>

Figura 77 – Posizioni Organizzative di categoria C e D raggruppate per importo, UniMi, anni solari 2020-2022 – in valori assoluti

Fonte: UniMi - Ufficio Trattamenti Economici

Raggruppamento per importi attribuiti alle P.O.	2020			2021			2022		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
fino a 1.033	34	29	63	0	0	0	0	3	3
da 1.034 a 2.066	38	24	62	76	60	136	74	72	146
da 2.067 a 3.099	30	9	39	34	8	42	35	9	44
oltre 3.100	4	1	5	4	1	5	5	1	6
<b>Totale complessivo</b>	<b>106</b>	<b>63</b>	<b>169</b>	<b>114</b>	<b>69</b>	<b>183</b>	<b>114</b>	<b>85</b>	<b>199</b>

Figura 78 – Posizioni Organizzative C e D raggruppate per importo, UniMi, anni solari 2020-2022 – in valori percentuali

Fonte: UniMi - Ufficio Trattamenti Economici

Raggruppamento per importi attribuiti alle P.O. - in %	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
fino a 1.033	32,1%	46,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,5%
da 1.034 a 2.066	35,8%	38,1%	66,7%	87,0%	64,9%	84,7%
da 2.067 a 3.099	28,3%	14,3%	29,8%	11,6%	30,7%	10,6%
oltre 3.100	3,8%	1,6%	3,5%	1,4%	4,4%	1,2%
<b>Totale complessivo</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Figura 79 – Indennità di posizione (Cat. EP), UniMi, anni solari 2020-2022 – in valori assoluti

Fonte: UniMi - Ufficio Trattamenti Economici

Tipologia di posizione organizzativa	2020			2021			2022		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Responsabile Direzione/Centro	6	3	9	5	4	9	8	5	13
Responsabile Settore	16	18	34	22	16	38	19	12	31
Responsabile ufficio	19	9	28	19	6	25	17	6	23
<b>Totale complessivo</b>	<b>41</b>	<b>30</b>	<b>71</b>	<b>46</b>	<b>26</b>	<b>72</b>	<b>44</b>	<b>23</b>	<b>67</b>

Figura 80 – Indennità di posizione (Cat. EP), UniMi, anni solari 2020-2022 – in valori percentuali  
Fonte: UniMi - Ufficio Trattamenti Economici

Tipologia di posizione organizzativa	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Responsabile Direzione/Centro	66,7%	33,3%	55,6%	44,4%	61,5%	38,5%
Responsabile Settore	47,1%	52,9%	57,9%	42,1%	61,3%	38,7%
Responsabile Ufficio	67,9%	32,1%	76,0%	24,0%	73,9%	26,1%
<b>Totale complessivo</b>	<b>57,7%</b>	<b>42,3%</b>	<b>63,9%</b>	<b>36,1%</b>	<b>65,7%</b>	<b>34,3%</b>

Figura 81 – Indennità di posizione (Cat. EP) raggruppate per importo, UniMi, anni solari 2020-2022 – in valori assoluti  
Fonte: UniMi - Ufficio Trattamenti Economici

Raggruppamento per importi attribuiti alle P.O.	2020			2021			2022		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
fino a 4.000	1	0	1	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	4	4	8	5	4	9	6	3	9
oltre 6.000 euro	36	26	62	41	22	63	38	20	58
<b>Totale complessivo</b>	<b>41</b>	<b>30</b>	<b>71</b>	<b>46</b>	<b>26</b>	<b>72</b>	<b>44</b>	<b>23</b>	<b>67</b>

Figura 82 – Indennità di posizione (Cat. EP) raggruppate per importo, UniMi, anni solari 2020-2022 – in valori percentuali  
Fonte: UniMi - Ufficio Trattamenti Economici

Raggruppamento per importi attribuiti alle P.O. - in %	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
fino a 4.000	2,4%	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	9,8%	13,3%	10,9%	15,4%	13,6%	13,0%
oltre 6.000 euro	87,8%	86,7%	89,1%	84,6%	86,4%	87,0%
<b>Totale complessivo</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

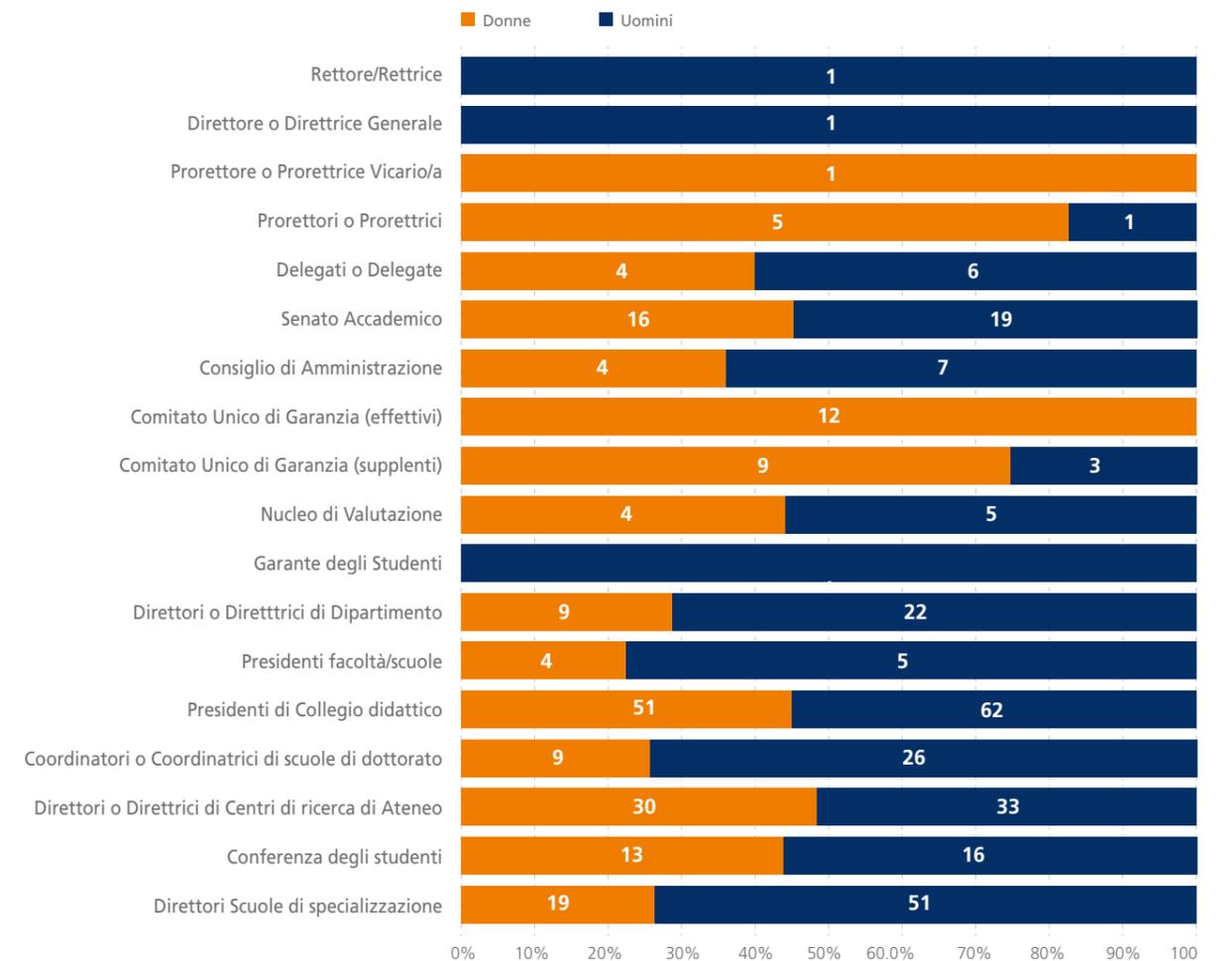
### 3.5. Incarichi Istituzionali e di Governo

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

In continuità con l'anno 2022, i dati relativi al 2023 evidenziano una significativa predominanza dei Direttori di dipartimento (22 uomini contro 9 donne) dei Coordinatori delle scuole di dottorato (26 contro 9 donne) e dei Direttori Scuole di specializzazione (51 contro 19 donne).

Nell'ambito della governance, i dati rilevano che le cariche di prorettrici e le componenti del Comitato Unico di Garanzia (CUG) permangono nel tempo a predominanza femminile.

Figura 83 – Composizione di genere nella governance di Ateneo, UniMi – anno solare 2023  
Fonte: UniMi - Ufficio Attività e Accordi Istituzionali



La professoressa **Marina Brambilla** è la **nuova Rettrice dell'Università Statale di Milano**, a decorrere dal 1° ottobre 2024 e fino al 30 settembre 2030.

**Prima donna a essere proclamata Rettrice nella storia della Statale**, è stata eletta, nell'anno del Centenario dell'Ateneo, al ballottaggio con 1652 preferenze (65% del totale) contro le 645 (25% del totale) ottenute dall'altro candidato.

*"Ci sono voluti cent'anni ma alla fine ce l'abbiamo fatta"*

### 3.6. Composizione di genere emeriti/e di Ateneo 1984-2023

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

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

FACOLTÀ	F	M	TOTALE
AGRARIA	-	6	6
EX SCIENZE MM FF NN	-	4	4
FARMACIA	-	4	4
GIURIPRUDENZA	-	1	1
GIURISPRUDENZA	-	34	34
LETTERE E FILOSOFIA	-	5	5
MEDICINA E CHIRURGIA	1	59	60
MEDICINA VETERINARIA	-	5	5
SCIENZE AGRARIE E ALIMENTARI	1	1	2
SCIENZE DEL FARMACO	1	2	3
SCIENZE E TECNOLOGIE	1	7	8
SCIENZE MFN	2	17	19
SCIENZE MOTORIE	-	1	1
SCIENZE POLITICHE	-	5	5
SCIENZE POLITICHE ECONOMICHE E SOCIALI	1	4	5
SCIENZE POLITICHE ECONOMICHE E SOCIALI E POLITICHE	-	1	1
STUDI UMANISTICI	3	2	5
<b>TOTALE</b>	<b>10</b>	<b>158</b>	<b>168</b>

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

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

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

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

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

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

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

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

## 4. Obiettivi strategici e operativi di uguaglianza di genere

### 4.1. Piano Azioni Positive<sup>2</sup>

Il Piano di Azioni Positive PAP per il triennio 2022-2024<sup>3</sup>, a cura del CUG dell'Ateneo, si propone di rendere l'ambiente universitario un ambiente improntato al benessere organizzativo in cui si contrasti ogni forma di discriminazione, di violenza e di comportamenti in qualsiasi modo intimidatori od offensivi. In particolare, il Piano di Azioni Positive intende introdurre strumenti di promozione delle pari opportunità, in attuazione del principio di uguaglianza sostanziale (art. 3, comma 2, Cost.) e in coerenza con il contesto legislativo di riferimento (D.lgs. n. 198/2006).

Il documento è sincronizzato con gli obiettivi previsti dal Piano Strategico 2022-2024 dell'Ateneo, che tiene conto dei contenuti del PNRR, nonché dei dati elaborati nel Bilancio di Genere 2020, nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 e successivi aggiornamenti, nonché nelle Relazioni semestrali della Consigliera di Fiducia fino al 2023. Si è tenuto conto, altresì, dei contenuti del "Goal 5" presente tra i 17 stabiliti in sede ONU.

Le precipue finalità sono perseguite attraverso la programmazione di specifiche misure a carattere temporaneo, elaborate a partire dall'analisi delle aree di criticità riscontrate dal CUG durante la sua attività e volte a prevenire le discriminazioni o a compensare gli svantaggi che le stesse abbiano eventualmente causato, in questo modo superando i fattori di ostacolo alla parità.

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

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

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

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

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

<sup>2</sup> A cura del CUG

<sup>3</sup> <https://www.unimi.it/sites/default/files/2022-01/PAP-Triennio%202022-2024.pdf>

## 4.2. Gender Equality Plan 2022-2024

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).

L'uguaglianza di genere è un valore fondamentale anche dell'**Unione Europea**, una leva per aumentare l'equità nella società, incrementare le performance di innovazione delle organizzazioni e innescare la crescita economica. Tuttavia, nonostante 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. Infatti, la Comunicazione della Commissione Europea del 30 aprile 2020 "**Un nuovo spazio europeo per la ricerca e l'innovazione**" rileva come i risultati raggiunti siano modesti e insufficienti e **She Figures 2021** 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 cosiddette aree STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics), sotto rappresentazione delle donne nelle posizioni apicali.

Nel documento **ERA policy agenda for 2022-2024** pubblicato nel novembre 2021 tra le varie aree prioritarie di intervento la Commissione Europea (CE) sottolinea la necessità di promuovere cambiamenti istituzionali nelle organizzazioni di ricerca attraverso i *Gender Equality Plan* e affrontare il tema della violenza di genere in ambito accademico, implementate politiche a dell'inclusione e intersezioni con altre diversità e con altri potenziali motivi di discriminazione, come l'etnia, la disabilità o l'orientamento sessuale.

Muovendo dal presupposto che la parità di genere è un valore cardine dell'Unione

Europea, il documento "**Gender Equality Strategy 2020-2025**" definisce obiettivi<sup>4</sup> e azioni che possano condurre, entro il 2025, a un'Unione nella quale uomini e donne abbiano pari opportunità per potersi realizzare e possano partecipare alla società in maniera equa, superando i persistenti divari di genere presenti in tutti gli Stati membri.

In linea con i sopramenzionati documenti "ERA Policy agenda for 2022-2024" e "*Gender Equality Strategy 2020-2025*" al fine di rafforzare l'uguaglianza di genere quale priorità trasversale, il nuovo 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 della Statale

Il *Gender Equality Plan* dell'**Università degli Studi di Milano** si integra con il Bilancio di Genere di Ateneo e il Piano di Azioni Positive elaborato dal CUG.

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

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

- AREA 1 – L'equilibrio vita-lavoro e la cultura organizzativa
- AREA 2 – L'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali
- AREA 3 – L'eguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera
- AREA 4 – Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella didattica
- AREA 5 – Misure di contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

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

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

### Monitoraggio delle azioni anni 2022 e 2023

Il monitoraggio rendiconta le azioni con scadenza 2022 e 2023 del *Gender Equality Plan 2022-2024*, al fine di valutare i risultati raggiunti e individuare eventuali criticità e/o ostacoli che persistono all'interno dell'Ateneo.

Le responsabili delle azioni hanno compilato una scheda di monitoraggio predisposta dall'Ufficio Politiche di genere descrivendo i risultati ottenuti.

Il documento sarà disponibile sul sito istituzionale dopo l'approvazione degli Organi.

<sup>4</sup> Obiettivi principali della strategia sono "porre fine alla violenza di genere, combattere gli stereotipi sessisti, colmare il divario di genere nel mercato del lavoro, raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici, affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico, colmare il divario e conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale e nella politica. La strategia persegue il duplice approccio dell'integrazione della dimensione di genere combinata con azioni mirate, la cui attuazione si basa sul principio trasversale dell'intersezionalità. Seppur incentrata su azioni condotte all'interno dell'UE, la strategia è coerente con la politica estera dell'UE in materia di pari opportunità e di emancipazione femminile".

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

### 5.1. Progetto Musa e Human Hall

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

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

Ad oggi, nell'ambito dell'Hub stanno prendendo vita **18 progetti**:

- 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*

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.



Tra questi 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.

Tra questi progetti si segnala in particolare **leadership**, 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 possano portare esempi positivi, al fine di superare il *gender gap*.

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

Inoltre, sul progetto sono stati reclutati 6 ricercatori/trici, 4 dottorandi/dottorande e 2 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 presta-

no particolare attenzione al tema dei diritti donne.

Tra i **corsi** si segnalano:

- ciclo di incontri presso la casa delle donne in tema di discriminazioni intersezionali (dal 3 aprile 2023)
- corso di perfezionamento sui Diritti e inclusione delle persone con disabilità in una prospettiva multidisciplinare (2023 e 2024)
- corso di perfezionamento in Culture di genere e strategie di promozione della parità nelle aziende e nelle pubbliche amministrazioni (2023 e 2024)
- corso di perfezionamento in Strumenti giuridici per la prevenzione e il contrasto alla violenza di genere (2023 e 2024)
- ciclo di incontri sul *gender gap* (2024)
- corso in gestione della diversità multiculturale (2024)
- corso della *Academy for gender policies* (2024)

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

## 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, 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 dipen-

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

Le politiche di People Care constano attualmente delle seguenti misure:

- contributo dell'Amministrazione per la frequenza di asili nido;
- contributo dell'Amministrazione per la frequenza di centri e campus estivi;
- contributo dell'Amministrazione per il diritto allo studio dei/delle figli/e dei/delle dipendenti dalla scuola materna all'università;
- 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 – **sono definiti sulla base di criteri economici e reddituali** (Certificazione ISEE; imponibile contributivo e altri redditi risultanti dalla Certificazione Unica rilasciata dall'Ateneo).

Figura 86 – I/le destinatari/e delle politiche di conciliazione vita-lavoro e le modalità di erogazione dei contributi  
Fonte: UniMi, Settore Benessere e Sviluppo Professionale

INTERVENTO	DESTINATARI	MODALITÀ DI INTERVENTO
<b>Asili Nido</b>	Personale TAB e CEL Docenti, ricercatori e ricercatrici Assegnisti/e, dottorandi/e e specializzandi/e (con borsa)	Rimborso, per 11 mensilità, erogato direttamente su cedolino stipendiale a seguito di presentazione delle ricevute delle spese sostenute per la frequenza di asili nido pubblici e privati
<b>Centri/Campus estivi</b>	Personale TAB e CEL Docenti, ricercatori e ricercatrici Assegnisti/e, dottorandi/e e specializzandi/e (con borsa)	Rimborso erogato direttamente su cedolino stipendiale a seguito di presentazione delle ricevute delle spese sostenute per centri e campus frequentati nel periodo estivo
<b>Diritto allo studio dei/delle figli/e del personale dalla scuola materna all'università</b>	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
<b>Non autosufficienza dei familiari</b>	Personale TAB e CEL	Rimborso erogato direttamente su cedolino stipendiale a seguito di presentazione delle ricevute delle spese sostenute dai/dalle dipendenti per servizi di assistenza a familiari non autosufficienti (coniuge o parte dell'unione civile, genitori, figli/e, suoceri e fratelli)
<b>Diritto allo studio universitario del personale</b>	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
<b>Assistenza sanitaria</b>	Personale TAB e CEL Docenti, ricercatori e ricercatrici Assegnisti/e, dottorandi/e 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
<b>Mobilità sostenibile</b>	Personale TAB e CEL Docenti, ricercatori e ricercatrici Assegnisti/e, dottorandi/e 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/i, 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 2023 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 2023, le richieste di rimborso effettuate a favore del personale sono state complessivamente 553.

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 2023 sono state erogate 31 esenzioni (12 nuove e 19 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 (3664 unità di personale al 31 dicembre 2023).

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 375 assicurati facoltativi al 31 dicembre 2023) nonché la possibilità, per il personale con imponibile pensionistico superiore a 100.000 euro e per assegnisti/e, nonché dottorandi/e e specializzandi/e con borsa di aderire al



Piano beneficiando alle stesse condizioni economiche garantite all'Ateneo (complessivamente 168 adesioni facoltative al 31 dicembre 2023).

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 (1459 aderenti al 31 dicembre 2023).

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

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, TRENORD, lo viaggio ovunque in Lombardia) e società private attive sul territorio (Autolinee) consentono al personale può 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 questa convenzione. L'Ateneo stipula, inoltre, convenzioni per promuovere forme innovative ed ecologiche di trasporto - *bike sharing*, *car sharing*, *cargobike* 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. Al 31 dicembre 2023 sono stati raccolti e attivati 1388 Accordi per il triennio 2023-2025.

## Telelavoro<sup>5</sup>

Per quanto concerne il telelavoro, il "**Protocollo d'Intesa in materia di flessibilità oraria, lavoro agile e telelavoro**" per il personale tecnico amministrativo e bibliotecario del 23 dicembre 2020 ha previsto una nuova disciplina organica con la pubblicazione di un **bando 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 disagevole il raggiungimento del posto di lavoro.

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



73



25

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 saranno attivati nel corso dell'anno 2024.

Tenendo conto anche delle richieste pervenute fuori bando, di seguito alcuni dati emersi da un'analisi dei 97 piani di telelavoro attivi al 31 dicembre 2023.

<sup>5</sup> A cura dell'Ufficio Gestione Presenze

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

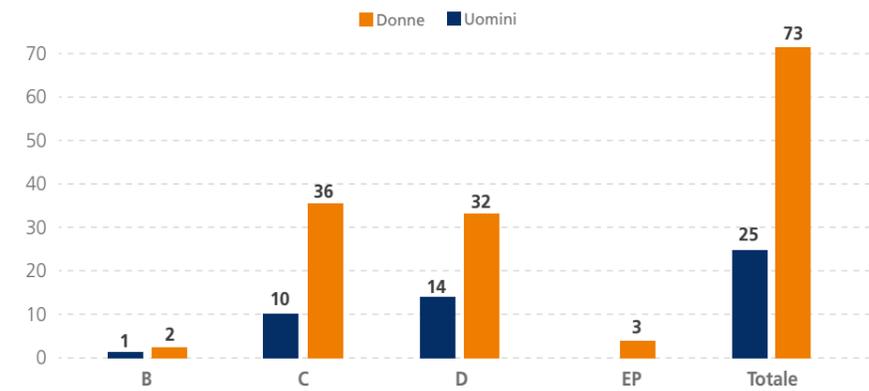


Figura 88 – N. piani attivi per % di prestazione lavorativa  
Fonte: Ufficio Gestione Presenze

	UOMINI	DONNE
Full time	24	62
Orizzontale 83,3%	0	7
Orizzontale 70%	0	1
Orizzontale 66.6%	1	0
Orizzontale 50%	0	1
Verticale 50%	0	1
<b>Totale</b>	<b>25</b>	<b>72</b>

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

	UOMINI	DONNE
Direzioni	20	52
Dipartimenti	4	16
Centri funzionali	1	4
<b>Totale</b>	<b>25</b>	<b>72</b>

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

	UOMINI	DONNE
Amministrativa (cat. C)	3	29
Amministrativa gestionale (cat. D – EP)	6	31
Tecnica, tecnico scientifica ed elaborazione dati (cat. C – D)	14	11
Biblioteche (cat. C)	1	1
Servizi generali e tecnici (cat. B)	1	0
<b>Totale</b>	<b>25</b>	<b>72</b>

### Misure di flessibilità per la gestione dell'orario di lavoro<sup>6</sup>

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

Tali misure hanno interessato principalmente le fasce di ingresso e uscita dal servizio consentendo, di norma, al personale di entrare in servizio fino alle 10.30 e uscire dalle 15.00, rimodulando, in accordo con il/la Responsabile, la propria presenza giornaliera nel rispetto delle esigenze di servizio e della conciliazione vita-lavoro.

<sup>6</sup> A cura dell'Ufficio Gestione Presenze

Il Protocollo ha altresì introdotto una durata minima di pausa pranzo di 30 minuti, rispetto ai 45 minuti prima previsti per il personale con rapporto di lavoro full time e di 10 minuti, rispetto ai 30 precedentemente previsti, per il personale con rapporto di lavoro part time.

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

Figura 91 – Distribuzione orari di lavoro per rapporto di lavoro e genere<sup>7</sup>  
Fonte: Ufficio Gestione Presenze

	UOMINI	DONNE
Full time	691	1132
Full time ci i rientri	1	10
Part time orizzontale	7	121
Part time verticale	19	41

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

Per questa tipologia di personale è possibile accumulare ulteriori 72 ore da recuperare entro l'anno; in caso di rapporto di lavoro part time, le 72 ore sono da riparametrare alla percentuale del part time stesso. Beneficiari di questa opportunità, al 31.12.2023, sono 168 uomini e 344 donne.

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

Figura 92 – Riepilogo per anno e genere  
Fonte: Ufficio Gestione Presenze

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

<sup>7</sup> Dati rilevati al 31 dicembre 2023

### 5.3. Benessere Organizzativo

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

Il progetto **PSI@work** - promosso dall'Ufficio Gestione, Mobilità e Ascolto Organizzativo - è finalizzato alla **valorizzazione della qualità della vita organizzativa** attraverso il supporto al personale volto al miglioramento delle prospettive professionali e dell'ambiente lavorativo: il personale che vive situazioni di difficoltà sul luogo di lavoro può contare su un nuovo spazio di ascolto 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 ha subito un processo di revisione che si è concluso con l'implementazione del nuovo piano formativo, definito nell'Accordo contenente le linee guida per la definizione del piano

di formazione del personale tecnico, amministrativo e bibliotecario di Ateneo per il triennio 2022-2024, sottoscritto il 23 dicembre 2021.

L'Ateneo progetta ed eroga formazione al proprio personale al fine di **favorire la crescita e lo sviluppo professionale dei/delle dipendenti di tutte le categorie e aree professionali**, garantendo pari opportunità di accesso. La progettazione delle attività formative è effettuata in coerenza con gli obiettivi di miglioramento e crescita dell'Ateneo nonché di qualificazione,

ri-qualificazione e valorizzazione del personale, attraverso la raccolta delle esigenze espresse e l'analisi del fabbisogno formativo, anche in un'ottica di *life-long learning* e di ampliamento delle opportunità di crescita all'interno dell'organizzazione, fornendo un supporto dinamico e positivo alle esigenze di cambiamento. Nel 2023 l'Ateneo ha organizzato ed erogato 56 nuovi corsi di formazione e 1496 dipendenti hanno beneficiato di almeno un corso.

#### Convenzioni per il personale

Nel corso del 2023 l'Ateneo ha ampliato ulteriormente il percorso di revisione, raccolta e ampliamento della rete di relazioni e convenzioni con attività commerciali, 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 sportivi, per la salute e benessere, alberghieri, assicurativi, di autonoleggio; servizi di ristorazione (servizio sostitutivo

di mensa); servizi benessere e tempo libero (quali editoria online, piattaforme multi brand, corsi hobbistica, fornitura di prodotti energetici); servizi di ristorazione (servizio sostitutivo di mensa); servizi sportivi attività sportive presso vari centri fitness e club sportivi ubicati su tutto il territorio cittadino; servizi sanitari e servizi per la famiglia, quali sconti sulla grande distribuzione commerciale e centro estivi, servizi di educazione alla lingua inglese 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 i servizi bancari e i servizi di prestito personale, nonché l'incremento dei servizi sanitari e di quelli assicurativi, 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.

In particolare, obiettivo per l'anno 2023 è stato costituito dalla stipula delle **convenzioni con alcuni istituti di credito** che ha determinato la finalizzazione di accordi relativi a servizi di mutuo, conto corrente e prestito personale a favore delle/i dipendenti.



## Attività sportive e tempo libero

### 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 - grazie all'appassionato lavoro volontario di consiglieri, consiglieri, collaboratori e collaboratrici - 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 cam-



### UNIMI 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 sei 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 scompongono 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

pionati nazionali universitari promossi dall'Aniciu 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.
- **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 e al personale docente e ricercatore a contratto.

un'ottica di valorizzazione culturale, favorendo la creazione di sinergie e rapporti di collaborazione tra i partecipanti.

Le proiezioni dei film dall'edizione 2023 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 2023 alla Statale

Sin dalla prima edizione, la Statale contribuisce all'evento di **Bookcity Milano** assieme ad altri atenei milanesi che promuovono eventi e occasioni di incontro, offrendo alla città uno spazio di riflessione critica sui temi della lettura.

L'Università Statale di Milano anche per l'anno 2023 è tornata ad essere protagonista di questo evento grazie al grande numero di docenti coinvolti nella realizzazione di un programma multidisciplinare, articolato in numerosi eventi in presenza e promossi in tutte le sedi dell'Ateneo, da via Festa del Perdono a Sesto San Giovanni.

Obiettivo principale dell'organizzazione e della realizzazione di questa ramificata **"città del sapere"** è stato offrire a tutti

i lettori di Milano un accesso diretto ai saperi custoditi dal più grande Ateneo Lombardo.

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 dall'Università degli Studi di Milano 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 biodiver-

sità 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 si affida al racconto corale di voci, volti e luoghi protagonisti della storia passata, attuale e futura dell'Ateneo in una continua interrelazione con lo spazio fisico, sociale e culturale in cui l'Università vive.

Un racconto corale che prende forma in un palinsesto di eventi, 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, pensati specificatamente per rinnovare il legame dell'Università Statale con la comunità universitaria, cittadina, regionale e del Paese Italia, facendosi interprete privilegiata della memoria e del futuro, della tradizione e dell'innovazione collettiva.

Il palinsesto – articolato su 18 mesi – è stato presentato 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 coinvolgeranno 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 ai cinque grandi eventi, il programma del Centenario riserva ampio spazio ai contributi delle aree disciplinari e dei Dipartimenti dell'Ateneo, promotori di storie su ricercatori illustri, Alumni, scoperte, innovazioni tecnologiche, culturali o sociali legate al proprio ambito di studi che andranno a comporre **"Cento storie per Cento anni"**, un mosaico di esperienze che, dall'estate 2023, saranno **"esposte"** e raccontate al pubblico sul sito del Centenario in modalità multi-canale.

**A corredo delle celebrazioni, sarà inoltre realizzato un cortometraggio** in cui i cittadini e le cittadine milanesi racconteranno, da un punto di vista emozionale, la percezione personale dell'Università degli Studi di Milano.

Collegamenti

- [Sito dedicato al Centenario](#)
- [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

Con parere positivo del Senato Accademico (luglio 2020) e delibera del Consiglio di Amministrazione (luglio 2020) l'Ateneo ha approvato le ["Linee guida per l'adozione della parità di genere nei testi amministrativi e nella comunicazione istituzionale dell'Università degli Studi di Milano"](#), allo scopo di rendere conforme al principio costituzionale di parità tra i sessi sancito a norma dell'art. 3, comma primo, della Costituzione il linguaggio utilizzato dagli uffici nelle comunicazioni interne ed esterne.

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

In particolare le linee guida impegnano l'Ateneo a:

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

genere nella comunicazione istituzionale e amministrativa da parte di enti, aziende e istituzioni partecipate.

L'Ateneo, attraverso il lavoro di un gruppo appositamente costituito, ha avviato il percorso di attuazione della delibera sul linguaggio di genere. Tra le numerose attività informali che hanno visto la partecipazione attiva e motivata non solo del personale, ma anche e soprattutto della componente studentesca particolarmente sensibile al tema, il gruppo di lavoro ha elaborato il [Vademecum sul linguaggio di genere](#), approvato dagli Organi nel 2021. Il documento propone strategie linguistiche non vincolanti, nella piena consapevolezza dell'esistenza di ulteriori meccanismi linguistici preordinati a garantire la parità fra i generi nel linguaggio, tra cui, per primo, l'utilizzo di altri segni grafici quali asterisco e schwa. Obiettivo primario, infatti, è sollecitare l'utilizzo e la diffusione di un linguaggio il quanto più possibile sensibile alle differenze di genere in un percorso di sensibilizzazione della comunità accademica.

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

Il corso e-learning è stato attivato nel mese di febbraio 2023 e la totalità del personale TAB in servizio è stata invitata a seguirlo.

A fine dicembre 2023, il corso è stato completato da 212 unità di personale, di cui 136 donne e 76 uomini. 105 afferiscono ai Dipartimenti e 107 all'Amministrazione Centrale.

## 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.

#### Gender Justice

Obiettivi del corso sono la comprensione delle nozioni di genere, uguaglianza e discriminazione; dei diritti umani delle donne all'interno del diritto costituzionale e del diritto internazionale in materia di diritti umani e la valutazione critica dei diversi approcci degli Stati sulle tematiche affrontate.

#### Migrations, diversity and non-discrimination

This 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.

#### 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.

#### Corso "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 inequality 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.

#### Globalization, and cultural diversity

Aim of the course is to analyse the intertwinement of globalization processes and cultural diversity from an epistemological, sociological and historical point of view. The course will consider a diversified literature so as to provide students with a wide range of perspectives. The course also aims to offer an analysis of the cultural conceptualizations of globalization, as well as of their concrete consequences on cultural belongings, identities, opportunities and constraints in everyday life.

#### 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.

#### Globalizzazione, diversità e disuguaglianze

Il corso affronta il tema della diversità e della disuguaglianza sociale in prospettiva globale, e di come le principali divisioni sociali (genere ed orientamento sessuale, età, razza ed etnia, classe sociale) si riproducano attraverso istituzioni (quali il sistema formativo, il mercato del lavoro, i media e le religioni globali...) e processi (quali la mobilità e le migrazioni) che si estendono oltre i confini dello stato-nazione.

#### 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.

#### Women in tech: new frontiers of gender-related rights and artificial intelligence

Il Corso affronta le nozioni di genere, discriminazione e intelligenza artificiale, le leggi e la giurisprudenza relativi ai temi trattati, attraverso un confronto critico dei diversi approcci degli Stati.

#### 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 STEMM (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**

L'obiettivo dell'insegnamento è quello 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 e 2023-2024)**

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.

#### **Il linguaggio di genere: prospettive di studio fra Europa e Italia (Dottorato in studi linguistici, letterari e interculturali in ambito europeo ed extra-europeo)**

Il corso mira a fornire strumenti per acquisire consapevolezza in merito al linguaggio di genere, nonché a conoscerne i principali nodi tematici. L'approccio linguistico-comunicativo – integrato da una prospettiva storico-culturale e letteraria – prende in esame l'inquadramento teorico e gli aspetti metodologici implicati nelle ricerche sul linguaggio di genere.

#### **Corsi di formazione rivolti al personale docente**

Nell'ambito delle attività del gruppo "Faculty Development", nel 2022 è stata pianificata e realizzata una proposta formativa in modalità blended rivolta a tutti i docenti dell'Ateneo. Nel 2023 il percorso "Formare, Coinvolgere e Valutare" rivolto a tutti i docenti e ricercatori dell'Ateneo, ha visto l'implementazione della proposta messa a punto l'anno precedente.

Nello specifico, la dimensione di genere è stata affrontata progettando il Modulo 5 composto di 3 LO intitolati:

- contrastare ogni forma di pregiudizio e discriminazione nei confronti di studentesse e studenti in Ateneo
- l'importanza di una attività progettuale e di ricerca che integri la prospettiva di genere
- verso il linguaggio inclusivo

Tali contributi sono stati realizzati da docenti esperti. Durante i workshop il personale docente è stato invitato a riflettere sul proprio ruolo, sugli atteggiamenti e i comportamenti, nonché sulle relative ricadute in termini di parità di genere e inclusione nella didattica.

#### **Giornata della parità - Il tempo delle donne: tra parità e libertà 2023-2024**

L'attività formativa, organizzata in collaborazione con il Corriere della Sera, ha previsto una serie di workshop e i seminari svoltisi presso l'Ateneo e 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, nonché in relazione 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:

- La parità di genere di fronte alle sfide dell'Intelligenza artificiale
- Hate-speech, e-democracy e cyberbullismo
- Politiche di genere nel settore privato, nelle aziende e nel lavoro

- Stereotipi e parità nelle scuole e nelle Università
- La parità nella scienza e nelle carriere scientifiche
- Donne e giornalismo
- Medicina di genere
- Violenza di genere e educazione maschile
- Sostenibilità e diritti delle donne
- La libertà del corpo delle donne e i diritti riproduttivi.

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

Al fine di contrastare il fenomeno della segregazione orizzontale nell'ambito della componente studentesca e in questo modo incentivare l'iscrizione di un maggior numero di giovani donne ai percorsi STEM, l'Ateneo organizza da diversi anni iniziative specifiche. Tra queste, si segnalano in modo particolare, anche per la continuità, le iniziative inserite nell'ambito del progetto "STEM in the city", che vede protagonista il Comune di Milano nel contrasto agli stereotipi in forza dei quali le ragazze

sarebbero disinteressate o inidonee a frequentare con profitto i percorsi di studio nelle discipline tecnico-scientifiche.

Inoltre, nel *Gender Equality Plan 2022-2024* è prevista un'azione specifica per la realizzazione di un Percorso per le Competenze Trasversali e l'Orientamento (PTCO) dedicato alle scuole superiori sui temi del gender gap, al fine contrastare gli stereotipi di genere. Anche nel 2023 è stata realizzata una settimana dedicata specificamente alle studentesse, dal titolo **"Tutti uguali, tutti diversi"**, nell'ambito del Progetto CusMiBio (Centro Università degli Studi di Milano – Scuola per la diffusione delle Bioscienze) del COSP, finalizzata a promuovere l'interesse delle ragazze per i corsi di studio di area STEM.

Nell'ambito di **UNIMI Connect** – un programma annuale di iniziative realizzate grazie al contributo del personale docente per promuovere e valorizzare sul territorio il contributo culturale e scientifico dell'Ateneo – sono stati realizzati i seguenti progetti:

- **"Diversity, Inclusion & Welfare Clip"**: realizzazione di 10 video-interviste ad aziende virtuose, condotte da studenti e studentesse, presentazioni delle clips al personale docente delle scuole superiori tramite un seminario interattivo, diffusione alle associazioni di categoria

- **"M'illumino di scienza"** pensato per portare la scienza nelle scuole primarie e secondarie d'Italia organizzato dai dipartimenti Scienze Farmaceutiche, Filosofia, Chimica e Beni culturali e ambientali. Obiettivo è la realizzazione di esperienze scientifiche in classe supportate da istruzioni in formato cartaceo (schede tecniche per insegnanti e scheda istruzioni per alunni) e audio-video (video-pillole), realizzazione di prototipi mediante un kit di materiali, contest premiazione progetti, costruzione sito web.

- **"Fiorire con la scienza"**: il progetto promuove la cultura scientifica come strumento per riflettere sugli stereotipi e valorizzare la diversità, coinvolgendo studenti e studentesse delle scuole in esperimenti scientifici dove la diversità emerge come valore fondamentale. Obiettivi del progetto sono l'acquisizione di strumenti critici per decostruire pregiudizi e stereotipi sulla diversità; la riflessione sul tema del valore della diversità nella scienza e all'interno delle relazioni sociali; la promozione della cultura e del linguaggio scientifico come strumenti per l'interpretazione e la trasformazione della realtà, anche sociale; la presentazione del linguaggio scientifico come strumento neutro e universale per comprendere la realtà.

## Ricerca

In generale, l'attività scientifica sulle tematiche dei diritti fondamentali e dell'uguaglianza vede impegnati tutti i Dipartimenti di Ateneo, attivi in ricerche di particolare innovazione e rilevanza su scala nazionale e internazionale, svolte anche nell'ambito di centri di ricerca e in collaborazione con altri Atenei. Queste attività sono dimostrate dai prodotti di ricerca e, in particolare, dalle pubblicazioni. L'Ateneo vanta infatti un'ottima produttività scientifica di livello sia nazionale che sovranazionale, che si articola in lavori monografici, contributi in volume e saggi su riviste scientifiche di settore che hanno a vario titolo impatti sul genere.

Nel dicembre 2022 l'Ateneo ha approvato una **Policy di Ateneo per favorire il rientro dalla maternità delle giovani ricercatrici non assunte a tempo indeterminato** partendo dall'assunto che il rientro al lavoro dalla maternità possa costituire un momento critico nella carriera delle giovani scienziate, soprattutto se non ancora strutturate con un contratto a tempo indeterminato. Infatti, la mancanza o lo scarso sostegno in questa delicata fase della carriera è una delle cause del drop out delle giovani ricercatrici che porta al fenomeno della leaky pipeline (i.e., "tubo che perde" delle carriere accademiche) con una possibile dispersione di talenti e un importante ritardo nel loro inserimento in ruolo. Con questa policy l'Ateneo intende incoraggiare e sostenere le giovani ricercatrici non strutturate motivate a **continuare la ricerca in accademia**.

Nel corso del **2023** si è data attuazione alla prima azione pilota con la pubblicazione nel mese di dicembre del "Bando Straordinario per progetti di ricerca coordinati da giovani ricercatrici al rientro dalla maternità (*Re-Starting Grant 2023*)". Il bando pubblicato prevede che le proposte progettuali abbiano come *Principal Investigator* (PI) una ricercatrice donna (assegnista o RTDA dell'Università degli Studi di Milano) madre da non più di 12 mesi alla pubblicazione del Bando e che siano di altro valore scientifico, essere originali e innovative, vertere su qualsiasi tematica di qualsiasi disciplina (approccio bottom-up), avere durata di 24

mesi, essere coerenti con le policy e con tutti i regolamenti di Ateneo.

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

#### Centro di ricerca coordinata GENDERS<sup>8</sup> - Gender & Equality in Research and Science

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

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

In particolare, il **progetto STAGES** 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"*.

<sup>8</sup> <https://gender.unimi.it/>



Ad oggi aderiscono al Centro i seguenti Dipartimenti: Dipartimento di Scienze Sociali e Politiche, Dipartimento di Scienze per gli Alimenti, la Nutrizione e l'Ambiente, Dipartimento di Diritto Pubblico e Sovranazionale.

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

GENDERS è uno dei due centri di ricerca italiani a essere entrato nella 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*.

Nel triennio 2021-2023 il CRC è stato molto attivo rispetto alla promozione della dimensione di genere nelle attività di ricerca. Ciò si è tradotto in numerose pubblicazioni su genere, diversità e intersezionalità dei membri del CRC e in diversi progetti finanziati. Si segnala in particolare il progetto Cariplo "Integrating gender in precision medicine" (2020-22) e il progetto PRIN "MiDi Work - Analysing Migrant Digital Work with an intersectional approach" (2023-25). Al centro del CRC sono state anche le attività di disseminazione e comunicazione, in ambito accademico (partecipazione e/o organizzazione di convegni e seminari nazionali e internazionali), sia in contesti esterni all'università.

Di seguito si segnalano i principali eventi organizzati nel corso del 2023 presso l'Università degli Studi di Milano:

- "Intersectionality as Critical Method", 25 maggio 2023  
Speaker: Helma Lutz, Professor of Women and Gender Studies in the Department of Social Sciences at Goethe University Frankfurt - Faculty of



Political, Economic and Social Sciences, Università degli Studi di Milano

- Collaborazione all'organizzazione dell'evento "Il Tempo Delle Donne", 7 settembre 2023  
Giornata della parità - Via Festa del Perdono e via Conservatorio, Università degli Studi di Milano
- "Quali sfide per il movimento femminista?", 19 ottobre 2023  
Saperi situati, sapienza collettiva. La critica femminista alla teoria  
Speakers: Carlotta Cossutta - Università degli Studi di Milano e Giada Bonu Rosenkranz - Scuola Normale Superiore - Facoltà di Scienze Politiche, Economiche e Sociali, Università degli Studi di Milano
- "Donne, agricoltura e alimentazione", 1° Dicembre 2023  
Speakers: Simona Bertoli - DeFENS Università degli Studi di Milano; Daniela Martini - DeFENS Università degli Studi di Milano; Cecilia Manzi - ISTAT; Colomba Sermoneta - ISTAT - Facoltà di Scienze Agrarie e Alimentari, Università degli Studi di Milano

- "Dialoghi postumani: per un'ecologia transfemminista", 14 dicembre  
I femminismi tra cyborg, eco, compost e postumano  
Speakers: Angela Balzano - Università di Torino; Antonia Anna Ferrante - Université de Liège - Facoltà di Scienze Politiche, Economiche e Sociali, Università degli Studi di Milano

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;

<sup>9</sup> *Culture di genere*  
- Centro di ricerca  
interuniversitario *Culture*  
di genere

- 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 genere*<sup>9</sup>

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, facendone parte, a titolo meramente esemplificativo, giuristi, sociologi, docenti di design, filosofi.

#### UNIRE – (UNiversità In REte contro la violenza di genere)<sup>10</sup>

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

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

<sup>10</sup> <https://unire.unimib.it/>

<sup>11</sup> <https://ovd.unimi.it/>

#### Osservatorio Violenza sulle donne<sup>11</sup>

**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 appassionate 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 ulteriori accordi di collaborazione con il Tribunale di Reggio Calabria, Auser, l'Università Cà Foscari di Venezia e l'Università degli Studi di Pavia.

#### 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.

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

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

### Obiettivi

Creare uno stretto legame tra il mondo accademico, dei magistrati, magistrato, avvocati e avvocate impegnati su questo fronte e quello dei Centri antiviolenza 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, composto dal Dott. Paolo Gambatesa, Dott.ssa Sara Di Giovanni e dalla Dott.ssa Elisa Pignanelli nonché della Direzione ICT dell'Università degli Studi di Milano.

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

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

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

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

Vista la grande rilevanza che il CUG ritiene sia necessario dare al contrasto al *mobbing*, con il Decreto Rettorale del 7 giugno 2022 è stata istituita per la prima volta la **delega alle politiche di contrasto al *mobbing*** ed è stata predisposta una pagina informativa rivolta a tutto il personale. La delegata coordina il gruppo di lavoro del comitato sul *mobbing*.

Inoltre, nel corso del 2023 sono stati organizzati incontri formativi si sono svolti una serie di incontri formativi (con approccio psico-giuridico) sul tema del *mobbing*, dedicati a tutto il personale tecnico amministrativo e bibliotecario. Tali incontri, promossi dal CUG e realizzati dall'Ufficio Formazione Continua e Aggiornamento Professionale sono stati condotti 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. L'alto numero di richieste di partecipazione (più di 200) ha reso necessaria una strutturazione in più edizioni (6 nei mesi di giugno-luglio e 4 nei mesi di settembre-di ottobre). È prevista una programmazione anche per il 2024.

### **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, unifican-

done 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"*



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

La mission del CUG dell'Università degli Studi di Milano, in tutela di tutti i/le componenti della comunità accademica, è fortemente orientata 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;
- contrastare qualsiasi tipo di comportamento aggressivo o vessatorio e ogni forma di violenza morale o psicologica;
- promuovere l'uguaglianza di trattamento e di opportunità (inclusa un'equilibrata presenza di genere negli organi collegiali e di governo dell'Ateneo);
- favorire il benessere lavorativo anche attraverso un'efficace conciliazione tra vita professionale e vita familiare.

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

Il progetto denominato "Open CUG" accompagnerà il triennio del mandato e verrà declinato nelle seguenti azioni:

- **momento di dialogo pubblico su base semestrale in Ateneo**, su tematiche di interesse per il benessere della comunità accademica che saranno definite all'interno del CUG con le varie componenti rappresentate (tra le tematiche di competenza del CUG: *diversity/inclusion*, violenza e *mobbing*, tematiche di genere, tutela dei diritti), aperto a tutto il personale, in cui verrà presentato un argomento e saranno attivati dei tavoli di lavoro – che funzioneranno come audit informali – in cui il personale discuterà delle proposte che verranno poi riassunte al termine di ogni incontro in maniera che il CUG

possa fare tesoro di quanto discusso e valutare nel proprio mandato delle azioni specifiche che tengano conto delle necessità raccolte con metodo bottom up;

- terminata la fase di ascolto, il CUG procederà ad **elaborare proposte mirate a rispondere ai bisogni emersi, dando voce, di volta in volta, ai soggetti interessati dalle singole azioni**. Ove utili per il tipo di azioni promosse, saranno organizzati incontri aperti per discutere preliminarmente le iniziative che si intendono intraprendere;
- le proposte potranno includere la creazione di buone prassi e si farà particolare attenzione alla disseminazione delle azioni portate avanti, perché possano rappresentare nuove opportunità a disposizione dell'intera comunità. Saranno organizzati con le strutture Dipartimentali e gli uffici UNIMI incontri ad hoc per presentare i lavori eseguiti.

Nell'ambito delle competenze, riconosciute dallo Statuto di Ateneo, il CUG ha inoltre il compito di progettare azioni positive per rimuovere le disuguaglianze di fatto che ostacolano la piena realizzazione delle persone nell'ambiente di lavoro, predisponendo il relativo piano triennale di azioni positive (PAP) - ai sensi della Legge 10 aprile 1991, n. 125 e dei decreti legislativi 23 maggio 2000, n. 196 e 30 marzo 2001, n. 165 -.

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

Il Comitato Unico di Garanzia dell'Università degli Studi di Milano ha una composizione paritetica, ovvero è formato da un/a componente e un/a supplente designato/a da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di Amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione. Tale composizione oltre ad assicurare nel com-

plesso la presenza paritaria di entrambi i generi garantisce un'adeguata presenza di personale docente e tecnico, amministrativo e bibliotecario.

#### Azioni realizzate dal CUG<sup>12</sup>

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

- rinnovo dello Spazio di Ascolto e collaborazione con la Consigliera di Fiducia;
- redazione e monitoraggio dell'applicazione del "Codice per la tutela della dignità e del benessere delle persone nell'organizzazione";
- redazione e monitoraggio dell'applicazione del "Regolamento per l'attivazione e la gestione di un'identità alias per persone in transizione di genere";
- collaborazione con l'Osservatorio contro la Violenza sulle Donne (OVD);

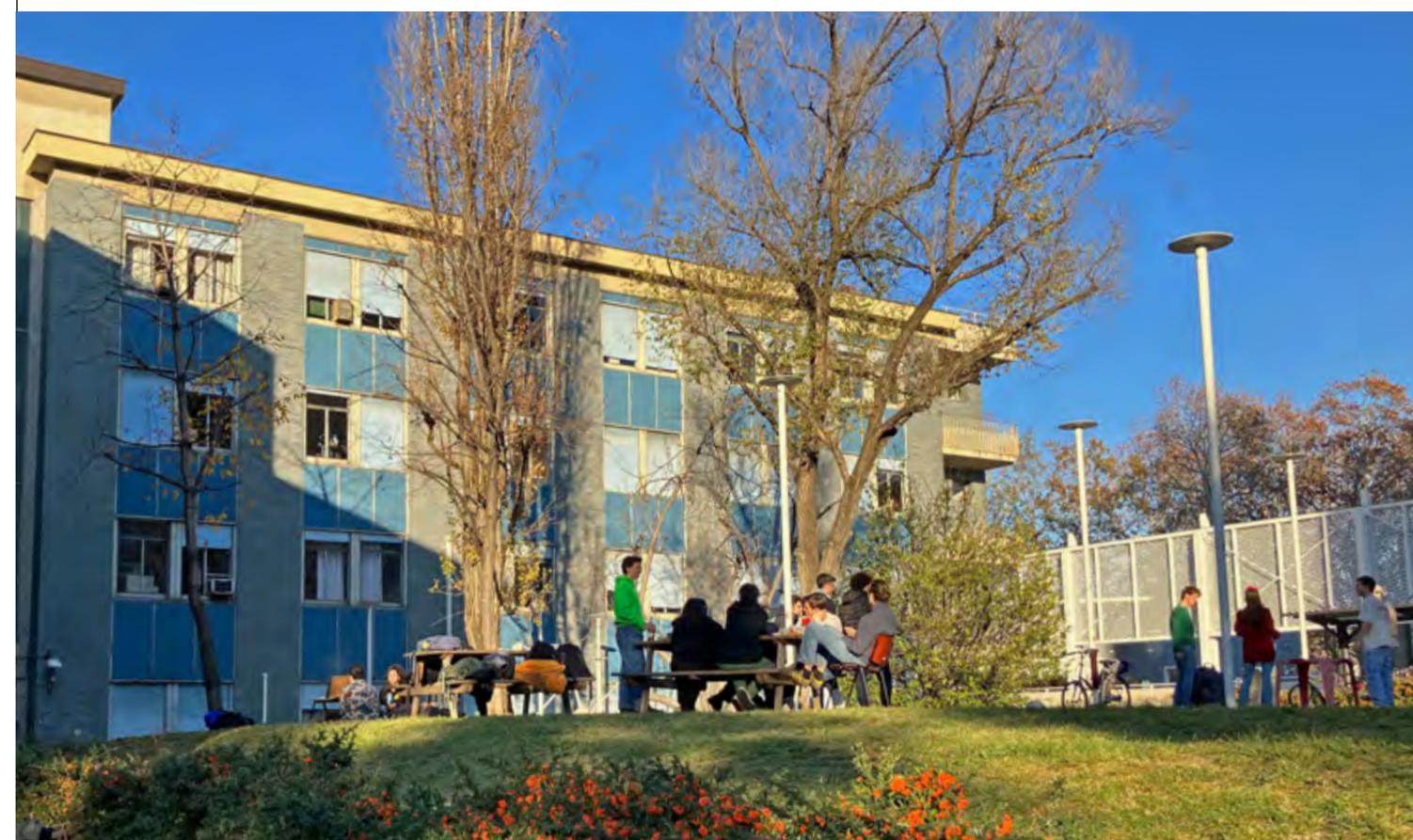
- pareri, monitoraggio e indicazioni sul Piano integrato di attività e organizzazione per gli aspetti relativi al Lavoro Agile, Accordo per l'aggiornamento delle politiche di People care, Piano formazione;
- partecipazione ad indagini nazionali ed internazionali sulla condizione femminile, in rete con Centri di ricerca, Enti e Istituzioni;
- disseminazione di una cultura rispettosa delle diversità.

Per il dettaglio delle azioni e delle iniziative svolte durante il 2023 si rimanda alla Relazione annuale 2023 ex Direttiva 2/19 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche".

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, Decreto Rettorale del 21.01.2014.

I documenti sopracitati sono consultabili alla [pagina dedicata](#).

<sup>12</sup> A cura del CUG



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

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

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

Nell'attesa che il percorso di rettificazione di attribuzione anagrafica di sesso (di cui alla Legge 164/1982) porti al rilascio di una documentazione definitiva, è stata disciplinata una procedura amministrativa che consente di acquisire una "identità alias", che costituisce una anticipazione dei provvedimenti che saranno necessari al termine del procedimento di transizione di genere, quando il soggetto sarà in possesso di nuovi documenti di identità personale. L'identità alias sarà inscindibilmente associata a quella già attiva e riferita al/alla richiedente e resterà attiva fintantoché proseguirà la carriera effettiva, fatte salve le richieste di interruzione avanzate dal/dalla richiedente o le cause che da regolamentano determinano l'interruzione.

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

Durante il 2023, il CUG si è concentrato principalmente sulle esigenze espresse dal-

la comunità studentesca in tema di carriere alias (nell'approccio bottom-up che ha ritenuto di avallare durante i tre anni del proprio mandato). In particolare, il Comitato ha accolto la richiesta, avanzata con forza dalla componente studentesca, di innovare il Regolamento per l'attivazione dell'identità alias. Il Comitato quindi si è fatto promotore di una importante revisione regolamentare, volta a riconoscere in maniera più ampia il principio di autodeterminazione di genere.

A tal fine nel mese di marzo - in collaborazione con il Prorettorato a Legalità, Trasparenza e Parità di Diritti- il CUG ha avviato, per la prima volta, un dibattito pubblico aperto a tutta la comunità accademica per discutere, preliminarmente alla formulazione di una propria proposta, le modifiche al regolamento Alias. La modalità, che ha previsto il coinvolgimento del personale docente, ricercatore e tecnico-amministrativo di altre università, si è rivelata particolarmente efficace: la partecipazione della componente studentesca e del personale Unimi è stata ampia e la discussione proficua.

Il nuovo Regolamento per l'attivazione dell'identità alias, (approvato con DR n. 2651/23 del 19 maggio 2023), tenuto conto di quanto emerso dal dibattito pubblico e delle raccomandazioni contenute nelle Linee guida per gli Atenei Italiani sull'implementazione della Carriera Alias - redatte dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane - ripensa il processo di riconoscimento legale del genere attraverso lo sviluppo di procedure veloci, trasparenti accessibili, basate sull'autodeterminazione.

Tali innovazioni hanno fatto sì che nel 2023 le richieste da parte della componente studentesca sono più che duplicate, infatti se nel 2022 le richieste avanzate sono state 12, nel 2023 si registrano 33 richieste di attivazione di identità alias.

### 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 7 anni.

#### 2017

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

#### 2018

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

#### 2019

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

**2020**

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

**2021**

- Introduzione nel sito Università Statale di Milano delle sezioni Parità di genere, orientamento e identità sessuale, "Genere e Linguaggio", nelle quali si afferma la necessità del linguaggio inclusivo perché, leggiamo:
- "Attraverso la lingua e il linguaggio si affermano modelli e comportamenti e si trasmettono diversità e disuguaglianze sociali. Oltre a contribuire all'affermazione delle identità individuali e collettive, le parole sono un mezzo molto potente per nascondere o svelare intere realtà, per negare o affermare i diritti". (17 marzo 2021)
- Formazione gratuita di "stand up- contro le molestie nei luoghi pubblici" con hollaback (un'associazione nata dall'esigenza di condivisione e supporto di alcune donne a seguito di molestie subite). (28 marzo 2021)
- Evento "Sono solo complimenti" sulle molestie e la violenza di genere verbale con @catcallsforme. (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 studente di Filosofia, Storia dell'arte, Fotografia, Grafica d'Arte. Il progetto collettivo si focalizza sul bisogno delle studentesse di vivere in prima persona l'università come luogo di autodeterminazione e come spazio libero e sicuro. L'esposizione si è svolta dal 7 al 18 marzo 2022 in Via Noto 8, Polo di Beni culturali. Giovedì 10 marzo 2022 si è svolta l'inaugurazione della mostra, con le attiviste Luce Scheggi e Iman Scriba. (Marzo 2022)
- Incontro "La lingua inclusiva: storia, analisi e prospettive" con la partecipazione della prof.ssa Vera Gheno docente di sociolinguistica presso UniFi, del prof. Francesco Dedè docente di linguistica generale presso UniMI e della prof.ssa Francesca Poggi docente di filosofia del diritto presso UniMI. I temi dibattuti sono stati: la lingua inclusiva, il genere grammaticale e l'utilizzo di nuovi segni grafici per la neutralizzazione come schwa e asterisco. (11 aprile 2022)
- Incontro formativo di sensibilizzazione su Vulvodinia, Endometriosi e neuropatie del pudendo. Evento organizzato da Studenti Indipendenti Statale, alla presenza di ospiti: Dott.ssa Silvia Carabelli - comitato @vulvodinianeuropatiapudendo, Dott. Filippo Murina - Ginecologo, Dott.ssa Chiara Marra - Ginecologa, Dott. Stefano Jann - neurologo, Camilo Villagran - @chisicurate. (9 maggio 2022 nella sede di Festa del Perdono)
- Inclusione all'interno del programma politico delle elezioni studentesche del maggio 2022 dei bagni gender fluid.
- Contrasto tramite campagna mediatica alla decisione del MIUR di impedire la candidatura al CNSU di Samuele Appignanesi, se non con l'utilizzo del suo dead name.
- Partecipazione e sostegno al Pride Month di Milano e invito, tramite post pubblicato sulla pagina Instagram "unisi\_unimi", alle associazioni e liste studentesche, alle studentesse e agli studenti ai docenti e al personale della Statale di partecipare in un unico spezzone alla parata di sabato 2 luglio 2022. (23 giugno 2022)
- Post informativo riguardo la sentenza della U.S. Supreme Court del 24 giugno 2022. Approfondimento del caso Roe v. Wade e della storia del diritto all'aborto negli USA e in Italia, pubblicato sulla pagina Instagram "unisi\_unimi". (29 giugno 2022)
- Post informativo riguardo l'approvazione della legge sulla libertà sessuale "Solo si es si" da parte del parlamento spagnolo, pubblicato sulla pagina Instagram "unisi\_unimi". (10 settembre 2022)
- Pubblicizzazione della Giornata della parità del 12 settembre 2022.
- Evento "La violenza contro le donne in Italia: interventi e pratiche" moderato da Chiara Bugatti con ospite Caterina Peroni e Anna Gadda (progetto Viva), Carlotta Cossutta (Non una di meno Milano). (21 novembre 2022)
- Incontro sul diritto all'aborto "Corpo mio, decido io" con la partecipazione della prof.ssa Costanza Nardocci, della dott.ssa Silvana Agatone presidente di "Laiga 194", di Ginevra Falciani attivista di "Laiga 194" e dell'avv. Giulia Crivellini co-founder di "Libera Di Abortire". (24 novembre 2022)

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

### 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 affidato. 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.



## 6. Ciclo Bilancio di Genere e ciclo Bilancio di Ateneo

La promozione dell'uguaglianza di genere è una delle azioni espressamente previste anche nel **Piano Strategico 2022-2024**, attuata attraverso un insieme di misure atte a garantire le pari opportunità nel lavoro e nello studio al fine di creare un ambiente più inclusivo.

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

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

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

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

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

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

In particolare, per quanto riguarda gli interventi specificatamente rivolti al contesto interno, saranno considerati quelli contenuti nelle politiche di welfare dell'Ateneo. Infatti, l'Ateneo ha da tempo un sistema strutturato di "welfare" a favore del personale che fa parte di una strategia più ampia volta a favorire il benessere individuale e organizzativo attraverso misure di conciliazione vita-lavoro.

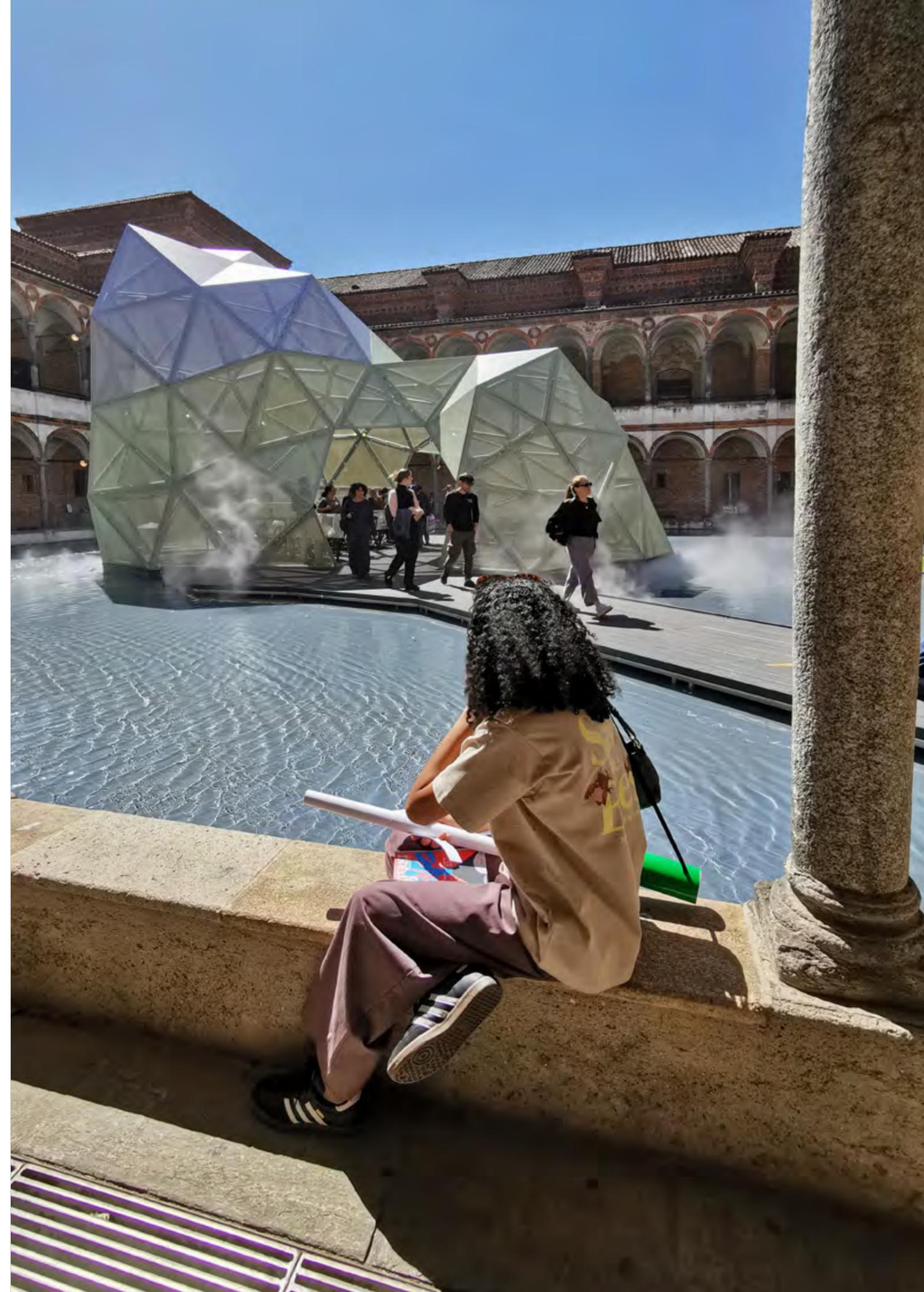
Le azioni più strettamente attinenti alla promozione della parità di genere riguardano:

- il contributo per gli **asili nido** e i **centri estivi** per il personale di ruolo e non, per assegnisti/e, dottorandi/e, specializzandi/e;
- il contributo a supporto delle spese scolastiche e universitarie, libri di testo, trasporto e baby-sitting per i figli del personale dipendente;
- l'integrazione della **maternità** per le ricercatrici, le assegniste e le dottorande;

- il telelavoro;
- il contributo per l'assistenza ai familiari non autosufficienti.

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

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





## Indice delle figure

Figura 1 - Storico percentuali immatricolati donne – Confronto Italia.....	26
Figura 2 - Distribuzione iscritti/e per area di studio e genere, confronto Italia - a.a. 2022/23.....	27
Figura 3 - Distribuzione iscritti/e per tipo corso e genere, confronto Italia - a.a. 2022/23.....	27
Figura 4 - Serie storica componente studentesca per genere – Confronto Italia 2012/13-2022/23.....	28
Figura 5 - Percentuale di classi di laurea segregati (a prevalenza maschile, femminile, o neutri rispetto al genere), UniMi - a.a. 2022/23.....	28
Figura 6 - Distribuzione iscritti/e per provenienza geografica, UniMi - a.a. 2022/23.....	29
Figura 7 - Percentuale di studenti/studentesse in programmi di studio internazionali, UniMi - a.a. 2016/17-2022/23.....	29
Figura 8 - Composizione laureati per genere, UniMi – a.s. 2022.....	30
Figura 9 - Percentuale laureati/e in corso, UniMi – a.s. 2022.....	30
Figura 10 - Serie storica del voto medio laureati/e per genere, UniMi - anni solari 2017-2022.....	30
Figura 11 - Serie storica del voto medio di laurea (lauree triennali) per genere, UniMi - anni solari 2017-2022.....	30
Figura 12 - Serie storica del voto medio di laurea (lauree ciclo unico) per genere, UniMi - anni solari 2017-2022.....	30
Figura 13 - Serie storica del voto medio di laurea (lauree magistrali) per genere, UniMi - anni solari 2017-2022.....	30
Figura 14 - Serie storica del ritardo medio di laurea per genere, UniMi - anni solari 2017-2022.....	31
Figura 15 - Serie storica del ritardo medio di laurea (Lauree triennali) per genere, UniMi - anni solari 2017-2022.....	31
Figura 16 - Serie storica del ritardo medio di laurea (Lauree ciclo unico) per genere, UniMi - anni solari 2017-2022.....	31
Figura 17 - Serie storica del ritardo medio di laurea (Lauree magistrali) per genere, UniMi - anni solari 2017-2022.....	31
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 2022.....	32
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 2020.....	32
Figura 20 - Studenti e studentesse con disabilità – a.a. 2023-2024 In possesso di almeno una tra le seguenti certificazioni: Riconoscimento dello stato di Handicap ai sensi della legge 104/92 Certificazione di invalidità Civile.....	33
Figura 21 - Studenti e studentesse in possesso di certificazione DSA ai sensi della legge 170/2010 – a.a. 2023-2024.....	33
Figura 22 - Distribuzione iscritti/e ai corsi di dottorato per area di studio, Confronto Italia - a.a. 2022/23.....	34
Figura 23 - Serie storica delle iscrizioni ai Dottorati di ricerca per genere, UniMi – a.a. 2010/11–2022/23.....	35
Figura 24 - Distribuzione iscritti/e ai dottorati di ricerca per genere, Confronto Italia, a.a. 2010/11–2022/23.....	35
Figura 25 - Quota percentuale delle dottoresse di ricerca, Confronto Italia, anni solari 2019-2022.....	35
Figura 26 - Storico percentuale delle dottoresse di ricerca, Confronto Italia, anni solari 2011-2022.....	36
Figura 27 - Distribuzione dottori/dottoresse di ricerca per settori di studio e genere, UniMi – anno solare 2022.....	36

Figura 28 - Serie storica delle iscrizioni alle scuole di specializzazione per genere, UniMi - a.a. 2011/12-2022/23 .....	38
Figura 29 - Distribuzione iscritti alle scuole di specializzazione per genere, Confronto Italia, a.a. 2011/12-2022/23.....	38
Figura 30 - Serie storica delle iscrizioni ai Master di I e II livello per genere, UniMi, a.a. 2011/12-2022/23 ..	39
Figura 31 - Distribuzione iscritti ai Master per genere, Confronto Italia, a.a. 2011/12-2022/23 .....	39
Figura 32 - Composizione personale docente per genere e ruolo, UniMi – anno solare 2022 .....	41
Figura 33 - Serie storica percentuale donne per ruolo, UniMi - anni solari 2012-2022.....	41
Figura 34 - Serie storica personale docente e ricercatore GRADE A, UniMi - anni solari 2012-2022 .....	42
Figura 35 - Serie storica personale docente e ricercatore GRADE B, UniMi - anni solari 2012-2022 .....	42
Figura 36 - Serie storica personale docente e ricercatore GRADE C, UniMi - anni solari 2012-2022.....	43
Figura 37 - Distribuzione personale per genere e fasce di età, Confronto Italia - anno solare 2022 .....	43
Figura 38 - Età media per genere e ruolo del personale docente e ricercatore, UniMi - anno solare 2022... 43	
Figura 39 - Percentuale di donne PO per Area scientifico-disciplinare, Confronto Italia, anno solare 2022.....	44
Figura 40 - Percentuale di donne PA per Area scientifico-disciplinare, Confronto Italia, anno solare 2022.....	45
Figura 41 - Percentuale di donne RU+RTD per Area scientifico-disciplinare, anno solare 2022.....	45
Figura 42 - Distribuzione docenti I Fascia per Field of Research and Development, Confronto Italia - anno solare 2022 .....	46
Figura 43 - Storico Rapporto di Femminilità UniMi per area scientifico disciplinare - Ruolo PO 2017-2022 .....	47
Figura 44 - Storico Rapporto di Femminilità UniMi per area scientifico disciplinare - Ruolo PA 2017-2022.....	47
Figura 45 - Storico Rapporto di Femminilità UniMi per area scientifico disciplinare - Ruolo delle Ricercatrici a tempo indeterminato 2017-2022.....	48
Figura 46 - %Grade A sul totale del personale docente e ricercatore, Confronto Italia - anno solare 2022 .....	48
Figura 47 - Fish Diagram - Distribuzione per genere in una tipica carriera accademica (Tutte le aree di studio), UniMi, anni solari 2016–2022 .....	49
Figura 48 - Fish Diagram - Distribuzione per genere in una tipica carriera accademica (Aree STEM), UniMi, anni solari 2016–2022 .....	49
Figura 49 - Glass Ceiling Index (GCI), Confronto Italia - anni solari 2016–2022.....	50
Figura 50 - Passaggio di ruolo: distribuzione per genere del personale docente e ricercatore, per ruolo giuridico di provenienza e destinazione – anno solare 2023.....	50
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 2023.....	50
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 2023.....	51
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 2023.....	51
Figura 54 - Percentuale di docenti che hanno conseguito l’abilitazione scientifica nazionale alle funzioni di professore universitario di prima e seconda fascia – anno solare 2023 .....	52
Figura 55 - Regime impiego donne/uomini, UniMi – anno solare 2022 .....	52
Figura 56 - Composizione per genere delle commissioni di concorso 2016-2023 .....	52
Figura 57 - Progetti finanziati con bandi nazionali e internazionali, UniMi, anni solari 2016 – 2021 .....	53
Figura 58 - Ripartizione(%) finanziamenti per settore ERC, UniMi, anni solari 2016 – 2021 .....	53
Figura 59 - PI per settore ERC, UniMi, anni solari 2016 - 2021.....	53

Figura 60 - Tesi di Laurea per genere relatore, UniMi, anni solari 2016-2023 .....	54
Figura 61 - Composizione % PTAB (a tempo indeterminato e determinato) per genere e area funzionale, Confronto Italia, anno solare 2022 .....	54
Figura 62 - Storico PTAB (a tempo indeterminato e determinato) per genere e area funzionale, UniMi, anni solari 2020-2022.....	55
Figura 63 - PTAB di ruolo, Forbice delle carriere, UniMi, anni solari 2018-2022.....	55
Figura 64 - Composizione del PTAB per categoria e genere, anno solare 2022.....	56
Figura 65 - Età media del personale tecnico-amministrativo per genere e categoria, anno solare 2022 .....	56
Figura 66 - Distribuzione PTAB per categoria, fasce di età e genere, UniMi, anno solare 2022 .....	56
Figura 67 - Composizione %PTAB per genere e titolo di studio, UniMi – anno solare 2022.....	56
Figura 68 - Composizione %PTAB per genere e tipologia contrattuale, UniMi – anno solare 2022 .....	57
Figura 69 - Storico composizione %PTA per genere e regime d’impiego, UniMi, anni solari 2020-2022.....	57
Figura 70 - Composizione %PTAB per genere e fasce di anzianità, UniMi – anno solare 2022 .....	57
Figura 71 - Composizione %PTAB per genere, categoria e fasce d’anzianità aziendale, UniMi – anno solare 2022 .....	58
Figura 72 - Numero di giorni medi di assenza per genere e per causa dell’assenza, UniMi – anno solare 2022.....	58
Figura 73 - Indice di compensazione (assunti/cessati) per genere e per categoria, UniMi – anno solare 2022.....	59
Figura 74 - Indice di turnover complessivo per genere e per categoria, UniMi – anno solare 2022 .....	59
Figura 75 - Numerosità degli incarichi per le Posizioni Organizzative di categoria C e D, UniMi, anni solari 2020 – 2022 – in valori assoluti.....	60
Figura 76 - Numerosità degli incarichi per le Posizioni Organizzative di categoria C e D, UniMi, anni solari 2020 – 2022 – in valori percentuali .....	60
Figura 77 - Posizioni Organizzative di categoria C e D raggruppate per importo, UniMi, anni solari 2020-22 – in valori assoluti.....	61
Figura 78 - Posizioni Organizzative C e D raggruppate per importo, UniMi, anni solari 2020 – 2022 – in valori percentuali .....	61
Figura 79 - Indennità di posizione (Cat. EP), UniMi, anni solari 2020 – 2022 – in valori assoluti.....	61
Figura 80 - Indennità di posizione (Cat. EP), UniMi, anni solari 2020 – 2022 – in valori percentuali .....	62
Figura 81 - Indennità di posizione (Cat. EP) raggruppate per importo, UniMi, anni solari 2020 – 2022 – in valori assoluti.....	62
Figura 82 - Indennità di posizione (Cat. EP) raggruppate per importo, UniMi, anni solari 2020 – 2022 – in valori percentuali .....	62
Figura 83 - Composizione di genere nella governance di Ateneo, UniMi – anno solare 2023 .....	63
Figura 84 - Composizione di genere emeriti/emerite di Ateneo per genere e facoltà, UniMi – 1984-2022 .....	64
Figura 85 - Composizione di genere emeriti/emerite di Ateneo per genere e anno, UniMi – 1984-2022 .....	64
Figura 86 - I/e destinatari/e delle politiche di conciliazione vita-lavoro e le modalità di erogazione dei contributi.....	74
Figura 87 - N. piani di telelavoro attivi per genere e categoria.....	78
Figura 88 - N. piani attivi per % di prestazione lavorativa .....	78
Figura 89 - N. piani attivi per struttura.....	78
Figura 90 - N. piani attivi per Aree.....	78
Figura 91 - Distribuzione orari di lavoro per rapporto di lavoro e genere .....	79
Figura 92 - Riepilo per anno e genere.....	79



