

CONOSCERE E AGIRE: L'IMPEGNO DELL'ATENEO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

BILANCIO DI GENERE 2021



INDICE

Saluto della Rettrice <i>Giovanna Iannantuoni</i>	6
Presentazione <i>Roberto Cornelli</i>	8
Redazione del documento e ringraziamenti	9
Introduzione: Conoscere e agire: il piano d'Ateneo per la parità di genere	10
Capitolo 1: Conoscere e riconoscere le disuguaglianze di genere	14
1.1 Il ciclo del bilancio di genere nell'Università di Milano-Bicocca	15
1.2 Normativa di Ateneo. Tutela e promozione della parità di genere	21
1.3 Organi e soggetti attivi in tema di parità di genere e non discriminazione	23
1.4 Mappatura corsi didattici e alta formazione	31
1.5 Attività di terza missione	35
Capitolo 2: Dall'analisi di contesto all'avvio di un progetto. Composizione di genere dell'Università di Milano-Bicocca	42
2.1 La componente studentesca	44
2.2 Il personale docente	54
2.3 Il personale tecnico amministrativo di Bicocca (PTA)	67
Capitolo 3: Approfondimenti per l'individuazione di azioni positive	74
Introduzione	75
3.1 Indagine sulle molestie di strada	76
3.2 La mobilità casa-università di genere nell'Università di Milano-Bicocca	92
3.3 Indagine sul lavoro da remoto in emergenza Covid-19: il caso Milano-Bicocca	104
3.4 Rilevazione del rischio stress lavoro correlato in Ateneo 2020: presentazione dei primi risultati	124

Capitolo 4:	
Piano di azioni positive e piano di uguaglianza di genere	134
4.1 <i>Il CUG e il piano di azioni positive (PAP) 2019-2022</i>	135
4.2 <i>Azioni positive realizzate in Ateneo</i>	136
4.3 <i>Gender Equality Plan dell'Università di Milano-Bicocca</i>	141
Conclusioni	145
Allegati:	
Schede azioni PAP 2019-2022	148

SALUTO DELLA RETTRICE

Il BdG è la testimonianza dell'attenzione che l'Università di Milano-Bicocca rivolge a ciascun componente della sua comunità. Il nostro ateneo, fin dai principi generali fissati nel proprio statuto, ha voluto assicurare il proprio impegno per garantire "pari opportunità sotto ogni profilo". Un impegno che si è tradotto, negli anni, nell'adozione di una serie di strumenti operativi. Abbiamo dei centri di ricerca dedicati, che offrono un contributo notevole in termini di conoscenza dei fenomeni e di proposte finalizzate a colmare quel ritardo che ancora registriamo rispetto all'Europa per quello che riguarda la partecipazione femminile. Con orgoglio, però, posso dire che tutti i Dipartimenti sono coinvolti in questo processo.

Questa seconda edizione del BdG ci consente di avere un quadro di riferimento ampio e dettagliato sia delle azioni messe in campo sia dei risultati ottenuti. Ringrazio, per questo, tutti quanti hanno collaborato alla sua stesura. La panoramica sulla realtà Bicocca che va calata in un contesto generale nel quale ha pesantemente inciso la pandemia. E, infatti, il bilancio ne tiene conto anche grazie al contributo di alcune importanti attività di ricerca più ampie dalle quali è stato possibile trarre utili indicazioni sul fenomeno del divario di genere.

Considerando i dati nel loro complesso, emergono luci e ombre. La percentuale di occupate a cinque anni dal conseguimento della laurea supera il 90%. Dato sostanzialmente sovrapponibile a quello riferito agli uomini. È evidente che formiamo giovani preparati, in grado di inserirsi pienamente nel mondo del lavoro. Di contro, però, dobbiamo ancora rilevare che le donne guadagnano circa il 20% in meno degli uomini. Di certo influisce il settore d'impiego, quasi sempre in linea con il percorso di studi seguito. Non è un caso che ci siano ancora poche ragazze che si iscrivono a corsi di laurea che hanno uno sbocco occupazionale in ambiti meglio retribuiti. Ne sono un esempio le discipline STEM. A questo tema stiamo dedicando grande attenzione.

È evidente, tuttavia, che occorre un cambiamento culturale, che è il terreno su cui le nostre iniziative possono crescere. Ed è un discorso che vale tanto per gli studenti, quanto per tutte le altre componenti della nostra comunità: docenti, ricercatori, personale tecnico amministrativo. Due cifre esemplificano meglio di qualsiasi discorso e sono quelle che si riferiscono al lavoro part-time, un istituto che, come Università, abbiamo sempre sostenuto nell'ottica di favorire la conciliazione della partecipazione al lavoro con le altre esigenze di vita. Le differenze tra uomini e donne in questo caso sono notevoli perché ad utilizzare il part-time è solo il 5% degli uomini, mentre tra le donne la percentuale sfiora il 20.

Una grande opportunità arriva dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, che prevede finanziamenti finalizzati proprio a superare il *gender gap*. Missione 4 (Istruzione e Ricerca) e missione 5 (Inclusione e Coesione) individuano interventi che incidono in maniera diretta sull'occupazione femminile, ma in generale tutte le missioni del PNRR puntano ad avere un impatto positivo sulla *gender equality*.

La nostra attenzione, però, è da sempre rivolta al superamento di tutti i gap, non solo quelli di genere. L'obiettivo è garantire a ciascuno la possibilità di essere se stesso e di poter esprimere pienamente la propria personalità all'interno di una comunità inclusiva qual è quella del nostro ateneo.

La Rettrice

Prof.ssa Giovanna Iannantuoni





PRESENTAZIONE

Il Bilancio di Genere dell'Università di Milano-Bicocca, giunto alla sua seconda edizione, rientra a pieno titolo tra i **documenti strategici** del nostro Ateneo. Nell'offrire un'ampia rappresentazione della composizione di genere, sia della componente studentesca, sia di quella docente e tecnico-amministrativa, intende porre basi conoscitive solide per ideare e realizzare quei cambiamenti culturali, organizzativi e operativi necessari a costruire una società più inclusiva, più equa e più sensibile alle diversità.

Decenni di ricerca scientifica hanno mostrato in modo inequivocabile come le disparità di genere siano ancora molto diffuse nel mondo e nel nostro Paese, comportino forme di subalternità, quando non di soggiogazione e sfruttamento, e portino a un impoverimento culturale e sociale, con forti ricadute anche in ambito economico. Passi in avanti si sono fatti, certamente a livello di una maggiore attenzione e sensibilità alle tematiche di genere, ma le **inerzie politiche, istituzionali e culturali** sono ancora molte e l'emergenza connessa alla pandemia da Covid-19, con le crisi da essa innescate, rischia di frenare ulteriormente il riconoscimento in concreto di diritti e di opportunità. Per la verità, guardando i dati, occorrerebbe meno cautela anche da parte di chi ha responsabilità istituzionali: il periodo appena trascorso ha già compromesso in modo pesante la situazione. L'incremento della **disoccupazione femminile** mostra l'estrema precarietà e lo stato di dipendenza di molte donne, così come le **violenze domestiche e sessuali** sono state definite un'emergenza nell'emergenza che non va lasciata nell'ombra o considerata alla stregua di effetti collaterali inevitabili della pandemia.

In questo scenario, le Università sono chiamate ad assumere la responsabilità di essere al tempo stesso **guida ed esempio**. Da un lato, in quanto enti di ricerca, hanno il compito di osservare, riflettere, studiare e, attraverso i risultati del proprio lavoro, indirizzare e accompagnare il cambiamento sociale anche attraverso la didattica, la formazione, la divulgazione, la partecipazione all'elaborazione di leggi e politiche e alla progettazione territoriale. Dall'altro, in quanto apparati istituzionali, possono mostrare in concreto l'importanza e l'utilità di politiche di genere indicate come necessarie per l'intera società.

L'Università di Milano-Bicocca si è mostrata consapevole in questi anni di questa duplice sfida e il Bilancio di Genere (BdG) lo dimostra.

Innanzitutto, il BdG è un documento realizzato grazie alla **partecipazione** di moltissime persone che afferiscono a diversi soggetti attivi in Ateneo. Nel capitolo 1 verranno ricordati nello specifico questi soggetti e le molte attività realizzate; è una ricchezza che, messa a sistema, costituisce condivisione e diffusione di consapevolezza. Un punto di forza del nostro Ateneo che non va dimenticato e, anzi, occorre promuovere e valorizzare, anche tramite il coinvolgimento della componente maschile.

In secondo luogo, il BdG fornisce elementi conoscitivi imprescindibili sulla nostra comunità accademica, non solo attraverso **un'accurata e preziosa analisi di contesto**, ma anche grazie alla pubblicazione dei principali risultati di alcune **ricerche di grande rilevanza scientifica** condotte nel nostro Ateneo e analizzate in ottica di genere: l'indagine sulle molestie di strada; la ricerca sulla mobilità casa-Università; l'indagine sul lavoro da remoto durante l'emergenza Covid; la rilevazione del rischio stress-lavoro correlato nel 2020 (cap. 2 e 3).

In terzo luogo, il BdG, sulla base di un'attenta valutazione critica delle esperienze maturate finora e a partire dai dati di osservazione, traccia le linee fondamentali per elaborare il **Piano di Azioni Positive** e il **Gender Equality Plan**, due documenti richiesti rispettivamente dalla normativa italiana ed europea per dare coerenza e strategicità alle politiche di genere (cap. 4).

Consapevolezza diffusa e approccio partecipativo; valorizzazione della ricerca, dei soggetti attivi e delle esperienze; realizzazione di una strategia sulla parità di genere che sposti sensibilmente in avanti l'asticella nella nostra organizzazione. Sono questi gli elementi imprescindibili per sostenere il cambiamento nel nostro Ateneo e, al tempo stesso, mostrare all'intera società che questo cambiamento è possibile. Basta volerlo.

Presidente del Comitato Unico di Garanzia

Prof. Roberto Cornelli

REDAZIONE DEL DOCUMENTO E RINGRAZIAMENTI

I contenuti, l'elaborazione e la redazione del presente documento sono a cura del **Comitato Scientifico per il Bilancio di Genere 2021** composto dalla Coordinatrice del *Gruppo di Lavoro sul Genere (GdLG)*, **Silvia Penati**; dalla *Responsabile Scientifica del Gruppo di Lavoro di Analisi dei Dati*, **Patrizia Farina**; dalla *Direttrice del Centro Interdipartimentale Studi di Genere ABCD*, **Elisabetta Ruspini** e dal *Presidente del Comitato Unico di Garanzia (CUG)*, **Roberto Cornelli**.

Il **Capitolo 1** è stato redatto da **Cristina Quartararo** (*Comitato Unico di Garanzia - CUG e Centro Interdipartimentale per gli Studi di Genere - ABCD*), **Antonella Asti** e **Roberto Cornelli** (*Comitato Unico di Garanzia - CUG*).

Alla stesura del terzo e quarto paragrafo hanno contribuito le Direttrici dei Centri di Ateneo e molteplici soggetti, attivi a vario titolo nella promozione e diffusione delle tematiche di Genere.

Si riportano di seguito i nomi in ordine alfabetico:

Marina Calloni (Delegata del MUR su tematiche relative alla prevenzione e al contrasto della violenza e alle discriminazioni di genere e Consulente della "Commissione parlamentare di inchiesta sul femminicidio, nonché su ogni forma di violenza di genere" - Senato della Repubblica), **Carmen Leccardi** (Responsabile Scientifica del Corso Genere Politica Istituzioni e componente de Comitato Scientifico del *Centro Interuniversitario "Culture di Genere"*); **Sveva Magaraggia** componente del *Gruppo di Lavoro sul Genere (GdLG)*; **Lucia Visconti Parisio** (Delegata della Rettore per lo Sport universitario); **Claudia Pecorella** (Rappresentante il Dipartimento di Giurisprudenza nel ABCD - Centro Interdipartimentale per gli Studi di Genere e nel Gruppo di Lavoro sulle questioni di genere, di nomina Rettorale, presso l'Università degli Studi di Milano-Bicocca); **Emilia Emanuela Rinaldi** (Dipartimento di Scienze Economico-Aziendali e Diritto per l'Economia).

Il nucleo centrale del documento - che consta delle analisi statistiche dei dati condotte sulle tre popolazioni di Ateneo - è contenuto nel **Capitolo 2**, frutto del lavoro congiunto del **Gruppo di Lavoro di Analisi dei Dati** coordinato da **Patrizia Farina**. Pur condividendo l'intero capitolo, **Patrizia Farina** ha redatto il paragrafo relativo al personale tecnico e amministrativo, **Francesca Greselin** quello del personale docente e ricercatore e **Laura Pagani** si è occupata della componente studentesca.

Il **Capitolo 3**, con la premessa di **Elisabetta Ruspini**, raccoglie i quattro contributi di approfondimento selezionati dal Comitato Scientifico per il Bilancio di Genere 2021. Il primo contributo redatto da **Chiara Sparascio**, **Roberta Rosa Valtorta** e **Chiara Volpato**; il secondo redatto da **Matteo Colleoni**, **Greta Scolari**, **Sarah Taranto**, **Massimiliano Rossetti** Centro BASE (Bicocca Ambiente Società Economia); il terzo di **Cristina Quartararo** e il quarto di **Giuseppina Dell' Aversana**, **Emanuela Bricolo**, **Massimo Miglioretti**, **Patrizia Steca**.

Nel **Capitolo 4**, vede una prima sezione relativa al Piano di Azioni Positive 2019-2022 (PAP) dell'Ateneo redatta da **Antonella Asti** e una seconda sezione elaborata da **Silvia Penati** ed **Elisabetta Ruspini** in cui si descrive sinteticamente il Piano di Uguaglianza di Genere (Gender Equality Plan - GEP), documento programmatico elaborato da parte del **Gruppo di Lavoro GEP TEAM**, coordinato da **Silvia Penati**.

Si ringraziano inoltre tutte le colleghe e i colleghi degli uffici dell'Università di Milano-Bicocca per la disponibilità nel fornire dati, per il supporto grafico e per la collaborazione nella fase promozionale. In particolare: **Maria Bramanti** (Capo Area, Area del Personale); **Rossella Vanina Belgiorno** (Capo Settore - Area della Formazione e dei Servizi agli Studenti Settore Sociologia e Giurisprudenza); **Gabriella Bernocco** (Capo Ufficio Gestione Personale Tecnico-Amministrativo); **Guendalina Cellegato** (Ufficio Gestione Bilancio), **Stefano Cui** (Capo Settore Personale Tecnico-Amministrativo); **Veronica D'Uva** (Settore Stampa e Rapporti con i Media); **Domenico Di Nobile** (Settore Orientamento, Comunicazione, Eventi); **Armando Di Troia** (Capo Settore Welfare e Rapporti con il SSN); **Rosalba Fierro** (Capo Settore Programmazione e Controllo); **Federica Giorgone** (Ufficio Offerta Formativa - Settore Sociologia e Giurisprudenza); **Silvia Lista** (Capo Settore Personale Docente e Ricercatore); **Roberto Manera** (Capo Ufficio Welfare); **Stefania Milani** (Capo-Settore Orientamento, Comunicazione, Eventi); **Alessandra Scarazzato** (Settore Orientamento, Comunicazione, Eventi); **Silvia Toscani** (Capo Settore Bilancio).

Introduzione

Conoscere e agire:
il piano d'Ateneo
per la parità di
genere

Il Bilancio di Genere (BdG – si userà questo acronimo nel resto del testo) costituisce uno strumento rilevante nel dare attuazione al principio del *gender mainstreaming* e può svolgere un ruolo significativo all'interno delle istituzioni accademiche.

Elaborato a distanza di tre anni dal primo, il presente documento, a cura del Comitato Scientifico per il BdG 2021, è alla sua seconda edizione.¹ Il BdG costituisce il punto di partenza chiave per avviare un processo ciclico. Facendo tesoro della precedente esperienza e delle Linee Guida CRUI² (Conferenza dei rettori delle Università Italiane), si propone di restituire una fotografia dell'esistente sullo stato di parità di genere presente all'interno dell'Università di Milano-Bicocca (UNIMIB). Da un lato dettaglia la composizione delle tre popolazioni accademiche (studentesca, il corpo docente e ricercatore e il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario) e della partecipazione di donne e uomini alle cariche degli organi gestionali di Ateneo; dall'altro restituisce una lettura dei dati e un aggiornamento delle azioni positive situandone il censimento e la descrizione all'interno dello specifico quadro normativo, economico, socio-culturale e istituzionale che caratterizza l'Università UNIMIB.

I dati e le informazioni che mette a disposizione offrono il quadro di riferimento da cui l'Università di Milano-Bicocca (UNIMIB) ha tratto la sua conoscenza per l'elaborazione della proposta strategica del prossimo triennio nel perseguire e concretizzare la parità di genere: il GEP 2021-2024 (Piano di Uguaglianza di Genere - Gender Equality Plan – GEP).³ Il documento programmatico sopraccitato è stato approvato dal Senato Accademico nel mese di febbraio 2022 e costituisce il piano attuativo che l'Ateneo UNIMIB si impegna a implementare nel prossimo triennio.

La parità di genere è un traguardo verso cui far convergere gli sforzi comuni in direzione di una società che possa favorire benessere e sviluppo in maniera sostenibile, equa e inclusiva.

L'Agenda 2030-ONU⁴ la identifica tra gli obiettivi prioritari a livello globale, per uno sviluppo sostenibile e intergenerazionale a favore delle Persone, della Pace, del Pianeta, della Prosperità e delle Partnership (5P), e la distingue come goal trasversale a tutti i diciassette *Millennium Development Goals*.

L'Unione Europea (UE), oltre ad averne promosso un "Coinvolgimento strategico" per il triennio 2016-2019, la riconosce come condizione necessaria nella Strategia 2020-2025⁵ così come per il raggiungimento degli obiettivi di crescita, occupazione e coesione sociale.

La consapevolezza dell'importanza del suo conseguimento si avvia a partire dalla Conferenza Mondiale sulle Donne di Pechino del 1995, confluendo in un "doppio approccio" che vede sia una prospettiva di genere integrata all'interno di tutte le politiche (*gender mainstreaming*) sia l'attuazione di specifiche misure volte a prevenire e/o porre rimedio alle disuguaglianze di genere.

A livello nazionale la "Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026"⁶ afferma che l'equità di genere è «*uno straordinario motore di crescita*» (2021: p. 2) e identifica il BdG come strumento a supporto delle pari opportunità, annoverato tra le misure di natura trasversale - insieme alla promozione del *gender mainstreaming* - «*per l'integrazione della prospettiva di genere in tutti gli ambiti della vita sociale, economica e politica*» (2021: p. 18).

L'Università, istituzione, organizzazione e agenzia culturale e sociale, costituisce un luogo d'eccellenza, materiale e immateriale, per la realizzazione della parità di genere.

.....

1. Segue la prima redazione del BdG Bicocca 2018 – consultabile sul sito di Ateneo - UNIMIB.

2. Si faccia riferimento a Vademecum CRUI per l'elaborazione del BdG negli Atenei Italiani – consultabile al link: <https://www.cruai.it/bilancio-di-genere.html>

3. Si faccia riferimento a Vademecum CRUI per l'elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei Italiani – consultabile al link: <https://www.cruai.it/archivio-notizie/vademecum-per-l%E2%80%99elaborazione-del-gender-equality-plan-negli-atenei-italiani.html>. Si faccia riferimento anche al sito EIGE al link: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/what-gender-equality-plan-gep>

4. Si faccia riferimento al programma trasformativo sottoscritto a livello mondiale nel 2015, Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile - consultabile al link: <https://unric.org/it/agenda-2030/>.

5. Si faccia riferimento al documento: comunicazione della commissione al parlamento europeo, al consiglio, al comitato economico e sociale europeo e al comitato delle regioni. Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025 - consultabile al link: <https://op.europa.eu/it/publication-detail/-/publication/4ed128c0-5ec5-11ea-b735-01aa75ed71a1>

6. Si faccia riferimento al documento: Strategia nazionale per la parità di genere 2021-26 - consultabile al link: <https://www.statoregioni.it/media/3896/p-3-cu-atto-rep-n-89.pdf>

In ambito accademico, dell'alta formazione e della ricerca scientifica, sono stati promossi nell'ultimo ventennio numerosi progetti europei il cui specifico merito è stato quello di rendere manifesta la necessità di gestire in maniera sistemica e multidimensionale le disuguaglianze di genere. Questa consapevolezza emerge nel documento: *“Analisi e Proposte sulla questione di Genere nel mondo universitario italiano”* elaborata dal Consiglio Universitario Nazionale (CUN) il 17 dicembre 2020 che - nelle conclusioni - afferma:

«Riteniamo che l'Università debba: a) adottare strategie per accelerare il processo di parità di genere al suo interno; e b) svolgere il suo ruolo di presidio culturale, promuovendo politiche innovative per risolvere la disparità di genere nella società» (CUN, 2020: p. 3).

Tale affermazione, da noi pienamente condivisa, ben motiva l'elaborazione del presente documento, collegandone la ragion d'essere alle politiche attive che caratterizzano l'Ateneo di Milano-Bicocca (UNIMIB).

L'impegno dell'Università di Milano-Bicocca (UNIMIB) nella costruzione di un ambiente universitario più equo, inclusivo e sostenibile persegue, nel raggiungimento dell'obiettivo della parità di genere, l'adozione di strategie che ne accelerino il processo. La redazione del presente BdG si colloca all'interno di queste.

Si illustrano di seguito i contenuti e la struttura del documento.

Il Capitolo 1 si focalizza sul contesto dell'Università di Milano-Bicocca (UNIMIB) e sul ruolo giocato dal processo del BdG, sia come strumento sia come ciclo all'interno di un più ampio disegno programmatico delle politiche di Ateneo. Si descrive brevemente cos'è: storia, finalità e fasi, tracciandone i processi in ambito accademico e indicando gli attori che hanno portato all'avvio del Ciclo del BdG 2021. Segue una sezione che propone un sintetico quadro normativo relativo alle questioni di genere in Ateneo. Una quarta sezione è poi dedicata agli organismi e ai soggetti attivi all'interno dell'Ateneo per le pari opportunità e a tutela dell'uguaglianza di genere e per il contrasto alle discriminazioni. Si presentano infine le attività Didattiche e i più significativi eventi di Terza Missione inerenti la parità di genere nell'Ateneo di Milano-Bicocca (UNIMIB), suddividendoli in quattro macro-aree.

Il Capitolo 2 contiene l'analisi di contesto che, basandosi sulle Linee Guida CRUI 2019,⁷ restituisce la fotografia della distribuzione di genere delle tre popolazioni presenti all'interno dell'Ateneo: la popolazione studentesca, il personale docente e ricercatore, il personale tecnico-amministrativo. Un paragrafo è dedicato agli incarichi istituzionali e di governo.

Il BdG 2021 approfondisce nel Capitolo 3 alcune tematiche considerate strategiche nel dare attuazione al principio del *gender mainstreaming* nell'Università di Milano-Bicocca (UNIMIB) e per l'elaborazione delle azioni positive all'interno del Piano di Uguaglianza di Genere (Gender Equality Plan – GEP⁸). Il Comitato Scientifico per il BdG 2021, ha ritenuto rilevanti gli ambiti di approfondimento di seguito elencati: le molestie di strada; la mobilità; il lavoro da remoto in emergenza Covid-19 e il rischio stress lavoro correlato.

Il Capitolo 4 chiude il presente documento. Al suo interno si inseriscono le proposte realizzate e quelle future, volte alla parità di genere e all'inclusione in Ateneo. Dopo una fotografia dello stato di attuazione relativo al Piano di Azioni Positive 2019-2022 (PAP) dell'Ateneo, una seconda sezione si focalizza sul documento programmatico, il Piano di Uguaglianza di Genere (Gender Equality Plan – GEP), elaborato da parte del gruppo di lavoro GEP TEAM, coordinato da Silvia Penati. Nello spiegare come questo documento sia direttamente connesso al BdG 2021 e al PAP 2019-2022 si riporta una prima sintetica descrizione delle principali linee di indirizzo.

Concludiamo questa breve introduzione ricordando la stretta connessione tra linguaggio, comunicazione e costruzione sociale del genere. Il linguaggio costruisce e veicola universi di significato e, con essi, discriminazioni e stereotipi. La prospettiva con cui è stato definito in questo testo il genere vuole invece essere inclusiva e non discriminante. Il presente BdG è redatto seguendo le Linee Guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo del MIUR 2018.⁹ In questa sede il genere grammaticale maschile e femminile è usato in quanto ritenuto funzionale alla comprensione e fruizione del testo. Tale dualità binaria tuttavia non intende ridurre la complessità delle identità di genere.

7. Si faccia riferimento a Vademecum CRUI per l'elaborazione del BdG negli Atenei Italiani – consultabile al link: <https://www.cru.it/bilancio-di-genere.html>.

8. Si faccia riferimento a GEP di Ateneo – consultabile sul sito di Ateneo - UNIMIB

9. Si faccia riferimento a Linee_Guida_per_l'uso_del_genere_nel_linguaggio_amministrativo_del_MIUR_2018 – consultabile al link: <https://www.miur.gov.it/-/linee-guida-per-l-uso-del-genere-nel-linguaggio-amministrativo-del-miur>

Conoscere e riconoscere le disuguaglianze di genere

1.1 IL CICLO DEL BILANCIO DI GENERE NELL'UNIVERSITÀ DI MILANO-BICOCCA

“

Per affrontare la (ri)produzione strutturale delle disuguaglianze negli organismi di ricerca e negli istituti d'istruzione superiore, è fondamentale individuare e agire sui meccanismi che occorre modificare

(GEAR EIGE Toolkit, 2016: p. 4¹)

”

Il Bilancio di Genere (BdG) costituisce il primo passo in questa direzione in quanto, dal punto di vista empirico, produce dati e statistiche disaggregate per genere che permettono di identificare i meccanismi presenti negli ambienti e nelle organizzazioni accademiche legati a disparità tra donne e uomini.

Come esplicitato nelle Linee Guida per il BdG negli Atenei italiani 2019, pur non essendoci una norma diretta che imponga l'adozione del BdG, la sua obbligatorietà nelle PA (Pubbliche Amministrazioni) si può dedurre da una serie di normative.² Guardando al contesto italiano, la sua iniziale limitata adozione è dovuta in parte alla mancanza di un modello di riferimento. In anni più recenti, negli ambienti universitari, sia la Conferenza dei rettori delle Università Italiane (CRUI)³ sia la Conferenza Nazionale degli Organismi per le Pari Opportunità (CNOPUI)⁴ si sono attivate per sensibilizzare il mondo accademico rispetto alla “cultura del bilancio di genere”. Questa sensibilità ha avuto modo di svilupparsi grazie al moltiplicarsi di esperienze⁵ e alle linee guida redatte a livello europeo. Il gruppo di coordinamento della CRUI (Conferenza dei rettori delle Università Italiane) - a cui l'allora Rettore dell'Università di Milano-Bicocca Cristina Messa, attuale Ministro dell'Università e della Ricerca dal 2021, ha preso parte - ne ha promosso lo sviluppo.

Questo percorso ha avuto il proposito di incrementare la consapevolezza rispetto all'importanza dell'applicazione del BdG e l'esito di elaborare e fornire alle istituzioni universitarie delle linee guida che fossero accessibili, condivisibili e comparabili, a livello nazionale e internazionale.

1. Si faccia riferimento a Chapter “Structural change in the research area” in 23 EU languages. La versione in lingua italiana: Cambiamento Strutturale nel Settore della Ricerca - consultabile al link: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>

2. Per dettagli si vedano le Linee Guida CRUI (2019: p.12).

3. Gruppo CRUI per la pubblicazione delle Linee Guida coordinato da Antonella Liccardo con il contributo di S. Borelli, C. Canali, M. D'Onghia, M. Damiani, C. Di Letizia, M. Gianecchini, C. Oppi, N. Pisanti, A. Rosselli, B. Siboni e P.Tomio.

4. Nel 2014 la Conferenza Nazionale diede avvio ad un progetto per la redazione di Linee Guida per il BdG delle Università, costituendo successivamente un gruppo di lavoro così composto: T. Addabbo, L. Pulejo, P. Tomasin, P. Tomio

5. Tra gli altri menzioniamo il progetto Europeo Horizon LeTSGEPs UNIMORE; il Progetto GARCIA (Università di Trento) del 2015 e il Progetto GENOVATE (Università di Napoli Federico II) del 2016-2019, GEAR; PLOTINA.

1.1.1 Il processo ciclico del Bilancio di Genere

Il presente documento riprende le sopracitate Linee Guida per la stesura del BdG pubblicate nel 2019 seguendone le indicazioni. Si fa un'analisi di contesto gender-sensitive fotografando lo stato di parità di genere all'interno dell'organizzazione universitaria di Milano-Bicocca (UNIMIB) sulle tre componenti e le cariche istituzionali, seguono quattro approfondimenti: molestie di strada; mobilità; smart working; stress lavoro correlato.

L'analisi di contesto rappresenta non solo un punto di partenza significativo per fotografare e monitorare le ineguaglianze presenti ma anche l'avvio di un processo ciclico per poter garantire in maniera sistemica e trasparente una più efficace e consapevole implementazione di politiche che siano sostenibili, eque e inclusive. All'analisi di contesto relativa alle tre popolazioni (che nel presente documento costituisce il nucleo centrale di analisi) si affiancano quattro approfondimenti, l'analisi delle azioni per la parità relative al triennio 2019-2021 e l'analisi delle risorse economico-finanziarie investite da parte dell'Ateneo. I passaggi sopraesposti, fondamentali per la redazione del BdG, sono illustrati nella Figura 1 e consentono di avviare il ciclo del BdG. Il BdG non costituisce un risultato di per sé. I divari e le problematiche legate alle differenze di genere che vengono individuati attraverso questa analisi permettono di formulare obiettivi finalizzati a combattere le disuguaglianze di genere e a definire indicatori idonei per misurare e monitorare le evoluzioni nel tempo. Le verifiche dei progressi compiuti a scadenze temporali regolari sulla base di indicatori trasparenti e condivisi sono necessari per avviare nuovi cicli di programmazione e di definizione del bilancio. Il ciclo del BdG, affinché sia completo, prevede infatti una fase di riclassificazione delle voci di bilancio alla luce del loro impatto sul genere e una di riallocazione delle risorse e ridefinizione dei piani di azione volti a rimuovere gli ostacoli alle pari opportunità.

Fig. 1 (cap.1) - Fasi BdG



Lo strumento del BdG 2021 consente di individuare gli elementi significativi per la futura programmazione in una prospettiva di lungo periodo, avviando un ciclo processuale e ricorsivo. Grazie alle analisi di contesto e delle azioni positive si rilevano criticità e gap di genere per l'elaborazione mirata e consapevole di specifiche azioni positive. La loro attuazione si concretizza nella redazione di strumenti programmatici specifici (GEP e PAP). Perché il ciclo possa essere efficace sono necessari sia un continuo monitoraggio sia un processo di verifica e valutazione.

Il BdG costituisce sia uno strumento di monitoraggio sia uno strumento volto alla (ri)valutazione ciclica (ex-ante, in itinere ed ex-post) relativa agli effetti - diretti e indiretti - che le politiche di Ateneo possono avere sulle relazioni di genere nel contesto di Milano-Bicocca. Affinché il BdG possa agire come strumento trasformativo è indispensabile creare i presupposti per una parte economica che leghi il ciclo del BdG al bilancio dell'Ateneo con la sintonizzazione della redazione del BdG rispetto a tutti gli altri documenti strategici (Linee Guida CRUI 2019: p. 64). La sua funzione rispetto al raggiungimento delle pari opportunità è intrinsecamente collegata al Piano di Azioni Positive (PAP), al Gender Equality Plan (GEP) e ai documenti strategici di Ateneo. Verso questo ciclo, peraltro incentivato dalla governance e suggerito anche dal Vademecum per l'elaborazione di Gender Equality Plan negli Atenei italiani (2021), si muove il lavoro sinergico e coordinato avviato dal Comitato Scientifico per il BdG 2021 direttamente interrelato al lavoro del GEP TEAM, impegnato nella concreta proposta di azioni positive e politiche inclusive dell'Università di Milano-Bicocca (UNIMIB). Attraverso approfondimenti specifici rilevati dall'analisi dei dati raccolti e dalle priorità ritenute rilevanti, il ciclo riorienta il nuovo Piano Triennale di Azioni Positive e definisce le azioni GEP in un processo circolare di monitoraggio e valutazione (Ciclo dei BdG) volto, a lungo termine, alla (ri)programmazione e al controllo dell'impatto delle azioni, sistematico, in sinergia con tutti gli strumenti strategici di Ateneo (la proposta delle azioni GEP è stata approvata nel mese di febbraio 2022). Si faccia riferimento al Capitolo 4 del presente documento per approfondimenti. La Figura 2 illustra il ciclo del BdG appena descritto.

Fig. 2 (cap.1) - Fasi BdG



1.1.2 Finalità

Il presente documento, declinato nel contesto dell'Università di Milano-Bicocca (UNIMIB), si pone due ordini di finalità che abbiamo ritenuto utile distinguere: i. finalità generali e ii. finalità trasversali.

Finalità generali

Restituire una **fotografia sincronica** relativa:

- ▶ a un'analisi di contesto che illustri lo stato di parità di genere all'interno dell'organizzazione universitaria attraverso la lettura di dati statistici per le **tre popolazioni di Ateneo e le cariche di governo e istituzionali** (si veda Capitolo 2);
- ▶ all'inquadramento **normativo, alla presenza degli organi e dei soggetti attivi in tema di parità di genere** presenti in Ateneo e alla mappatura delle più significative **attività accademiche (didattiche, formative e di Terza Missione)** presenti in Ateneo sulle tematiche di genere (si veda Capitolo 1);
- ▶ all'**approfondimento di alcune aree** da mettere a tema in quanto identificate come strategiche/critiche dal Comitato Scientifico per il BdG 2021. Nello specifico sono state approfondite con un approccio sensibile al genere le seguenti tematiche: Violenza e Molestie di strada - Mobilità e Sostenibilità - Lavoro Agile - Stress lavoro-correlato e Welfare (si veda Capitolo 3);
- ▶ al **censimento** e alla **valutazione** in itinere **del Piano di Azioni Positive (PAP) 2019-22** che possa essere messa **in diretto dialogo con il BdG 2021 e con le azioni future**, previste all'interno **del Gender Equality Plan (GEP)** (si veda Capitolo 4).

Finalità trasversali

Al fine di sensibilizzare il mondo accademico rispetto alla "cultura del BdG" sono state individuate due principali finalità: quella comunicativa e quella partecipativa. Le indicazioni delle Linee Guida per il BdG negli Atenei Italiani CRUI (2019: pp.15-17) ne riportano il perseguimento:

- ▶ **comunicativa**: informare la comunità e le sue differenti componenti con l'obiettivo di condividere il progetto e darne visibilità con efficace e differenziata comunicazione;⁶
- ▶ **partecipativa**: creare coinvolgimento e partecipazione nei confronti del progetto con consapevolezza da parte dei soggetti coinvolti nella raccolta dati e nell'utilizzo dei risultati, collegando l'analisi di contesto al ciclo del BdG (e GEP).

6. Si sono individuati i seguenti gruppi target/destinatari: 1. governance e alte cariche istituzionali; 2. risorse con ruoli e competenze specifiche legate al BdG; 3. tre comunità di Ateneo: Componente studentesca – Corpo Docente e ricercatore - Personale TAB

Sebbene il cambiamento sia molto lento, il processo in direzione del conseguimento delle pari opportunità pone le sue fondamenta su un'esperienza ormai ventennale. L'Ateneo di Milano-Bicocca (UNIMIB) ha sviluppato un progresso substrato culturale sensibile alle questioni di genere sin dalla sua fondazione.

I sotto-paragrafi che seguono illustreranno il percorso e l'esperienza specifica che ha portato all'avvio del ciclo del BdG dell'Università di Milano-Bicocca 2021 delineando attori e fasi: come siamo giunti al contesto che il presente BdG si pone l'obiettivo di restituire alla comunità. Siamo convinti e convinte che il processo di costruzione in direzione del comune traguardo verso le pari opportunità costituisca un importante elemento riflessivo per gli sviluppi che seguiranno.

1.1.3 La storia: da dove siamo partiti e dove stiamo andando

Nell'Ateneo di Milano-Bicocca il riconoscimento formale delle pari opportunità ha inizio nel 2003 con la costituzione del Comitato per le Pari Opportunità (CPO) che ha esercitato soprattutto un ruolo culturale favorendo la valorizzazione delle tematiche di parità di genere in ambito accademico, nonché la loro diffusione nella società civile attraverso la creazione di spazi pubblici di discussione. Il Comitato viene costituito nel rispetto delle quote di genere (due terzi donne e un terzo uomini), per sottolineare l'importanza di riequilibrare all'interno di un ambiente accademico, la partecipazione di donne e uomini ai processi culturali e decisionali riguardanti la vita lavorativa e sociale dell'Ateneo. Al suo interno si avvia un Osservatorio di Genere al quale hanno partecipato docenti impegnate nel settore dei *Women's and Gender Studies*. L'Osservatorio ha contribuito ad identificare criticità e linee programmatiche pianificando le proprie attività in riferimento a tre macro obiettivi:

- ▶ prevenire e contrastare forme di disagio e discriminazione, anche attraverso la collaborazione con la Consigliera di Fiducia;
- ▶ promuovere un'organizzazione del lavoro orientata alle pari opportunità, in riferimento soprattutto alla conciliazione dei tempi di vita;
- ▶ sensibilizzare alla cultura di genere e di pari opportunità.

Il CPO è poi confluito nel CUG e la seguente tabella riporta i più significativi aspetti di differenziazione ai fini di comprendere il processo evolutivo che ha segnato il passaggio istituzionale.

Tab. 1 (cap. 1) – Principali differenze tra CUG e CPO

Aspetti di differenziazione	CUG	CPO
Costituzione	Organismo di fonte legislativa	Non è previsto alcun obbligo legislativo
Composizione	Composizione paritetica (amministrazione e sindacati)	Rappresentanti dell'amministrazione
Competenze	Pari opportunità, studi di genere, discriminazioni, benessere	Pari opportunità, studi di genere, discriminazioni
Funzioni	Consultive, propositive e di verifica	Propositive
Strategie	Azioni integrate di sistema	Azioni condivise con altri soggetti

L'impegno sul fronte delle pari opportunità e della promozione degli Studi di Genere costituisce e ha costituito un fertile terreno di sperimentazione. All'interno del DSRS-Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale sono nati i Centri di ricerca sulle tematiche di genere di Ateneo, (si veda il paragrafo 1.3): ABCD-Centro Interdipartimentale per gli Studi di Genere, ADV-Against Domestic Violence, Centro di Ricerca Interuniversitario Culture di Genere. La stessa redazione del primo BdG di Ateneo 2018, l'embrionale esperienza che analizza il contesto relativo all'anno 2017, può esser inquadrata come pionieristica nel panorama accademico nazionale. La sua elaborazione ha costituito un primo mattone per avviare un percorso di consapevolezza in un momento in cui non ancora si poteva contare sul supporto delle indicazioni sistematiche e organiche fornite dalle Linee Guida CRUI 2019.

Guardando ai dati del BdG 2018 la realtà accademica di Milano-Bicocca si distingue per un'attenzione sin dalla sua origine alle tematiche di genere. Inoltre, se confrontata con il trend nazionale, l'alta presenza femminile costituisce un esempio virtuoso per quanto concerne le posizioni apicali e i ruoli di elevata responsabilità. Si registrano, tuttavia, criticità ed elementi di disparità di genere, che peraltro si allineano

ai dati nazionali ed europei. Si richiama in particolare una tendenza emersa nel BdG 2018 e immutata nel tempo:⁷ una elevata “segregazione formativa”, non solo tra Dipartimenti, ma anche al loro interno. Questa consapevolezza ha fatto sì che, nel triennio oggetto del presente BdG, fossero potenziate attività di sensibilizzazione focalizzate all’orientamento e al contrasto alla segregazione formativa, soprattutto in discipline STEM. Dotarsi del BdG può costituire un potente strumento per far fronte alle disuguaglianze di genere, formali e sostanziali. Il processo del BdG qui illustrato, tiene traccia dell’analisi di contesto del primo BdG di Ateneo 2018 e delle Linee Guida CRUI 2019 così come dell’expertise dei e delle docenti impegnate sul fronte delle pari opportunità.

La redazione del presente BdG di Ateneo 2021 ha consentito di co-costruire l’esperienza comune in direzione di un’Università sostenibile, equa e inclusiva.

1.1.4 Un processo partecipato: attori e fasi

Il BdG 2021 è frutto di un processo condiviso e partecipato, coordinato e supportato dalla governance dell’Università di Milano-Bicocca. L’iter di definizione dei suoi contenuti e la sua elaborazione hanno avuto inizio nel gennaio 2021 grazie alla costituzione di un Comitato Scientifico per il BdG 2021. Questo ha potuto contare sul supporto della Rettrice, Giovanna Iannantuoni, e sul coinvolgimento del Direttore Generale, Cristiano Nicoletti.

Il Comitato Scientifico per il BdG 2021 – in accordo con i vertici istituzionali - ha definito la proposta, le linee di indirizzo, la progettazione e le tempistiche. È stato quindi formalizzato il progetto individuando i contenuti, i ruoli, i e le referenti da coinvolgere. La stesura di un piano di lavoro condiviso ha consentito la supervisione e il coordinamento complessivo del progetto e dei gruppi di lavoro che si sono costituiti.

I gruppi hanno operato in parallelo: uno specifico gruppo di Analisi Dati coordinato da Patrizia Farina che si è occupato degli aspetti più operativi legati all’analisi di contesto sulle tre popolazioni e gli organi di governo; un secondo gruppo coordinato da Silvia Penati focalizzato sul PAP e sull’elaborazione delle Azioni GEP; un terzo gruppo coordinato da Elisabetta Ruspini relativo agli approfondimenti su ciascun tema selezionato. Sono stati dedicati momenti di reciproco scambio e condivisione interna dei primi risultati, per comunicare lo stato di avanzamento dei lavori, promuovere azioni partecipate e condividere risultati parziali (settembre-dicembre 2021). Un workshop di presentazione del BdG 2021 è stato l’evento conclusivo del ciclo di eventi predisposti dal piano di comunicazione interna per informare, coinvolgere e rendere partecipi le diverse anime della comunità accademica di Milano-Bicocca. A cura del CUG e del suo presidente, Roberto Cornelli, la supervisione e il coordinamento dell’intero processo.

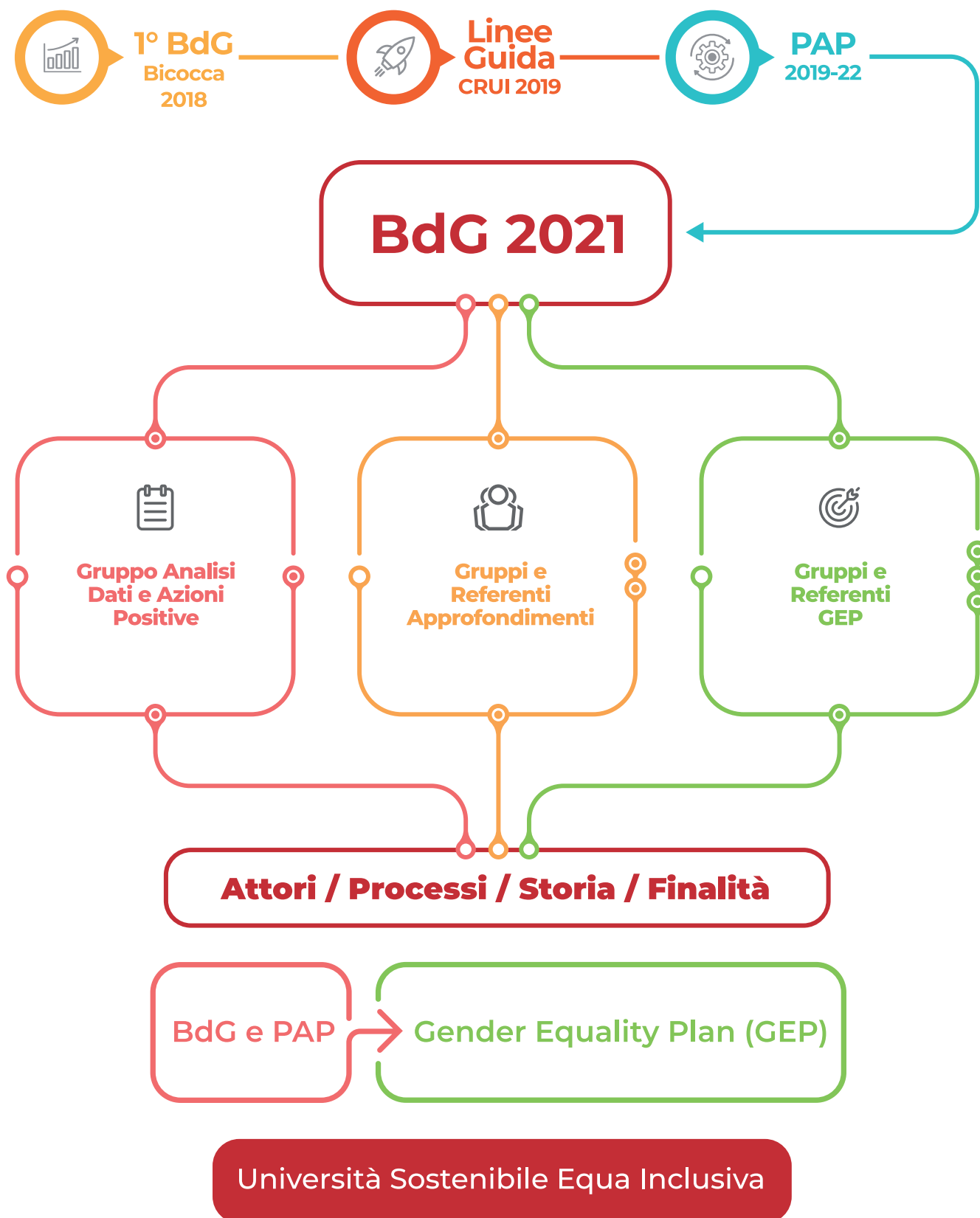
Fig. 3 (cap. 1) - Attività di DEFINIZIONE e IMPLEMENTAZIONE progetto BdG



7. Questa situazione è rimasta pressoché immutata nel corso degli ultimi 20 anni (tendenza rilevabile grazie alla disponibilità di dati longitudinali relativi agli anni 2002, 2008, 2012, 2017, 2019)

Quanto finora esposto è sintetizzato nella Figura 4 di seguito riportata.

Fig. 4 (cap. 1) - Attori processi storia e finalità



1.2 NORMATIVA DI ATENEO. TUTELA E PROMOZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE

L'adozione del BdG si inserisce tra le iniziative adottabili in un'ottica sistemica che integri la prospettiva di genere in tutte le politiche dell'Ateneo per realizzare l'uguaglianza di genere sia formale sia sostanziale.

In materia di non discriminazione e promozione della parità di genere la propria visione si fonda su un insieme di principi stabiliti da fonti internazionali e nazionali e richiama il Trattato di Amsterdam⁸ che traccia le basi e gli obiettivi della politica europea e nazionale in direzione della parità tra uomini e donne.

Si riportano di seguito le principali fonti normative di riferimento dell'Università di Milano-Bicocca (UNIMIB) per l'applicazione del principio di tutela e promozione della parità di genere e per la definizione delle relative politiche e azioni di pari opportunità.

Lo Statuto⁹

Art. 1 Principi generali

2. Fine dell'Università è concorrere allo sviluppo della società attraverso la promozione culturale e civile della persona e l'elaborazione di una cultura fondata sui valori universali dei diritti umani, della pace, della solidarietà internazionale e della salvaguardia dell'ambiente. Persegue tale fine attraverso l'attività di ricerca scientifica, il trasferimento e la valorizzazione dei risultati della ricerca e attraverso l'istruzione superiore. Alla realizzazione di questo fine partecipano a pieno titolo, nell'ambito delle rispettive competenze, funzioni e responsabilità, docenti, studenti e personale tecnico-amministrativo.

4. L'Università opera ispirandosi a principi di responsabilità, promuovendo e valorizzando il merito, per favorire lo sviluppo di un sapere critico, aperto allo scambio di informazioni e all'interazione con altre culture. In conformità ai principi costituzionali, afferma il proprio carattere pluralistico e laico e la propria indipendenza da ogni condizionamento e discriminazione di carattere etnico, ideologico, religioso, politico, economico, di genere e di orientamento sessuale; assicura inoltre pari opportunità sotto ogni profilo.

Art. 3 Codice etico

L'Università adotta un Codice finalizzato a determinare i valori fondamentali della comunità universitaria, a promuovere il riconoscimento e il rispetto dei diritti individuali, l'accettazione di doveri e responsabilità nei confronti dell'istituzione di appartenenza, a stabilire le regole di condotta nell'ambito della comunità. Le regole sono volte a promuovere principi e valori fondamentali, a evitare ogni forma di discriminazione e di abuso, a regolare i casi di conflitto di interessi e di proprietà intellettuale.

Art. 21 Comitato Unico di Garanzia

L'Università istituisce il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, allo scopo di favorire e dare concreta attuazione ai principi di uguaglianza e di parità per tutti coloro che lavorano e studiano nell'Università.

Il Comitato esercita compiti di tutela e promozione della dignità della persona nel contesto lavorativo e di garanzia e miglioramento della qualità delle condizioni di lavoro. A tal fine promuove le pari opportunità mediante misure volte a prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione o di violenza morale o psichica per i lavoratori, in particolare quelle connesse al genere, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla religione, alle convinzioni personali e politiche, alle condizioni di disabilità, all'età.

Il Comitato suggerisce le opportune iniziative per la rimozione di tali fattori discriminanti, promuovendo attività di informazione e formazione finalizzate a costruire, all'interno dell'Università, un clima culturale garante dei principi e dei valori delle pari opportunità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro, migliorando l'efficienza delle prestazioni favorendo il rispetto dei principi di pari opportunità e di benessere organizzativo.

8. Adottato dal Consiglio Europeo nel giugno 1997 ed entrato in vigore l'1 maggio 1999

9. Si faccia riferimento allo Statuto dell'Università degli Studi Milano-Bicocca – consultabile sul sito di Ateneo - UNIMIB

A tali fini il Comitato può presentare al Senato accademico e al Consiglio di Amministrazione documenti e proposte in materia. Le modalità di costituzione del Comitato devono tenere conto della specifica composizione del personale contrattualizzato e in regime di diritto pubblico e assicurare, nel complesso, la presenza paritaria di entrambi i generi. I componenti sono scelti tra soggetti con adeguata preparazione, esperienza e attitudine maturate anche in organismi analoghi e nominati con Decreto del Rettore.

Le norme di designazione dei componenti del Comitato, la durata del mandato, i compiti specifici e le procedure per il suo funzionamento sono definiti, ai sensi della normativa vigente, dal Regolamento generale d'Ateneo all'Art.14¹⁰. Se ne formalizza l'istituzione al Titolo III.

Il Codice per la tutela della dignità, il benessere delle persone e dell'organizzazione

Viene adottato dall'Ateneo nel 2016 al fine di garantire a tutti coloro che lavorano e studiano nell'Università un ambiente sereno in cui i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza, all'eguaglianza e al reciproco rispetto della libertà e dignità della persona. In particolare, la molestia sessuale, la molestia morale e il mobbing sono oggetto di intervento del Codice che, pertanto, regola l'attività della Consiglieria di Fiducia.

Il piano strategico 2020 - 2022

Il Piano Strategico 2020 - 2022 adottato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 30 gennaio 2020, su parere favorevole del Senato Accademico, esplicita missione, scenari, obiettivi e linee d'intervento dell'Ateneo per il biennio nell'ambito della didattica e dell'orientamento, della ricerca e della terza missione.

Al suo interno si fa riferimento al genere nei seguenti obiettivi riportati:

Obiettivo 1 - Consolidamento, evoluzione ed innovazione del sistema didattico integrato

d. Incoraggiare le politiche di genere: consolidamento, prosecuzione e ampliamento di politiche già in atto tese alla promozione di misure volte a superare stereotipi di genere nei percorsi formativi universitari attraverso iniziative di orientamento, di sensibilizzazione, di mentoring;

Obiettivo 3 - Didattica e politiche attive per la formazione dei giovani

b. Promuovere le politiche di genere: in collaborazione con gli organismi già presenti in Ateneo, sostenere la lotta agli stereotipi di genere e favorire il pieno inserimento a pari grado delle studentesse, sia nella didattica sia nella ricerca.

Piano di sostenibilità

Come dichiarato nel Piano Strategico 2020-2022 e nel Report di Sostenibilità di Ateneo, alla sua seconda edizione, l'Università di Milano-Bicocca, oggi, di fronte alla necessità di partecipare ai processi socio-politici, nell'indirizzare la propria comunità e la società di riferimento, coglie la sfida di farsi attore sociale che può imprimere una svolta verso nuovi equilibri sostenibili.

1.3 ORGANI E SOGGETTI ATTIVI IN TEMA DI PARITÀ DI GENERE E NON DISCRIMINAZIONE

Comitato Unico di Garanzia

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG), introdotto come organo garante delle pari opportunità, della promozione del benessere lavorativo e contro le discriminazioni, rientra fra gli organi consultivi e di controllo dell'Ateneo.

Il CUG contribuisce alla costruzione di politiche e azioni di pari opportunità ed attiva, facendone parte, una rete di "garanzia" contro ogni possibile forma di discriminazione, diretta o indiretta. All'interno di questo contesto il Comitato opera anche in collaborazione con la Consiglieria di Fiducia dell'Ateneo.

Come previsto dal suo Regolamento di funzionamento (emanato con Decreto rettorale nel gennaio 2016), il CUG ha promosso misure volte a favorire la conciliazione vita-lavoro, ha realizzato azioni formative e di sensibilizzazione su tematiche di genere, nonché interventi finalizzati sia al monitoraggio sulla situazione del personale (Direttiva n. 2/2019) sia alla riduzione del gender gap nelle sue molteplici implicazioni (carriera, retribuzioni, segregazione formativa ...). Il Comitato Unico di Garanzia ha sempre operato in modo trasversale alle aree di sua competenza. Per quanto concerne il primo Piano di Azioni Positive 2019/2022 promosso dal CUG e adottato dall'Ateneo si rinvia al capito 4.

Nel rispetto delle sue funzioni e competenze, il CUG intende potenziare la progettazione di azioni in una logica di "sistema" valorizzando la collaborazione tra differenti soggetti attorno a questioni considerate di particolare rilevanza per il benessere della comunità accademica e del territorio. Nello specifico, si sottolinea quindi l'importanza di fare rete sia all'interno di Milano-Bicocca sia all'esterno. In quest'ultimo caso, l'adesione del Comitato alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane rappresenta la volontà di mantenere vivo un costante confronto con i CUG di altri Atenei.

In riferimento al Regolamento Generale di Ateneo (Titolo III, art. 15), il CUG è composto da:

- cinque rappresentanti delle Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di comparto;
- cinque rappresentanti dell'amministrazione scelti fra il personale, di cui tre scelti fra il personale docente e due scelti fra il personale tecnico-amministrativo e i dirigenti;
- due rappresentanti degli studenti.

Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente. La parità di genere deve essere assicurata nel complesso dei componenti.

Il Comitato Unico di Garanzia sarà rinnovato nel maggio 2022. Di seguito l'ultima composizione:

Componenti effettivi

rappresentanti delle Organizzazioni sindacali : **Silvia Arena** - Cisl Federazione Università; **Valerio Bianchini** - FLC/CGIL
rappresentanti dell'amministrazione : **Roberto Cornelli** – Presidente; **Roberta Provasi**; **Chiara Volpato**; **Gabriella Bernocco**;
Rosalba Fierro
rappresentanti degli studenti : **Chiara Sparascio**; **Luca Motto**

Componenti supplenti

rappresentanti delle Organizzazioni sindacali : **Gionata Vanoni** - Cisl Federazione Università; **Anna Maria De Rosa** - FLC/CGIL
rappresentanti dell'amministrazione : **Roberta Dameno**; **Antonio Prunas**; **Elisabetta Ruspini**; **Giuseppina Dell'Abadia**; **Enzo Scudieri**
rappresentanti degli studenti : **Laura Nesossi**; **Lorenzo Rossi**

Segreteria

Antonella Asti

Dal 2020 le attività sono supportate dal lavoro di **Cristina Quartararo** (*Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale*), assegnista di Ricerca ABCD-CUG.

E-mail: comitatounicogaranzia@unimib.it

Sito web: <https://www.unimib.it/ateneo/organ/comitato-unico-garanzia>

Consigliera di Fiducia

La Consigliera di Fiducia - figura istituzionale prevista dal Codice per la tutela della dignità, il benessere delle persone e dell'organizzazione - fornisce consulenza gratuita alle persone oggetto di molestie sessuali, morali o di mobbing che lavorano e studiano a qualunque titolo presso l'Ateneo. Tale figura è in grado di assistere, nell'assoluta riservatezza, la vittima di molestia o mobbing, nonché di attivare, d'intesa con la persona interessata, le procedure informali e formali finalizzate ad affrontare il problema e a prevenirne il ripetersi. La Consigliera opera all'interno dello Sportello di ascolto dedicato alle materie di sua competenza.

Nonostante la difficile situazione legata all'emergenza sanitaria da COVID 19, il servizio della Consigliera si è svolto con regolarità anche attraverso l'utilizzo di una piattaforma informatica. I colloqui da remoto hanno di fatto garantito una migliore flessibilità nell'organizzazione dei ricevimenti, oltre a favorire la percezione da parte dell'utenza di una maggiore riservatezza. La Consigliera di Fiducia dell'Ateneo attualmente in carica è l'Avvocata **Anna Danesi**.

E-mail: consigliera.fiducia@unimib.it

ABCD - Centro di Ricerca Interdipartimentale per gli Studi di Genere

ABCD (Ateneo Bicocca Coordinamento Donne) prende forma alla fine degli anni Novanta come punto di incontro, confronto e discussione all'interno della neonata Università di Milano-Bicocca. L'esperienza di questo gruppo si sarebbe poi formalizzata nel 2008, quando ABCD è diventato un Centro Interdipartimentale per gli Studi di Genere.

Obiettivo principale del Centro ABCD è la produzione, valorizzazione e disseminazione degli studi di genere «con particolare attenzione alle analisi delle forme con cui differenze, disuguaglianze, dinamiche e relazioni di genere si esprimono attraverso le società e le culture. A questo scopo sostiene lo sviluppo di percorsi di ricerca teorico-empirica a carattere interdisciplinare, divulgandone i risultati e organizzando azioni di sensibilizzazione all'interno del mondo accademico e nella società civile» (art. 4 dello Statuto).

Nel perseguimento dei propri fini istituzionali, il Centro favorisce forme di sapere multidisciplinare, una prospettiva necessaria per comprendere la dimensione di genere del vivere sociale (valori, pratiche, relazioni, istituzioni). Le attività svolte da ABCD sono molteplici:

- ▶ collaborazioni scientifiche a livello locale, nazionale e internazionale;
- ▶ partecipazione a ricerche interdisciplinari che abbiano come oggetto specifico di riflessione le differenze intersezionali, approfondendo il tema delle differenze e disuguaglianze di genere nel loro intreccio con altre dimensioni (socio-economica, etnica, religiosa, generazionale, di orientamento sessuale, ecc.);
- ▶ sviluppo di attività educative e formative, rivolte a generazioni differenti, sul tema delle differenze e delle disuguaglianze di genere;
- ▶ organizzazione di convegni, incontri, seminari e altre iniziative volte a diffondere e valorizzare gli studi di genere;
- ▶ promozione di occasioni di incontro, confronto e interscambio tra mondo accademico, società civile ed enti pubblici e privati interessati ad approfondire particolari aspetti della ricerca di genere.

Il Centro ABCD è attivo nel creare reti: ha collaborato e collabora con Centri Dipartimentali e Interdipartimentali, Centri Interuniversitari, Enti pubblici e privati e con Associazioni scientifiche.

Oltre ad aprirsi verso il territorio esterno, il Centro, nel corso della sua storia, ha coltivato e ha visto crescere intensi e fruttuosi scambi intessuti in sinergia con le numerose realtà e con i soggetti attivi rispetto alle tematiche di genere presenti nell'Ateneo: il Centro AVD-*Against Domestic Violence*, il Centro Interuniversitario "Culture di Genere", il CUG-Comitato Unico di Garanzia d'Ateneo, il GdLG-Gruppo di Lavoro sulle tematiche di Genere.

Arricchito dall'adesione dei Dipartimenti dell'area STEM e del Dipartimento di Medicina e Chirurgia nel corso del 2019 e 2020, il Centro di Ricerca Interdipartimentale per gli Studi di Genere ABCD è oggi il più grande d'Italia, con 14 Dipartimenti e 200 soggetti afferenti. A partire dal 2019, le iniziative del Centro hanno raggiunto un pubblico più ampio grazie all'aggiornamento e alla nuova veste grafica del sito web.

Il Centro ABCD è attualmente così composto:

Direttrice (dal settembre 2018): **Elisabetta Ruspini** (Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale)

Vice-Direttrice: **Laura Terzera** (Dipartimento di Statistica e Metodi Quantitativi)

Rappresentanti:

Elisabetta Camussi (Dipartimento di Psicologia); **Paola Coccetti** (Dipartimento di Biotecnologie e Bioscienze); **Patrizia Farina** (Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale); **Veronica Felli** (Dipartimento di Matematica e Applicazioni); **Francesca Gasparini** (Dipartimento di Informatica, Sistemistica e Comunicazione - DISCO); **Livia Giordano** (Dipartimento di Scienza dei Materiali); **Nadia Malaspina** (Dipartimento di Scienze dell'Ambiente e della Terra - DISAT); **Laura Pagani** (Dipartimento di Economia, Metodi Quantitativi e Strategie d'Impresa - DEMS); **Claudia Pecorella** (Dipartimento di Giurisprudenza); **Silvia Penati** (Dipartimento di Fisica "Giuseppe Occhialini"); **Roberta Provasi** (Dipartimento di Scienze Economico-Aziendali e Diritto per l'Economia - DISEADE); **Gabriella Seveso** (Dipartimento di Scienze Umane per la Formazione "Riccardo Massa"); **Maria Grazia Strepparava** (Dipartimento di Medicina e Chirurgia).

Dal 2020 le attività di ABCD sono supportate dal lavoro di **Cristina Quartararo** (Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale), assegnista di Ricerca ABCD-CUG.

E-mail: abcd.studidigenere@unimib.it

Tutte le iniziative e gli eventi sono registrati nel sito web di ABCD:

<https://abcd.unimib.it>

ADV - Against Domestic Violence Centro di Ricerca dipartimentale

ADV - Against Domestic Violence è un centro di ricerca basato al Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale dell'Università degli Studi di Milano-Bicocca.

ADV ha l'obiettivo di produrre e diffondere conoscenze sulla violenza domestica e su tutte le forme di violenza di genere; offrire formazione sul tema a studenti/esse, operatori/trici e professionisti/e che operano nel campo della prevenzione e del contrasto della violenza contro le donne; scambiare informazioni e buone prassi fra Italia e altri paesi europei.

Si tratta del primo Centro universitario che in Italia si occupa prevalentemente di contrasto alla violenza di genere.

Principali attività

1. Corsi di formazione e di aggiornamento, rivolti a studenti, professionisti e volontarie in centri antiviolenza.
2. Ricerche sul fenomeno della violenza domestica, in collaborazione con reti nazionali e internazionali.
3. Collaborazione con istituzioni nazionali e internazionali.
4. Organizzazione di seminari e conferenze.
5. Partecipazione a conferenze nazionali e internazionali.
6. Sviluppo di campagne nazionali e internazionali di sensibilizzazione e costruzioni di reti.

Secondo tale approccio e prospettiva, l'università diventa dunque un *hub* in grado di raccogliere e sviluppare saperi scientifici unitamente a conoscenze professionali e a pratiche esperienziali, trovando sinergie e potenziando lavori in rete, secondo processi di responsabilità e consapevolezza individuale e collettiva.

ADV è attualmente *diretto* da **Marina Calloni** e *coordinato* da **Giorgia Serughetti**.

Fanno parte attualmente del *Comitato Scientifico* colleghe/i di diversi dipartimenti di Milano-Bicocca che partecipano a progetti comuni: **Alice Bellagamba, Daniela Belliti, Elisabetta Biffi, Elisabetta Camussi, Simona Comi, Roberto Cornelli, Patrizia Farina, Laura Formenti, Loredana Garlati, Carmen Leccardi, Sveva Magaraggia, Claudia Pecorella, Emanuela Rinaldi, Elisabetta Ruspini, Sonia Stefanizzi, Maria Grazia Strepparava.**

Partecipano al *Comitato Consultivo* colleghe/i di università italiane e straniere con cui sono attivi progetti di collaborazione: **Simonetta Agnello Hornby, Giusy Barbara, Chiara Bottici,**

Francesca Brezzi, Consuelo Corradi, Giovanna Covi, Marilisa D'Amico, Sara De Vido, Barbara Faedda, Marianne Hester, Nancy Hirschmann, Eileen Hunt, Renate Klein, Alessandra Kustermann, Isabella Loiodice, Luca Milani, Giuliana Mocchi, Michele Nicoletti, Sabina Ortelli, Andrea Petó, Alessandra Pietrobon, Patrizia Romito, Giovanna Vingelli.

E-mail: adv@unimib.it

Sito web: <https://adv.unimib.it>

UN.I.RE. - Università in rete contro la violenza di genere Network accademico

UN.I.RE. - Università in rete contro la violenza di genere è una rete accademica nata nel 2018, grazie a un finanziamento dal Dipartimento per le Pari Opportunità. Ha l'obiettivo di valorizzare, mettere a sistema e implementare le iniziative svolte nelle università, ai fini dell'attuazione della *Convenzione di Istanbul* in Italia.

UN.I.RE. - che ha come capofila l'Università di Milano-Bicocca - è stata inizialmente resa possibile grazie alla partecipazione di 10 università e centri di ricerca, quali l'Università della Calabria, l'Università Cattolica del Sacro Cuore, l'Università di Foggia, l'Università di Milano, l'Università di Padova, Trento e Trieste, Fondazione IRCCS Ca' Granda dell'Ospedale Maggiore di Milano, Osservatorio sugli studi di genere, parità e pari opportunità (GIO).

Dal 2018 al 2020 UN.I.RE. ha promosso numerose attività legate alla didattica, alla ricerca, alla formazione, alla terza missione, alla raccolta dati e al rapporto con istituzioni nazionali (Senato della Repubblica, Camera dei Deputati e i Ministeri dell'Università e della Ricerca, delle Pari opportunità e la famiglia, dell'Interno, della Giustizia) ed europee (Consiglio d'Europa, Parlamento Europeo). È stata inoltre svolta una ricognizione sulle principali attività svolte nelle università italiane in tema di contrasto alla violenza di genere. Nel Rapporto di monitoraggio sullo stato di attuazione della *Convenzione di Istanbul* in Italia, il gruppo di esperte del GREVIO - Consiglio d'Europa ha menzionato l'esperienza di UN.I.RE. come una buona pratica che potrebbe essere attuata anche in altri Paesi. Informazioni sulle numerose attività svolte sono state raccolte nel libro *Il ruolo dell'Università nella lotta contro la violenza di genere. Ricerca, didattica e sensibilizzazione pubblica per la prevenzione del fenomeno*, a cura di UN.I.RE. e Marina Calloni (Pearson, Milano, 2020). Per gli aggiornamenti, UN.I.RE. ha promosso una newsletter a cadenza quindicinale.

Nel 2021 UN.I.RE. ha aperto le adesioni a tutte le università italiane, centri di ricerca, ricercatrici/ori interessate, con l'obiettivo di lavorare insieme per prevenire e contrastare un fenomeno, che si combatte in primo luogo sul piano culturale.

Grazie al sito (<https://unire.unimib.it>) e a, UNIRE aggiorna le informazioni di carattere istituzionale, scientifico e culturale sul tema della violenza di genere, raccoglie e diffonde le attività delle diverse università.

UN.I.RE. è attualmente *diretto* da **Marina Calloni** e *coordinato* da **Daniela Belliti**.

E-mail: unire-academicnetwork@unimib.it

Sito web: <https://unire.unimib.it>

S.F.E.R.A. - Sviluppo della Formazione delle Reti Antiviolenza Programma formativo rivolto alle reti territoriali interistituzionali antiviolenza

SFERA è un progetto formativo inter- e intradisciplinare integrato, reso possibile grazie a finanziamenti regionali, provenienti dal fondo Stato-Regioni volto al contrasto della violenza di genere.

Il progetto – diretto dal centro ADV. - è realizzato su incarico PoliS-Lombardia per la Regione Lombardia – Direzione Generale Famiglia, Solidarietà sociale, disabilità e pari opportunità, al fine di dare attuazione al “Piano quadriennale regionale per le politiche di parità, di prevenzione e contrasto alla violenza contro le donne 2020-2023”. (con il riconoscimento di crediti deontologici agli utenti dei diversi settori professionali coinvolti).

La prima edizione di SFERA - attuata nel 2019 aveva avuto 52 incontri, 97 ore di lezione, 101 docenti e 819 partecipanti tra giornaliste/i, psicologhe/i, assistenti sociali, volontarie dei centri antiviolenza regionali.

La seconda edizione di SFERA – iniziata nel novembre 2021 e con conclusione a dicembre 2022 - prevede l'erogazione di 227 ore di formazione ed è rivolta a forze dell'ordine, polizia locale, centri antiviolenza, operatrici/operatori del sistema socio-sanitario, psicologi, assistenti sociali, consulenti tecnici di ufficio e consulenti di parte, giornalisti e insegnanti.

SFERA è *diretto* da **Marina Calloni** e *coordinato* da **Anna Gadda**.

E-mail: sfera@unimib.it

Sito web: <https://sfera.unimib.it>

Incarichi istituzionali in tema di contrasto alla violenza di genere

Prof. **Marina Calloni**

Consulente della “Commissione parlamentare di inchiesta sul femminicidio, nonché su ogni forma di violenza di genere” - Senato della Repubblica

Delegata della Ministra Cristina Messa (MUR) su tematiche relative alla prevenzione e al contrasto della violenza e alle discriminazioni di genere

“Culture di Genere” - Il Centro Interuniversitario

Il Centro di ricerca Interuniversitario “Culture di Genere” nasce nel 2013 sulla base di un’esigenza specifica: mettere in rete, e in tal modo potenziare, le competenze specifiche in tema di genere presenti all’interno di diversi atenei milanesi, pubblici e privati, con vocazioni formative differenziate. Gli atenei che aderiscono al progetto, e sottoscrivono la convenzione che lo istituisce, sono sei. Di questi, tre sono pubblici (l’Università degli Studi di Milano-Bicocca; l’Università degli Studi di Milano; il Politecnico di Milano) e tre privati (l’Università Commerciale Luigi Bocconi; l’Università IULM; l’Università Vita-Salute San Raffaele).

Questa esigenza ha in primo luogo alle spalle l’urgenza civile di contrastare il permanere, nella cultura dominante, di stereotipi e pregiudizi relativi al maschile e al femminile; di ostacolare, attraverso iniziative formative ad hoc, l’accettazione delle disegualianze di genere come dimensione data per scontata della vita sociale; di favorire lo studio e la comprensione delle differenze tra i generi, considerate componenti essenziali per la crescita democratica. In estrema sintesi, alla base del progetto che ha portato alla costituzione del Centro c’è la determinazione ad operare per tagliare alle radici le basi culturali che favoriscono il diffondersi di forme di prevaricazione e violenza contro le donne; sostenendo, allo stesso tempo, l’espressione delle forme di auto-determinazione di queste ultime. A questo scopo, come si legge nello statuto (articolo 2, 1) “il Centro si propone di dare impulso in modo permanente a studi, ricerche e azioni positive attinenti al tema delle culture di genere e contribuire così alla crescita e alla diffusione del rispetto per la dignità e le competenze delle donne” (art. 2, 1).

In particolare, dalla nascita ad oggi il Centro ha promosso e coordinato diversi programmi di ricerca su questi temi in collaborazione con altri istituti sia universitari sia governativi, nazionali e internazionali. Nei diversi atenei aderenti i suoi lavori si sono anche concretizzati in supporti alla didattica, anche sul piano dottorale, nell’organizzazione di corsi, convegni e seminari universitari, nella promozione e partecipazione ad incontri nel territorio aperti alla cittadinanza (tra il 2015 e il 2021 sono state ad esempio censite oltre un centinaio di iniziative di questo tipo, all’interno e all’esterno delle università). Infine, è stato attivo nell’avvio di campagne finalizzate alla prevenzione della violenza maschile contro le donne.

Il Centro focalizza inoltre l’attenzione su problematiche non ancora approfonditamente studiate in Italia (a differenza di quanto accade in altri paesi, a partire dagli Stati Uniti). Un esempio è costituito dalla intersezione tra discriminazioni di diversa natura, la cui costante resta quella di essere comunque legate al genere. Ha in tal senso approfondito la delicata questione delle discriminazioni e delle violenze nei confronti delle donne con disabilità, e del tema altrettanto urgente e drammatico delle discriminazioni e violenze nei confronti delle donne migranti.

La differenziata provenienza scientifica dei/delle componenti del Consiglio Scientifico e degli/delle afferenti nei diversi atenei è stata e continua ad essere garanzia di transdisciplinarietà nel suo approccio. Là dove possibile, le attività e le iniziative menzionate si sono svolte in sinergia con altri enti di ricerca e presidi di tutela presenti nei singoli Atenei (Comitati Unici di Garanzia, Centri di Ricerca Interdipartimentali, altri istituti e centri legati alle questioni di genere).

Fino al 2020 sede amministrativa del Centro di Ricerca interuniversitario ‘Culture di Genere’ è stata l’Università degli Studi di Milano-Bicocca. Dal 2021 è l’Università di Milano.

Va infine segnalato che anche due associazioni della società civile, entrambe focalizzate sulle tematiche di genere, hanno originariamente aderito al protocollo d’intesa che ha dato vita al Centro. Delle due, tuttavia, soltanto una - l’associazione ‘Donne in Quota’ - continua le sue attività, inclusa la collaborazione con il Centro.

Il Centro è attualmente così composto:

Marilisa D’Amico – *Direttrice* (Dipartimento di Diritto Pubblico Italiano e Sovranazionale – Università di Milano).

Membri del Consiglio Scientifico: **Carmen Leccardi** per l’Università degli Studi di Milano-Bicocca, **Francesca De Vecchi** per l’Università Vita e Salute San Raffaele, **Maria Teresa Maggiolino** per l’Università Luigi Bocconi, **Valeria Bucchetti** per il Politecnico di Milano, **Mauro Ferraresi** per l’Università di Lingue e Comunicazione IULM.

Sito web: <http://www.culturedigenere.it>

GdLG - Gruppo di Lavoro sulle tematiche di Genere dell'Università di Milano-Bicocca

Il Gruppo di Lavoro sulle tematiche di Genere (GdLG) è stato istituito nell'Ottobre 2020 su nomina rettorale, allo scopo di coadiuvare la Rettore nella definizione delle strategie per l'eliminazione del divario di genere all'interno dell'Ateneo, in tutti gli ambiti e a tutti i livelli. Il Gruppo resta in carica due anni. È composto da un/una rappresentante per Dipartimento ed è coordinato da Silvia Penati che ha anche delega rettorale per partecipare ai lavori della Commissione CRUI sulle tematiche di genere.

Obiettivo principale del GdLG è lo studio e la realizzazione di azioni specifiche volte alla valorizzazione delle figure femminili nel sapere, all'*empowerment* delle donne in qualunque ambito di lavoro dell'Ateneo - ricerca, didattica e settore amministrativo - e allo sviluppo di una cultura sensibile alle differenze e affinità di genere che nel lungo termine possa contribuire ad un progresso culturale e sociale del Paese all'insegna dell'uguaglianza di genere. Particolare attenzione è rivolta verso le discipline scientifiche STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) dove la percentuale di donne tra la popolazione studentesca, nelle posizioni di ricerca e in quelle di docenza è sempre sensibilmente inferiore al 50% e in alcuni casi può raggiungere valori molto bassi.

Nella realizzazione delle proprie attività e nel perseguimento dei propri fini istituzionali, il GdLG lavora in stretta collaborazione con le altre realtà dell'Ateneo che si occupano di pari opportunità e/o coordinano percorsi di ricerca in tematiche di genere. In particolare, è attiva una stretta collaborazione col Comitato Unico di Garanzia, ABCD - Centro di Ricerca Interdipartimentale per gli Studi di Genere, il Centro AVD-*Against Domestic Violence* e il Centro Interuniversitario "Culture di Genere". Il GdLG lavora anche in stretto contatto con le rappresentanze studentesche nei vari organi istituzionali, nei Dipartimenti e nelle Scuole.

Rivolgendo lo sguardo verso l'esterno, il GdLG ha allacciato una stretta collaborazione col gruppo *Steamiamoci* di Assolombarda (<https://www.assolombarda.it/steamiamoci>) per la realizzazione di iniziative condivise, collabora nelle attività cittadine organizzate dall'Amministrazione locale e coltiva contatti con le scuole di ogni ordine e grado del territorio.

Tra le molte attività svolte dal GdLG dalla sua nascita ad oggi, si possono annoverare:

- Partecipazione a bandi internazionali per la realizzazione di percorsi pedagogici innovativi, volti a contrastare i pregiudizi di genere nell'educazione scolastica
- Realizzazione del progetto SVELAMI-B – SVolgere Esperimenti nei Laboratori di Milano-Bicocca nella scuola primaria e alle superiori, finanziato dal Dipartimento delle Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri
- Partecipazione al Festival GenerAzioni, organizzato dal Dipartimento di Psicologia, con uno stand di giochi e semplici esperimenti scientifici da riproporre nella scuola primaria
- Partecipazione alla redazione del BdG 2021
- Redazione del Piano di Uguaglianza di Genere (Gender Equality Plan - GEP)
- Supporto all'iniziativa CUG per l'uso di un linguaggio gender-sensitive nell'Amministrazione di Ateneo
- Gestione di borse di studio per neolaureate in discipline STEM, finanziate da Assolombarda
- Promozione di occasioni di incontro, confronto e interscambio tra mondo accademico, società civile ed enti pubblici e privati interessati a realizzare iniziative a favore delle pari opportunità

Nel prossimo futuro il GdLG sarà chiamato a far parte degli organi esecutivi per la realizzazione delle azioni del GEP.

Il GdL-G è attualmente così composto: *Coordinatrice*:

Silvia Penati (Dipartimento di Fisica "Giuseppe Occhialini")

Rappresentanti Dipartimentali:

Daniela Besozzi (Dipartimento di Informatica, Sistemistica e Comunicazione - DISCo); **Simona Olga Binetti** (Dipartimento di Scienza dei Materiali); **Veronica Felli** (Dipartimento di Matematica e Applicazioni); **Maria Luce Frezzotti** (Dipartimento di Scienze dell'Ambiente e della Terra - DISAT); **Francesca Greselin** (Dipartimento di Statistica e Metodi Quantitativi); **Massimo Labra** (Dipartimento di Biotecnologie e Bioscienze); **Sveva Maria Magaraggia** (Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale); **Elisabetta Marafioti** (Dipartimento di Scienze Economico-Aziendali e Diritto per l'Economia - DISEADE); **Laura Pagani** (Dipartimento di Economia, Metodi Quantitativi e Strategie d'Impresa - DEMS); **Claudia Pecorella** (Dipartimento di Giurisprudenza); **Gabriella Seveso** (Dipartimento di Scienze Umane per la Formazione "Riccardo Massa"); **Patrizia Steca** (Dipartimento di Psicologia); **Maria Grazia Valsecchi** (Dipartimento di Medicina e Chirurgia); **Antonella Asti** (Settore Welfare e Rapporti con il SSN (unità di personale amministrativo a supporto delle attività del Comitato unico di garanzia).

E-mail: silvia.penati@unimib.it

Tutte le iniziative e gli eventi sono registrati sul sito web di Ateneo <https://www.unimib.it> e sul sito di ABCD

<https://abcd.unimib.it>

1.4 MAPPATURA CORSI DIDATTICA E ALTA FORMAZIONE

All'interno dell'Università di Milano-Bicocca (UNIMIB), come nella maggior parte degli Atenei italiani, non esiste un percorso formativo strutturato di Women's and Gender Studies. La mappatura, oltre a fornire utili indicazioni sullo stato dell'arte della didattica in materia di genere, vuole essere uno strumento agile di consultazione rivolto a studentesse e studenti che intendano inserire la prospettiva di genere nel loro percorso di studi e reperire testi sull'argomento.

Oggetto di analisi della mappatura sono gli insegnamenti e i corsi di alta formazione (a.a. 2020/2021), nonché i corsi interdisciplinari della Scuola di Dottorato (a.a. 2021/2022).

1.4.1 Insegnamenti

Gli insegnamenti che prevedono approfondimenti di genere sono stati rilevati attraverso l'analisi di un documento (file excel) messo a disposizione dall'area della Formazione e contenente i dati di tutti i corsi di studio. La ricerca è stata svolta utilizzando le seguenti parole chiave: "donn", "uom", "femmin", "masch", "genere", "sess", "pari opp", "wom", "man", "men", "gender", "femin", "masculin", "female", "male", "equal pp", "sex".

Su un totale di 5121 insegnamenti, ne sono stati selezionati 8. Di seguito i risultati emersi dalla rilevazione.

Tab. 2 (cap.1) - insegnamenti e genere

Dipartimento	Corso di studio	Insegnamento	Anno corso	Docente	CFU
Giurisprudenza	Giurisprudenza	Donne e violenza: prevenzione e repressione https://elearning.unimib.it/course/info.php?id=22246	4- 5	Claudia Pecorella	6
Medicina e chirurgia	Infermieristica	Violenza contro le donne: quale l'approccio infermieristico? https://elearning.unimib.it/course/info.php?id=30317	2	Ilaria D'Illio, Maurizio Sala	1
Medicina e chirurgia	Ostetricia	Comunicazione e counselling nella partnership donna e ostetricia https://elearning.unimib.it/course/info.php?id=39051	2	Romina Sada	1
Medicina e chirurgia	Ostetricia	Salute di genere:	2	Maria Ghazanfar, Stefania Puggioni, Giuseppe Cerame, Giampiero Mazzaglia, Nicoletta Colombo, Andrea Alberto Lissoni, Luigi Gneccchi, Paolo Senna, Raffele Mantegazza	-1 -1 -1 -1 -2
		- Ostetricia di comunità https://elearning.unimib.it/course/info.php?id=39022			
		- Sanità pubblica https://elearning.unimib.it/course/info.php?id=39023			
		- Ginecologia https://elearning.unimib.it/course/info.php?id=39024			
		- Malattie cutanee e veneree https://elearning.unimib.it/course/info.php?id=39025			
- Educazione alla salute https://elearning.unimib.it/course/info.php?id=39026					
Dipartimento di Scienze umane per la formazione "Riccardo Massa"	Scienze antropologiche ed etnologiche	Antropologia della parentela e di genere https://elearning.unimib.it/course/info.php?id=31773	1	Claudia Mattalucci	8
Dipartimento di Sociologia e ricerca sociale	Analisi dei processi sociali	Cittadinanza: conflitti, diritti, genere https://elearning.unimib.it/course/info.php?id=20415	2	Marina Calloni	8
Dipartimento di Sociologia e ricerca sociale	Scienze del turismo e comunità locale	Genere, generazioni e turismo. Teorie e metodi https://elearning.unimib.it/course/info.php?id=29871	3	Elisabetta Ruspini	8
Dipartimento di Sociologia e ricerca sociale	Servizio sociale	Formare le operatrici/gli operatori sociali per il contrasto alla violenza di genere https://elearning.unimib.it/course/info.php?id=30571	3	Marina Calloni, Giorgia Serughetti	6

1.4.2 Master e Corsi di Perfezionamento

I Master e i Corsi di Perfezionamento - specifici sul genere o con moduli dedicati a queste tematiche - sono stati identificati consultando direttamente le pagine di Ateneo dedicate ai corsi post-laurea. In particolare, l'attenzione si è focalizzata sull'analisi dei piani didattici e sulla descrizione del progetto formativo.

Si precisa che alcuni corsi, in programma nell'a.a. 2020/2021, sono stati cancellati o posticipati per problematiche di emergenza sanitaria legate al COVID19. Tuttavia, sono stati comunque inseriti nella mappatura in quanto realizzabili nel medio termine.

Master

Su 36 master in programma, 4 prevedono approfondimenti di genere. Di seguito i dettagli.

Tab. 3 (cap.1) - Master e genere

Corso	Area	Insegnamento	Tematica	Docente
Master Interdisciplinare sui Diritti dell'infanzia e dell'adolescenza V Edizione I livello	Umanistico sociale	Tutela nazionale e internazionale dei diritti dell'infanzia e dell'adolescenza: dalla CRC a oggi	Tutela dei diritti dell'infanzia e dell'adolescenza in ottica di genere	Francesco Zacchè (responsabile insegnamento)
Cibo e Società: innovare pratiche, politiche e mercati alimentari IV Edizione I livello	Economico-statistica e giuridica	Antropologia alimentare	Rappresentazioni di cibo attraverso la presentazione di casi etnografici contemporanei sottolineando le connessioni tra cibo e tematiche classiche dell'antropologia (identità, parentela, genere, economie)	Mauro Van Aken (responsabile insegnamento)
Diritto sportivo e rapporti di lavoro nello sport VIII Edizione I livello	Economico-statistica e giuridica	Diritto antidiscriminatorio e fattori di rischio nello sport	Analisi delle norme poste a tutela del lavoratore e della lavoratrice avverso le discriminazioni di genere, età, lingua, razza e religione	Tiziana Vettor (responsabile insegnamento)
Diritto degli stranieri e politiche migratorie III Edizione I livello	Economico-statistica e giuridica	Diritto pubblico degli stranieri, dell'immigrazione, dell'asilo e della cittadinanza	Violenza domestica e grave sfruttamento lavorativo o sessuale	Paolo Bonetti
		Geopolitica, statistica e demografia delle migrazioni	Specificità e appartenenze di genere; violenza di genere (modulo "Aspetti demografici delle migrazioni, nelle varie tipologie")	Patrizia Farina
		Identificazione e assistenza degli stranieri vittime di reati, sfruttamento, violenza e tortura	Donne straniere vittime di violenza (modulo "Assistenza e protezione sociale delle vittime di sfruttamento e violenza")	Patrizia Farina

Corsi di Perfezionamento

La situazione migliora se prendiamo in considerazione i Corsi di Perfezionamento. Su 10 corsi analizzati, 4 affrontano tematiche di genere. Di seguito la sintesi.

Tab. 4 (cap.1) - Corsi di Perfezionamento e genere

Corso	Area	Insegnamento	Tematica	Docente
Consulenza sessuologica	Umanistico sociale	Basi biologiche della sessualità umana e delle disfunzioni sessuali dell'uomo e della donna	Anatomia funzionale dei genitali femminili e dei genitali maschili; basi biologiche delle differenze di genere; basi endocrine della sessualità femminile e maschile; cause biologiche delle disfunzioni sessuali maschili e femminili; cenni di terapie mediche per le disfunzioni sessuali maschili e femminili	Fabio Landoni
Teoria critica della società (Corso Interuniversitario)	Umanistico sociale	Femminismo e marxismo	Il corso si propone di mostrare alcuni dei nodi fondamentali stretti tra la teoria marxista e quella femminista	Vittorio Morfino
		Queer Studies	Il corso si propone di fornire esempi del contributo che la teoria critica ha apportato ai movimenti femministi e LGBTQIA	
		Disability Studies	La collocazione dei disability studies si situa alla congiuntura tra teoria sociale, attivismo, studio delle alterità. Il filone femminista al suo interno ha prestato particolare attenzione alla dimensione incorporata e (de)sessualizzata della disabilità. In particolare si analizza il rapporto tra genere e sessualità e alterità somatica, e di come genere, sessualità, e dis\abilità concorrano alla definizione di ciò che conta come soggetto.	
		Studi globali sul lavoro	I modulo propone ai partecipanti un'analisi storica ed antropologica delle logiche e delle pratiche di sfruttamento e di valorizzazione del capitale che operano attraverso la divisione internazionale del lavoro, le distinzioni di classe, etnia e genere	
Transiti nell'età adulta	Umanistico sociale	Pedagogia, Filosofia, Diritto	Genere e linguaggio	Micaela Castiglioni
		Pedagogia, Diritto	Conoscenza dell'esperienza delle transizioni di genere, attraverso un percorso che parte dal linguaggio elaborato dalla comunità di riferimento e da quella scientifica, per giungere ad affrontare gli aspetti più quotidiani ed esperienziali delle persone transgender al fine di calibrare interventi educativi che tengano conto della specificità della condizione	
La violenza contro donne e minori: conoscere e contrastare il fenomeno	Umanistico sociale	Specifico sul genere	Il Corso ha l'obiettivo di formare con un approccio multidisciplinare le diverse figure professionali che a vario titolo si occupano di prevenire e contrastare la violenza contro le donne	Marina Calloni

Corsi interdisciplinari della Scuola di Dottorato

L'attenzione si è focalizzata sui corsi interdisciplinari, particolarmente importanti per le tematiche di genere, in quanto favoriscono lo sviluppo di competenze trasversali e creano opportunità di confronto interdisciplinare tra dottorandi/e di diverse aree.

La ricerca di corsi specifici sul genere è stata svolta consultando il portale unimib nell'area della Didattica dedicata al Dottorato. Di seguito il corso attivato a partire dall'anno accademico 2017/2018 dal Centro interuniversitario "Culture di Genere":

Tab. 5 (cap.1) - Corsi interdisciplinari della Scuola di Dottorato

Corso	Area	Tematica	CFU
Reading the world through gendered lens: a methodological reflection	Umanistico sociale	Lezioni interdisciplinari intorno ai temi connessi alle culture di genere	2

1.5 ATTIVITÀ DI TERZA MISSIONE

La storia di UNIMIB è caratterizzata, sin dalla nascita, da un impegno costante sul fronte delle pari opportunità. Ciascun Dipartimento, seppur con tempi e modi diversi, si è impegnato nel portare avanti attività di Terza Missione volte a sensibilizzare la società civile e la comunità esterna rispetto alle tematiche di genere. Presso il DSRS-Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale si sono svolte ricerche interdisciplinari e sono stati organizzati convegni e seminari su un'ampia gamma di tematiche.

Il Dipartimento di Psicologia declina le proprie sensibilità sulla tematica attraverso collaborazioni editoriali con quotidiani nazionali, con il coordinamento di Comitati Pari Opportunità presso Ordini professionali, attività di ricerca-intervento e formazione sui temi per operatori professionali. Il Dipartimento di Scienze Umane per la Formazione, ha promosso attività nell'area dell'educazione e della formazione (sia a livello di scuole primarie, sia di scuole secondarie) e iniziative volte al contrasto degli stereotipi di genere (si rimanda al paragrafo relativo al Piano Lauree Scientifiche (PLS) di Milano-Bicocca).

Il Dipartimento di Giurisprudenza ha negli anni promosso conoscenza su aree quali: violenza domestica, maltrattamenti familiari, donne detenute e criminalità femminile. Docenti di Ateneo sono inserite nel Coordinamento scientifico dell'“Osservatorio sulla violenza contro le donne”. Anche il DEMS-Dipartimento di Economia, Metodi Quantitativi e Strategie di Impresa è attivo e si segnala il centro di ricerca CefES-DEMS (Center for European Studies) che promuove attività di ricerca su tematiche di genere. Il DISEADE-Dipartimento di Scienze Economico-Aziendali e Diritto per l'Economia si distingue per specifiche attività nell'ambito del “diversity management”.

Tale impegno ha dato vita al convegno “Dalle gender alle diversity quotas” tenutosi nel gennaio 2020 a cui è seguita nel 2021 la pubblicazione del Quaderno di Diritto dell'Economia *Dalle gender alle diversity quotas. Un impegno per società e istituzioni*. Il Dipartimento di Statistica e Metodi Quantitativi affronta la ricerca sulla disegualianza di genere sia nell'ambito degli studi statistico-economici, sia in quelli demografici, dove viene analizzata in riferimento al patrimonio e al reddito (*pay-gap*), ai ruoli nella famiglia, alla proporzione di donne nell'istruzione superiore e nella forza lavoro, nelle cariche politiche e parlamentari.

L'impegno da parte del Dipartimento di Medicina e Chirurgia si distingue nella promozione di una ricerca genere-specifica, promossa a partire dalla legge 3/2018, dal successivo piano ministeriale per l'applicazione e la diffusione della medicina di genere e dall'istituzione dell'Osservatorio per la Medicina di Genere presso l'Istituto Superiore di Sanità. Nel Dipartimento molteplici ricerche hanno affrontato le differenze di genere. Per il Dipartimento è essenziale incrementare la sensibilità dei futuri medici e operatori e operatrici sanitarie che siano sensibili alle differenze tra i generi nell'assistenza sanitaria, nei bisogni e nelle cure.

Si riporta di seguito una selezione delle numerose iniziative e attività di Terza Missione, portate avanti dall'Ateneo UNIMIB, riguardanti il triennio 2019-2021. L'elenco che segue non vuole né può essere esaustivo. Al fine di agevolare la lettura si è ritenuto opportuno suddividere le attività in 4 macro-aree tematiche:

Donne e Scienza;

Donne e Violenza;

Donne e Sport;

Donne e Religione

Donne e scienza

Le ricercatrici STEM dell'Università di Milano-Bicocca da diversi anni lavorano per attrarre un numero sempre maggiore di ragazze verso studi di tipo scientifico, incrementare la presenza delle donne nella Scienza e nella Tecnologia e promuovere la leadership femminile in queste discipline. Sono stati organizzati numerosi eventi finalizzati a combattere gli stereotipi di genere, incoraggiare la partecipazione femminile nell'area STEM e sensibilizzare la comunità interna ed esterna all'Ateneo sulla questione delle differenze e disegualianze di genere.

Queste attività sono state coordinate dal “Gruppo di Lavoro sulle tematiche di Genere” (GdLG) costituito nell'ottobre 2020 con Decreto Rettorale, e organizzato in sottogruppi multidisciplinari con un focus sulle aree STEM. Il Gruppo ha sviluppato diverse iniziative e attività rivolte alla comunità dell'Ateneo, alle

scuole e alla cittadinanza in generale, in stretta collaborazione con ABCD-Centro Interdipartimentale per gli Studi di Genere (<https://abcd.unimib.it/>), del Centro di ricerca Interuniversitario "Culture di genere" (<http://www.culturedigenere.it>), del Comitato Unico di Garanzia (CUG) di Ateneo (<https://www.unimib.it/ateneo/organi/comitato-unico-garanzia>) e del Progetto Lauree Scientifiche (PLS).

Si segnalano di seguito alcuni degli eventi più significativi portati avanti nel triennio 2019-2021:

- ▶ Il 27 e 28 settembre 2019 ai Giardini Indro Montanelli di via Palestro (Milano) alcune docenti e ricercatrici donne dell'Università di Milano-Bicocca - afferenti al Centro Interdipartimentale per gli Studi di Genere ABCD <http://www.abcd.unimib.it/> - lo stand: "Scopri le scienziate" organizzato da diversi Dipartimenti di area scientifica. MEETmeTONIGHT – Faccia a faccia con la Ricerca, evento ufficiale della Notte Europea dei Ricercatori: <https://abcd.unimib.it/2019/09/>
- ▶ Il workshop "Women in Sciences: Le Scienze con la D maiuscola" (13-14 Maggio 2019, <https://www.unimib.it/eventi/women-sciences-scienze-d-maiuscola>), che ha visto il coinvolgimento anche di diverse realtà territoriali, come il Comune di Milano e Assolombarda, ha rappresentato un'occasione importante per sensibilizzare la comunità accademica sul problema della bassa presenza femminile nella Scienza e, contemporaneamente, promuovere divulgazione scientifica gender-sensitive presso ragazze e ragazzi delle scuole superiori.
- ▶ Nell'ambito del Palinsesto del comune di Milano "I Talenti delle Donne 2020", il 25 Febbraio 2021 le Scienziate dell'area STEM dell'Università di Milano-Bicocca hanno ospitato virtualmente nei loro laboratori bambine e bambini delle scuole primarie di Milano proponendo esperimenti scientifici on-line nell'ambito della Fisica, Informatica, Matematica, Chimica, Biologia e Geologia.
- ▶ Attività presso le scuole primarie, unitamente ad attività di didattica innovativa nella Scienza presso le scuole superiori, sono state proposte all'interno del progetto SVELAMI-B (Svolgere Esperimenti nei Laboratori di Milano-Bicocca), finanziato dal Dipartimento delle Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri all'interno del programma "STEM2020". Questo progetto è stato presentato a numerosi convegni tra cui:
- ▶ il convegno nazionale della Società Italiana di Fisica: "Svolgere Esperimenti nei Laboratori di Milano-Bicocca (SVELAMI-B): Laboratori fisici a distanza", di Daniela Di Martino, Laura D'Alfonso e Silvia Penati. La comunicazione orale è poi stata selezionata dal Comitato Scientifico per le Migliori Comunicazioni della Sezione 7 (Didattica e storia della Fisica) e verrà pubblicata in un fascicolo speciale de Il Nuovo Cimento (pubblicazione on-line in "open access").
- ▶ Webinar internazionale GIREP [Groupe International de Recherche sur l'Enseignement de la Physique] 2021 "PHYSICS TEACHER EDUCATION – WHAT MATTERS?", organizzato dall'Università di Malta, che si è svolto sulla piattaforma Zoom dal 10 al 12 novembre 2021: "SVELAMI-B project: online Physics activities within STEM education", di Daniela Di Martino, Laura D'Alfonso, Nadia Malaspina, Silvia Penati.
- ▶ partecipazione alla conferenza internazionale WCPE (World Conference on Physics Education) III 2021 Hanoi-Vietnam, che si è svolta sulla piattaforma Zoom dal 13 al 16 dicembre 2021, per presentare la comunicazione poster: "SVELAMI-B project results within primary schools", di Daniela Di Martino, Laura D'Alfonso, Nadia Malaspina, Silvia Penati.
- ▶ L'Università degli Studi di Milano-Bicocca/Dipartimento di Informatica, Sistemistica e Comunicazione ha partecipato a partire dal 2017 al progetto NERD?. (Non È Roba per Donne?), un progetto in collaborazione con la società IBM, leader del settore informatico con lo scopo di coinvolgere ed entusiasmare le ragazze di III, IV e V superiore verso la Scienza Informatica, le sfide intellettuali che essa pone e le opportunità che essa offre alle donne. L'iniziativa ha previsto attività seminariali, di laboratorio e in auto-formazione assistita a distanza da tutor esperti, riconosciute ai fini dei percorsi di Alternanza Scuola-Lavoro previsti dalla Legge 13 luglio 2015, n.107 "Buona Scuola". <http://www.progettonerd.it>

PLS - Piano Lauree Scientifiche

Il Piano Lauree Scientifiche (PLS) è stato istituito nel 2004 su iniziativa del MIUR, della Conferenza dei Presidi di Scienze e Tecnologie e di Confindustria. Si tratta di un piano di intervento nazionale che lavora all'interno di sei azioni: Promozione dell'orientamento alle immatricolazioni, favorendo l'equilibrio di genere. Riduzione dei tassi di abbandono; Formazione, supporto e monitoraggio delle attività dei tutor; Laboratori per l'insegnamento delle scienze di base; Attività didattiche di autovalutazione; Formazione insegnanti: <https://www.pianolaureescientifiche.it>

Il PLS è attualmente articolato in differenti Progetti Nazionali disciplinari: Biologia e Biotecnologie; Chimica;

Fisica; Geologia; Informatica; Matematica; Scienze Naturali e Ambientali; Scienza dei Materiali; Statistica.

Per la prima azione (Promozione delle/orientamento alle immatricolazioni, favorendo l'equilibrio di genere) l'Unità del Piano Lauree Scientifiche (PLS) di Milano-Bicocca ha previsto attività mirate al contrasto degli stereotipi di genere. Il progetto si propone di far riflettere ragazze e ragazzi delle scuole superiori sulla scelta del percorso universitario nel suo intrecciarsi con stereotipi e dinamiche di genere con la finalità di incentivare un'iscrizione equilibrata ai diversi corsi di laurea, colmando il *gender gap* fra percorsi formativi. Le attività proposte sono state portate avanti con il supporto scientifico di ABCD - 'Centro Interdipartimentale per gli Studi di Genere' e coordinate dalla Prof.ssa **Laura Terzera** (Referente PLS-Statistica e Vice- Direttrice ABCD) insieme a: **Brunella Fiore** (Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale); **Laura Zampini** (Dipartimento di Psicologia); **Lisa Brambilla** (Dipartimento di Scienze Umane per la Formazione); **Silvia Luraschi** (Dipartimento di Scienze Umane per la Formazione).

Donne e violenza

Nel percorso di promozione e diffusione di una cultura sensibile al genere, l'Università di Milano-Bicocca (UNIMIB) si caratterizza per l'impegno sul tema del contrasto alla violenza sulle donne. È attivo ADV-Against Domestic Violence, nato nel 2013 all'interno del Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale, che costituisce il primo Centro universitario in Italia sul contrasto a tutte le forme di violenza contro le donne, con un focus su quella domestica. Si segnala il network universitario nazionale UN.I.RE.-Università in rete contro la violenza di genere, nato nel 2018 da un finanziamento del Dipartimento per le Pari Opportunità, ai fini dell'attuazione della Convenzione di Istanbul in Italia, in stretta collaborazione con il Consiglio d'Europa.

Oltre al Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale, si sottolinea l'impegno su questo tema di docenti afferenti ai diversi Dipartimenti dell'Ateneo. Si riportano di seguito solo alcune delle iniziative più significative che si sono svolte nel nostro Ateneo nell'ultimo triennio (2019-2021):

- ▶ Indagine sulla prevalenza delle mutilazioni genitali femminili e delle bambine a rischio di mutilazione in Italia, Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale - finanziata dal Dipartimento Pari Opportunità (2019)
- ▶ Censimento dei centri anti violenza e dei programmi per uomini maltrattanti in Italia, Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale - finanziato dal Dipartimento Pari Opportunità (2019-2020)
- ▶ Webinar "Violenza Economica: come riconoscerla, prevenirla e superarla", Dipartimento Disease (20.11.2020)
- ▶ Progetto europeo "Protection of Abducting Mothers in Return Proceedings: Intersection between Domestic Violence and Parental Child Abduction (POAM)", K. Trimmings (PI), University of Aberdeen (UK), Dipartimento di Giurisprudenza, termine 2021
- ▶ Convegno "Il ruolo dell'università nel contrasto alla violenza di genere. Per la costituzione della rete accademica UNIRE a dieci anni dalla firma della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica", su invito della Sen. Valeria Valente, Presidente del Commissione parlamentare d'inchiesta sul femminicidio, nonché di ogni forma di violenza di genere (Roma, 10.05.2021)
- ▶ Incontro on-line su "Le donne davanti ai giudici. Una riflessione sulla vittimizzazione secondaria", Biblioteca di Ateneo e CUG (07.06.2021)
- ▶ Presentazione del volume Il ruolo dell'Università nella lotta contro la violenza di genere. Ricerca, didattica e sensibilizzazione pubblica per la prevenzione del fenomeno, BookCity (18.11.2021)
- ▶ Perché parlare ancora di patriarcato, BookCity (20.11. 2021)
- ▶ Donne uccise dagli uomini: i numeri di una strage dove sbagliamo? (inchiesta sui femminicidi anni 2017, 2018, evento di presentazione al Senato della Repubblica 24.11. 2021)
- ▶ 40 anni dopo: ricordando l'abolizione del delitto d'onore in Italia (25.11. 2021)
- ▶ Progetto Gemme di Save the Children, presentazione dei risultati di progetto (26.11. 2021)

Al fine di fornire una visione il più possibile completa del ruolo svolto dall'Università di Milano-Bicocca nel contrasto alla violenza di genere, si riportano di seguito altre iniziative realizzate dai soggetti che, in Ateneo, si occupano nello specifico di questo tema (ADV-Against Domestic Violence, UN.I.RE.-Università in rete contro la violenza di genere, S.F.E.R.A - Sviluppo della FormazionE delle Reti Antiviolenza).

Ricerche e Progetti - ADV e UN.I.RE.:

- ▶ Ricerca e valutazione affidata dall'ATS di Brescia per il piano sperimentale regionale sulla violenza assistita su minori figli/e di donne in situazione di violenza domestica (2020)
- ▶ Progetto Youth for love 2 di Actionaid (Ente valutatore per progetto europeo, 01.01.19 – 31.03.21)
- ▶ Progetto U.O.MO, Uomini Orientamento e Monitoraggio di ATS Città Metropolitana di Milano (definizione di linee guida di rete per percorsi per uomini maltrattanti, attivo dal 15.07.21)
- ▶ Violenza assistita e violenza di genere nei confronti di giovani donne, incarico di ricerca e valutazione affidato dall'ATS di Brescia nell'ambito del piano sperimentale regionale (2021)
- ▶ Rilevazione annuale delle attività svolte o programmate negli Atenei sulla prevenzione e il contrasto della violenza sessuale e domestica. Questionario somministrato a tutti gli Atenei italiani, grazie alla collaborazione con la Conferenza dei Rettori delle Università Italiane.

Audizioni, Conferenze e Webinar - UN.I.RE. (con il ruolo di capofila):

- ▶ Towards the constitution of a university network aimed at applying the Istanbul Convention, Audizione, Assemblea Parlamentare del Consiglio d'Europa, Comitato sull'Uguaglianza e la Non-discriminazione (Strasburgo 26.04.2018)
- ▶ The university system in the battle against domestic violence, Presentazione del progetto UN.I.RE, World Forum for Democracy, Consiglio d'Europa (Strasburgo, 19-21.11.2018)
- ▶ UN.I.RE. incontra il gruppo di esperte del GREVIO in rappresentanza del sistema universitario italiano (Roma, 16.03.2019)
- ▶ Audizione presso la Commissione parlamentare d'inchiesta sul femminicidio, nonché su ogni forma di violenza di genere, XVIII legislatura, 16° seduta (23.07.2019, Senato della Repubblica)
- ▶ Webinar "Violenza di genere: cosa è cambiato? Attuazione e sviluppo della Convenzione di Istanbul dopo l'emergenza Covid-19" (09.07.2020)
- ▶ Video "Le ricerche di UNIRE", presentato in occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne (25.11.2020)

Donne e sport

Lo sport nell'Università Bicocca: genere ed inclusione

L'Ateneo di Milano – Bicocca è attento sin dalla sua fondazione alla pratica sportiva, amatoriale ed agonistica, dei suoi studenti e dell'intera comunità dei dipendenti. Come si enuncia anche nel Piano strategico lo sport è considerato un elemento di formazione ed inclusione e la sua pratica promuove corretti stili di vita, salute e crescita armonica degli individui. I valori dello sport inoltre insegnano disciplina, correttezza e rispetto delle regole e sono quindi fondamentali per sviluppare una società più giusta ed equa.

Non sorprende dunque se in Ateneo vi sia una specifica Delega della Rettore per lo sport universitario e se lo stesso Ateneo destini risorse per incentivare l'attività sportiva nelle infrastrutture del campus: il Bicocca Stadium, oggetto di un importante processo di riqualificazione, il Palabicocca, per gli sport indoor, e la Palestra fitness.

La gestione operativa delle attività sportive e delle competizioni universitarie è svolta dal CUS Milano tramite la sezione CUS Bicocca che agiscono secondo le deliberazioni del Comitato sportivo universitario ove tutte le componenti, anche studentesca e del personale universitario sono rappresentate.

Uno degli obiettivi condivisi tra Ateneo e CUS è quello di promuovere lo sport femminile ed i risultati fino ad ora conseguiti sono significativi. Le attività sportive proposte hanno sempre mirato al coinvolgimento delle giovani, sia a livello individuale che degli sport di squadra. Le attività proposte sono molteplici e sono aperte anche al territorio, cercando di usare lo sport come un fattore di dialogo tra università e quartiere, per formare e coinvolgere le giovani generazioni in un percorso di crescita. Attraverso la formazione di base e la creazione di squadre, sta crescendo una generazione di giovani atlete in grado di combattere molti stereotipi di genere. Ricordiamo in particolare la Academy Scuola Calcio di CUS Bicocca, dove fino all'Under15 (esclusa), le squadre sono miste e partecipano ai campionati FIGC provinciali secondo le categorie d'età. Abbiamo poi il calcio femminile federale con la squadra che partecipa al campionato di Promozione FIGC, girone A. Dopo i primi due anni di "costruzione" e pochissimi punti strappati, quest'anno le ragazze sono particolarmente vincenti al punto da essere seconde in classifica. La squadra è composta da studentesse, alumne ed eccezionalmente

anche qualche studentessa liceale. Passando al Volley femminile federale, abbiamo una squadra al quinto anno di esperienza, che attualmente milita nel campionato FIPAV di 2a divisione con una compagine composta esclusivamente da studentesse o alumne.

Per quanto riguarda i campionati universitari, nel Calcio a 5 abbiamo una squadra che partecipa ai Campionati Milanesi Universitari (CMU) e saltuariamente anche ad altri tornei universitari regionali, nazionali o internazionali (tipicamente organizzati da altri CUS, in Italia, o altre Università, all'estero). Le ragazze si sono laureate Campionesse di Milano 16/17 e 18/19 ed hanno l'obiettivo vincere di nuovo il titolo dopo l'interruzione dovuta alla pandemia. Anche il Volley femminile universitario partecipa ai CMU e saltuariamente anche ad altri tornei universitari regionali, nazionali o internazionali (tipicamente organizzati da altri CUS, in Italia, o altre Università, all'estero) con una squadra composta esclusivamente da studentesse che sono state vincitrici delle WinterCup degli ultimi 5 anni ed hanno l'obiettivo di vincere anche la Top League che è sempre stata sfiorata. Il Basket femminile universitario partecipa ai CMU e saltuariamente anche ad altri tornei universitari regionali, nazionali o internazionali con una squadra composta esclusivamente da studentesse. Poiché in passato sono mancati numeri di partecipanti per formare una squadra solida e stabile nelle sue componenti, quest'anno è stato destinato un allenatore apposito come risorsa in grado di formare un gruppo nuovo, competitivo e a lungo termine.

Siamo attivi anche nel tennis e nell'atletica, discipline che si svolgono al Bicocca Stadium nella scuola tennis e presso la storica società CUS Pro Patria Milano atletica.

L'Ateneo inoltre supporta gli sport inclusivi (boccia paralimpica, baskin) ed il Bicocca Stadium è stata sede di attività della Bebe Vio Academy. Si tratta di un programma inclusivo che ha come obiettivo la promozione dello sport paralimpico con l'obiettivo di rendere lo sport accessibile per tutti. In questo progetto ospitato presso la nostra struttura sportiva, i bambini con disabilità fisiche hanno la possibilità, per alcuni mesi all'anno, di sperimentare cinque diverse discipline sportive paralimpiche, il tutto in maniera integrata con bambini e ragazzi senza disabilità.

Anche attraverso lo sport, l'Ateneo intende promuovere la parità di genere e l'inclusione.

Donne e religione

Convenzione Quadro “Genere e Religioni”, Università di Milano-Bicocca

La Convenzione Quadro “Genere e Religioni”, promossa dall'Università degli Studi di Milano-Bicocca ha preso avvio nel marzo 2018 ed è stata sottoscritta da 29 Atenei e un gruppo di Associazioni/Centri di ricerca/Fondazioni/Osservatori sul territorio italiani. L'Accordo scientifico tra le parti, di durata triennale (2018-2021), è nato con lo scopo di sviluppare studi interdisciplinari ed interreligiosi, incoraggiarne la diffusione nella comunità scientifica, definire percorsi didattici specifici sulla relazione tra donne, uomini, religioni e pratiche religiose; creare contatti e incentivare le collaborazioni tra le parti aderenti; sostenere la formazione di gruppi di ricerca locali; promuovere/aderire a progetti di ricerca nazionali e internazionali.

Nello specifico, la collaborazione scientifica ha riguardato le seguenti tematiche: la condizione della donna nelle comunità religiose; il ruolo svolto dalle confessioni religiose nel regolare le vite di donne e uomini e i rapporti tra madri/padri e figli; la relazione tra religione, discriminazioni, disuguaglianze e violenza di genere; culture religiose e agency delle donne; il dialogo interreligioso; religione e avvicendamento generazionale; genere e storia delle religioni; genere, religione, inclusione e benessere.

Le Parti che hanno sottoscritto la Convenzione Quadro (2018-2021) sono:

- ▶ Atenei: Università di Bari; Bologna; Cattolica di Milano; Cassino e Lazio Meridionale; della Calabria; Enna Kore; Foggia; Macerata; Messina; Milano; Milano-Bicocca (Ateneo proponente); Modena e Reggio Emilia; Molise; Napoli Federico II; Perugia; Sapienza Università di Roma; Roma Tre; Padova; Palermo; Parma; Piemonte Orientale; Salerno; Torino; Trento; Trieste; Urbino; Venezia Cà Foscari; Verona; Udine.
- ▶ Associazioni/Centri di ricerca/Fondazioni/Osservatori: Osservatorio di Pavia; Conferenza Mondiale delle Religioni per la Pace, Roma; Fondazione Bruno Kessler, Trento; Cisreco-Centro Internazionale di Studi sul Religioso Contemporaneo, San Gimignano; Fondazione per le Scienze Religiose Giovanni XXIII, Bologna; Comunità Ebraica Progressive “Beth Hillel”, Roma; Associazione Culturale Osservatorio di Genere, Macerata; Aifcom-Associazione Italiana Famiglie e Coppie Miste, Roma; Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane, Trento; Centro Pastorale Carlo Maria

Martini, Milano; Epos-International Mediating and Negotiating Operational Agency, Roma; Centro di Ricerche Personaliste, Teramo; Fondazione Romolo Murri, Urbino.

Le azioni svolte dalla Rete (a livello nazionale e locale, individuale e collettivo) sono molteplici. La principale attività realizzata è stata l'indagine nazionale "Giovani e Religione", avviata per esplorare il rapporto tra studentesse/studenti universitari italiani, religione e la loro permeabilità al dialogo interreligioso. Sono stati raccolti più di 10.000 questionari dalle seguenti Università: Milano-Bicocca; Cassino; Macerata; Perugia; Roma Tre; Napoli Federico II; Palermo, Torino. I contributi costruiti partendo dall'elaborazione dei dati raccolti delle Università coinvolte nell'indagine nazionale, sono stati pubblicati in una Rivista di classe A: Ruspini E. (2019, a cura di), "L'esperienza religiosa della Generazione Millennial: la ricerca nazionale 'Giovani e Religione'. *Religioni e Società-Rivista di Scienze Sociali della Religione*, Anno xxxiv, 93, gennaio-aprile: <http://www.libraweb.net/articoli.php?chiave=201931301&rivista=313>

È attualmente in corso il rinnovo dell'Accordo finalizzato all'istituzione di una Rete di soggetti pubblici e privati denominata "Genere e Religioni" per il periodo 2021-2025.

La Rete "Genere e Religioni" è attualmente coordinata, a livello nazionale, da Elisabetta Ruspini (Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale).

Bibliografia

CNOPUI - Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane
Addabbo, T.; Pulejo, L.; Tomasin, P.; Tomio, P. (2018), Linee guida per il bilancio di genere delle Università. Una proposta operativa. (Versione 1.0) in 'Partecipazione ed empowerment delle donne. Organismi di parità universitari a sostegno dei potenziali' (a cura di) Kodilja, R e Tomio P. Edizioni ETS, Pisa, pp. 209-282

Commissione Europea, (2021). *Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans 2021*,
<https://data.europa.eu/doi/10.2777/876509>

Commissione Europea, (2021) Directorate-General for Research and Innovation, *She Figures 2021*,
Publications Office, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090>

CRUI - Conferenza dei Rettori delle Università italiane - Gruppo CRUI per il Bilancio di Genere (a cura di) (2019) (Liccardo, A.; Borelli, S.; Canali, C.; D'Onghia, M.; Damiani, M.; Di Letizia, C.; Gianecchini, M.; Oppi, C.; Pisanti, N.; Rosselli, A.; Siboni, B. e Tomio, P.) Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani. Fondazione CRUI, Roma <https://www.cruai.it/bilancio-di-genere> [link verificato al 20 aprile 2022].

CRUI - Conferenza dei Rettori delle Università italiane - Gruppo CRUI per GEP (a cura di) (2021)
Addabbo, T.; Carocchia, F.; Cherubini, A. M. Cois, E. Elefante, C. Montorsi, A. Picardi, I.; Pulejo, L.; Sole, A.)
Vademecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei Italiani. Fondazione CRUI, Roma
<https://www.cruai.it/archivio-notizie/vademecum-per-l%E2%80%99elaborazione-del-gender-equality-plan-negli-atenei-italiani.html> [link verificato al 20 aprile 2022]

CUN - Consiglio Universitario Nazionale (2020) "Analisi e Proposte sulla questione di Genere nel mondo universitario italiano" del 17 Dicembre 2020 https://www.cun.it/attivita/sessione/278/analisi_e_proposte/analisi-e-proposta-del-17-12-2020 [link verificato al 20 aprile 2022]

EIGE – European Institute for Gender Equality – Commissione Europea (2016) GEAR TOOLKIT. *Gender Institutional Transformation. Gender Mainstreaming Toolkit*
<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits> [link verificato al 20 aprile 2022]

ONU - Organizzazione delle Nazioni Unite (2015) Risoluzione adottata dall'Assemblea Generale il 25 settembre 2015. *Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile* <https://unric.org/it/agenda-2030/> [link verificato al 20 aprile 2022]

MIUR- Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (2018) Linee Guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo del MIUR
<https://www.miur.gov.it/-/linee-guida-per-l-uso-del-genere-nel-linguaggio-amministrativo-del-miur> [link verificato al 20 aprile 2022]

Documenti istituzionali consultabili su sito di Ateneo - UNIMIB:

Università degli Studi di Milano-Bicocca (2022) (a cura di) GEP TEAM. *Piano di Uguaglianza di Genere 2021-2024*

Università degli Studi di Milano-Bicocca (2021) (a cura di) Comitato Unico di Garanzia. *Relazione del CUC sulla situazione del personale al 31/12/2020 - Direttiva 2/2019*

Università degli Studi di Milano-Bicocca (2020) *Piano Strategico 2020/2022*

Università degli Studi di Milano-Bicocca (2019) (a cura di) Comitato Unico di Garanzia. *Bilancio di Genere 2018*

Università degli Studi di Milano-Bicocca (2018) *Piano di Azioni Positive (PAP) 2019-2022*

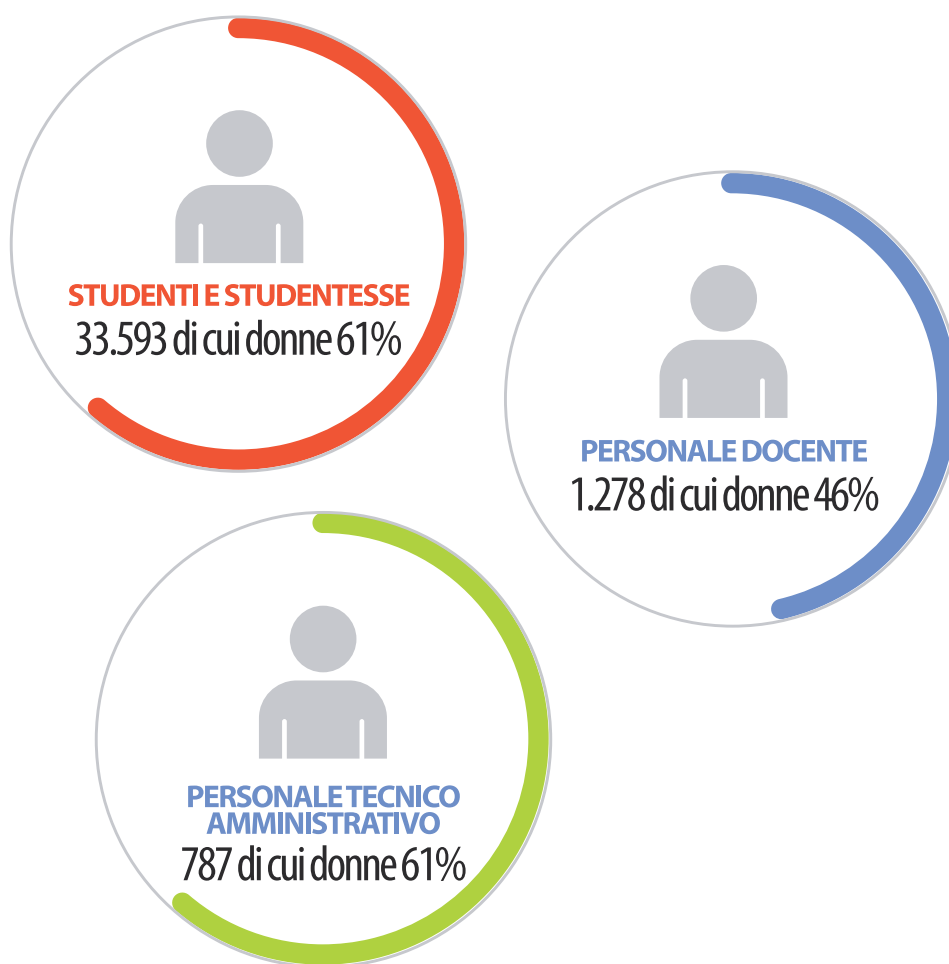
Università degli Studi di Milano-Bicocca (2015). *Statuto di Ateneo*

Capitolo 2

Dall'analisi di
contesto all'avvio
di un progetto.
Composizione
di genere
dell'Università
Milano-Bicocca

Questa sezione del rapporto si propone di fare un BdG utilizzando dati e fonti statistiche relative al 2019 delle tre componenti che abitano l'Ateneo Bicocca: il personale tecnico amministrativo, quello docente e la componente studentesca, ognuna con specificità che saranno prese distintamente in esame nei prossimi paragrafi in accordo con le linee guida proposte dalla CRUI.¹

La popolazione studentesca è stata esaminata utilizzando basi dati provenienti dal Miur e dal sistema informativo di Ateneo che hanno consentito di delineare sia le caratteristiche principali degli iscritti e delle iscritte, sia le modalità con cui si è dipanato il loro percorso formativo che, come mostrano i dati, si esprime spesso in un marcato contesto di segregazione orizzontale. Oltre alle caratteristiche strutturali come genere, anno di nascita, luogo di residenza, sono state prese in considerazione la formazione precedente all'ingresso, il percorso universitario intrapreso fino all'ingresso nel mondo del lavoro delle coorti di laureati e laureate. La descrizione del corpo docente si è avvalsa principalmente di dati provenienti dal sistema informativo di ateneo che ha consentito di mettere in rilievo situazioni differenziate nelle carriere di uomini e donne. Infine, le informazioni relative al personale tecnico amministrativo sono state reperite attraverso i link forniti principalmente dalla Crui e dal sistema informativo di ateneo.



Il bilancio così realizzato presenta miglioramenti² e condizioni di equità in diverse circostanze, ma anche parecchie situazioni che necessitano di interventi di riequilibrio. Con riferimento alla componente studentesca, l'elemento più rilevante riguarda la presenza di una forte segregazione orizzontale per area di studio, in particolare la netta prevalenza delle studentesse nelle aree umanistiche e sociali (soprattutto istruzione, sanità e assistenza sociale) e degli studenti nelle materie tecniche e scientifiche (soprattutto nell'area tecnologie dell'informazione e della comunicazione in cui rappresentano l'85-90% degli iscritti).

1. La Crui ha messo a disposizione sia le indicazioni di massima per la redazione di questo capitolo sia una gran quantità di dati o di link di istituzioni preposte alla produzione statistica come il Miur, la Banca d'Italia, AlmaLaurea e molte altre agenzie. I dati sono reperibili a <https://www.crui.it/archivio-notizie/linee-guida-per-il-bilancio-di-genere-negli-atenei-italiani.html>

2. Il primo BdG dell'ateneo di Milano Bicocca è stato pubblicato nel 2018. Talvolta in questo capitolo si farà riferimento ai risultati emersi in quell'anno.

Nell'ultimo decennio si registra un segnale positivo per l'aumento della docenza femminile che raggiunge il 47,5% se si considerano anche le/gli assegnisti. Il gender glass ceiling si riduce ma non si azzerà, e rimane su livelli molto alti in 10 Dipartimenti sui 14. La segregazione orizzontale si riproduce anche fra i e le docenti, avendo aree a forte prevalenza maschile (fra tutte, valga l'esempio di Informatica) e aree a forte prevalenza femminile (Biotechnologie, Sociologia e Scienze della Formazione). Anche le lavoratrici e i lavoratori del personale tecnico amministrativo sono concentrati in alcuni settori, ma le differenze di livello sono relativamente contenute. L'aspetto più interessante è invece il ricorso al part time e la maggiore intensità delle assenze fra le donne che testimoniano della tensione esistente fra conciliazione del lavoro e cura della famiglia riconfermando una divisione dei ruoli marcata.

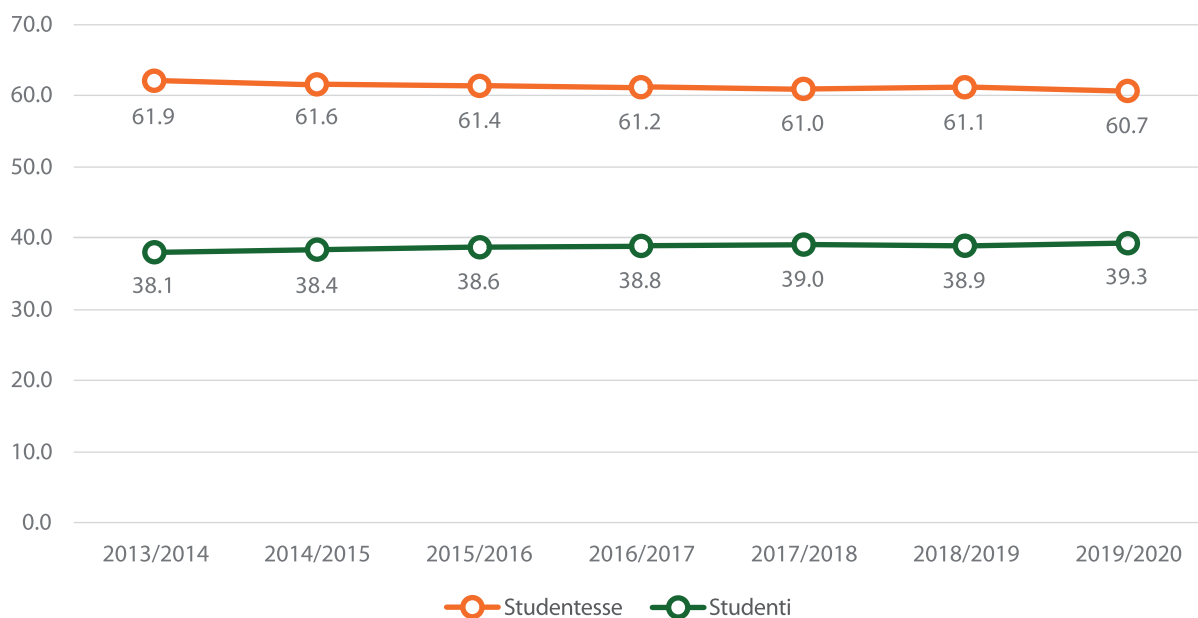
2.1 LA COMPONENTE STUDENTESCA

In questo capitolo vengono analizzati i dati relativi alla componente studentesca. Gli aspetti indagati riguardano la composizione, la mobilità, la performance accademica e sul mercato del lavoro degli studenti e delle studentesse. Si analizza inoltre la popolazione degli studenti e delle studentesse iscritti/e a corsi di dottorato e alle scuole di specializzazione.

2.1.1 La composizione

Nell'anno accademico 2019-20, gli immatricolati/e sono stati complessivamente 33.593, di cui 20.345 (61%) studentesse. Osservando il trend degli immatricolati negli ultimi anni riportato nella Figura 1, non emergono cambiamenti sostanziali nella distribuzione per genere, salvo una lieve riduzione della quota di studentesse, che scende di poco più di un punto percentuale dall'anno accademico 2012-13 al 2020-21.

Fig. 1 (cap.2) - Serie storica della componente studentesca per genere (valori %, Fonte MIUR)



Al fine di esaminare la scelta dell'area di studio delle studentesse e degli studenti, le Figure 2a, 2b e 2c utilizzano la classificazione ISCED-F 2013³ degli ambiti di studio e mostrano, per ciascuna tipologia di corso, la distribuzione per genere al loro interno. Si nota in primo luogo che la quota di studentesse è considerevolmente più elevata nelle lauree magistrali a ciclo unico⁴ (75%, Fig. 2a) rispetto sia alle lauree magistrali (60%, Fig. 2b), sia a quelle triennali (57%, Fig. 2c).

3. La classificazione ISCED (International Standard Classification of Education) è stata creata dall'UNESCO come sistema internazionale di classificazione dei corsi di studio e dei relativi titoli. La revisione del 2013 ISCED-F contiene una classificazione delle aree di istruzione e formazione.

4. I corsi di laurea magistrale a ciclo unico presenti nell'Università Bicocca sono Giurisprudenza, Medicina e chirurgia, Odontoiatria e protesi dentaria e Scienze della formazione primaria.

L'aspetto più rilevante che emerge per ogni tipologia di corso riguarda la segregazione orizzontale, che rispecchia pienamente la tradizionale distribuzione per aree di studio che vede le studentesse prevalenti nelle aree umanistiche e sociali (con la parziale eccezione di economia) e gli studenti nelle materie tecniche e scientifiche. In particolare, la quota di studentesse è molto elevata nelle aree dell'*Istruzione*, della *Sanità e assistenza sociale* (con l'esclusione delle lauree magistrali a ciclo unico, Fig. 2c), *Scienze sociali, giornalismo e informazione* e *Servizi*. La concentrazione di studentesse risulta invece particolarmente bassa (27%) nell'area *Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni* (presente solo nelle lauree magistrali) e, soprattutto, nell'area ICT (Information and Communication Technology o Tecnologie dell'informazione e della Comunicazione), nella quale rappresentano solo il 10% del totale degli immatricolati/e nei corsi di laurea triennali (Fig. 2a) e il 14% in quelli magistrali (Fig. 2b).

Fig. 2a (cap.2) – Iscritti/e per area di studio e genere
Laurea triennale (valori %, Fonte MIUR)

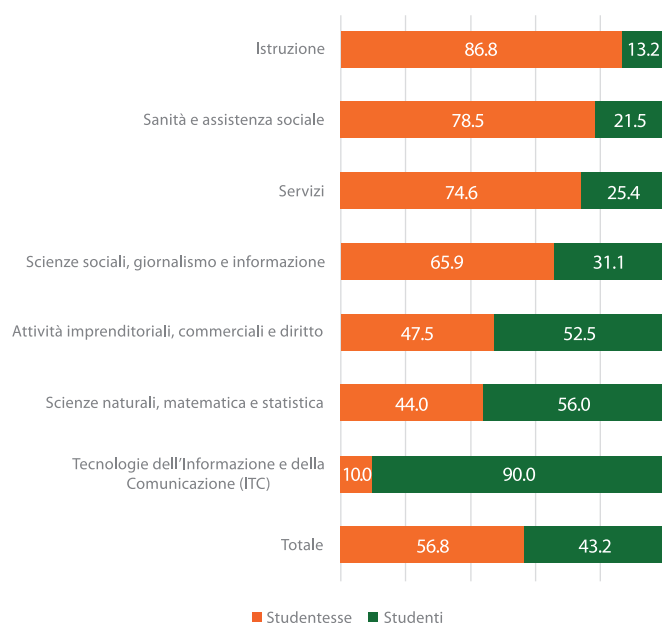


Fig. 2b (cap.2) – Iscritti/e per area di studio e genere
Laurea magistrale (valori %, Fonte MIUR)

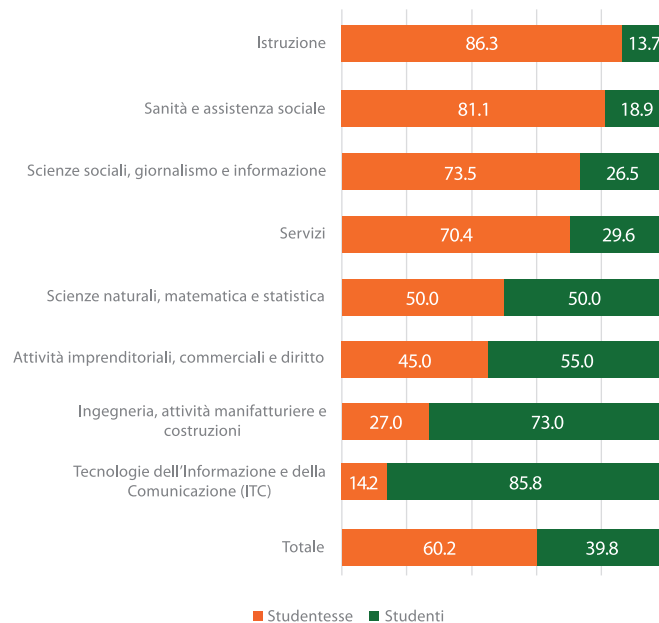
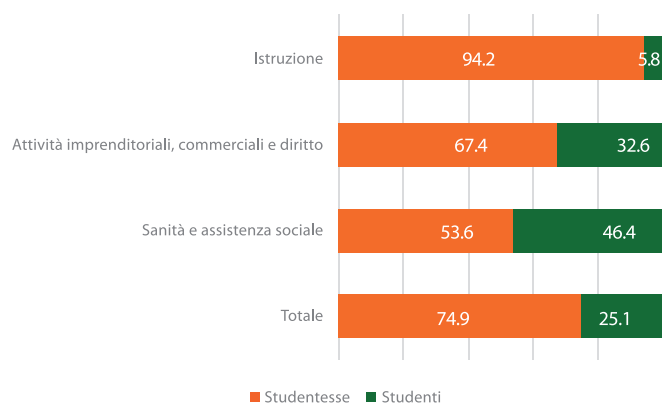
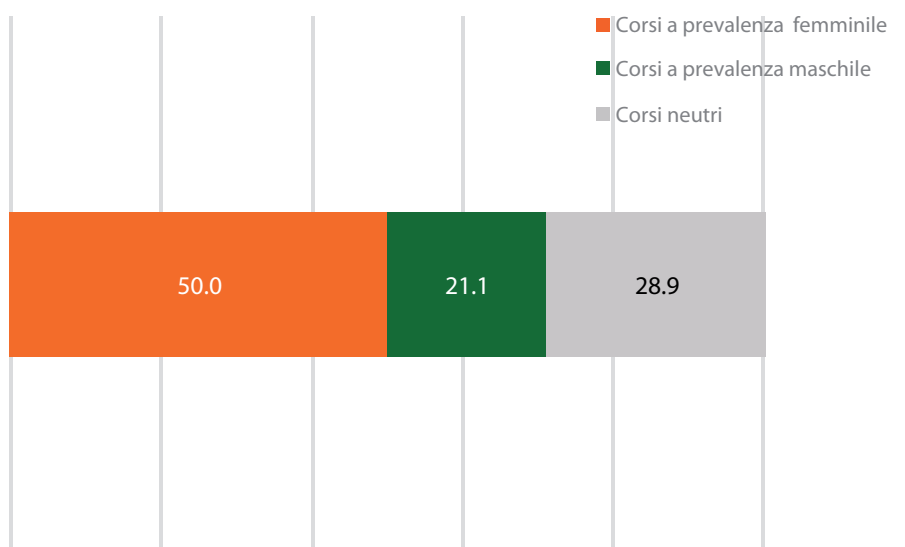


Fig. 2c (cap.2) – Iscritti/e per area di studio e genere
Laurea magistrale a ciclo unico (valori %, fonte MIUR)



A ulteriore indicazione della presenza di segregazione orizzontale, la Figura 3 mostra la percentuale di corsi di studio segregati a prevalenza maschile o femminile. Si considerano segregati i corsi nei quali uno dei due generi rappresenta oltre il 60% del totale degli iscritti/e. La segregazione femminile è un fenomeno più diffuso, riguardando la metà dei corsi di studio. Circa il 20% dei corsi sono invece a prevalenza maschile e quasi il 30% risulta neutro rispetto al genere, dal momento che né le studentesse né gli studenti rappresentano più del 60% del totale degli iscritti/e.

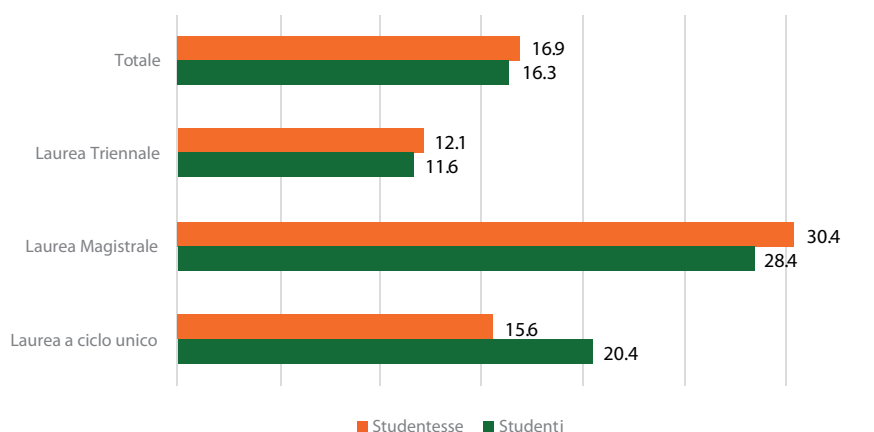
Fig. 3 (cap.2) – Corsi di studio segregati rispetto al genere (valori %, fonte MIUR)



2.1.2 La mobilità

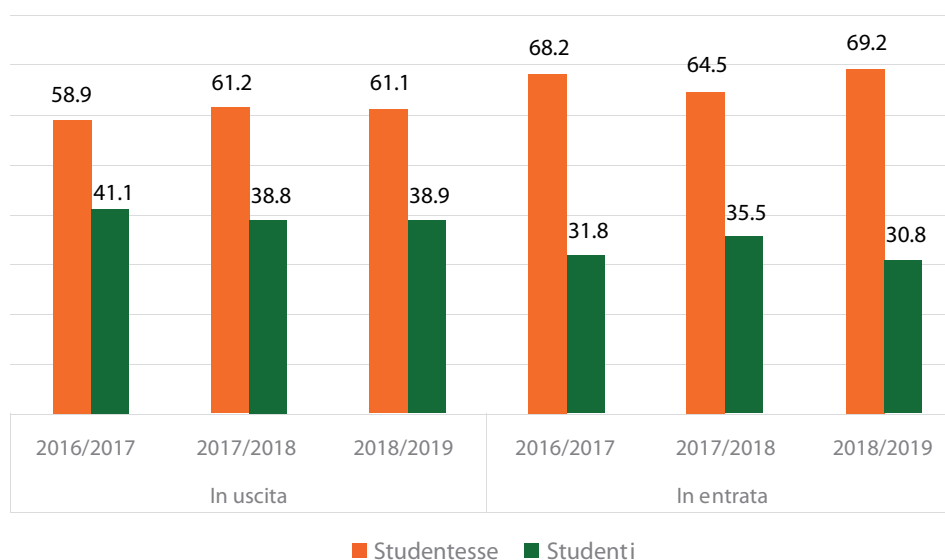
Gli studenti e le studentesse provengono prevalentemente dalla Lombardia (in media circa l'83% del totale degli iscritti/e). Come si può osservare nella Figura 4, la quota di studenti provenienti da fuori regione varia molto per tipologia di corso, attestandosi intorno al 12% nel caso della laurea triennale e raggiungendo all'incirca il 30% nel caso della laurea magistrale. Non emergono differenze di genere rilevanti relativamente alla propensione alla mobilità, salvo nel caso delle lauree magistrali a ciclo unico per le quali la quota di studentesse non provenienti dalla Lombardia (15,6%) è significativamente inferiore rispetto a quella degli studenti (20,4%). Questa differenza potrebbe in parte dipendere dalle diverse performance degli studenti e delle studentesse nei test di accesso ai corsi di studio di area medica con graduatoria su base nazionale. Non siamo tuttavia in grado di verificare questa ipotesi.

Fig. 4 (cap.2) – Iscritti/e provenienti da fuori regione (valori %, fonte MIUR)



Con riferimento ad un altro aspetto della mobilità, la partecipazione a programmi di studio internazionali, la Figura 5 mostra che, per quanto riguarda la mobilità in uscita, la quota delle studentesse sul totale dei e delle partecipanti nei 3 anni accademici considerati si attesta intorno al 60%, quindi rispecchia la distribuzione per genere della popolazione complessiva (si veda la Fig. 1) e da questo punto di vista non segnala differenze tra studenti e studentesse nella propensione alla mobilità internazionale in uscita.

Fig. 5 (cap.2) – Distribuzione per genere dei/delle partecipanti a programmi di studio internazionali (valori %, Fonte UNIMIB)



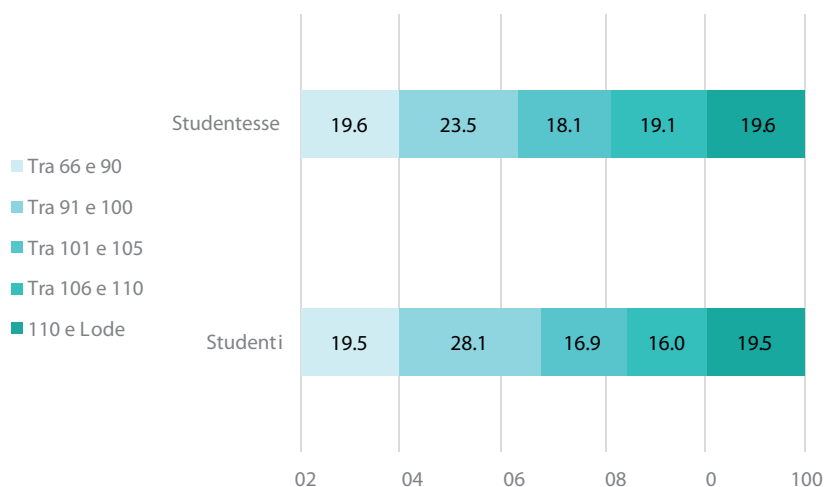
Tuttavia, alla luce del maggiore tasso di abbandono al primo anno degli studenti rispetto alle studentesse (di cui si darà evidenza in seguito) e considerando che la partecipazione a programmi di studio internazionali si svolge generalmente in anni successivi al primo, la quota delle studentesse che potenzialmente possono partecipare a tali programmi è superiore al 60% e ciò suggerisce che la propensione alla mobilità in uscita potrebbe essere lievemente più elevata per gli studenti rispetto alle studentesse.

Per quanto riguarda la mobilità in entrata, la quota sul totale dei e delle partecipanti ai programmi internazionali è più elevata per le studentesse in ognuno dei tre anni accademici in esame. Tuttavia, non conoscendo la distribuzione per genere della popolazione di partenza non è possibile trarre conclusioni relative alla presenza di differenze di genere nella partecipazione a tali programmi.

2.1.3 La performance accademica

I dati confermano in generale la migliore performance accademica delle studentesse rispetto agli studenti. È interessante tuttavia osservare che, con riferimento al primo indicatore considerato, il voto di laurea, le differenze tra studentesse e studenti riguardano principalmente la parte centrale della distribuzione dei voti: nelle code alte (110 e lode) e basse (voto finale inferiore o uguale a 90) la quota di laureati e laureate è infatti molto simile e pari, rispettivamente, a circa il 19,5% in entrambi i casi e per entrambi i generi (Fig. 6).

Fig. 6 (cap.2) – Composizione dei laureati/e per voto di laurea (valori %, Fonte MIUR)



Considerando invece i voti superiori a 90 ed escludendo il 110 e lode, la quota di laureati/e con voti bassi (tra 91 e 100) è più elevata per gli studenti (28,1%) rispetto alle studentesse (23,5%), mentre è più elevata la quota di studentesse laureate con voto finale alto, cioè compreso tra 101 e 105 (18,1% delle studentesse contro 16,9% degli studenti) e molto alto, cioè tra 106 e 110 (19,1% delle studentesse contro 16% degli studenti).

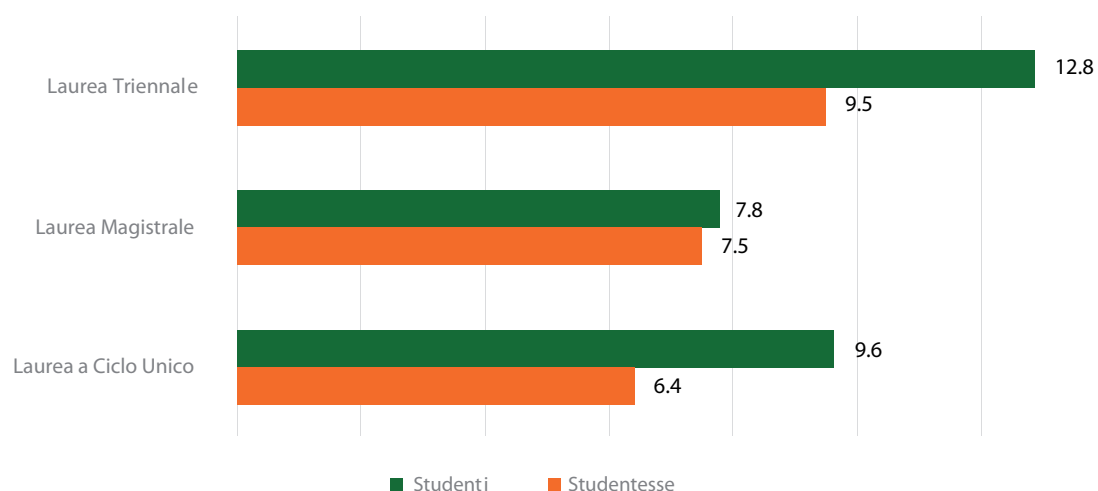
La Figura 7 mostra un secondo indicatore di performance accademica: la percentuale di laureati e laureate in corso per tipologia di corso. Come si può osservare nella figura, nelle lauree triennali la performance delle studentesse è considerevolmente migliore di quella degli studenti: si laureano in corso il 72,6% delle studentesse e solo il 62,8% degli studenti. Seppure la differenza di genere non sia così marcata come nel caso delle lauree triennali, la situazione si capovolge per le lauree magistrali (72,3% di laureate in corso e 75,4% di laureati in corso) e magistrali a ciclo unico (69,4% di laureate in corso e 71,5% di laureati in corso).

Infine, con riferimento all'abbandono degli studi, e focalizzandosi sul tasso di abbandono al primo anno, la performance delle studentesse è migliore per qualunque tipologia di corso: come si osserva nella Figura 8, infatti, nelle lauree triennali, magistrali e magistrali a ciclo unico il tasso di abbandono al primo anno è sempre più elevato per gli studenti rispetto alle studentesse.

Fig. 7 (cap.2) – Laureati/e in corso per tipologia di corso (valori %, Fonte UNIMIB)



Fig. 8 (cap.2) – Tasso di abbandono degli studi al primo anno, per tipologia di corso e genere (valori %, Fonte UNIMIB)

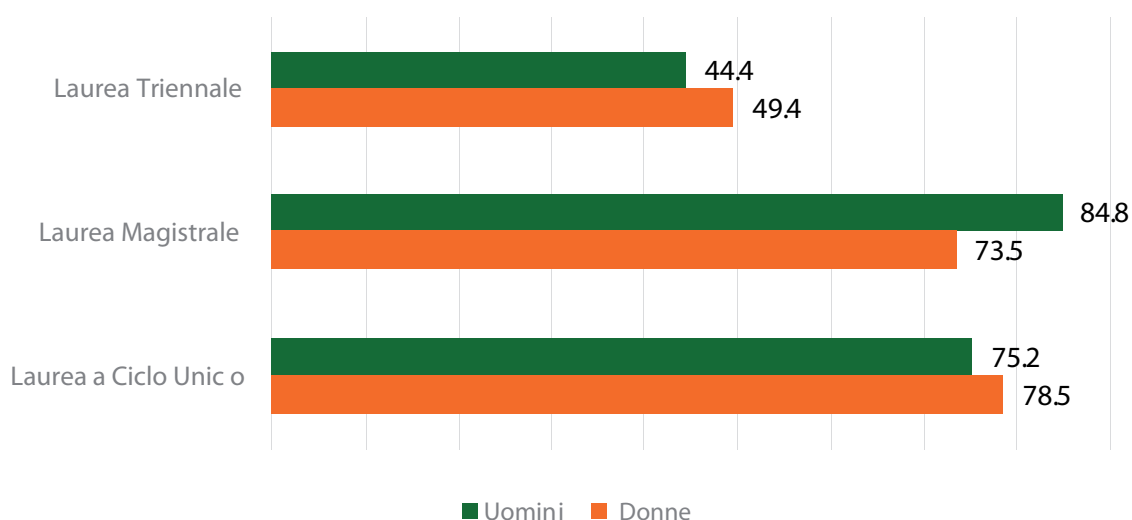


2.1.4 La performance sul mercato del lavoro

La migliore riuscita accademica delle studentesse, sia in termini di velocità nel conseguimento del titolo che di voto di laurea medio, non sempre si traduce in una successiva migliore performance sul mercato del lavoro.

Nel campione analizzato,⁵ ad un anno dal conseguimento della laurea triennale la percentuale di donne occupate sul totale delle intervistate è superiore a quella degli uomini di circa cinque punti percentuali (Fig. 9a), ma ciò è almeno in parte dovuto al maggior numero di studenti che non risultano occupati perché proseguono gli studi in corsi di laurea magistrali rispetto alle studentesse. A riprova di ciò, il fatto che a un anno dal conseguimento del titolo magistrale, a seguito del quale è più rara la prosecuzione degli studi, il tasso di occupazione degli uomini è di oltre 10 punti percentuali superiore a quello delle donne. Nel caso delle lauree magistrali a ciclo unico, la quota di occupate è invece di poco superiore a quella degli occupati.

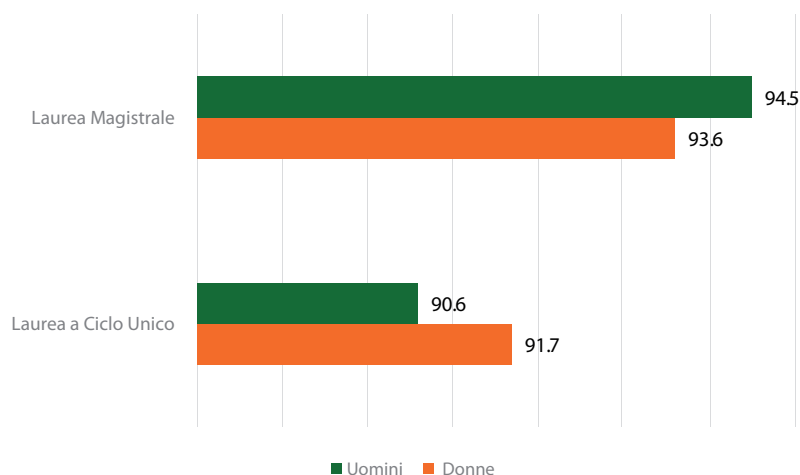
Fig. 9a (cap.2) – Tasso di occupazione a un anno dal conseguimento del titolo per tipologia di corso e genere (Fonte AlmaLaurea)



5. I dati presentati in questa sezione, di fonte AlmaLaurea, non sono riferibili all'universo dei laureati poiché il numero di soggetti intervistati è inferiore a quello dei laureati.

A cinque anni dal conseguimento del titolo, il tasso di occupazione è simile per donne e uomini sia nel caso delle lauree magistrali (rispettivamente 93,6% e 94,5%) che delle lauree magistrali a ciclo unico (rispettivamente 91,7% e 90,6%). Il dato a 5 anni non è disponibile per le lauree triennali.

Fig. 9b (cap.2) – Tasso di occupazione a cinque anni dal conseguimento del titolo per tipologia di corso e genere (Fonte AlmaLaurea)



Il secondo indicatore di performance considerato sono le retribuzioni. Le Figure 10a e 10b riportano le retribuzioni medie delle studentesse e degli studenti rispettivamente a 1 e a 5 anni dalla laurea. Si conferma l'esistenza di un considerevole gender gap sia a 1 che a 5 anni e per ogni tipologia di corso. I laureati triennali, ad un anno dalla laurea, guadagnano mediamente il 22% in più rispetto alle laureate. Il gap salariale è simile per le lauree magistrali. Nel caso delle lauree magistrali a ciclo unico, ad un anno dalla laurea il medesimo differenziale retributivo raggiunge il 32%. A cinque anni dal conseguimento del titolo le retribuzioni crescono per entrambi i generi ma il gap salariale persiste. La sua dimensione è simile rispetto a quello rilevato a 1 anno dalla laurea nel caso delle lauree magistrali, mentre si riduce considerevolmente (dal 32% al 17%) per le lauree magistrali a ciclo unico. Anche in questo caso, il dato a 5 anni non è disponibile per le lauree triennali.

Fig. 10a (cap.2) – Retribuzione mensile netta di laureati/e a 1 anno dalla laurea per tipologia di corso e genere (valori in €, fonte AlmaLaurea)

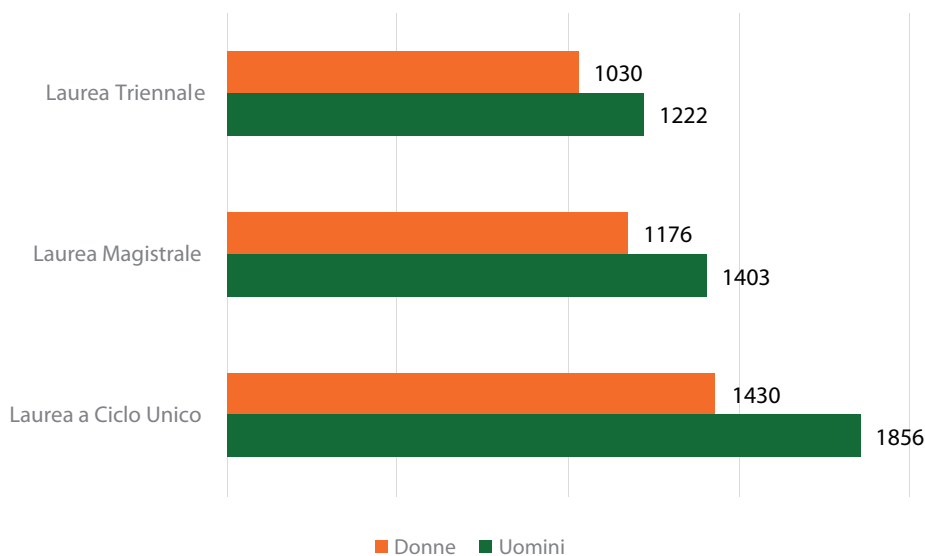
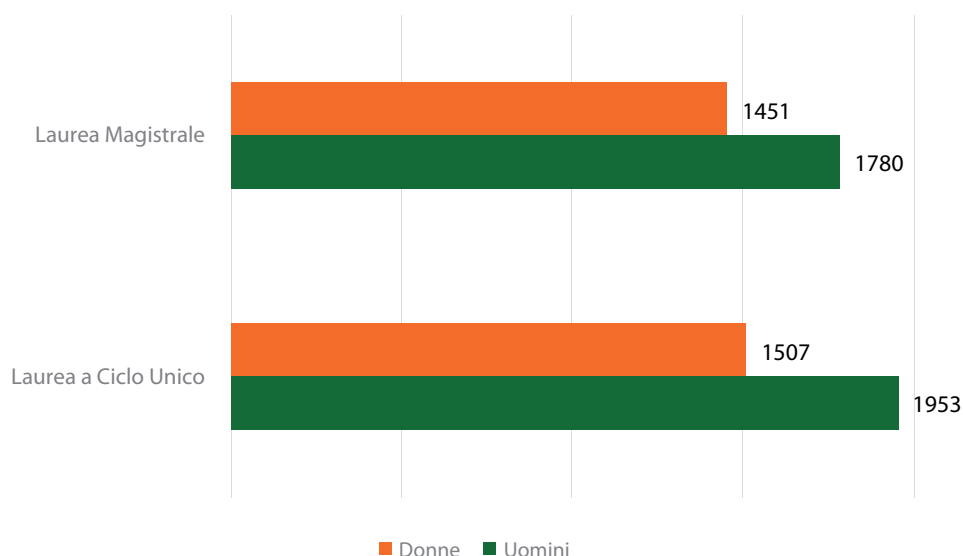
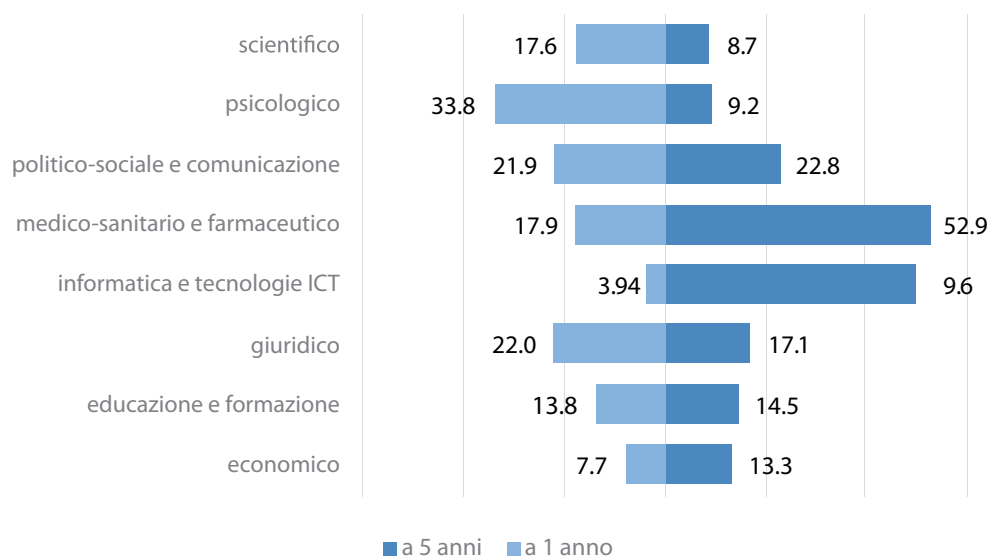


Fig. 10b (cap.2) – Retribuzione mensile netta di laureati/e a 5 anni dalla laurea per tipologia di corso e genere (valori in €, fonte AlmaLaurea)



È possibile che in parte il gap salariale sia legato alla segregazione di genere nelle aree di studio, laddove le studentesse più spesso provengono da aree disciplinari che portano ad una occupazione in settori caratterizzati da minori retribuzioni medie (ad esempio *Istruzione*) mentre gli studenti si affacciano più frequentemente sul mercato del lavoro provenendo da aree che portano ad occupazioni in settori più remunerativi, come STEM (Scienze, Tecnologia, Ingegneria e Matematica) e ICT. Tuttavia, come si osserva nella Figura 11, che riporta il differenziale salariale medio tra uomini e donne (misurato come vantaggio retributivo percentuale degli uomini rispetto alle donne) a 1 e a 5 anni dalla laurea per tutte le tipologie di corso e separatamente per gruppo disciplinare, le retribuzioni delle donne sono mediamente più basse in ognuno dei gruppi considerati. Seppure i dati rappresentati nella Figura vadano letti con cautela perché la copertura dell'indagine AlmaLaurea, soprattutto a 5 anni dal conseguimento del titolo, è inferiore al 100% dei laureati (in alcuni casi in modo significativo), essi sembrano comunque suggerire che la segregazione per area non è il solo fattore responsabile del differenziale retributivo osservato a favore degli uomini.

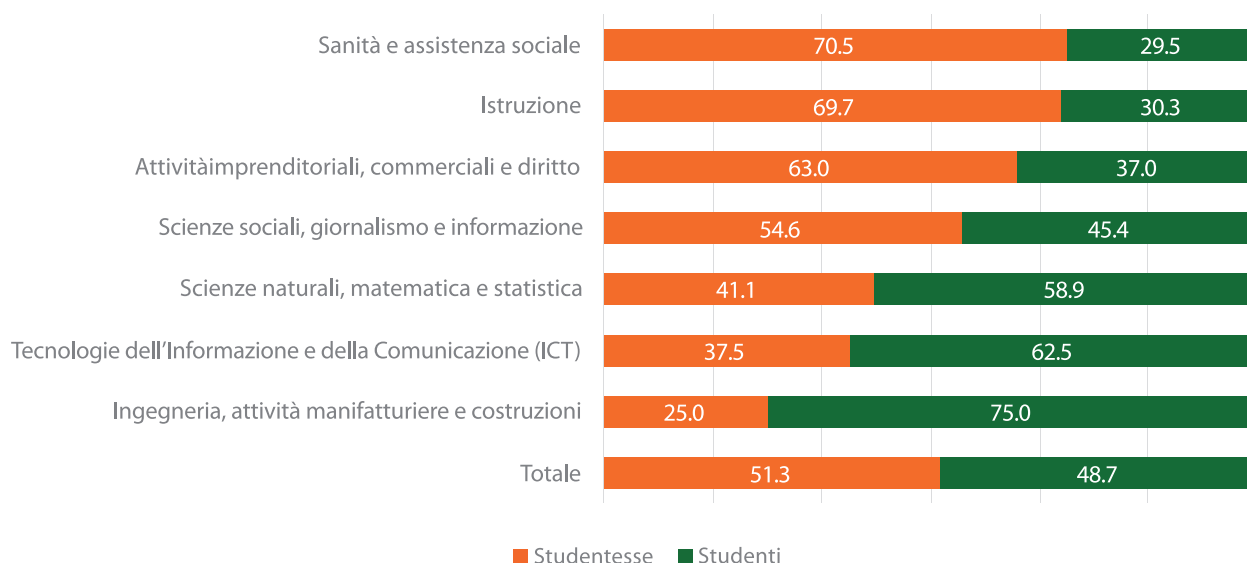
Fig. 11 (cap.2) – Differenziale retributivo di genere a 1 e a 5 anni dalla laurea per gruppo disciplinare (valori in %, fonte AlmaLaurea)



2.1.5 I corsi di dottorato e le scuole di specializzazione

Con riferimento alla popolazione iscritta ai corsi di dottorato, complessivamente risulta che la quota di studentesse è lievemente superiore a quella degli studenti, 51,3% contro 48,7% (Fig. 12). Occorre tuttavia rilevare che, seppure non sia nota la distribuzione per genere nella popolazione di partenza poiché è composta dall'insieme di tutti i laureati (anche internazionali), il numero di laureate è più elevato di quello dei laureati sia nell'Ateneo di Milano Bicocca che in Italia, suggerendo una probabile maggiore propensione degli studenti ad iscriversi a corsi di dottorato rispetto alle studentesse.

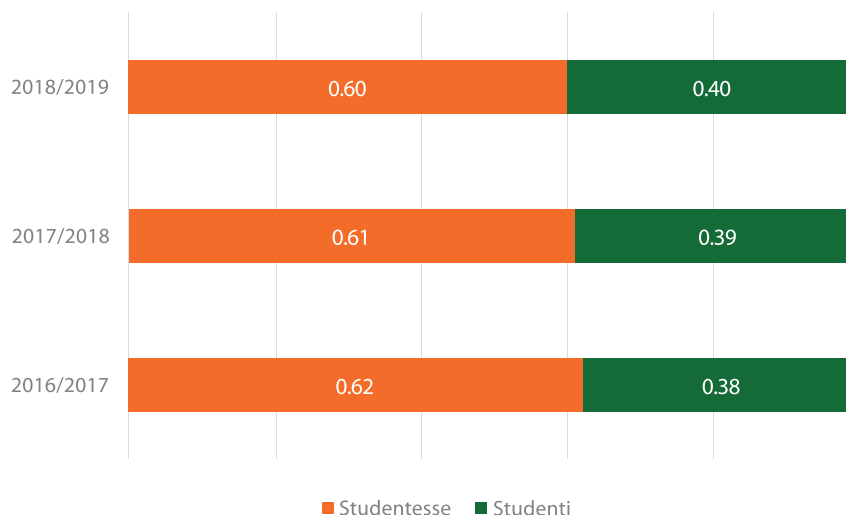
Fig. 12 (cap.2) – Iscritti/e ai corsi di dottorato per area di studio (valori %, Fonte MIUR)



Il dato rilevante che emerge dalla Figura 12 riguarda la distribuzione per genere e area disciplinare che evidenzia la persistenza di una forte segregazione orizzontale anche nei corsi post-laurea. La prevalenza di donne è particolarmente evidente nelle aree di studio dell'*Istruzione* e della *Sanità e assistenza sociale*, dove le donne rappresentano circa il 70% degli iscritti. Al contrario, la concentrazione di uomini è estremamente elevata nell'area di studio *Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni* (75%) e *ICT* (62,5%).

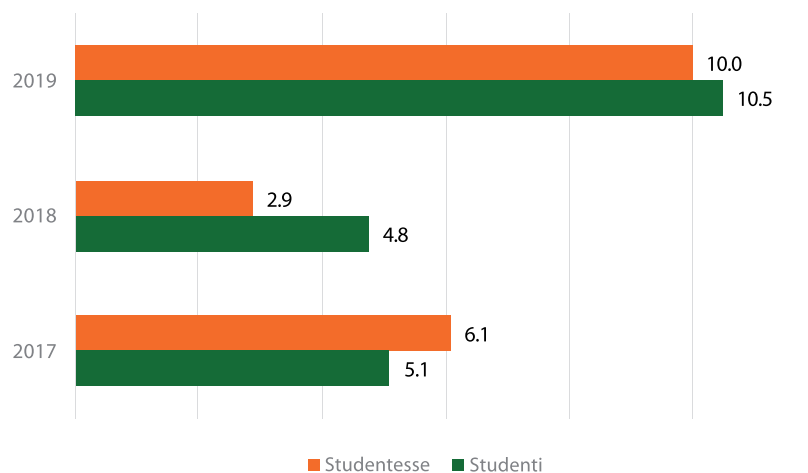
Per quanto riguarda gli iscritti e le iscritte alle scuole di specializzazione, la Figura 13 indica una maggiore quota di specializzande, circa il 60% nei tre anni considerati. Come nel caso precedente, tuttavia, non siamo in grado di verificare se tale distribuzione sia favorevole alle donne perché non conosciamo la popolazione di partenza.

Fig. 13 (cap.2) – Iscritti/e alle scuole di specializzazione (valori %, Fonte MIUR)



Prendendo in esame il valore assoluto dei soggetti che abbandonano il corso di dottorato al primo anno sul totale degli iscritti/e al corso, non emergono differenze significative tra studentesse e studenti. Si rileva solo un valore leggermente più elevato per gli studenti in uno dei tre anni considerati (Fig. 14).

Fig. 14 (cap.2) – Tasso di abbandono ai corsi di dottorato di ricerca per genere (valori %, Fonte UNIMIB)



2.2 IL PERSONALE DOCENTE

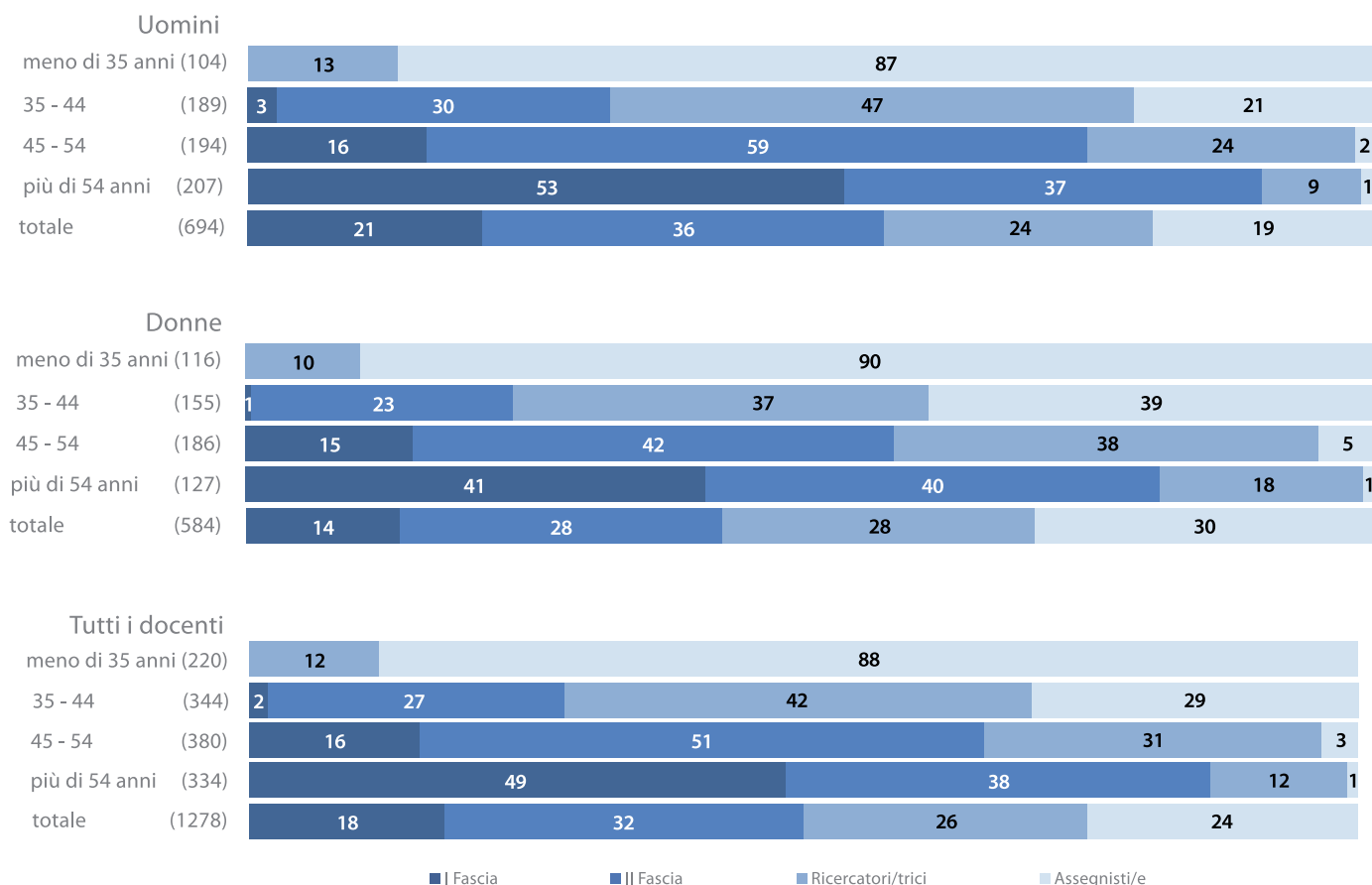
2.2.1 La presenza di uomini e donne

Il personale docente dell'Università di Bicocca annovera 1.278 persone, delle quali il 45,7% sono donne (dati 2019, fonte MIUR). Si nota nell'ultimo decennio un segnale positivo per l'aumento della proporzione femminile, se comparato al 42,5% nel 2010, ancora più significativo in riferimento al 39,7% rilevato, a livello nazionale, dal Ministero dell'Università e della Ricerca Scientifica alla fine del 2016. Si farà riferimento alle seguenti categorie, indicando tra parentesi l'acronimo in cui esse verranno designate in seguito nei grafici e nelle tabelle:

1. Titolari di assegno di ricerca (AR)
2. Ricercatori e ricercatrici a tempo determinato (RTDA, RTDB)
3. Ricercatori e ricercatrici a tempo indeterminato (RU)
4. Docenti di seconda fascia (2F)
5. Docenti di prima fascia (1F).

È utile svolgere l'analisi della relazione fra genere e ruolo considerando anche la variabile "età", che darà luogo a varie possibili rappresentazioni nelle Figure 15-18. È interessante innanzitutto comprendere come il personale docente si componga percentualmente nei diversi ruoli in Ateneo, e a osservarne la discrepanza tra i generi (Fig.15).

Fig. 15 (cap.2) – Composizione personale docente e ricercatore di Bicocca per genere, fascia d'età e ruolo (dati MIUR 2019; valori percentuali, fra parentesi in legenda si riporta il numero di casi totali)

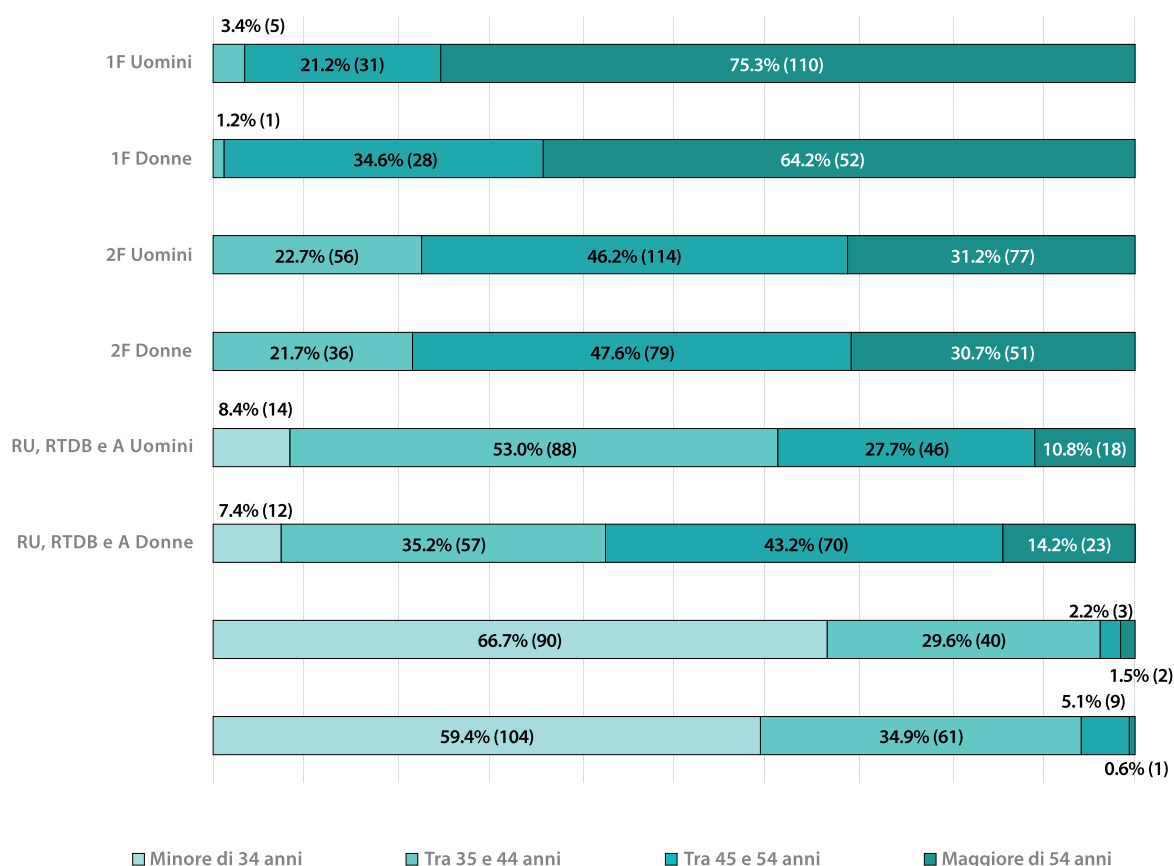


La relazione fra genere ed età, da un lato, ma anche la diversa diffusione del ruolo più alto, appare evidente. Si vedrà più avanti che la segregazione verticale sta riducendosi, ma essa si manifesta già nella fascia d'età 35-44, dove vi sono 5 uomini per ogni donna in prima fascia (rispettivamente il 2,6% e lo 0,6% della fascia d'età). Successivamente, tra i 45-54enni, gli uomini in prima fascia sono il 16% contro il 15% delle donne, mentre si giunge ad un 53% contro 41% tra coloro che hanno più di 54 anni. Complessivamente, la percentuale dei docenti di prima fascia è pari al 21% contro il 14% delle docenti di pari livello.

Analoghe considerazioni si possono svolgere nel paragone tra i docenti di seconda fascia, che sono già nella proporzione del 30% versus il 23% per uomini e donne in età 35-44 anni, e nella fascia d'età successiva salgono al 59% per gli uomini rispetto al 42% delle colleghe di pari livello.

Una seconda analisi può essere svolta fissando ruolo e genere, per osservare come si compongono i/le docenti per classi di età (Fig. 16). Accanto ai valori percentuali, si noti che sono riportate, fra parentesi, anche le frequenze assolute. Come si vedrà oltre, queste ultime documentano l'effetto "glass ceiling",⁶ poiché vi è una maggiore presenza di docenti nei ruoli più alti, a fronte di una preponderanza di donne nei ruoli più bassi.

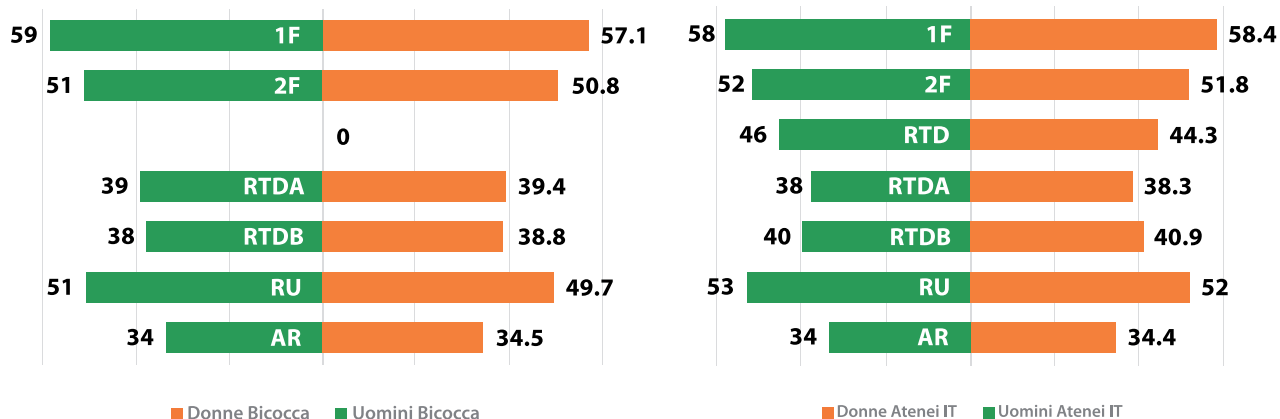
Fig. 16 (cap.2) – Composizione personale docente e ricercatore di Bicocca per genere, ruolo e fascia d'età (dati MIUR 2019; valori percentuali, fra parentesi il numero di casi totali)



L'età media dei/delle docenti Bicocca, in paragone con quella rilevata negli Atenei italiani, è riportata nella Figura 17. Si osserva che le docenti di Bicocca tendono ad essere lievemente più giovani delle colleghe italiane, mentre gli uomini hanno un'età media che oscilla intorno al dato nazionale. In generale non vi sono differenze rilevanti.

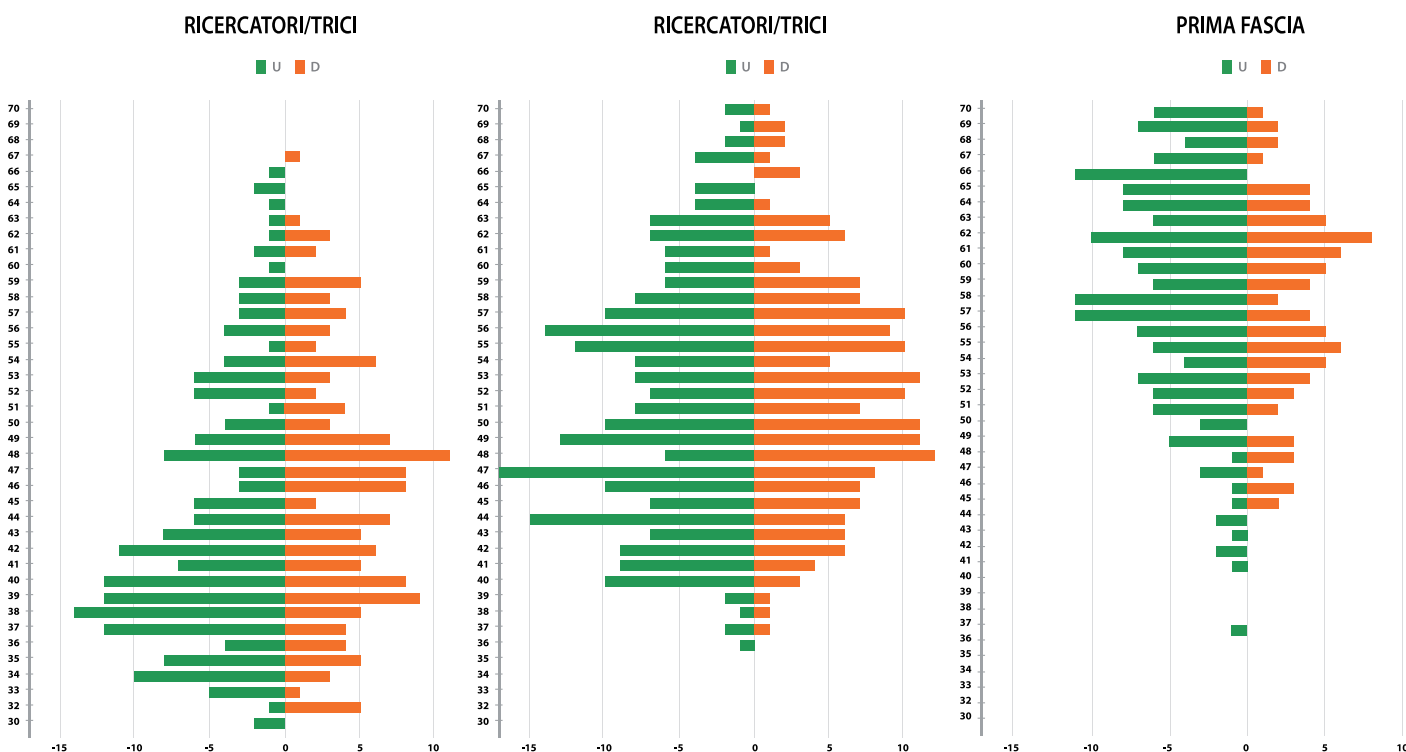
6. Glass ceiling, o "soffitto di cristallo": metafora che indica l'insieme di barriere sociali, culturali e psicologiche che si frappone come un ostacolo insormontabile, ma all'apparenza invisibile, al conseguimento della parità dei diritti e alla concreta possibilità di fare carriera nel campo del lavoro per categorie storicamente soggette a discriminazioni.

Fig. 17 (cap.2) – Età media dei docenti di Milano-Bicocca, e negli Atenei Italiani (dati MIUR 2019)



La diversità delle distribuzioni per età nei generi e nei ruoli risulta più evidente nelle piramidi delle età presentate in Figura 18. Vi si nota una maggiore presenza maschile nelle più basse fasce d'età nella posizione di Ricercatore, che si ripete ed intensifica nella prima fascia oltre i 56 anni.

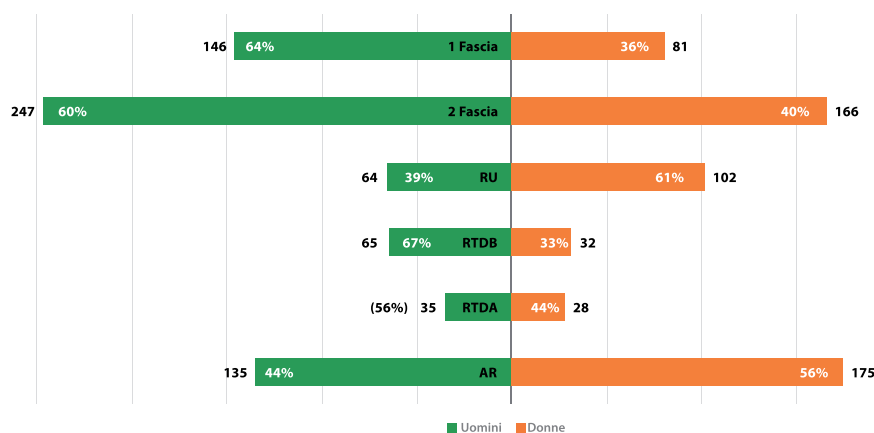
Fig. 18 (cap.2) – Piramidi di età del personale docente di Bicocca (per ruolo, dati di Ateneo 2019)



Infine, risulta interessante osservare la distribuzione per genere della posizione accademica (Fig. 19). Si rileva come, al crescere del ruolo, tenda a ridursi la presenza femminile. Nei ruoli “iniziali” degli Assegnisti e Assegniste di ricerca vi è una prevalenza femminile (56%); fra i ricercatori e le ricercatrici pare raggiungersi un rapporto equilibrato fra i generi, grazie al fatto che i dati relativi a RU, RTDA e RTDB si compensano.

In realtà, ad uno sguardo più approfondito, vi è una netta prevalenza maschile nel ruolo RTDB (65 uomini versus 32 donne) e questo preannuncia ulteriore divario di genere sul ruolo di seconda fascia in un futuro prossimo. Infine, fra i/le docenti di seconda fascia - e più ancora di prima fascia - la presenza femminile assume via via le dimensioni minime (pari al 40% e 36% rispettivamente).

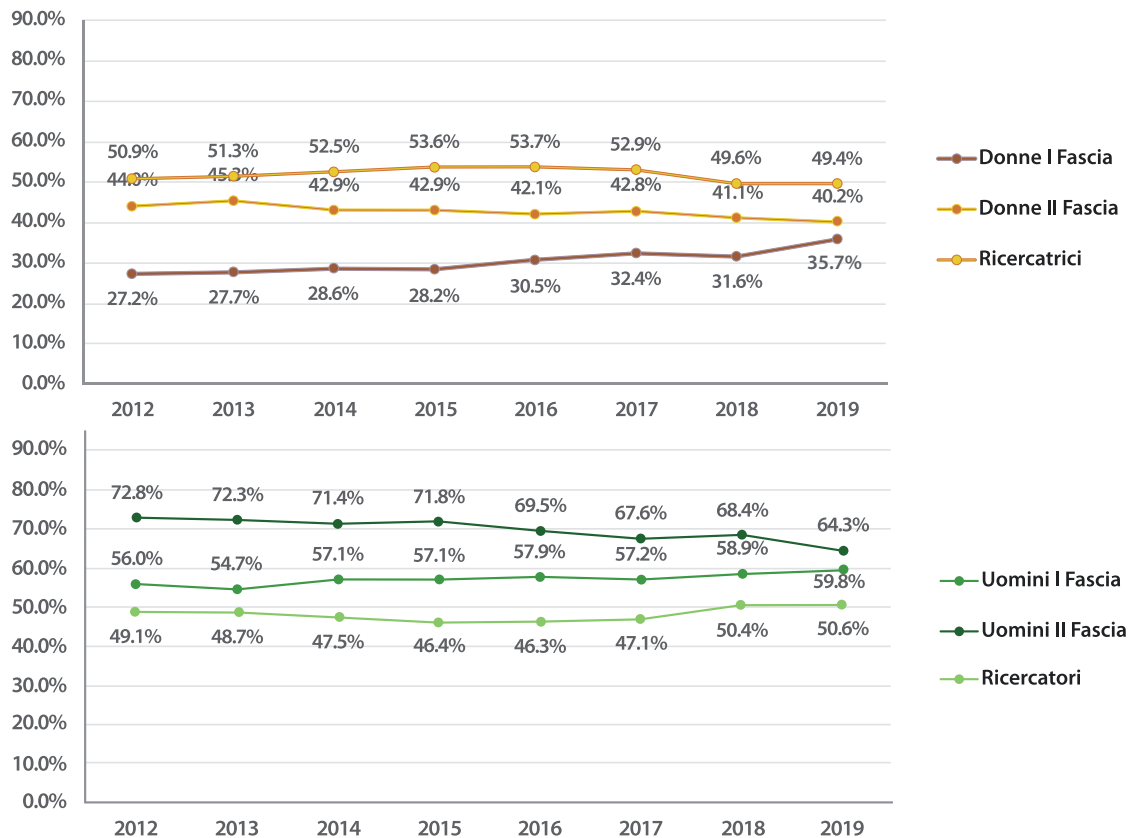
Fig.19 (cap.2) – Distribuzione del corpo docente di Bicocca per ruolo e per genere (dati MIUR, 2019; valori percentuali rappresentati dalle barre, numero di casi totali affiancato ad esse)



L'indice di Glass Ceiling (GCI)⁷ in Bicocca nel 2019 è pari a 1,32, mentre era pari a 1,37 nel 2017. Si tratta dunque di un miglioramento, per quanto modesto, verso l'equità. Questo dato è ancora più significativo se paragonato al dato degli Atenei Italiani, pari a 1,55 nel 2019 (e a 1,63 nel 2017).

Volendo indagare come il fenomeno della segregazione verticale stia evolvendo nel tempo, possiamo ricorrere anche alle serie storiche per genere e posizione professionale (Fig. 20).

Fig. 20 (cap.2) – Serie storiche del corpo docente di Bicocca per genere e per ruolo (dati MIUR, 2019; valori percentuali sul totale della popolazione docente nello stesso ruolo)



7. Il Glass Ceiling Index confronta la percentuale di donne nel personale docente complessivo (ricercatori/trici, seconda e prima fascia), con la percentuale di donne fra le prime fasce. Tanto più il valore del GCI è vicino a 1, tanto minore è la discriminazione nelle possibilità di carriera. Un valore inferiore all'unità indica una situazione che avvantaggia le donne nella progressione della carriera, mentre, al contrario, un valore superiore a 1 evidenzia differenze che penalizzano le donne.

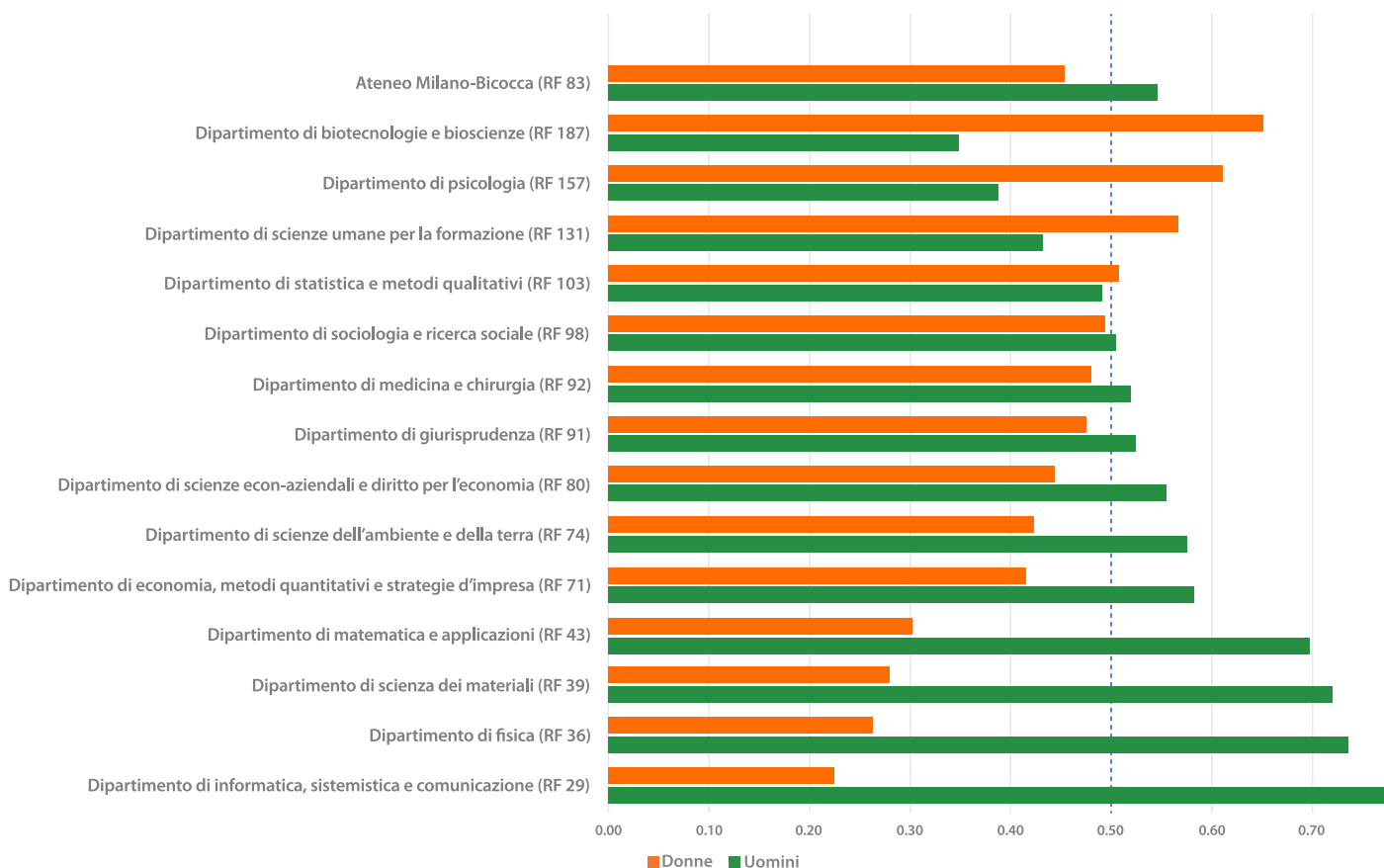
Negli anni dal 2012 al 2019 si osserva il segnale positivo di una lieve ma stabile diminuzione della disuguaglianza di genere. Vedremo più avanti come l'analisi dei dati relativi ai tempi di carriera risulti ancora delle problematiche aperte.

2.2.2 Le differenze tra i Dipartimenti e nelle aree di Ricerca

Si intende ora svolgere l'analisi delle presenze femminili e maschili nei Dipartimenti e nelle aree di studio. La proporzione di donne supera la metà solo nei Dipartimenti di statistica, scienze umane, psicologia e biologia, che coinvolgono solo il 29% dei docenti di Ateneo, mentre rimane minoritaria negli altri 10 dipartimenti (Fig. 21). Il dato globale di ateneo rivela il complessivo squilibrio esistente tra i generi, dovuto anche al profondo gap esistente nei quattro dipartimenti (matematica, fisica, scienza dei materiali e informatica) nei quali le donne non superano il 30% del corpo docente.

Considerando anche gli/le assegnisti/e di ricerca in Bicocca si ha un Rapporto di Femminilità⁸ (RF) al 2019 pari a 83 donne ogni 100 uomini, 5 unità in più rispetto all'analogo dato del 2017 (78/100).

Fig. 21 (cap.2) – Distribuzione percentuale del personale docente di Bicocca per genere e Dipartimento di afferenza (dati di Ateneo 2019, corredati in legenda dai rapporti di femminilità RF)



In particolare, si nota che nei 3 Dipartimenti di Biotecnologie e Bioscienze, Psicologia, e Scienze Umane per la Formazione vi è una maggiore presenza di donne; vi è invece sostanziale parità di genere nei Dipartimenti di Statistica e Metodi quantitativi, Sociologia e Ricerca Sociale, Medicina e Chirurgia, e Giurisprudenza mentre nei 7 Dipartimenti rimanenti il divario è a favore degli uomini, fino a osservare il valore di RF = 29 nel Dipartimento di Informatica, Sistemistica e Comunicazione.

Esaminando la distribuzione del personale docente di prima fascia, si può anche calcolare il GCI nei diversi Dipartimenti (Fig. 22).

8. Il Rapporto di femminilità RF si ottiene dividendo il numero di donne in un dato ruolo, Dipartimento o area di afferenza per l'analogo numero di uomini, e moltiplicando il valore per 100 per facilitare la lettura. Se RF = 100 vi è equilibrio, se RF > 100 vi è maggiore presenza femminile, e viceversa.

Il GCI è molto variabile nei diversi Dipartimenti di Bicocca, passando dal valore più alto, pari a 1,79, per il Dipartimento di biotecnologie e bioscienze, al valore minimo di 0,64 per il Dipartimento di Fisica. Si noti che quest'ultimo dato non deve ingannare, perché si accompagna con una forte preponderanza maschile (RF 36), ovvero ogni 100 docenti uomini vi sono solo 36 docenti donne. Vi sono 6 donne nel ruolo di docenti di I Fascia, rispetto ai 10 docenti uomini, così il CGI, che compara le poche donne di I Fascia alle pochissime docenti, con l'analogo rapporto per gli uomini, sembrerebbe indicare che non vi sia tetto di cristallo. Vi è infatti una forte segregazione orizzontale già in entrata.

Queste considerazioni ci motivano a riportare in un grafico cartesiano (Fig. 23) i due diversi indici di gender gap:

il Rapporto di Femminilità RF nella prima fascia, che misura la segregazione orizzontale, e il Glass Ceiling Index GCI, che misura la segregazione verticale, osservando così i due fenomeni congiuntamente.

Via via che ci si allontana dalla retta verticale che indica la composizione paritaria nei generi (dove RF è pari a 100) e dalla retta orizzontale in cui il GCI è pari a 1, si rileva maggiore gender gap. Eccezion fatta per i Dipartimenti di Sociologia e Ricerca Sociale, di Scienze Umane per la Formazione e Giurisprudenza, la situazione negli altri Dipartimenti è critica.

Fig. 22 (cap.2) – Distribuzione del personale di prima fascia di Bicocca per genere e Dipartimento di appartenenza (dati di Ateneo 2019; valori assoluti, corredati in legenda dal Glass Ceiling Index)

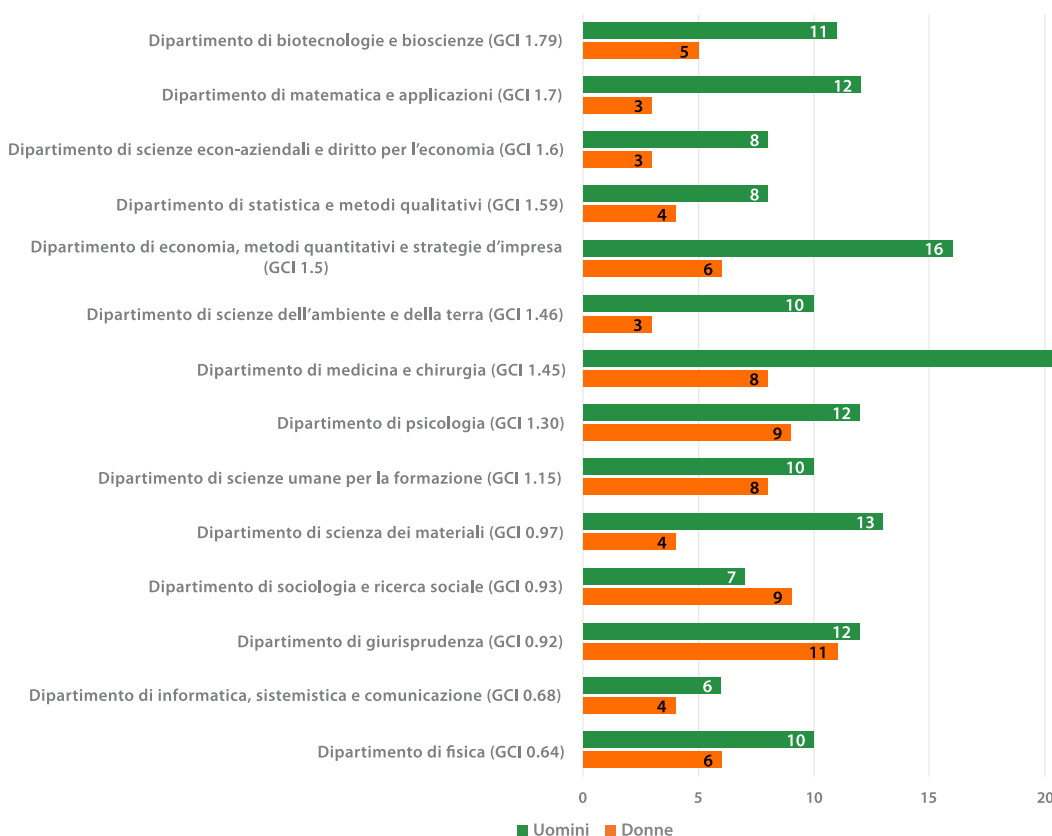
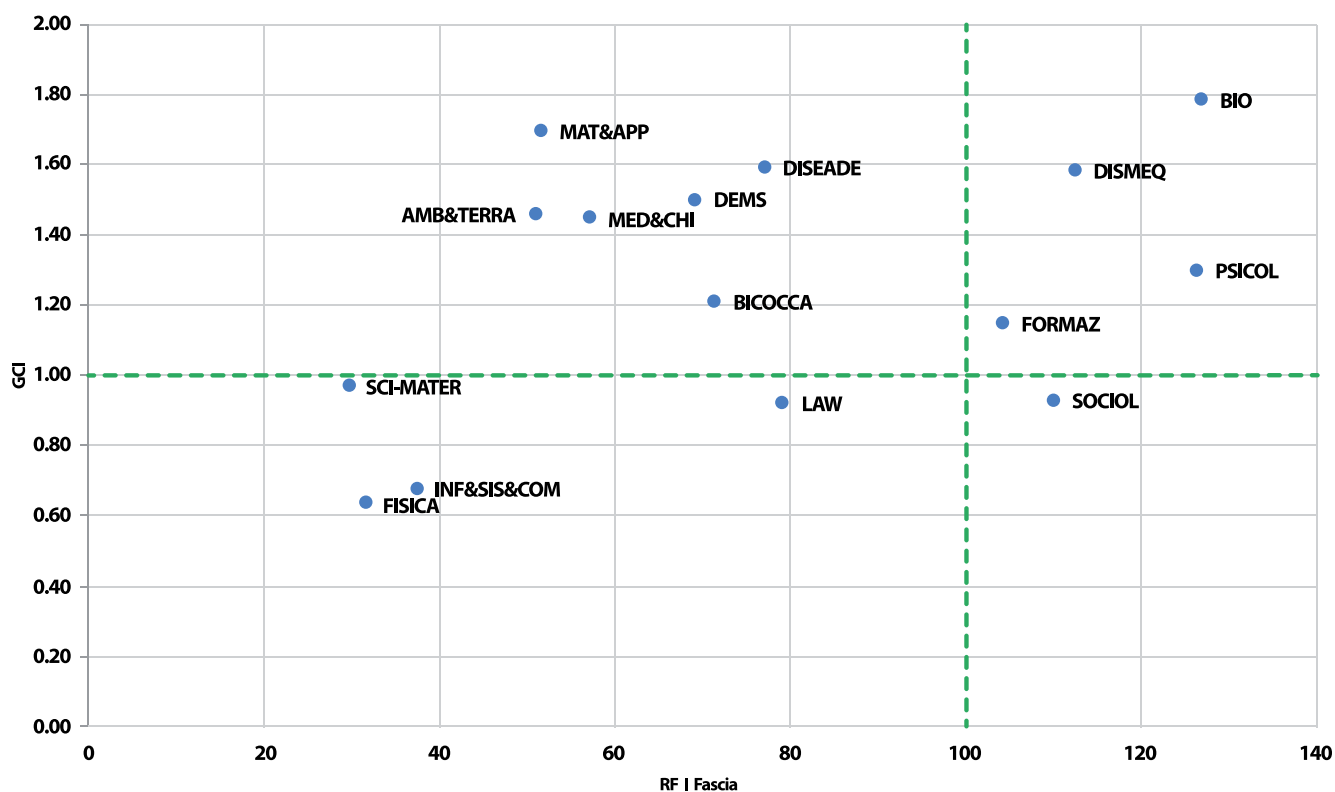
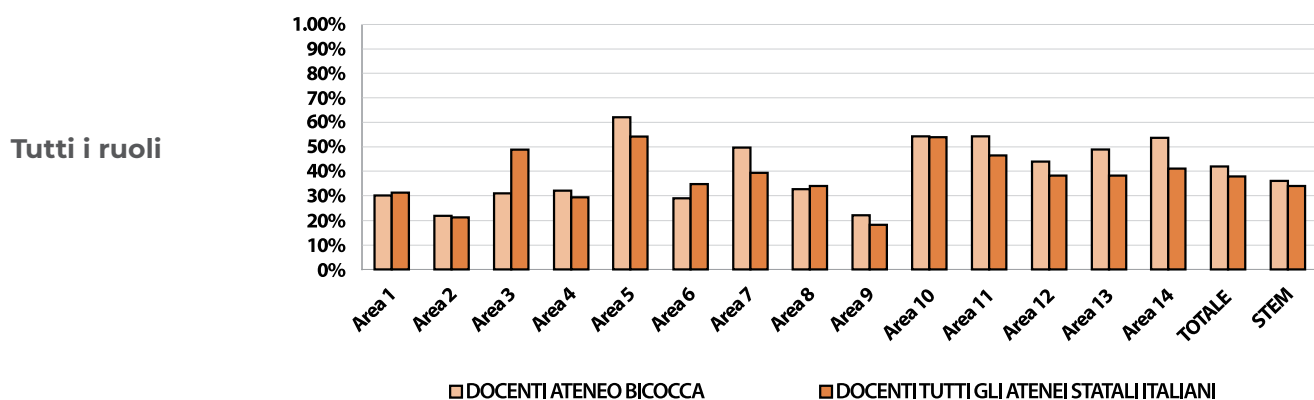


Fig. 23 (cap.2) – Rapporto di Femminilità docenti 1 Fascia (sull'asse orizzontale) e CGI (sull'asse verticale), per Dipartimento di appartenenza (nostra elaborazione su dati di Ateneo 2019)

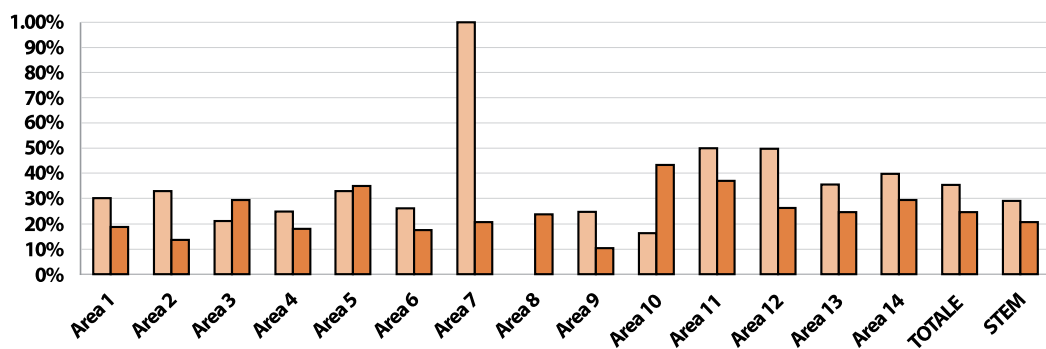


La specializzazione di genere rispetto ai Dipartimenti è più propriamente da attribuirsi all'Area scientifica di appartenenza. La distribuzione del personale docente e Ricercatore nelle diverse aree CUN secondo il genere è riportata nella Figura 24, in cui si compara il dato nazionale con quello di Bicocca.

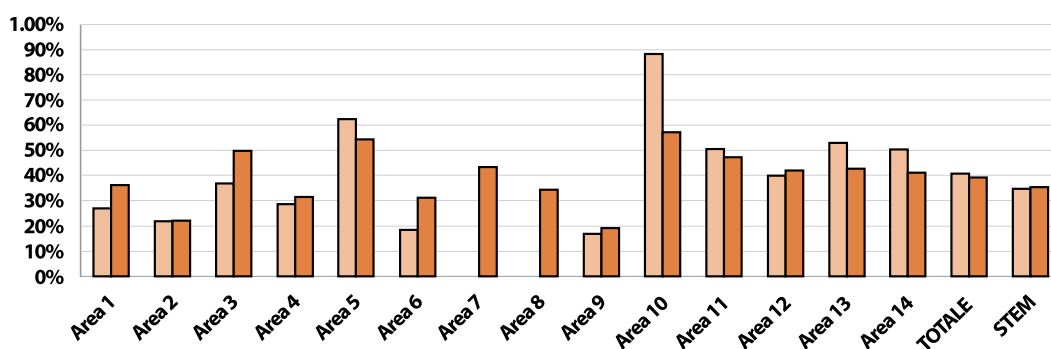
Fig. 24 (cap. 2) – Percentuale di donne per area CUN e per ruolo: confronto con il dato nazionale (dati MIUR 2019)



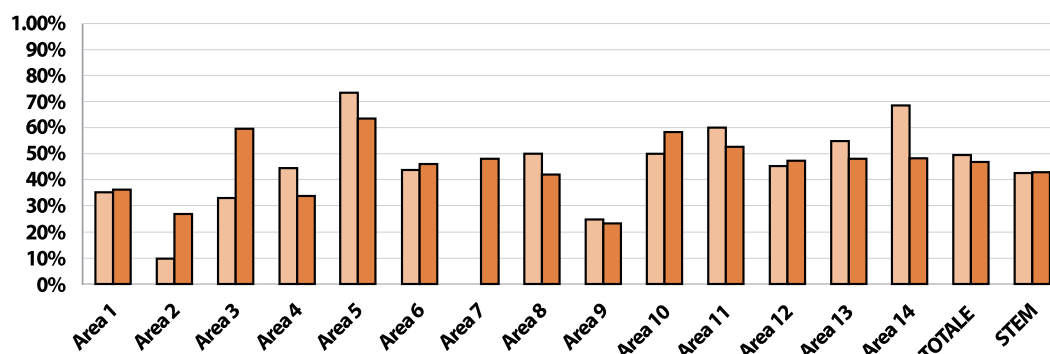
Prima fascia



Seconda fascia



Ricercatori/ Ricercatrici



Si osserva una netta prevalenza maschile nell'Area 01 (Matematica e Informatica), 02 (Fisica), 03 (Scienze Chimiche), 06 (Scienze mediche) e 09 (Ingegneria industriale e dell'informazione) dove le donne sono meno di un terzo, fluttuando attorno al dato nazionale. Nelle aree 5, 10, 11 e 14 (rispettivamente Scienze Biologiche, Scienze dell'Antichità, Scienze storiche e filosofiche e Scienze politiche e sociali) si osserva una maggiore presenza femminile, anche se meno netta. La segregazione orizzontale per settore disciplinare si conferma quindi anche nel personale docente, come già rilevato nella componente studentesca.

Nel caso dei docenti di prima fascia, il dato Bicocca è migliore di quello nazionale in 10 casi su 14. Per inciso, il dato relativo al 100% di presenza femminile in Area 7 è dovuto all'unica presenza di una docente di prima fascia.

Al fine di ottenere un quadro di come stia evolvendo la situazione negli ultimi tre anni, è utile calcolare il Rapporto di Femminilità per area CUN e comparare il dato 2019 con quello riferito al 2016.

Nella tabella riportata in Figura 25, la segregazione orizzontale è indicata dal prevalere di uno stesso colore sull'intera area CUN (la riga), mentre la segregazione verticale è evidenziata ove si passi dall'arancio al verde sulla stessa riga procedendo da sinistra verso destra, verso le posizioni apicali. Di nuovo, si confermano le osservazioni già svolte riguardo le aree a prevalenza maschile (1, 2, 3, 6 e 9), che vengono confermate anche all'interno dei diversi ruoli. Si osserva invece l'effetto "soffitto di cristallo" nelle aree 4, 5, 13, e 14. Nel passaggio dal 2016 al 2019, tuttavia, non pare possibile evidenziare un trend di univoca interpretazione: in alcune aree pare di poter ravvisare un miglioramento, in altre no.

Infine, per completare l'analisi, si riportano le forbici per tutte le aree CUN e per le aree STEM, di nuovo comparando il dato 2016 al 2019. Osservando i dati riportati in Fig. 26, si osserva che vi è un effetto di "leaky pipeline",⁹ ove le donne inizialmente rappresentano il 60% delle studentesse, ma crescono al 63% nella popolazione dei/Ile laureati/e, e sono pari al 60% dei/Ile dottori/esse di ricerca, ma poi via via scendono progressivamente come percentuale negli/Ile assegnisti/e di ricerca (56%), nel personale ricercatore (49%), di seconda (40%) e di prima fascia (36%).

Fig. 25 (cap.2) – Rapporto di Femminilità per area CUN: confronto dati 2016 versus 2019 (dati MIUR 2016, 2019)

	RTD		RU		II F		I F	
	2016	2019	2016	2019	2016	2019	2016	2019
01 - Scienze matematiche e informatiche	17	33	69	80	40	36	29	43
02 - Scienze fisiche	11	7	60	33	56	27	21	50
03 - Scienze chimiche	75	60	60	40	57	57	0	18
04 - Scienze della terra	100	25	120	300	57	40	0	50
05 - Scienze biologiche	400	100	433	1000	145	162	67	50
06 - Scienze mediche	67	55	81	100	27	22	30	36
07 - Scienze agrarie e veterinarie	-	-	0	-	-	0	-	-
08 - Ingegneria civile e Architettura	-	0	-	-	0	0	-	-
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	33	33	33	33	20	20	33	33
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	0	200	67	67	117	700	50	20
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	71	108	206	225	104	100	71	100
12 - Scienze giuridiche	25	20	114	156	85	65	64	100
13 - Scienze economiche e statistiche	200	92	192	167	108	110	48	56
14 - Scienze politiche e sociali	150	140	233	0	77	100	100	67

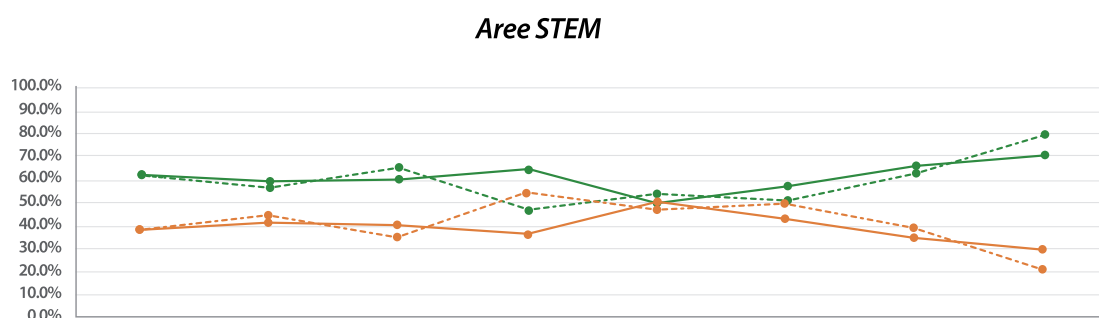
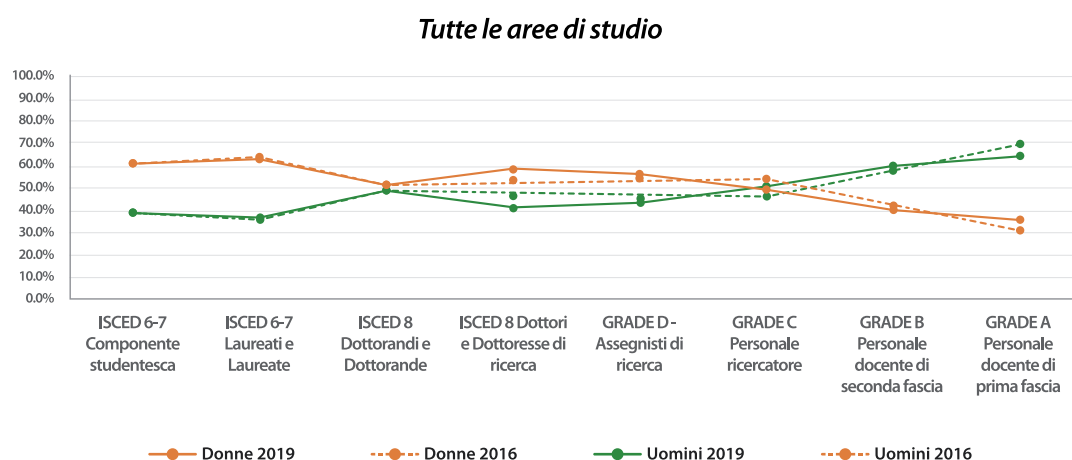
LEGENDA	Valore compreso tra	
meno di 1 donna ogni 8 uomini	0	12,5
da 1 donna ogni 8 uomini ad 1 donna ogni 4 uomini	12,5	25
da 1 donna ogni 4 uomini ad 1 donna ogni 2 uomini	25	50
da 1 donna ogni 2 uomini ad 1 donna ogni uomo	50	100
1 donna ogni uomo	100	100
da 1 donna per ogni uomo a 3 donne ogni 2 uomini	100	150
da 3 donne ogni 2 uomini a 2 donne ogni uomo	150	200
più di 2 donne ogni uomo	>200	

Considerazioni diverse valgono quando si circoscrive l'analisi all'area STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics), dove la partecipazione per le donne rimane confinata al non superare mai il 50% per tutti i ruoli, come segno della segregazione orizzontale. Le donne partono in netta minoranza come studentesse (37,7%), salgono al 41,4% nella popolazione dei/Ile laureati/e, sono pari al 36,1% dei/Ile dottori/esse di ricerca, salgono al 50% negli/Ile assegnisti/e di ricerca, e di nuovo si riducono via via sempre più, durante il percorso della carriera accademica, così da rappresentare il 42,9% nel personale ricercatore, il 34,5% nella seconda fascia e infine il 29,4% nella prima fascia. Si conferma la leaky pipeline, quando si entra nel personale docente, anche in area STEM. Nel paragone con il dato 2016 emerge l'unica nota positiva, basata sulla lieve tendenza perequativa nel passaggio al 2019, anche se i dati sono diacronici.¹⁰

9. Il termine "leaky pipeline" indica il fenomeno secondo il quale, dopo aver conseguito la laurea, una grande percentuale di donne non entra nel mondo del lavoro, ne esce presto o si ferma ai gradini più bassi della carriera. Ed è così che il genere femminile viene spesso paragonato, appunto, ad una "conduttura che perde". Mentre nell'ultimo secolo le donne in Italia (così come in tutti i paesi industrializzati) hanno colmato il distacco dagli uomini in termini di istruzione, questo traguardo non è andato a coincidere con una corrispondente affermazione nella sfera professionale.

10. Sarebbe più appropriata un'analisi longitudinale per seguire nel tempo le progressioni di carriera delle coorti in ingresso

Fig. 26 (cap. 2) – Composizione percentuale per genere in una tipica carriera accademica in Bicocca – studenti/esse e personale docente - per tutte le aree CUN per le STEM, e confronto con il dato 2016 (dati MIUR 2016, 2019)



2.2.3 La progressione di carriera

Sono state considerate le tornate dell'Abilitazione Scientifica Nazionale (ASN) 2012 - 2013 - 2016 -2018, esaminando le abilitazioni conseguite e i passaggi di ruolo del personale docente, considerando come popolazione di riferimento i docenti presenti in Ateneo al 15.5.2021.¹¹

Si osserva una notevole differenza nella proporzione di donne che ottengono l'ASN per la seconda fascia (41%), se comparate alla corrispondente proporzione di uomini (59%). La stessa disparità si ripete nell'Abilitazione alla prima fascia (Fig. 27). Gli uomini con ASN di seconda fascia, nelle tornate dal 2012 al 2020, sono pari al 195% dei ricercatori odierni di Bicocca, mentre le donne con ASN di seconda fascia sono pari al 136% delle ricercatrici. Questo dato documenta la presenza di uno "sticky floor",¹² cui si dovrà prestare attenzione nel redigere il Gender Equality Plan al fine di individuare azioni correttive effettive e misurabili.

11. Le analisi riguardanti le progressioni di carriera si basano sui dati a nostra disposizione, che purtroppo riguardano solo i docenti di Bicocca al 15.5.2021. Non sono compresi coloro che nel periodo considerato (anni 2012-2021) si sono trasferiti in altri atenei, sono andati in pensione, oppure hanno intrapreso un altro percorso professionale. Nella redazione del Gender Equality Plan, e' stata quindi prevista una specifica Azione Positiva perché siano messi a disposizione i dati necessari per svolgere una analisi statistica completa e affidabile sulle progressioni di carriera, eventualmente anche considerando l'età e il settore scientifico disciplinare.

12. L'espressione "sticky floor" vuole immaginificamente rappresentare l'esistenza di un "pavimento appiccicoso" che ostacola le donne che cercano di avanzare verso posizioni di responsabilità.

Fig. 27 (cap. 2) – Composizione percentuale per genere delle Abilitazioni Scientifiche Nazionali conseguite da docenti attualmente in servizio in ateneo (dati di ateneo, relativi al periodo dal 2012 al 15.5.2021)



Tab. 1 (cap. 2) Abilitazioni e passaggi di ruolo conseguiti da docenti attualmente in servizio in ateneo (dati di ateneo, relativi al periodo dal 2012 al 15.5.2021)

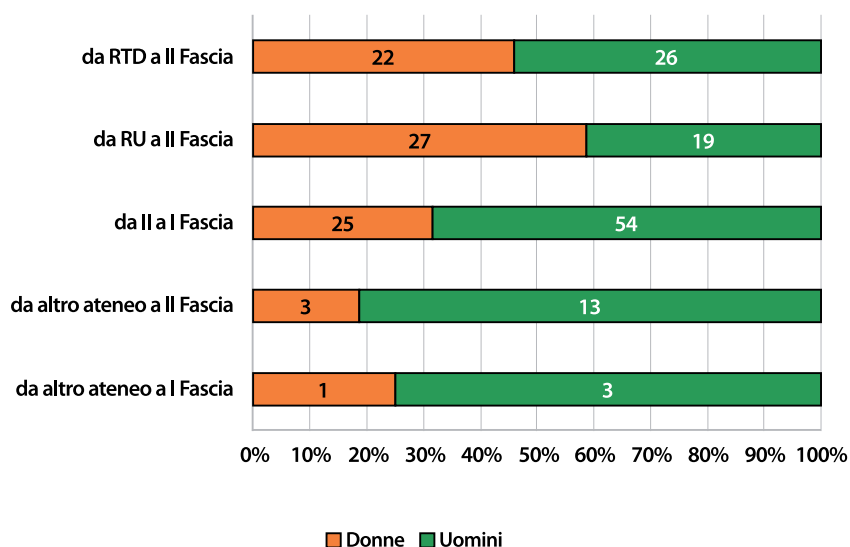
	Abilitati II Fascia	Entrati in ruolo II Fascia	Abilitati I Fascia	Entrati in ruolo I Fascia
donne	220	134	146	50
uomini	323	195	221	76

Si esaminano ora i passaggi di ruolo, riportati in Tabella 1 (sempre con riferimento ai dati a nostra disposizione, ovvero alla sola popolazione di docenti attualmente in servizio in Ateneo). I processi di reclutamento svoltisi dal 2012 al 2021 hanno sancito il passaggio alla II Fascia di 134 donne e 195 uomini, che rappresentano rispettivamente l'83% delle Ricercatrici e il 117% dei Ricercatori attuali. La differenziazione delle progressioni di carriera è qui manifesta. Per quanto riguarda la I Fascia, si è osservato il passaggio di 50 donne e 76 uomini, che rappresentano rispettivamente il 30% e il 31% del personale docente dello stesso genere nei livelli precedenti (II Fascia o Ricercatore/trice).

L'analisi dei nuovi ingressi di personale docente, frutto di entrate dall'esterno e di passaggi di ruolo per progressione di carriera all'interno, confermano che la segregazione verticale di genere si sta attenuando ma è lungi dall'annullarsi. Negli ingressi, infatti, la forte sotto-rappresentazione femminile nella prima fascia ($RF(\text{ingressi I F}) = 68,7$) è meno evidente che a livello complessivo ($RF(\text{I F}) = 55,5$). Inoltre, gli ingressi in seconda fascia hanno un rapporto di femminilità pari a $RF(\text{ingressi II F}) = 65,8$, un valore molto simile a quello complessivo, ($RF(\text{II F}) = 67,2$; dati di ateneo 2019).

Infine, abbiamo un quadro specifico per valutare la composizione degli ingressi negli ultimi due anni solari 2019-20, riportato in Figura 28. Si nota che la proporzione di docenti cui è riconosciuto un passaggio di ruolo è sempre preponderantemente maschile, in quasi tutte le fasce (unica eccezione il passaggio da RU a II Fascia), anche nel caso di provenienza da altri Atenei.

Fig. 28 (cap. 2) – Passaggi di carriera del personale docente (dati di ateneo, relativi agli anni solari 2019-20. I valori assoluti sono riportati sulle barre, che invece rappresentano le composizioni %)



2.2.4 I progetti di ricerca

Si considerano ora i bandi competitivi per il finanziamento di progetti di ricerca, a livello regionale, nazionale ed internazionale, e i progetti finanziati dall'ateneo, in relazione al genere del Principal Investigator (PI). Nei finanziamenti si registra, in quasi tutti i casi, uno sbilanciamento a favore degli uomini, sia in termini di unità operative, sia in termini di budget acquisito (Fig. 29).

Fig. 29 (cap. 2) – Entità del finanziamento e numero di progetti di ricerca, classificati secondo il tipo e il genere del PI (dati di ateneo relativi al triennio 2018-20)

	Progetti Regionali		Altri progetti MIUR		Progetti da altri Ministri		Progetti da altri Enti Pubblici		Progetti da Enti Privati	
	Donne PI	Uomini PI	Donne PI	Uomini PI	Donne PI	Uomini PI	Donne PI	Uomini PI	Donne PI	Uomini PI
N. progetti finanziati	6	16	9	9	11	21	5	6	30	41
% progetti finanziati	27%	73%	50%	50%	34%	66%	45%	55%	42%	58%
Finanziamenti in €	749 509	5 641 328	1 521 158	1 227 026	412 915	974 104	207 570	241 723	4 265 847	3 878 150
% finanziamenti	12%	88%	55%	45%	30%	70%	46%	54%	52%	48%

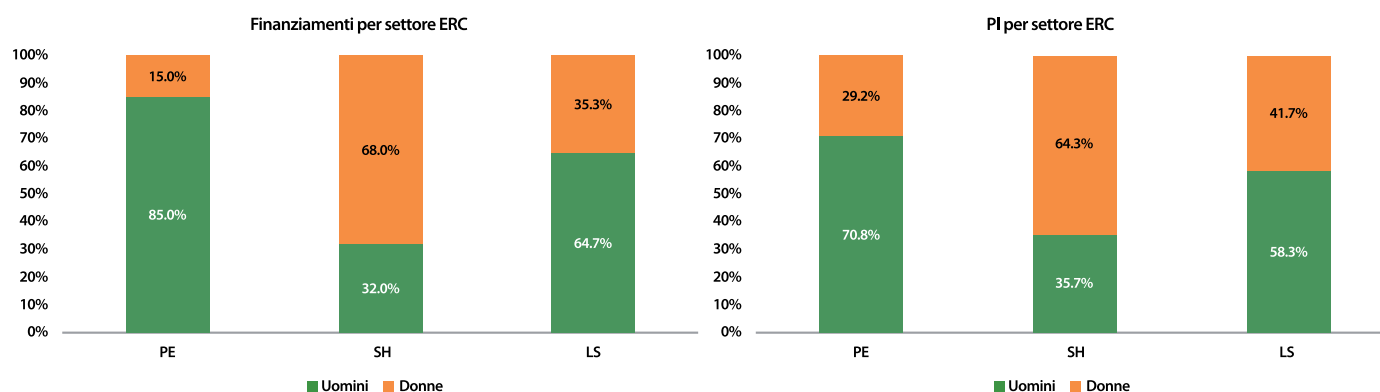
	PRIN		ERC		H2020		Altri progetti internazionali	
	Donne PI	Uomini PI	Donne PI	Uomini PI	Donne PI	Uomini PI	Donne PI	Uomini PI
N. progetti finanziati	21	25	-	4	14	24	23	26
% progetti finanziati	46%	54%	-	100%	37%	63%	47%	53%
Finanziamenti in €	3 902 189	4 782 941	-	5 182 307	3 707 365	8 316 754	1 039 552	2 691 639
% finanziamenti	45%	55%	-	100%	31%	69%	28%	72%

Progetti di Università Bicocca		
	Donne PI	Uomini PI
N. progetti finanziati	900	981
% progetti finanziati	48%	52%
Finanziamenti in €	1 864 368	2 633 654
% finanziamenti	41%	59%

In particolare, circoscrivendo l'analisi a PRIN ed ERC del triennio 2018-20, la Figura 30 mostra come i finanziamenti dei progetti di ricerca ottenuti e i loro PI si situano all'interno della classificazione in Scienze della vita (LS – Life Science), Scienze sociali e umane (SH – Social Sciences and Humanities) e Scienze dure (PE – Physical Sciences and Engineering), adottata dallo European Research Council.

Di nuovo, si nota la segregazione orizzontale, che vede una maggior presenza femminile nelle aree delle Scienze sociali ed umane, e una prevalenza maschile invece negli altri due settori.

Fig. 30 (cap. 2) – Composizione percentuale dei finanziamenti, secondo il genere del PI e il settore ERC (pannello di sinistra). Composizione percentuale dei PI, secondo il genere e il settore ERC (pannello di destra)



2.2.5 La presenza di uomini e donne nei ruoli istituzionali

In questa sezione viene considerata la composizione di genere delle principali cariche accademiche dell'Ateneo. Poiché la durata di queste cariche è diversa e pluriennale, e i mandati sono sfasati nel tempo, è sembrato opportuno riferire questa analisi alla situazione attuale, l'anno accademico 2020/21.

Nell'Ateneo di Milano Bicocca vi è una presenza ormai prossima alla parità negli organi più importanti di Ateneo come il Consiglio di Amministrazione o il Senato Accademico, e per la seconda volta consecutiva vi è una Rettrice. Importanti ruoli apicali, come la Direzione di Dipartimento e i Pro-rettori, e ruoli di rilievo come i/le Delegate del Rettore e le/i Direttori di Scuola di Specializzazione, continuano ad essere impersonati per lo più da uomini.

La componente femminile partecipa attivamente anche nei contesti istituzionali, ed è particolarmente presente in molte attività che consentono all'Ateneo di funzionare, avendo incarichi di responsabilità sia come Coordinatrici di Corsi di Laurea o Presidenti di Consigli di Corso Didattico, che nelle Commissioni Erasmus e Paritetiche. Nel valutare i dati riportati nella Tabella 2, si osservi che ormai è consuetudine che anche la II Fascia sia coinvolta in questi incarichi.

Tab. 2 (cap. 2) – Distribuzione degli Incarichi di responsabilità in Ateneo per genere e per tipologia di Incarico (dati di ateneo 2021)

	Uomini	Donne	RF
Rettore e Pro-Rettore Vicario	1	1	100
Pro-Rettori	7	2	29
Consiglio di Amministrazione	5	5	100
Senato Accademico	9	10	111
Delegati del Rettore	12	6	50
Direttori di Dipartimento	9	6	67
Collegio di Disciplina	9	9	100
Comitato Etico	2	5	250
Comitato Unico di Granzia	1	4	400
Commissione Paritetica	17	21	124
Nucleo di Valutazione Interna	4	2	50
Direttori di Scuola di Specializzazione	28	4	14
Presidente e Coordinatore Dottorato	9	9	100
Commissione Erasmus	43	49	114
Presidente di CCD o Coordinatore CdL	24	28	117
	180	161	89

In Bicocca vi sono attualmente 247 donne versus 393 uomini, complessivamente, in I e II Fascia.

Se consideriamo, alla luce dei dati appena ricordati, che uomini e donne ricoprono pressoché lo stesso numero di incarichi di responsabilità e gestione, ciò significa che il corpo docente femminile è sovraccaricato.

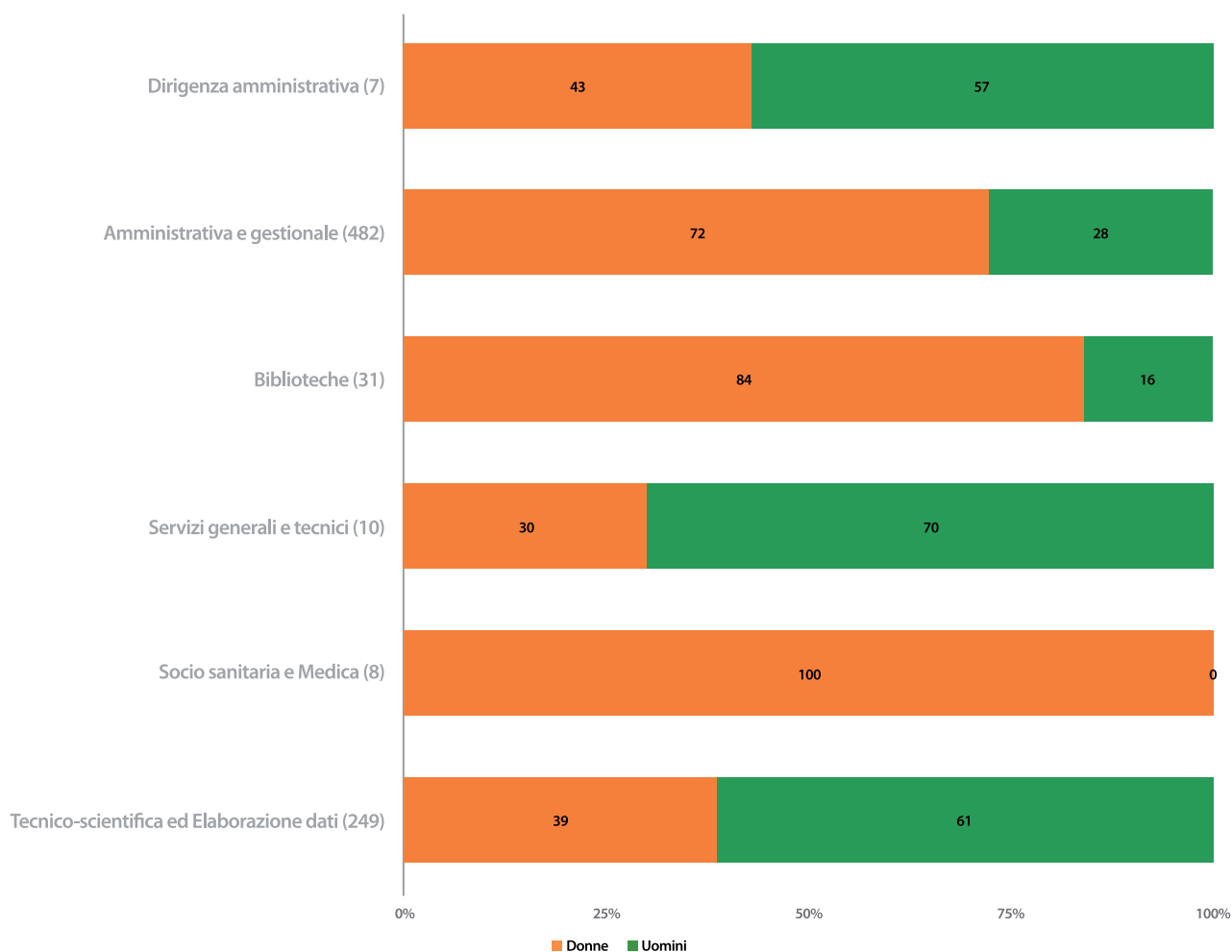
2.3 IL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO DI BICOCCA (PTA)

Nel 2019 il personale tecnico amministrativo (PTA) e in servizio ammonta a 787 unità¹³, concentrate per il 92% in due sole aree: amministrativa (61%) e tecnico scientifica (31%).

Queste stesse aree di impiego sono ben caratterizzate per genere: i servizi amministrativi sono soddisfatti per oltre due terzi dalle donne; per contro quelli tecnici sono ad appannaggio degli uomini seppure con intensità meno significative.

Più in generale la presenza femminile raggiunge i $\frac{3}{4}$ del totale sommando tre soli ambiti aziendali, mentre quella maschile è relativamente più diffusa nei settori di impiego con l'eclatante eccezione dei servizi bibliotecari.

Fig. 31 (cap. 2) – Personale tecnico amministrativo per genere e area d'impiego (valori %, Fonte MIUR) fra parentesi il numero di casi totali



La rappresentazione delle carriere secondo il diagramma a forbice (Fig. 32) mette in rilievo anche in Bicocca la superiorità numerica delle donne in tutte le posizioni ad eccezione di quella dirigenziale di seconda fascia la cui numerosità, tuttavia, è molto contenuta (7 e 6 unità rispettivamente nel 2016 e nel 2019). Nel 2019 si contano 50 donne ogni 100 uomini nella posizione dirigenziale; il rapporto si inverte a favore delle donne nelle posizioni B e C (tra 133 e 141 per 100 uomini) e soprattutto in quelle D e EP che vedono la presenza femminile di molto superiore a quella maschile (165-167 donne ogni 100 uomini) forse condizionata dalla concentrazione in alcuni settori aziendali precedentemente osservata.

13. I dati presentati in questo capitolo si riferiscono al personale assunto a tempo indeterminato in servizio nel 2019 (ad esclusione del grafico dedicato alle tipologie di impiego). Il totale include collaboratori e collaboratrici linguistiche che non saranno distinte per genere o altre caratteristiche essendo di entità esigua (7 unità in totale). Analoga sorte tocca alla Direzione generale in quanto composta da una sola unità, oggi di genere maschile.

Fig. 32 (cap. 2) – Diagramma a forbice delle carriere di dirigenti e PTA a tempo indeterminato (valori %, Fonte MEF, Anni 2016 e 2019)

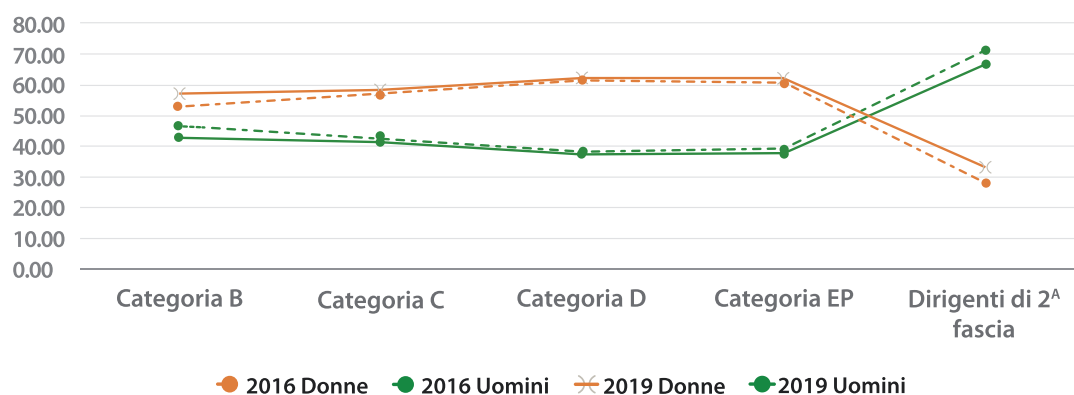
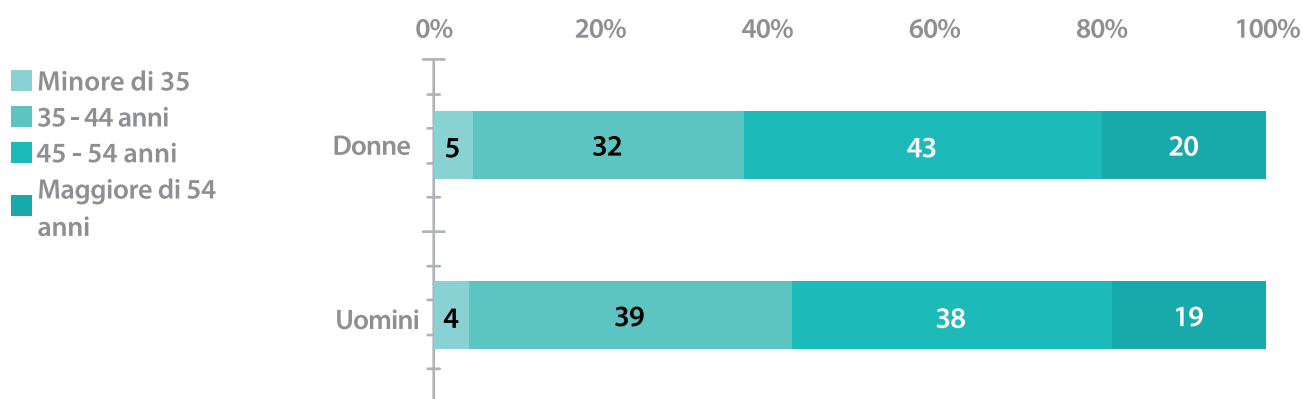


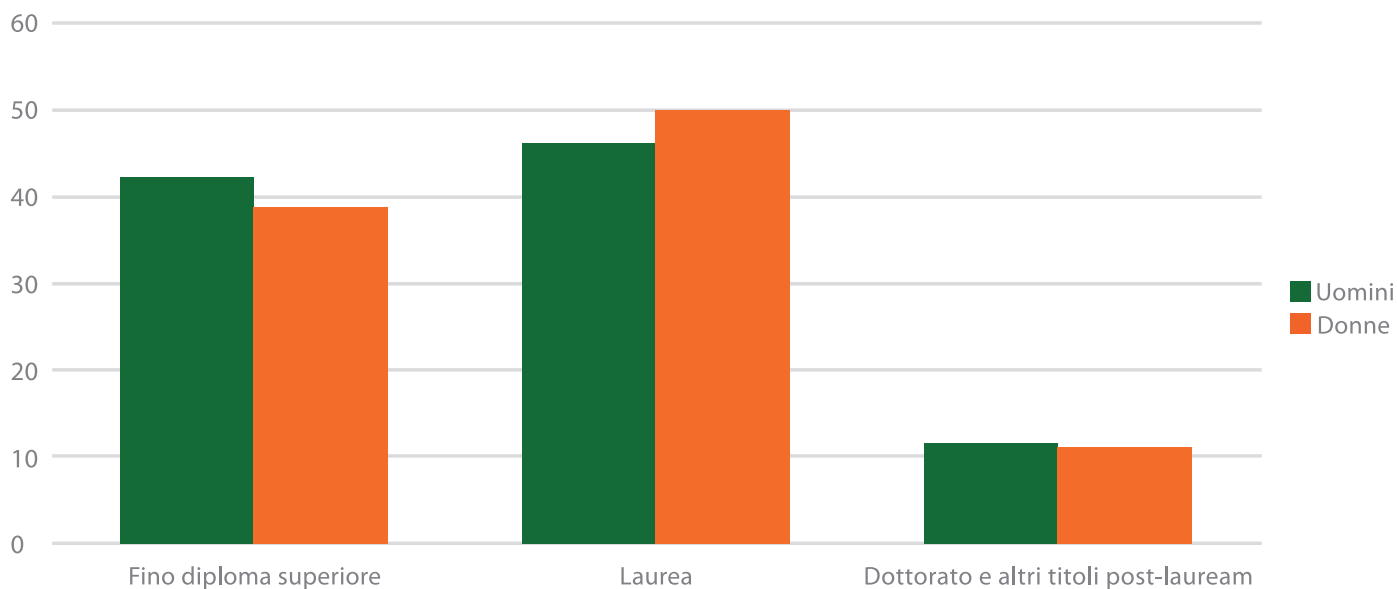
Fig. 33 (cap. 2) – Composizione per età del personale assunto a tempo indeterminato (valori %, Fonte MEF, 2019)



Anche l'istruzione mostra poca variabilità fra donne e uomini comunque in possesso di titoli di studio medio alti. Infatti, meno del 6% del personale presente nel 2019 ha un titolo inferiore a quello medio, con una leggera prevalenza tra le donne (5,4%) rispetto agli uomini (4,5%).

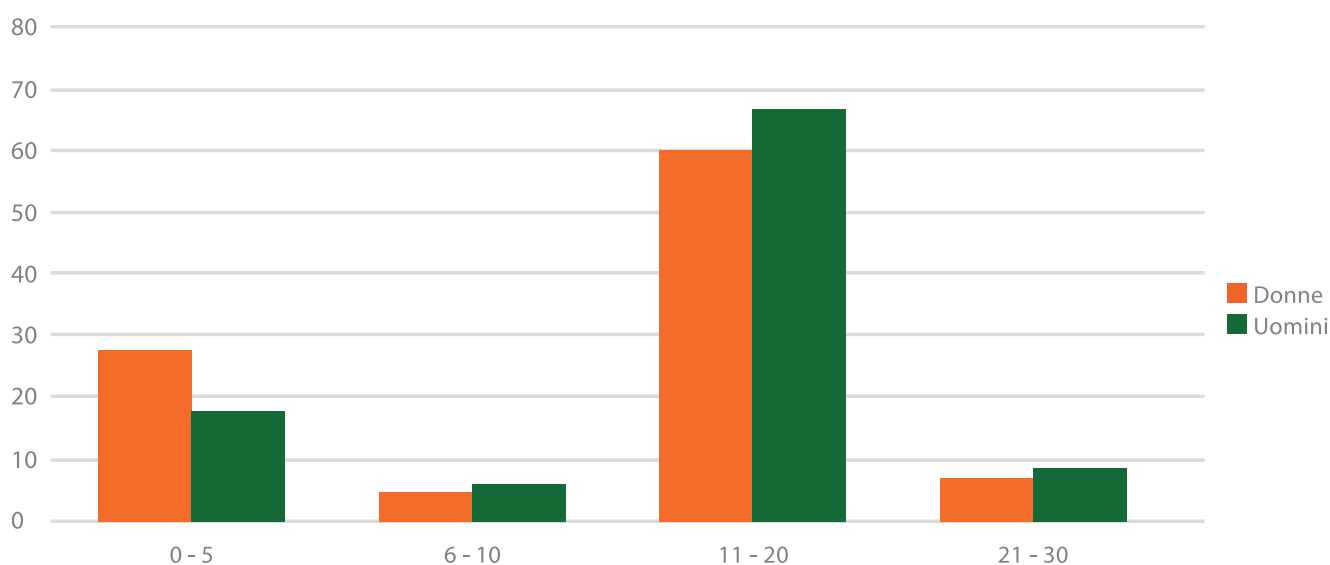
Sono invece decisamente consistenti i collettivi maschile e femminile che vantano un titolo medio superiore e soprattutto la laurea. Qui le donne superano i colleghi di 4 punti percentuali, cedendone uno solo nei titoli più elevati (11% delle donne e il 12% degli uomini possiede il dottorato o altri titoli post laurea).

Fig. 34 (cap. 2) – Composizione per genere e titolo di studio del personale assunto a tempo indeterminato (valori %, Fonte MEF, 2019)



L'anzianità della presenza e la tipologia di contratto rendono più chiare le dinamiche di ingresso in ateneo. Per quanto riguarda il primo (Fig. 35) si osserva che il flusso più recente è in maggioranza femminile: si stimano infatti 230 donne per 100 uomini nei primi 5 anni di anzianità. Anche nelle altre classi le donne sono maggioritarie, ma con rapporti di molto inferiori al precedente e in nessun caso superiori a 134 lavoratrici per 100 lavoratori.

Fig. 35 (cap. 2) – Distribuzione del PTA per genere e anzianità di servizio (valori % Fonte MEF, 2019)



Tab. 3 (cap. 2)– Composizione PTA per genere, categoria e fasce d'anzianità aziendale (Valori %, Fonte, MEF, 2019)

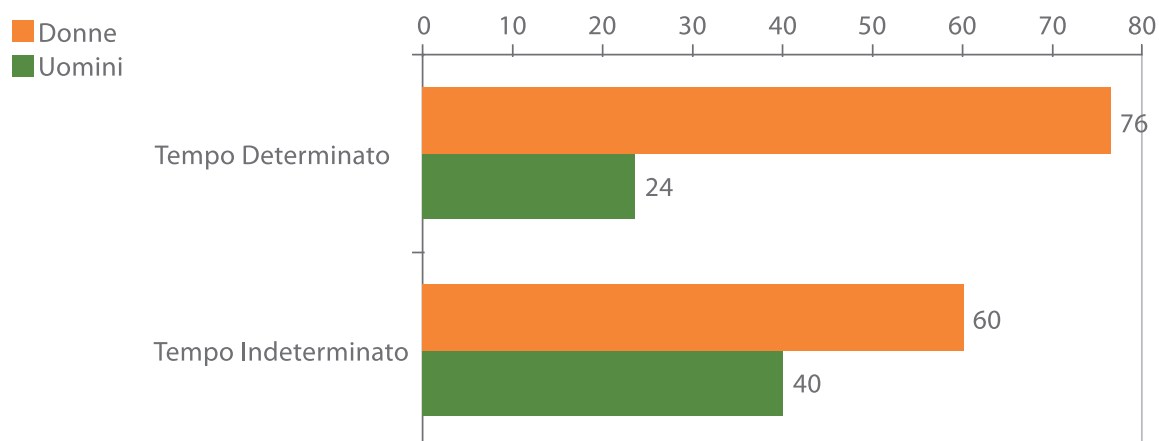
Posizione/Classe di età	Genere	0 - 5	6 - 10	11 - 20	21 - 30	Totale
DIR. 2^ FASCIA	Uomini			75,0	25,0	100,0
	Donne			50,0	50,0	100,0
Categoria EP	Uomini	8,7		69,6	21,7	100,0
	Donne	10,5		76,3	13,2	100,0
Categoria D	Uomini	17,3	3,1	68,4	11,2	100,0
	Donne	20,7	4,3	67,7	7,3	100,0
Categoria C	Uomini	18,7	9,0	67,1	5,2	100,0
	Donne	34,7	6,4	53,4	5,5	100,0
Categoria B	Uomini	55,6	11,1	33,3		100,0
	Donne	58,3	8,3	25,0	8,3	100,0

L'osservazione congiunta di genere, anzianità e categoria (Tab.3) conferma in generale la relazione fra posizioni apicali e anzianità di servizio, non essendoci nelle classi più giovani responsabilità dirigenziali per la quale l'anzianità minima è di almeno 11 anni. Va osservato tuttavia che in termini relativi la proporzione di donne che raggiunge il livello dirigenziale è meno giovane, a testimonianza forse del fatto che le loro carriere hanno progressioni più lente di quelle maschili.

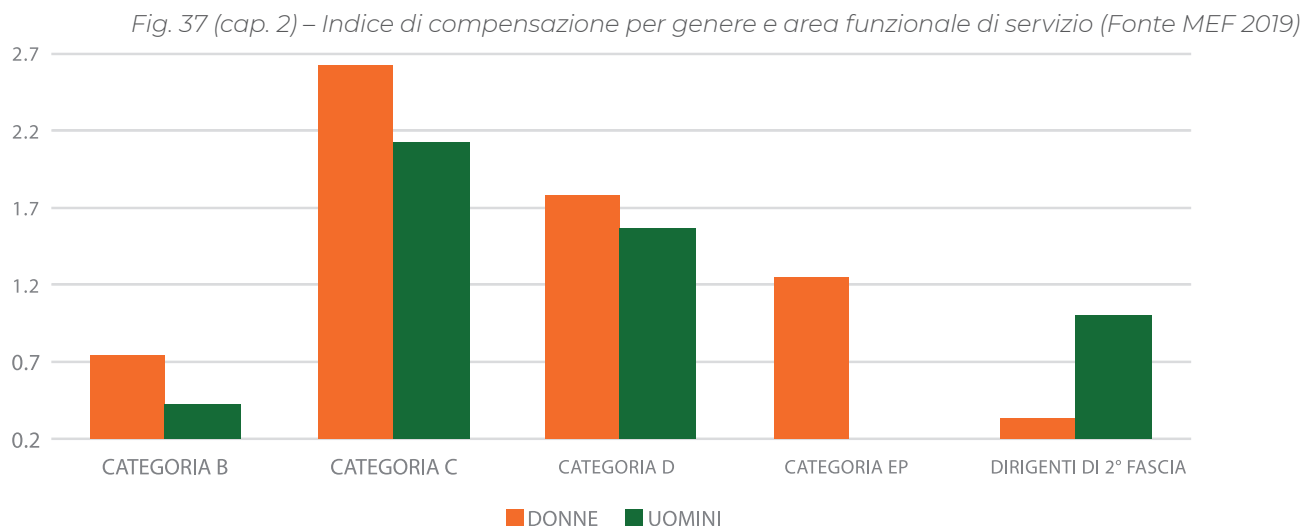
Le altre combinazioni non sollevano differenze sostanziali a parte la presenza nelle anzianità più elevate di donne nella categoria più bassa e una proporzione di donne più consistente nella prima classe di età in corrispondenza della categoria C soprattutto in virtù della maggiore concentrazione degli uomini nella terza fascia di età.

Un ulteriore elemento indicativo delle modalità lavorative del PTA di Bicocca è rinvenibile nel tipo di contratto in essere (Fig. 36). Nel complesso solo il 9% del personale tecnico e amministrativo è assunto con contratto a tempo determinato. La proporzione tuttavia assume più rilevanza osservando che questo universo è popolato per oltre tre quarti (76%) da donne. Questo dato è rafforzato considerando che per ogni lavoratore a tempo determinato se ne contano 16 a tempo indeterminato; fra le donne lo stesso rapporto si riduce 1 a 8.

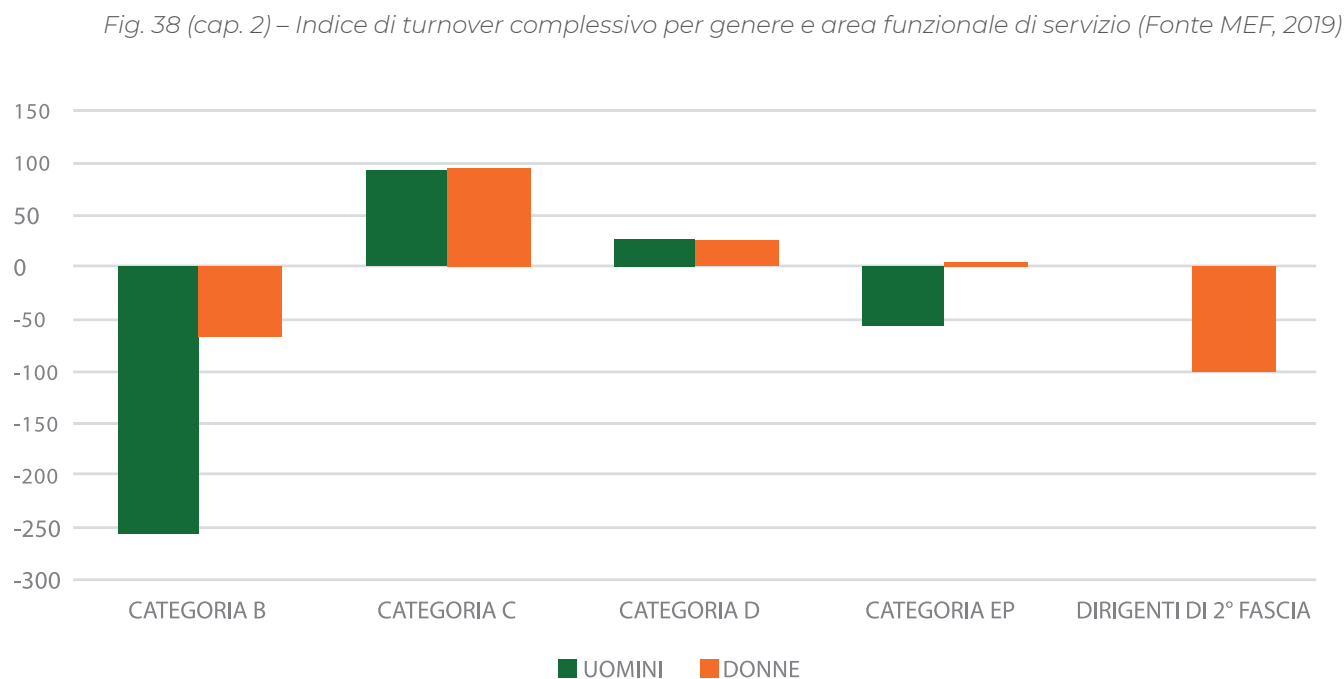
Fig. 36 (cap. 2) – Composizione per genere e area funzionale di servizio (valori % Fonte MEF, 2019)



Anzianità della presenza, natura del contratto e posizione professionale sono anche conseguenti ai flussi di ingresso in Ateneo e al turnover dell'organico. Considerando l'indice di compensazione¹⁴ del 2019 nel complesso si osserva un valore pari a 1,8 assunzioni¹⁵ ogni cessazione; questa dinamica è stata principalmente sostenuta dalle donne la cui proporzione negli ingressi è leggermente superiore alla metà (56%). Questa indicazione si rende visibile anche applicando lo stesso indice al genere e all'area funzionale (Fig 37). In effetti il deficit nell'indice si rileva in corrispondenza della categoria inferiore e delle due superiori anche se per queste ultime si misura solo fra le dirigenti e quello maschile solo nel livello appena inferiore.



Considerando lo stesso anno solare è stato possibile anche valutare l'entità del turnover¹⁶, secondo il genere e la categoria aziendale. L'intensità di questo indicatore ricalca sostanzialmente quello di compensazione anche se la misura include anche la numerosità di partenza.



14. L'indice di compensazione è il rapporto tra assunzioni e cessazioni dal lavoro. L'indice assume il valore 1 quando le cessazioni e le assunzioni si equivalgono. Valori inferiori a uno indicano un deficit in quanto il numero di cessazioni è superiore alle assunzioni e viceversa.

15. Il flusso in ingresso e in uscita riguarda tutti i tipi di stabilizzazione o uscita indipendentemente dalle modalità.

16. Indice di turnover è il rapporto tra le variazioni di organico (in aumento o diminuzione per effetto di assunzioni e cessazioni) e l'organico dell'Ateneo eventualmente per categoria e genere.

2.3.1 La conciliazione

Questo paragrafo del Rapporto ha lo scopo di mettere in luce alcune tracce delle soluzioni adottate per conciliare la partecipazione al lavoro e la cura del personale dell'Ateneo e di come queste siano sostanzialmente utilizzate dalle lavoratrici.

Un primo significativo indicatore è il differente ricorso al part time. Gli uomini, infatti, sono in questo regime per il solo 5% del totale, vi ricorrono invece quasi un quarto delle donne. Va precisato tuttavia che la riduzione dell'orario di lavoro è principalmente quella più contenuta (part time superiore al 50%) a testimonianza forse da un lato della volontà di percepire uno stipendio adeguato, dall'altro che il bisogno di conciliare orario di lavoro e presenze di cura può essere anche di dimensione contenuta.

Fig. 39 (cap. 2) – PTA occupato per genere e tempo parziale (valori %, Fonte MEF, 2017 e 2019)

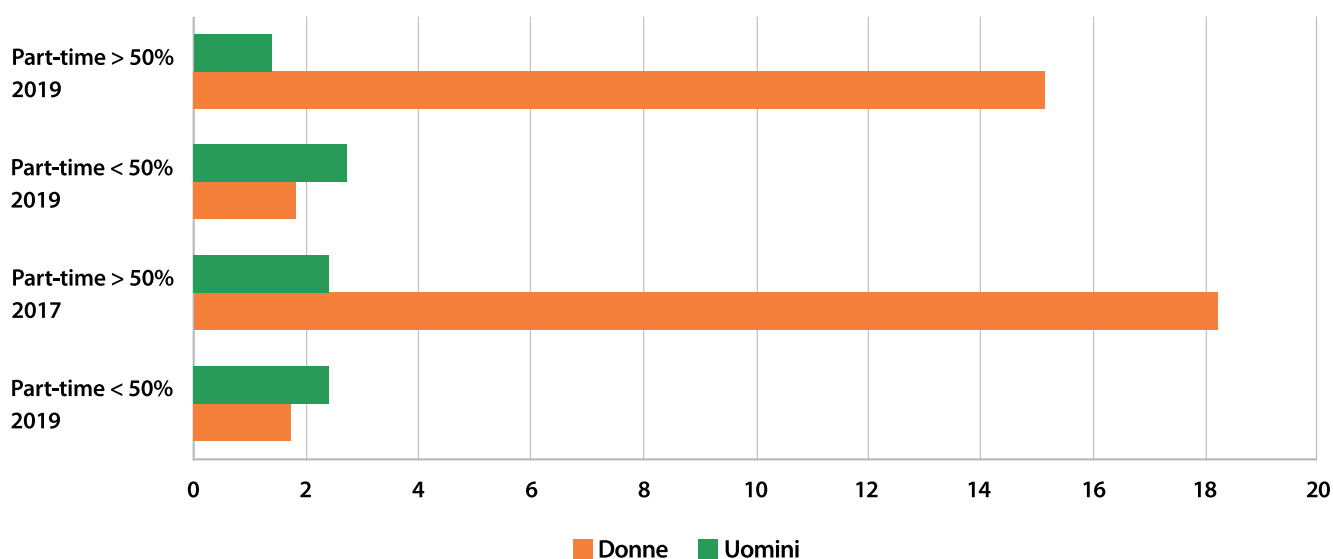
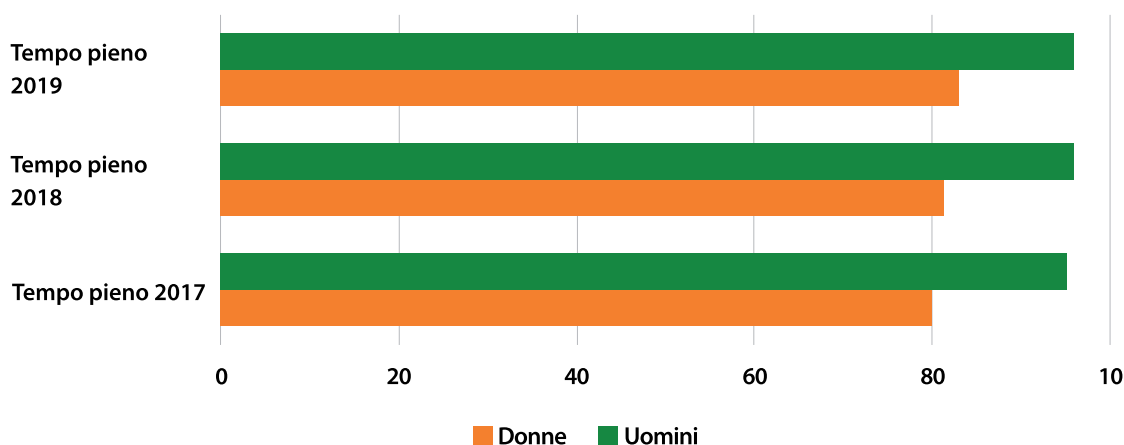


Fig. 40 (cap. 2) – PTA occupato a tempo pieno per genere (valori %, Fonte MEF, 2017-2019)



L'utilizzo del part time non è peraltro privo di conseguenze nella progressione di carriera e lo conferma il fatto che nessuna dirigente nel 2019 ne ha fatto ricorso, viceversa condensato nelle categorie inferiori (18% in B e C).

Tab. 4 (cap. 2)– Numero medio di giorni di assenza per genere, motivo e posizione aziendale (Fonte MEF, 2019)

Categoria	Assenze per malattia		Congedi Art. 42		Legge 104		Maternità congedi parentali e malattia della prole		Altri permessi retribuiti	
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D
Categoria B	5,6	24			2,2	2,9	0,5	1,8	7,8	1,7
Categoria C	8,6	10	0,1	0,5	1,8	2,4	3,2	9,6	1,3	2,1
Categoria D	2,8	4,3	0,3	0,4	0,8	1,2	2,0	4,4	1,1	1,2
Categoria EP	3,2	4,3			0,5	1,1	0,6	3,2	1,3	0,8
Dirigenti di 2^ fascia	0,5	0,5			3,3			0,5	0,5	1,0
Totale	5,9	7,7	0,1	0,4	1,4	1,8	2,4	6,8	1,5	1,7

Il ricorso al part time si accompagna anche alle assenze. Come ben mostra la Tabella 4 le donne nel complesso fanno un numero medio di giorni di assenza sempre superiore a quello degli uomini e le ragioni addotte per loro più che per i colleghi hanno origine nella cura nei confronti della prole o di disabili e invalidi.¹⁷ Queste cause unite a quelle che prevedono un congedo per maternità e malattia della prole confermano anche in Bicocca una “specializzazione” alla cura da parte delle donne, peraltro decrescente all'aumentare del livello professionale sia per la minore conciliazione fra tempo di responsabilità e tempo di cura, sia soprattutto perché le posizioni dirigenziali attuali sono tendenzialmente occupate da personale che si trova in fasi del ciclo di corso di vita familiare meno conflittuali.

17. L'articolo 42 e la legge 104 consentono congedi retribuiti per assistenza a persone con handicap grave o per i lavoratori e le lavoratrici e per i familiari che assistono una persona disabile



Capitolo 3

Approfondimenti per
l'individuazione di
azioni positive

Introduzione

Il Capitolo 3 del Bilancio di Genere 2021 dell'Università di Milano-Bicocca è composto da quattro approfondimenti che offrono informazioni preziose per l'implementazione di azioni positive mirate al miglioramento della qualità della vita delle donne (sia studentesse, sia parte del personale tecnico-amministrativo, sia inserite nel corpo docente) e al sostegno dell'equità di genere. I quattro approfondimenti sono stati costruiti su dati raccolti attraverso indagini ad hoc svolte nel 2020-2021, cioè a partire dalla crisi Covid-19, un evento che ha moltiplicato la necessità di indagare i mutamenti che si sono prodotti all'interno delle comunità universitaria (e non solo) e di raccogliere dati al riguardo.

Il primo approfondimento *"Indagine sulle molestie di strada"* (di Chiara Sparascio, Roberta Rosa Valtorta e Chiara Volpato) si focalizza sul fenomeno delle molestie di strada e sul loro impatto sulla vita di chi frequenta, a vario titolo, l'Università di Milano-Bicocca. La ricerca, promossa dal CUG-Comitato Unico di Garanzia di Ateneo, è stata condotta nel mese di maggio 2021 e ha coinvolto studentesse e studenti, dottorande/i, assegniste/i di ricerca, docenti e personale tecnico-amministrativo. Complessivamente, i questionari utilizzati per le elaborazioni sono 2.809. L'indagine ha raccolto informazioni sulla frequenza degli episodi, la tipologia di comportamento messo in atto dal molestatore/dalla molestatrice, i luoghi e gli orari in cui gli episodi avvengono più frequentemente, le caratteristiche dell'aggressore e delle vittime. Sono altresì valutate le conseguenze delle molestie in termini di malessere psicologico (ansia, stress e depressione, auto-oggettivazione) e di conseguenze pratiche sulla vita quotidiana delle vittime.

Il secondo approfondimento *"La mobilità casa- università di genere nell'Università di Milano- Bicocca"* (di Matteo Colleoni, Greta Scolari, Sarah Taranto e Massimiliano Rossetti) presenta e discute i risultati dell'indagine sulla mobilità quotidiana realizzata nel 2020 dal Mobility Manager di Ateneo e dal Comitato BASE per il Gruppo di Lavoro Mobilità della RUS (la Rete delle Università per lo Sviluppo Sostenibile). L'approfondimento si focalizza sulla mobilità casa-università di studentesse e studenti e del personale docente e tecnico-amministrativo dell'Università di Milano-Bicocca. Il documento si articola in tre sezioni. Nella prima vengono fornite informazioni

sul campione: 3.869 persone (di cui 2.683 donne e 1.186 uomini). Segue la descrizione dei profili di mobilità dei soggetti indagati – con attenzione specifica alla componente femminile – nella fase precedente al lockdown e alle previsioni di mobilità nella fase successiva (in due scenari di sviluppo del contagio, pessimistico e ottimistico). L'ultima sezione mette in evidenza alcuni aspetti critici che suggeriscono l'attivazione di politiche e interventi di supporto a favore della mobilità universitaria e delle donne in particolare.

Il terzo approfondimento *"Indagine sul lavoro da remoto - Il caso Milano-Bicocca: focus sull'emergenza Covid-19"* (scritto da Cristina Quartararo) è costruito sui dati raccolti dall'indagine proposta dagli Organismi di Parità delle Università Italiane a cui ha aderito il CUG (Comitato Unico di Garanzia) dell'Ateneo di Milano-Bicocca dal titolo: "Lavoro in Università ed emergenza". La survey ha fatto uso di un questionario on-line accessibile attraverso un link fornito via e-mail ed è stato compilato tra il 18 gennaio 2021 e il 31 gennaio 2021. L'approfondimento si focalizza sul personale tecnico-amministrativo (PTA) del nostro Ateneo, una popolazione che si distingue dalle altre componenti della comunità universitaria in termini sia contrattuali sia organizzativi: 300 donne e uomini su un campione complessivo di 486 soggetti raggiunti dall'indagine. Sono presentate e commentate, nello specifico, le opinioni sul lavoro agile e le percezioni (espresse da lavoratrici e lavoratori) di vantaggi e svantaggi connessi alla situazione lavorativa da remoto.

Last but not least, l'approfondimento *"Rilevazione del rischio stress lavoro correlato in Ateneo 2020. Report sulle differenze di genere"* (di Giuseppina Dell'Aversana, Emanuela Bricolo, Massimo Miglioretti e Patrizia Steca). Il documento riporta i risultati dell'indagine avviata nel marzo 2020 dall'Ateneo Milano-Bicocca sul rischio stress lavoro correlato. La rilevazione ha interessato tutto il personale docente, ricercatore, tecnico-amministrativo e assegnista di ricerca: il campione (questionari validi) è composto da più di 900 soggetti. Obiettivo dello studio era raccogliere le opinioni e percezioni di lavoratrici e lavoratori sulla qualità della vita lavorativa e organizzativa: segnatamente, individuare le aree di maggior rischio psicosociale anche ai fini della valutazione sollecitata dal D.lgs 81/2008 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Paragrafo
3.1

**Indagine sulle
molestie di strada**

Introduzione

L'etichetta "molestie di strada" indica l'esperienza di attenzioni sessuali non desiderate da parte di sconosciuti in contesti pubblici (Wesselmann & Kelly, 2010). Il termine fa riferimento a uno spettro molto ampio di comportamenti: fischi, apprezzamenti non desiderati, sguardi persistenti, insulti sessisti, omofobi o transfobici, richieste insistenti del nome, del numero telefonico o della destinazione, epiteti, commenti e domande a connotazione sessuale, pedinamenti, lampeggiamenti e colpi di clacson, palpeggiamenti, esibizione dei genitali, masturbazione in pubblico, aggressioni sessuali fino allo stupro.

Le molestie di strada rientrano nel più ampio fenomeno delle molestie sessuali. Sono però state relativamente poco indagate, nonostante la loro riconosciuta frequenza e pervasività (Romito & Feresin, 2019). Sono state poco affrontate sia sul piano della ricerca empirica, sia sul piano delle risposte politiche di contrasto alla violenza: tali comportamenti, infatti, sono spesso considerati banali e relativamente innocui, liquidati come "normale" espressione della libertà di parola (Vera-Gray, 2016).

Le molestie di strada sono diffuse globalmente. In un'indagine condotta sul tema dal gruppo statunitense "Hollaback!" e dalla Cornell University su un campione di 16.607 donne in 22 Paesi, fra i quali l'Italia, oltre il 50% delle partecipanti ha riportato di essere stata palpeggiata, il 71% di essere stata seguita almeno una volta nella vita; l'84% ha dichiarato di essere stata molestata per la prima volta a un'età inferiore ai 17 anni. Secondo la stessa indagine, in Italia (N=1.459) il 79% delle partecipanti ha riferito di aver avuto la prima esperienza di molestia di strada prima dei 17 anni, il 57% prima dei 15, il 9% prima dei 10. Inoltre, più della metà del campione ha indicato di essere stata palpeggiata nel corso dell'ultimo anno. Infine, il 69% delle rispondenti ha riportato di essere stata seguita da un uomo o da un gruppo di uomini nel corso dell'ultimo anno (Hollaback!, 2014). Pur non focalizzandosi specificatamente sulle molestie di strada, anche il report ISTAT 2018, *Le molestie e i ricatti sessuali sul lavoro*, contiene dati interessanti: il 20,3% delle donne e il 6,8% degli uomini rispondenti riferiscono, ad esempio, di aver subito pedinamenti almeno una volta nell'arco della propria vita (ISTAT, 2018).

Esiste inoltre un discreto numero di ricerche sul tema delle molestie sessuali in ambito universitario, compreso il contesto accademico italiano. Nel 2004, l'Università di Padova ha indagato la presenza di molestie sessuali basate sul ricatto e sulla corruzione e la connessione con il clima normativo percepito in un campione di 640 studentesse, rilevando che circa 1 ragazza su 3 ha subito, almeno una volta, una forma di molestia "leggera", una pressione a essere "carina" in cambio di vantaggi o di un voto migliore (Santinello & Vieno, 2004). Nel 2012, il Comitato Pari Opportunità dell'Università di Milano-Bicocca ha condotto una ricerca sul tema coinvolgendo personale docente, personale tecnico-amministrativo, studenti e studentesse, dottorandi/e, assegnisti/e, personale non strutturato, riscontrando che l'1,4% dei/delle rispondenti aveva subito molestie all'interno dell'Università e che 9 vittime su 10 erano di genere femminile. Ulteriori informazioni sono state fornite dal progetto di ricerca UE, *Gender-based violence, stalking and fear of crime*, che ha permesso di confrontare dati quantitativi e qualitativi sulle esperienze di molestie, stalking e violenze sessuali subite dalle studentesse in Italia, Germania, Polonia, Spagna e Regno Unito. Nel nostro Paese, i dati sono stati raccolti nelle Università di Bologna, Udine, Urbino, Perugia e Federico II di Napoli. Il 78% (UniBo) e il 69% (altre università) delle rispondenti ha riferito di aver subito molestie sessuali almeno una volta nella vita (Balloni et al., 2012). Infine, una serie di studi condotti presso l'Università di Trieste, ha messo in relazione l'esperienza di molestie sessuali e la presenza di disturbi alimentari, disturbi mestruali e sofferenza psichica fra la popolazione studentesca dell'Ateneo (Romito et al., 2019; Romito et al., 2017; Bastiani et al., 2019). Nessuna di tali ricerche, tuttavia, ha avuto come focus specifico le molestie di strada.

Le molestie di strada hanno un impatto negativo sul benessere di chi le subisce (Davidson et al., 2016). Diversi studi dimostrano che le vittime presentano elevati livelli di ansia, sentimenti di insicurezza, sintomi di depressione, bassa autostima, timore di aggressioni sessuali, modifica delle abitudini comportamentali e alti livelli auto-oggettivazione (Davidson et al., 2016; DelGreco & Christensen, 2020; Fairchild & Rudman, 2008; Farmer & Smock Jordan, 2017; Macmillan et al., 2000). Va sottolineato che le conseguenze negative occorrono indipendentemente dal fatto che la vittima sia o meno consapevole di aver subito una molestia (Magley et al., 1999). Inoltre, è provato che esistono conseguenze negative anche per chi a tali episodi assiste senza esserne direttamente coinvolto (Chaudoir & Quinn, 2010).

I modelli teorici invocati per spiegare il fenomeno chiamano in causa le dinamiche di potere e la storica differenza di status fra i generi (DelGreco et al., 2020). Le molestie di strada assolvono molteplici funzioni di controllo sociale: sono funzionali al mantenimento dello status subordinato delle donne, costringendole

all'interno di certi spazi fisici e fuori da altri (Crouch, 2009); rinforzando i confini spaziali, ricordano costantemente alle donne che la sfera pubblica è appannaggio maschile.

3.1.1 La ricerca

Obiettivo della ricerca qui presentata è rilevare l'incidenza del fenomeno delle molestie di strada nelle vite di chi frequenta, a vario titolo, l'Università di Milano-Bicocca, misurando la frequenza degli episodi e cercando di definirne alcuni aspetti, fra cui la tipologia di comportamento messo in atto dal molestatore/dalla molestatrice, le caratteristiche dell'aggressore, i luoghi e gli orari in cui gli episodi avvengono più frequentemente. Si vogliono, inoltre, valutare le conseguenze e i fenomeni associati alle molestie sulle vittime, misurando una serie di variabili collegate al malessere psicologico, quali ansia, stress, auto-oggettivazione e il cambiamento di abitudini comportamentali.

Un ulteriore scopo dell'indagine è quello di misurare il livello di consapevolezza circa le molestie di strada, valutando in che misura i/le rispondenti identificano come tali gli episodi di molestie. Ai partecipanti si chiederà inoltre di raccontare episodi specifici in cui sono stati vittime e testimoni di molestie di strada. Infine, si chiederà di indicare quale ruolo l'Università potrebbe avere nel contrasto al fenomeno.

Materiali e metodi

La ricerca è stata condotta nel mese di maggio 2021 e ha coinvolto studenti e studentesse, dottorandi/e, assegnisti/e di ricerca, docenti e personale tecnico-amministrativo (PTA) dell'Università di Milano-Bicocca. Per indagare gli obiettivi descritti, è stato impiegato un questionario anonimo online, della durata di circa 30 minuti, distribuito attraverso la casella di posta elettronica universitaria tramite la piattaforma *Qualtrics*.

Il questionario era così composto:

- ▶ Domande socio-anagrafiche (genere, classe di età, ruolo: studente/studentessa, dottorando/a o assegnista di ricerca, docente, personale tecnico-amministrativo; agli/alle studenti/esse è stato chiesto di indicare anche il dipartimento di appartenenza).
- ▶ Una scala costruita adattando le scale di Sullivan (2011) e Campos e colleghi (2017) per rilevare la frequenza delle esperienze di molestie negli ultimi 4 anni (scala di risposta da 1 – mai a 5 – ogni giorno).
- ▶ Una scala costruita ad hoc per rilevare le caratteristiche specifiche degli episodi (luoghi, orari, caratteristiche dell'autore/trice) avvenuti negli ultimi 4 anni (scala di risposta da 1 – mai a 5 – sempre).
- ▶ Un adattamento della versione italiana della Depression Anxiety Stress Scales-9 (Bottesi et al., 2015; Kyriazos et al., 2018) atta a misurare i livelli di depressione, ansia e stress, con l'aggiunta di 3 item formulati ad hoc per rilevare l'auto-oggettivazione e 3 item per rilevare possibili conseguenze sulla vita dei/delle partecipanti (scala di risposta da 1 – mai a 5 – sempre).
- ▶ Una scala costruita ad hoc per misurare eventuali cambiamenti e restrizioni nelle abitudini comportamentali in seguito a esperienze di molestie di strada. In particolare, ai/alle partecipanti è stato prima chiesto di indicare se le loro abitudini sono cambiate a seguito delle esperienze di molestie e, in caso di risposta affermativa, è stato chiesto loro di selezionare i comportamenti che sono cambiati scegliendoli da una lista creata ad hoc sulla base della letteratura esistente (Stop Street Harassment, 2014).
- ▶ Una scala costruita ad hoc per rilevare il livello di associazione degli episodi alla categoria “molestie” (scala di risposta da 1 – per niente a 5 – estremamente).
- ▶ Una domanda aperta in cui è stato chiesto di raccontare un episodio specifico in cui si fosse stati vittima di molestie e una seconda domanda aperta in cui è stato chiesto di raccontare un episodio specifico in cui si fosse stati testimoni di molestie. Per ragioni di spazio i dati relativi a queste due domande non sono inseriti nel presente report.
- ▶ Una domanda aperta per indagare l'opinione dei rispondenti circa il ruolo che l'Università può avere nella lotta al fenomeno.

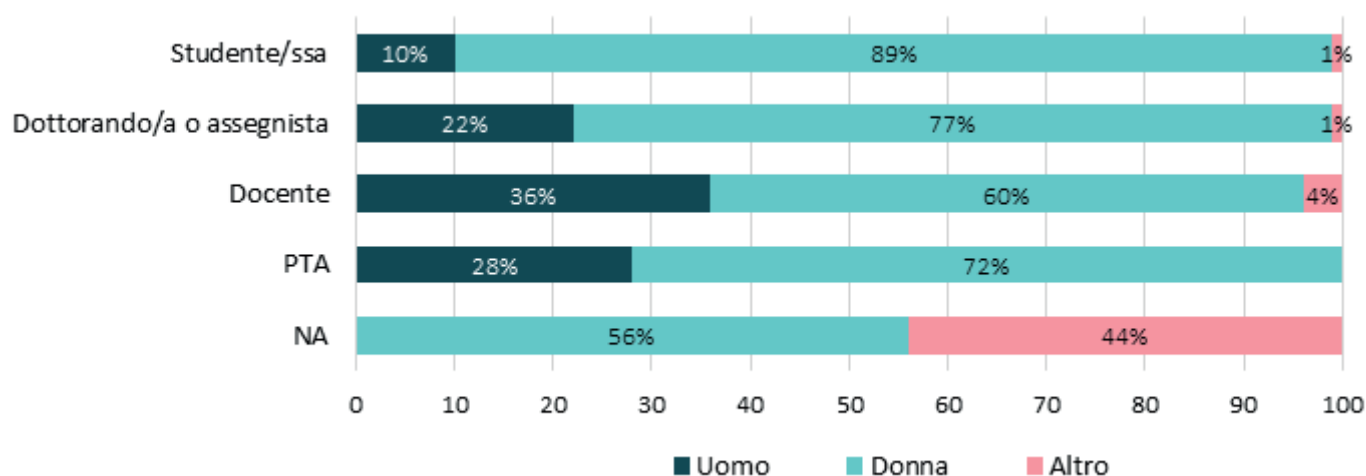
Partecipanti

Il questionario è stato inviato a 59.455 persone; di queste, 48.886 erano studenti/esse.¹ Complessivamente, sono pervenuti 4.674 questionari compilati. Di questi, 2.921 sono stati compilati fino alla fine. 18 persone non hanno acconsentito alla partecipazione alla ricerca all'inizio del questionario, mentre 94 persone non hanno fornito il consenso al trattamento dei dati alla fine del questionario. I questionari utilizzabili sono, dunque, 2.809.

Hanno preso parte allo studio 2.434 donne (87%) e 345 (12%) uomini. 30 partecipanti (1%) si sono identificati con "Altro" o hanno preferito non rispondere.

La popolazione presenta una maggioranza di studenti/esse (87%), seguita da dottorandi/e o assegnisti/e (5%), da docenti (4%) e dal PTA (4%). Quello femminile risulta essere il genere prevalente in tutti i ruoli, in particolare tra gli studenti e i dottorandi/assegnisti (dove più del 75% è di genere femminile; Fig. 1).

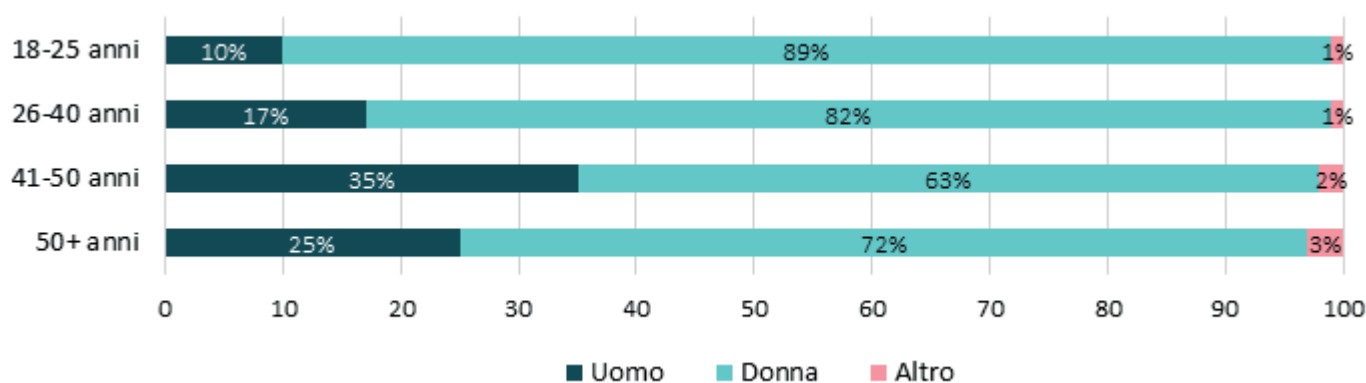
Fig. 1 (cap. 3.1) – Distribuzione (%) del campione di indagine per ruolo e genere



Rispetto all'età, la maggioranza del campione (76%) ha un'età compresa tra i 18 e i 25 anni, seguita dal 17% che ha tra i 26 e i 40 anni, il 4% tra i 41 e 50 anni e il 3% che supera i 50 anni.

Considerando la variabile età rispetto al genere, ancora una volta quello femminile risulta il genere prevalente per tutte le fasce di età, in particolare per i partecipanti più giovani (dove più dell'80% dei rispondenti tra i 18 e i 40 anni è di genere femminile; si veda Fig. 2).

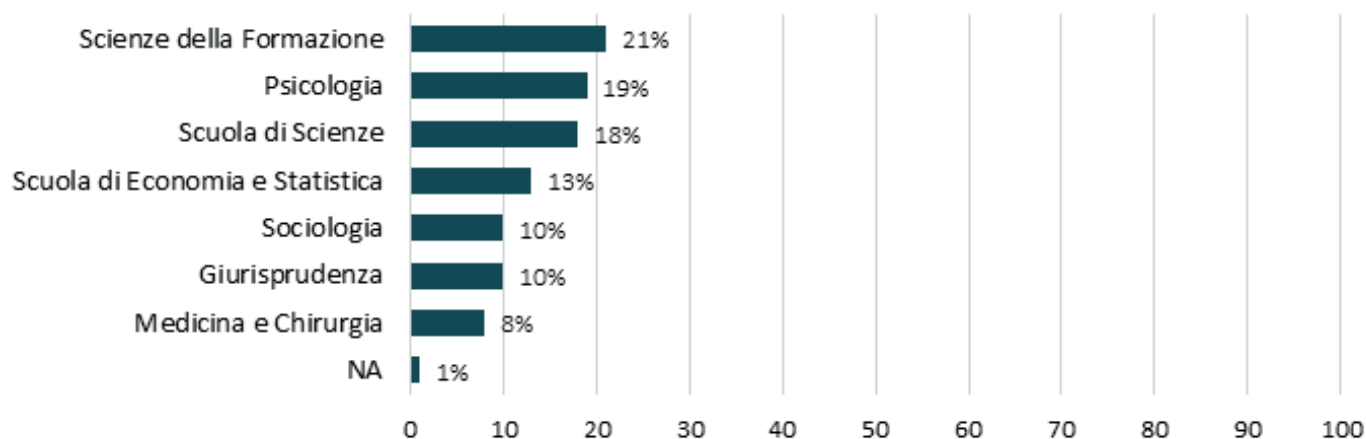
Fig. 2 (cap. 3.1) – Distribuzione (%) del campione di indagine per età e genere



1. L'indirizzo e-mail fornito dall'Università di Milano-Bicocca agli/alle studenti/esse rimane attivo per 3 anni dal conseguimento del titolo. È quindi possibile che alcune persone a cui è stato mandato l'invito a partecipare abbiano ignorato il messaggio poiché già laureate e fuori dall'ambiente universitario.

Infine, per quanto riguarda il dipartimento di afferenza di studenti e studentesse, 509 (21%) appartengono a Scienze della Formazione, 470 (19%) a Psicologia, 433 (18%) alla Scuola di Scienze, 303 (13%) alla Scuola di Economia e Statistica, 254 (10%) a Sociologia, 252 (10%) a Giurisprudenza e 201 (8%) a Medicina e Chirurgia. 18 partecipanti (1%) non hanno risposto (Fig. 3).

Fig. 3 (cap. 3.1) – Dipartimento di afferenza di studenti e studentesse

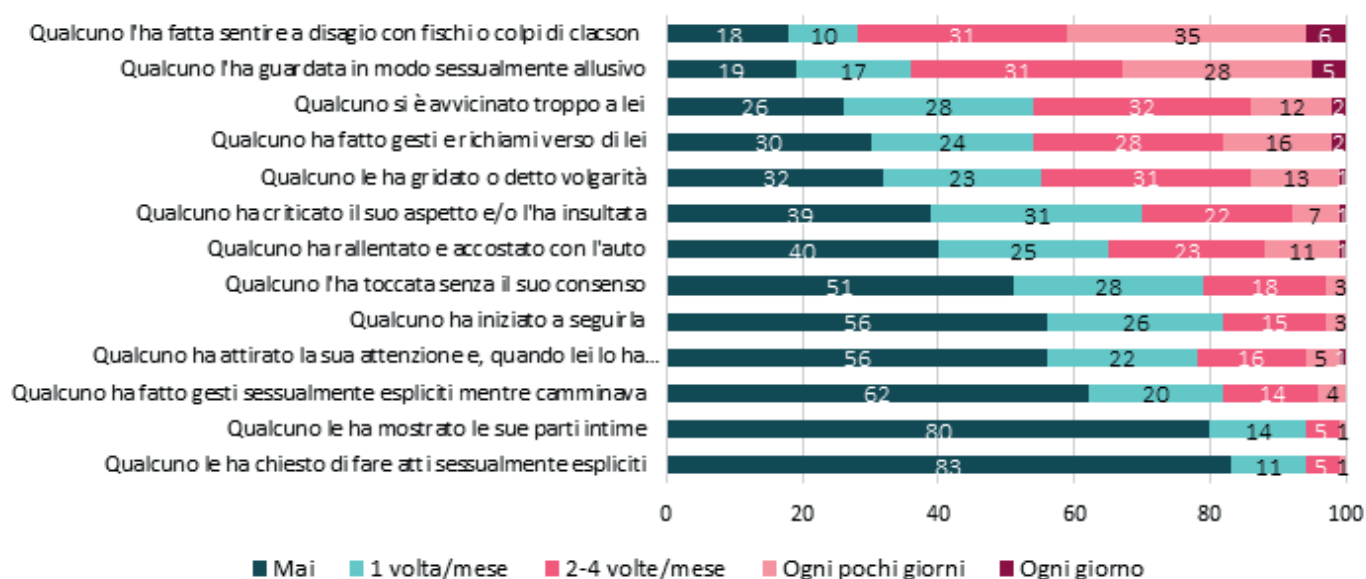


3.1.2 Risultati²

Frequenza degli episodi di molestie

Il 91% (N=2.570) dei/delle partecipanti ha vissuto almeno un episodio di molestia di strada negli ultimi 4 anni. Gli episodi di molestie più frequenti riguardano l'essersi sentiti a disagio a causa di fischi o colpi di clacson e l'essere guardati in modo sessualmente allusivo, con solo il 18% e il 19% dei/delle rispondenti che ha indicato di non aver mai sperimentato questi episodi. La molestia meno frequente consiste invece nell'aver ricevuto richieste sessuali esplicite, con l'83% dei/delle partecipanti che non ha mai sperimentato tale comportamento negli ultimi 4 anni (Fig. 4).

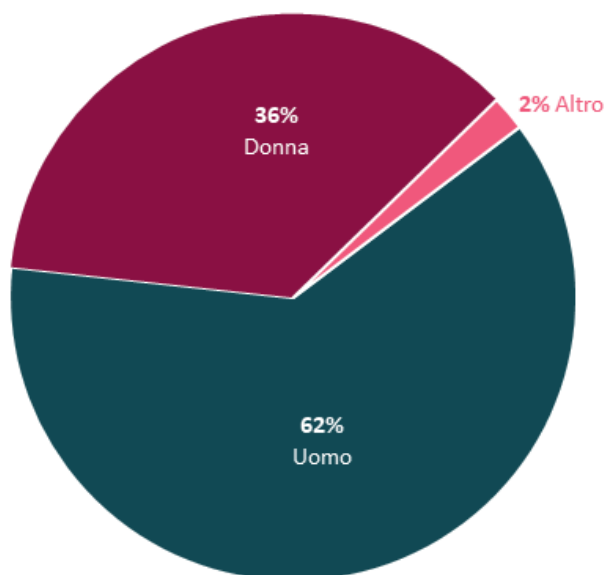
Fig. 4 (cap. 3.1) – Percentuali relative alla frequenza degli episodi di molestie di strada



2. L'andamento di tutti i risultati rimane lo stesso se si considerano i dati suddivisi per genere.

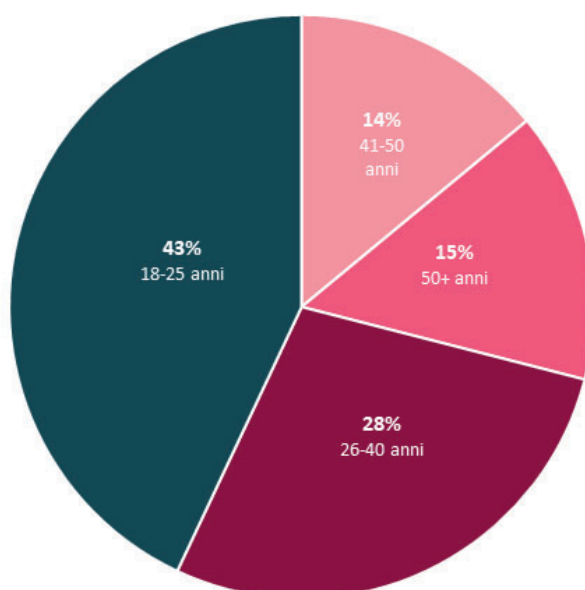
Degno di nota è che tra i 239 partecipanti (9%) che hanno indicato di non aver mai subito molestie negli ultimi 4 anni, 147 sono uomini (il 43% degli uomini che ha partecipato all'indagine) mentre 87 sono donne (il 4% delle donne che ha partecipato all'indagine). I restanti 5 partecipanti si sono identificati con "Altro" o hanno preferito non rispondere (Fig. 5).

Fig. 5 (cap. 3.1) – Genere di chi non ha mai subito molestie di strada negli ultimi 4 anni



La distribuzione di questa risposta varia anche fra le classi di età: 103 persone che non hanno mai subito molestie negli ultimi 4 anni hanno tra i 18 e i 25 anni (pari al 5% dei rispondenti appartenenti a questa classe di età), 66 persone hanno tra i 26 e i 40 anni (il 13% dei rispondenti di tale classe di età), 37 persone hanno più di 50 anni (il 47% dei rispondenti di tale classe di età), 33 persone hanno tra i 41 e i 50 anni (il 35% dei rispondenti di tale classe di età) (Fig. 6).

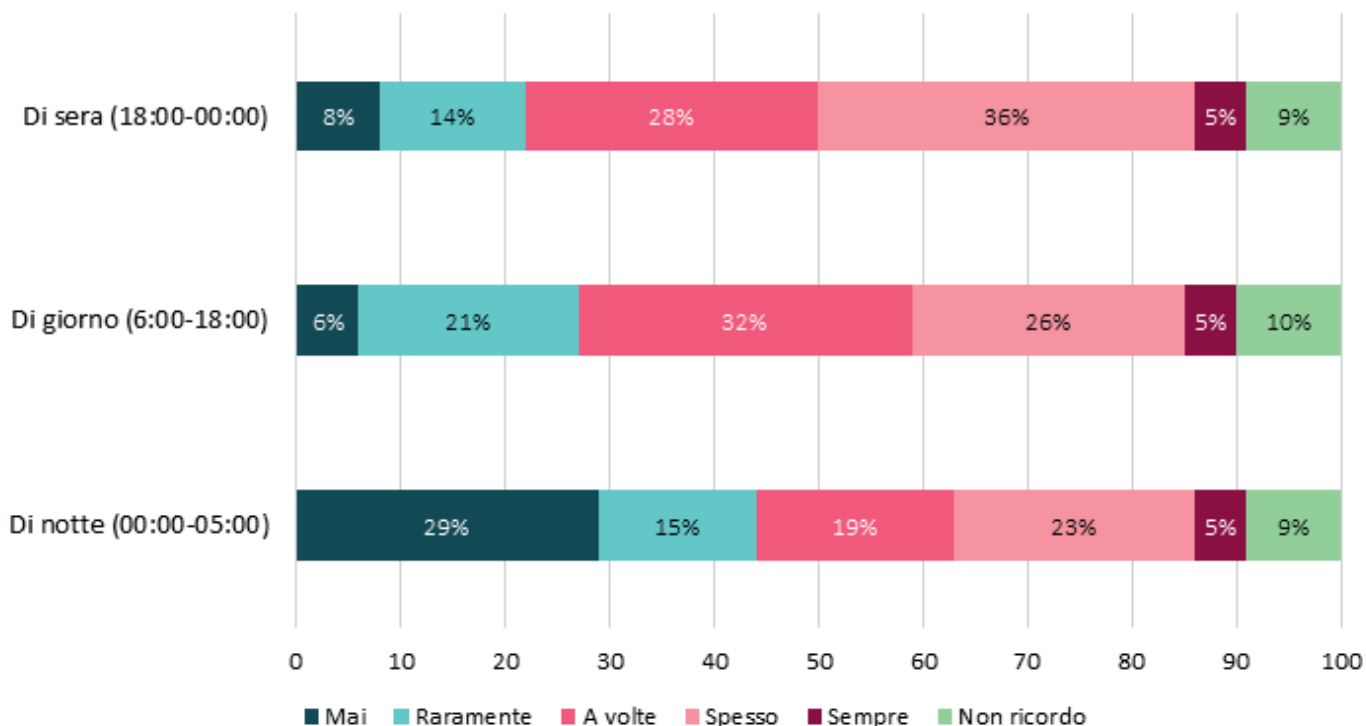
Fig. 6 (cap. 3.1) – Classi di età di chi non ha mai subito molestie di strada negli ultimi 4 anni



Orari e luoghi in cui sono avvenute le molestie

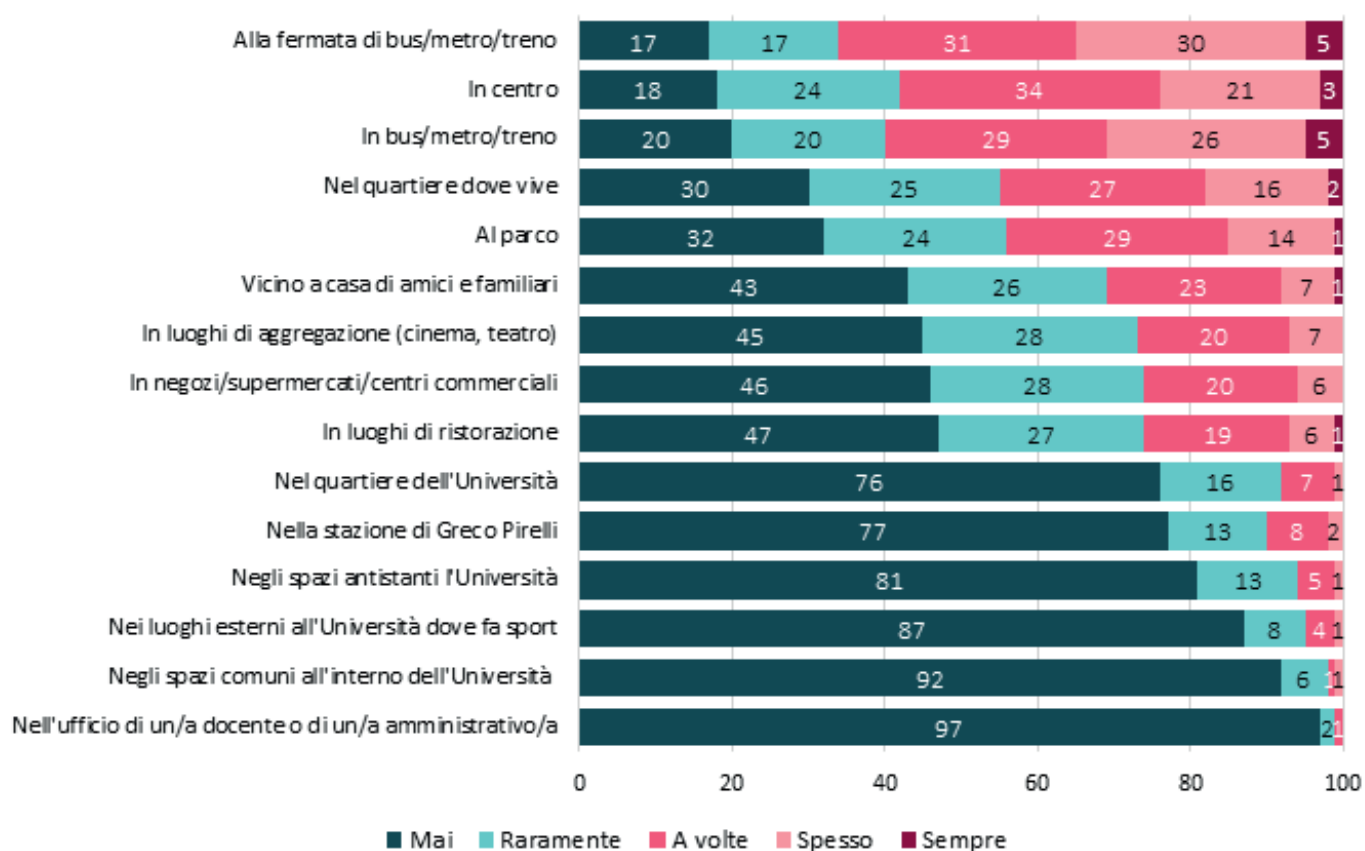
I/le partecipanti hanno indicato di aver vissuto episodi di molestie soprattutto di sera e di giorno, con solo l'8% e il 6% che non ha mai subito molestie nelle fasce orarie dalle 18:00 a mezzanotte e dalle 6:00 alle 18:00 negli ultimi 4 anni (Fig. 7).

Fig. 7 (cap. 3.1) – Percentuali relative all'orario in cui sono avvenuti gli episodi di molestie



Gli episodi di molestie sono avvenuti soprattutto alle fermate dei mezzi, in centro e sui mezzi pubblici, con meno del 20% dei/delle rispondenti che ha indicato di non aver mai sperimentato molestie di strada in questi luoghi. Alcuni/e rispondenti hanno indicato di aver vissuto molestie negli ambienti dell'Università di Milano-Bicocca. In particolare, il 24% e il 23% dei/delle partecipanti ha subito, almeno una volta negli ultimi 4 anni, un episodio di molestia nel quartiere dell'Università e nella stazione di Greco Pirelli. Il 19% ha indicato di aver vissuto molestie almeno una volta negli spazi antistanti l'Università, mentre l'8% negli spazi comuni all'interno dell'Università. Nonostante la percentuale sia molto bassa, è degno di nota che il 3% del campione considerato ha riportato di aver vissuto episodi di molestie nell'ufficio di un/a docente o di un/a amministrativo (Fig. 8).

Fig. 8 (cap. 3.1) – Percentuali relative ai luoghi in cui sono avvenuti gli episodi di molestie



Autore/trice delle molestie

Come illustrato nelle figure di seguito (da Fig. 9 a Fig. 12), gli autori delle molestie sono soprattutto uomini, sconosciuti alle vittime, di età compresa tra 31 e 60 anni, che agiscono da soli.

Fig. 9 (cap. 3.1) – Percentuali relative al genere degli/delle autori/trici delle molestie

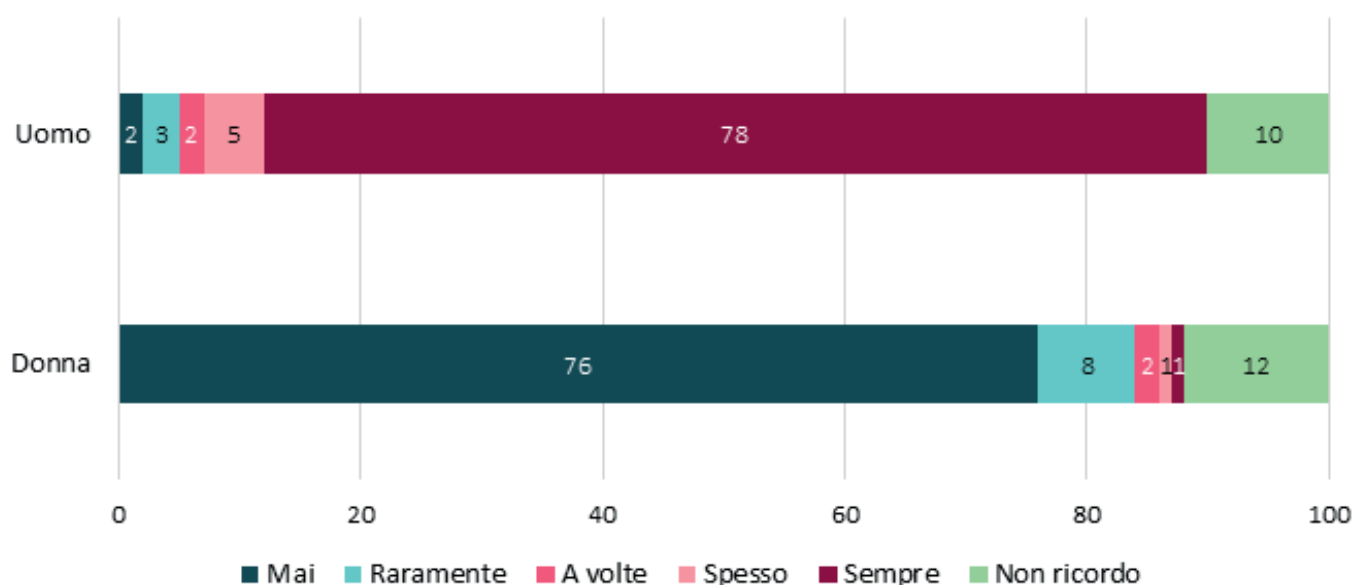


Fig. 10 (cap. 3.1) – Percentuali relative alla familiarità delle vittime con gli/le autori/trici delle molestie

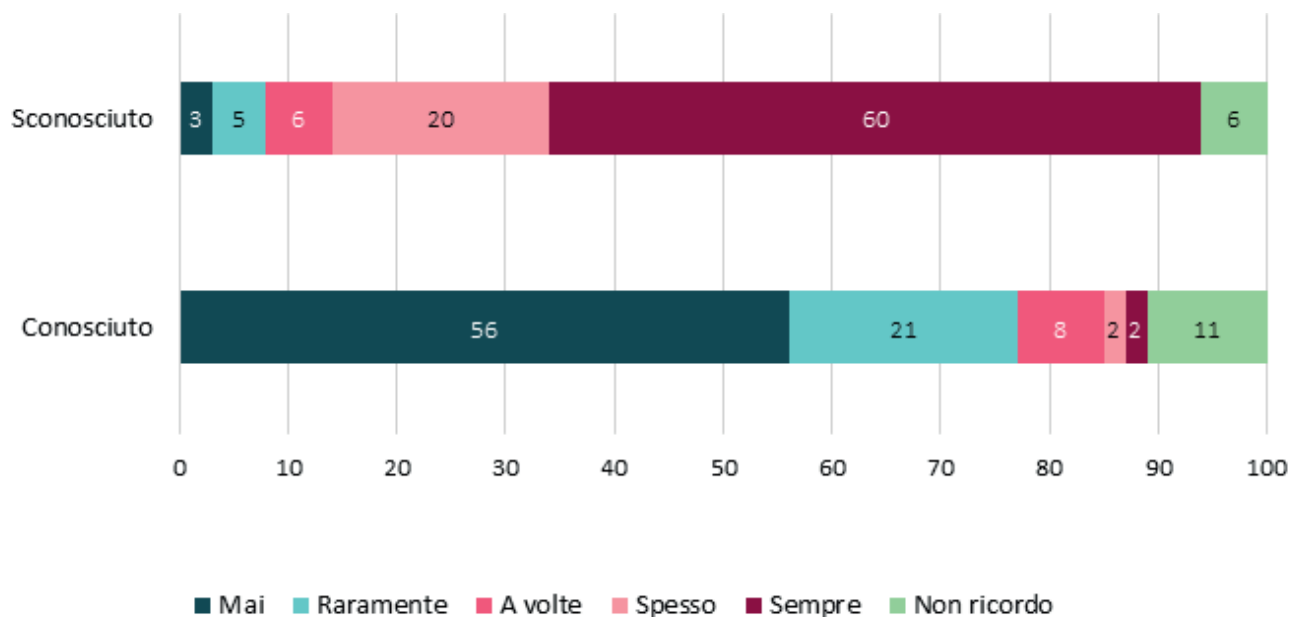


Fig. 11 (cap. 3.1) – Percentuali relative all'età degli/delle autori/trici delle molestie

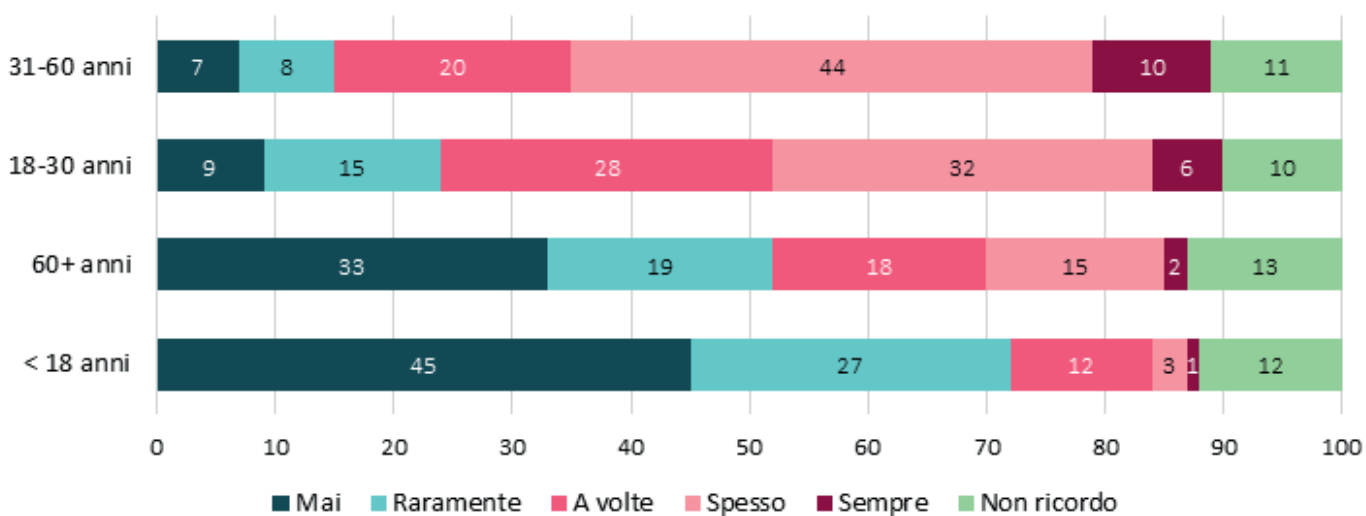
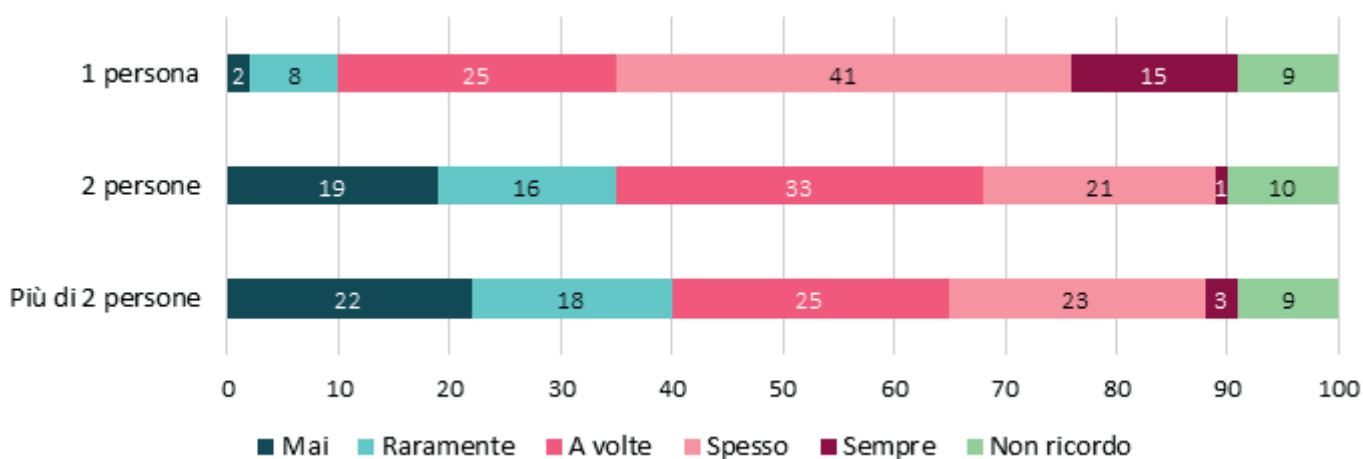
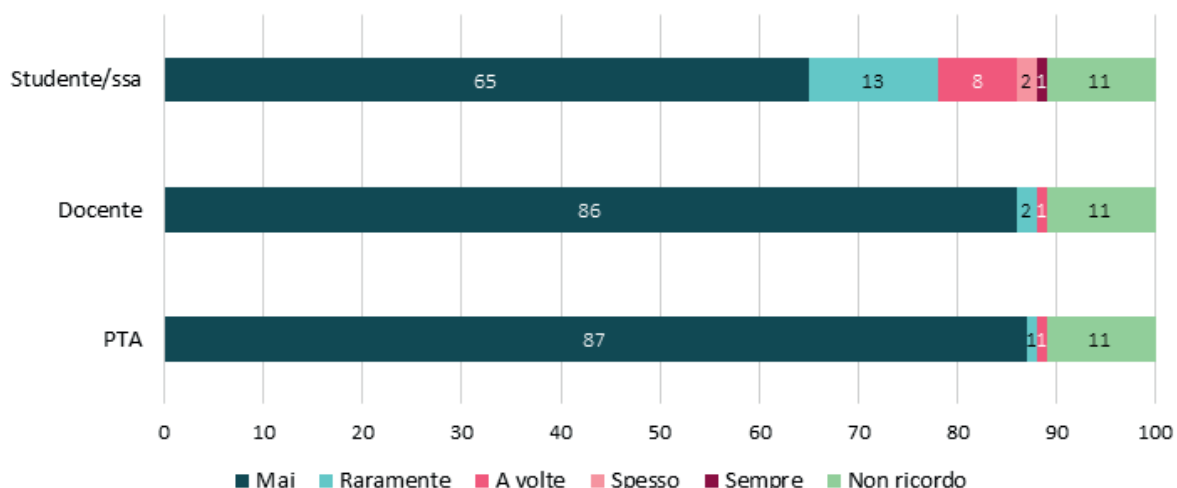


Fig. 12 (cap. 3.1) – Percentuali relative alla numerosità degli/delle autori/trici delle molestie



Per quanto riguarda il ruolo, nonostante le percentuali siano molto basse, si ritiene importante segnalare che il 24% dei/delle partecipanti ha indicato di aver subito molestie da parte di studenti/esse almeno una volta negli ultimi 4 anni, il 3% da parte di docenti e il 2% da parte di personale tecnico-amministrativo (Fig. 13).

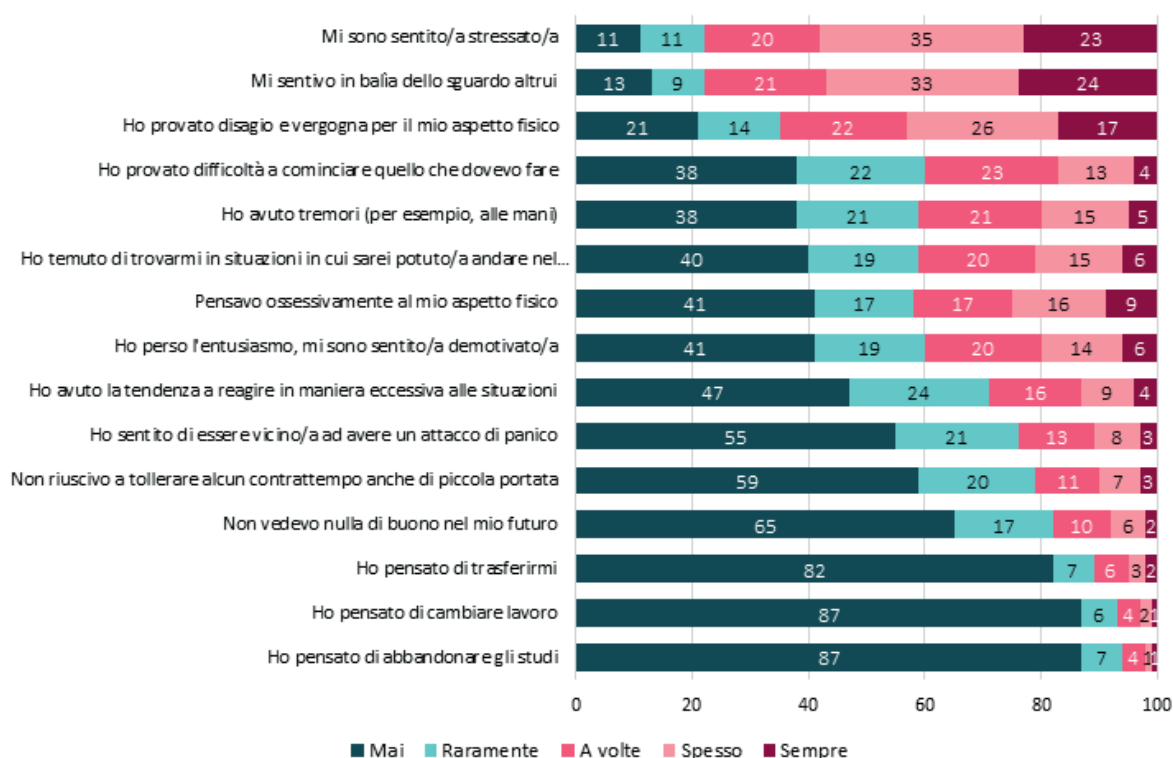
Fig. 13 (cap. 3.1) – Percentuali relative al ruolo degli/delle autori/trici delle molestie



Conseguenze

Il 98% (N=2.740) di chi ha subito molestie negli ultimi 4 anni ha riportato conseguenze negative. Le conseguenze più frequenti riguardano l'essersi sentiti stressati e in balia dello sguardo altrui, con solo l'11% e il 13% dei/delle rispondenti che ha indicato di non aver mai sperimentato queste sensazioni. Le conseguenze meno frequenti consistono invece nell'aver pensato di abbandonare gli studi e cambiare lavoro, con l'87% dei/delle partecipanti che non ha mai sperimentato tali stati d'animo negli ultimi 4 anni (Fig. 14).

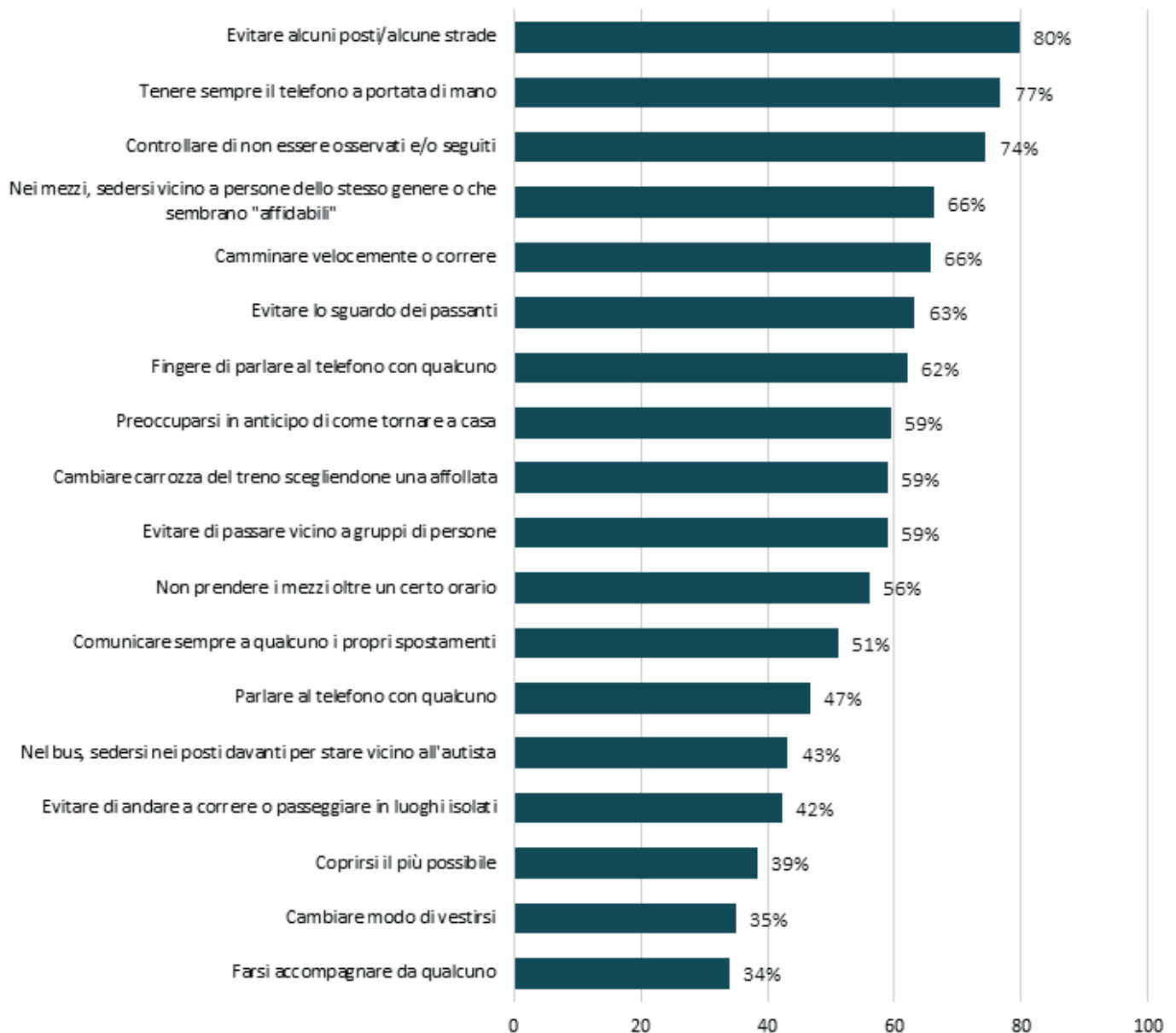
Fig. 14 (cap. 3.1) – Percentuali relative alle conseguenze degli episodi di molestie di strada



Abitudini comportamentali

Il 60% (N=1.532) di chi ha subito molestie ha indicato di aver cambiato la propria routine a causa degli episodi vissuti. In particolare, le abitudini comportamentali indicate tra le più frequenti ad essere state modificate riguardano l'evitare alcuni posti e alcune strade (opzione indicata dall'80% dei/delle rispondenti), il tenere sempre il telefono a portata di mano (opzione riportata dal 77% dei/delle rispondenti) e il controllare di non essere osservati e/o seguiti (opzione indicata dal 74% dei/delle partecipanti) (Fig. 15).

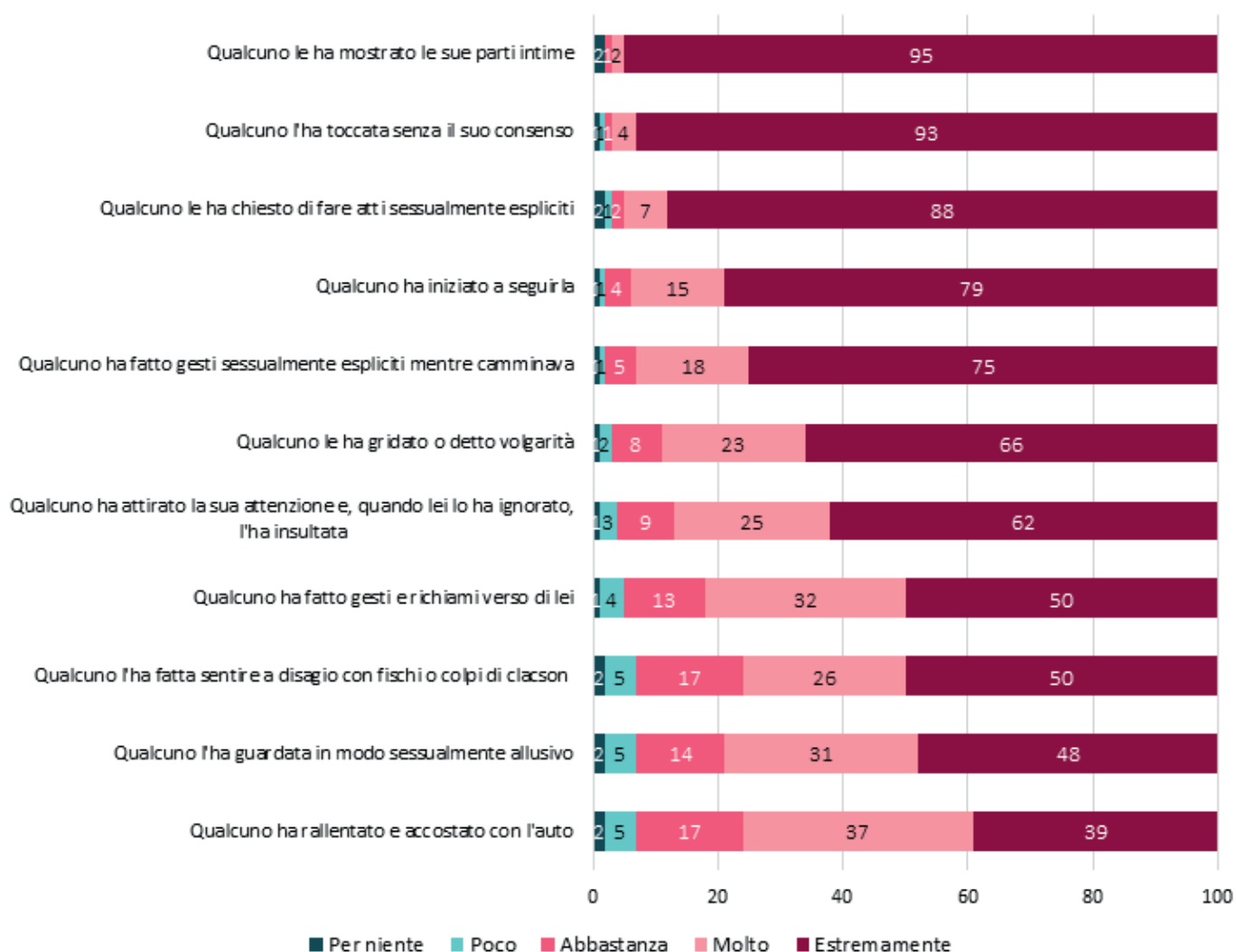
Fig. 15 (cap. 3.1.) – Abitudini comportamentali che sono state modificate in seguito alle molestie



Riconoscere le molestie

Ai/alle partecipanti è stato chiesto di indicare quanto ciascuno degli episodi elencati potesse essere considerato una molestia. Tutti gli episodi presentati ai/delle rispondenti sono stati riconosciuti come molestie; le percentuali relative alle opzioni di risposta "Per niente" e "Poco" sono infatti tutte al di sotto del 10% (Fig. 16). Complessivamente, si ritiene importante segnalare che le donne che hanno preso parte alla ricerca hanno identificato maggiormente gli episodi descritti come molestie ($M=4,47$, $SD=0,51$) rispetto agli uomini ($M=4,01$, $SD=0,78$), $t(384,97)=10,50$, $p < ,001$.

Fig. 16 (cap. 3.1) – Percentuali relative al riconoscimento degli episodi come molestie



Il ruolo dell'Università

Il 51% (N=1.423) dei/delle rispondenti ha compilato lo spazio del questionario dedicato alle opinioni circa il ruolo che l'Università potrebbe ricoprire nel contrasto al fenomeno delle molestie di strada. Di questi, 2 persone hanno proposto una riflessione sull'argomento senza fornire dei veri e propri suggerimenti, mentre i restanti partecipanti hanno effettivamente risposto alla domanda. Si ritiene importante segnalare che, nel rispondere, 7 persone hanno fatto riferimento a episodi specifici accaduti in Ateneo.

A rispondere sono soprattutto le donne (N=1.268; uomini N=140; altro N = 15), studenti/esse (N=1.240, dottorandi/e o assegnisti/e N=71; docenti N=57; PTA N=50; NA N=5), di età compresa tra i 18 e i 25 anni (N=1.089, 26-40 anni N=236; 50+ anni N=53; 41-50 anni N=42; NA N=3).

Fra i suggerimenti più ricorrenti vi sono "Formazione e sensibilizzazione" (indicato dal 73% dei/delle rispondenti), "Supporto alla vittima" (indicato dal 34% dei/delle rispondenti) e "Sorveglianza e sicurezza" (riportato dall'11% dei/delle partecipanti) (Fig. 17).

Fig. 17 (cap. 3.1) – Suggerimenti proposti dai/dalle rispondenti



A riguardo, si segnalano le seguenti proposte:

- ▶ Corso obbligatorio, erogato in modalità simile al corso sulla sicurezza, con lo scopo di insegnare quale sia il codice di condotta appropriato in caso di molestie, a riconoscere gli episodi di molestie e a reagire in tali situazioni.
- ▶ Installazione di pannelli informativi negli spazi dell'Università.
- ▶ Pubblicazione dei risultati del presente questionario.
- ▶ Realizzazione di un'app per segnalare luoghi sicuri/pericolosi della città e per organizzare gruppi di accompagnamento.
- ▶ Maggiore illuminazione e sorveglianza dei parcheggi sotterranei.
- ▶ Apertura dei parcheggi in U16.

Conclusioni

L'obiettivo della presente ricerca era indagare il fenomeno delle molestie di strada nel contesto dell'Università di Milano-Bicocca, fornendo dati quantitativi e qualitativi circa le caratteristiche degli episodi di molestia e degli/delle autori/trici, le conseguenze delle molestie sulla vita delle vittime in termini di ansia, stress, auto-oggettivazione e cambiamenti comportamentali, e il ruolo che l'Università può svolgere nel contrastare il fenomeno.

Dai risultati è emerso che gli episodi di molestie di strada più frequenti consistono in fischi, apprezzamenti non desiderati, sguardi sessualmente allusivi, avvicinamento fisico eccessivo, gesti e richiami. I luoghi in cui le molestie avvengono con maggiore frequenza sono le fermate dei mezzi pubblici, il centro città e i mezzi pubblici. Seppur in maniera minore, alcuni/e rispondenti hanno indicato di aver subito molestie negli ambienti dell'Università. Gli episodi avvengono soprattutto di sera, tra le 18.00 e mezzanotte, e di giorno, tra le 6.00 e le 18.00. Nella maggior parte dei casi, l'autore è un uomo sconosciuto, di età compresa tra 31 e 60 anni, che agisce da solo.

Alle molestie si associano alti livelli di ansia, stress, auto-oggettivazione e un consistente numero di cambiamenti nelle abitudini comportamentali delle vittime. In generale, i/le rispondenti riconoscono

gli episodi descritti come molestie, con una differenza legata al genere: le donne tendono a identificare maggiormente gli episodi descritti come molestie rispetto agli uomini. I/le rispondenti credono che l'Università possa contribuire alla riduzione del fenomeno.

In particolare, l'Ateneo dovrebbe occuparsi di formare e sensibilizzare sul tema, di fornire sostegno alle vittime e di garantire sorveglianza e sicurezza nei propri spazi. In un'ottica di prevenzione, si sottolinea comunque l'importanza di intervenire anche in altre sedi rispetto all'Università: nella scuola, nella famiglia e nella società.

Bibliografia

- Balloni, A., Bisi, R., & Sette, R. (2012). *Gender-based Violence, Stalking and Fear of Crime. EU-Project 2009-2011. Country Report Italy*.
- Bastiani, F., Romito, P., & Saurel-Cubizolles, M. J. (2019). Mental distress and sexual harassment in Italian university students. *Archives of Women's Mental Health*, 22(2), 229–236. <https://doi.org/10.1007/s00737-018-0886-2>.
- Bottesi, G., Ghisi, M., Altoè, G., Conforti, E., Melli, G., & Sica, C. (2015). The Italian version of the Depression Anxiety Stress Scales-21: Factor structure and psychometric properties on community and clinical samples. *Comprehensive Psychiatry*, 60, 170-181, ISSN 0010-440X, <https://doi.org/10.1016/j.comppsy.2015.04.005>.
- Campos, P.A., Falb, K. L., Hernández, S., Díaz-Olavarrieta, C., & Gupta, J. (2017). Experiences of street harassment and associations with perceptions of social cohesion among women in Mexico City. *Salud Pública de México*, 59, 102-105.
- Chaudoir, S.R., & Quinn, D.M. (2010). Bystander Sexism in the Intergroup Context: The Impact of Cat-calls on Women's Reactions Towards Men. *Sex Roles*, 62, 623–634. <https://doi-org.proxy.unimib.it/10.1007/s11199-009-9735-0>
- Crouch, M. (2009). Sexual harassment in public places. *Social Philosophy Today*, 25, 137–148.
- Davidson, M. M., Butchko, M. S., Robbins, K., Sherd, L. W., & Gervais, S. J. (2016). The mediating role of perceived safety on street harassment and anxiety. *Psychology of Violence*, 6(4), 553–562. <https://doi-org.proxy.unimib.it/10.1037/a0039970>.
- DelGreco, M., & Christensen, J. (2020). Effects of Street Harassment on Anxiety, Depression, and Sleep Quality of College Women. *Sex Roles*, 82, 473–481. <https://doi-org.proxy.unimib.it/10.1007/s11199-019-01064-6>
- DelGreco, M., Ebesu Hubbard, A. S., & Denes, A. (2020). Communicating by Catcalling: Power Dynamics and Communicative Motivations in Street Harassment. *Violence Against Women*, 1077801220927085. Advance online publication. <https://doi.org/10.1177/1077801220927085>
- Fairchild, K., & Rudman, L.A. (2008). Everyday Stranger Harassment and Women's Objectification. *Social Justice Research*, 21, 338–357. <https://doi-org.proxy.unimib.it/10.1007/s11211-008-0073-0>
- Farmer, O., & Smock Jordan, S. (2017). Experiences of women coping with catcalling experiences in New York City: A pilot study. *Journal of Feminist Family Therapy*, 29, 205–225. <https://doi-org.proxy.unimib.it/10.1080/08952833.2017.1373577>.
- Hollaback!. (2014). Retrieved from <https://www.ihollaback.org/cornell-international-survey-on-street-harassment/>
- ISTAT (2018). Le molestie e i ricatti sessuali sul lavoro.
- Kyriazos, T. A., Stalikas, A., Prassa, K., & Yotsidi, V. (2018). Can the Depression Anxiety Stress Scales Short be shorter? Factor structure and measurement invariance of DASS-21 and DASS-9 in a Greek, non-clinical sample. *Psychology*, 9, 1095-1127.
- Macmillan, R., Nierobisz, A., & Welsh, S. (2000). Experiencing the streets: Harassment and perceptions of safety among women. *Journal of Research in Crime and Delinquency*, 37, 306–322. <https://doi-org.proxy.unimib.it/10.1177/0022427800037003003>.
- Magley, V. J., Hulin, C. L., Fitzgerald, L. F., & DeNardo, M. (1999). Outcomes of self-labeling sexual harassment. *Journal of Applied Psychology*, 84, 390–402.
- Romito, P., Cedolin, C., Bastiani, F., Beltramini, L., & Saurel-Cubizolles, M. J. (2017). Sexual harassment and menstrual disorders among Italian university women: A cross-sectional observational study. *Scandinavian Journal of Public Health*, 45(5), 528–535. <https://doi.org/10.1177/1403494817705559>.
- Romito, P., Cedolin, C., Bastiani, F., & Saurel-Cubizolles, M. J. (2019). Disordered Eating Behaviors and Sexual Harassment in Italian Male and Female University Students. *Journal of Interpersonal Violence*, 34(14),

2960–2974. <https://doi.org/10.1177/0886260516664315>.

Romito, P. & Feresin, M. C. (a cura di) (2019). *Le molestie sessuali: riconoscere, reagire, prevenire*. Roma: Carocci.

Santinello, M., & Vieno, A. (2004). La prevalenza delle molestie sessuali tra le studentesse dell'Università: quale connessione con le norme sociali? *Risorsa Uomo*, 10, 317-329.

Schönbrodt, F. D., & Perugini, M. (2013). At what sample size do correlations stabilize? *Journal of Research in Personality*, 47(5), 609–612. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2013.05.009>.

Stop Street Harassment. (2014). *Unsafe and harassed in public spaces: A national street harassment report*. <http://www.stopstreetharassment.org/ourwork/nationalstudy/>.

Sullivan, H. B. (2011). *“Hey lady, you’re hot!” Emotional and cognitive effects of gender-based street harassment on women* (Unpublished doctoral dissertation). Indiana University of Pennsylvania.

Vera-Gray, F. (2016). *Men’s Intrusion, Women’s Embodiment: A critical analysis of street harassment*. New York: Routledge.

Wesselmann, E.D., & Kelly, J.R. (2010). Cat-Calls and Culpability: Investigating the Frequency and Functions of Stranger Harassment. *Sex Roles*, 63, 451–462. <https://doi-org.proxy.unimib.it/10.1007/s11199-010-9830-2>

Paragrafo
3.2

**La mobilità casa-
università di genere
nell'Università di
Milano-Bicocca**

Premessa

Il capitolo dedica attenzione alla mobilità casa-università degli/delle studenti/esse e del personale docente e tecnico-amministrativo dell'Università di Milano-Bicocca, con particolare riferimento alla popolazione femminile. Più in dettaglio, presenta i risultati dell'indagine sulla mobilità quotidiana sistematica realizzata nel 2020 dal *Mobility Manager* di Ateneo e dal Comitato BASE per il Gruppo di Lavoro Mobilità della RUS (la Rete delle Università per lo Sviluppo Sostenibile).

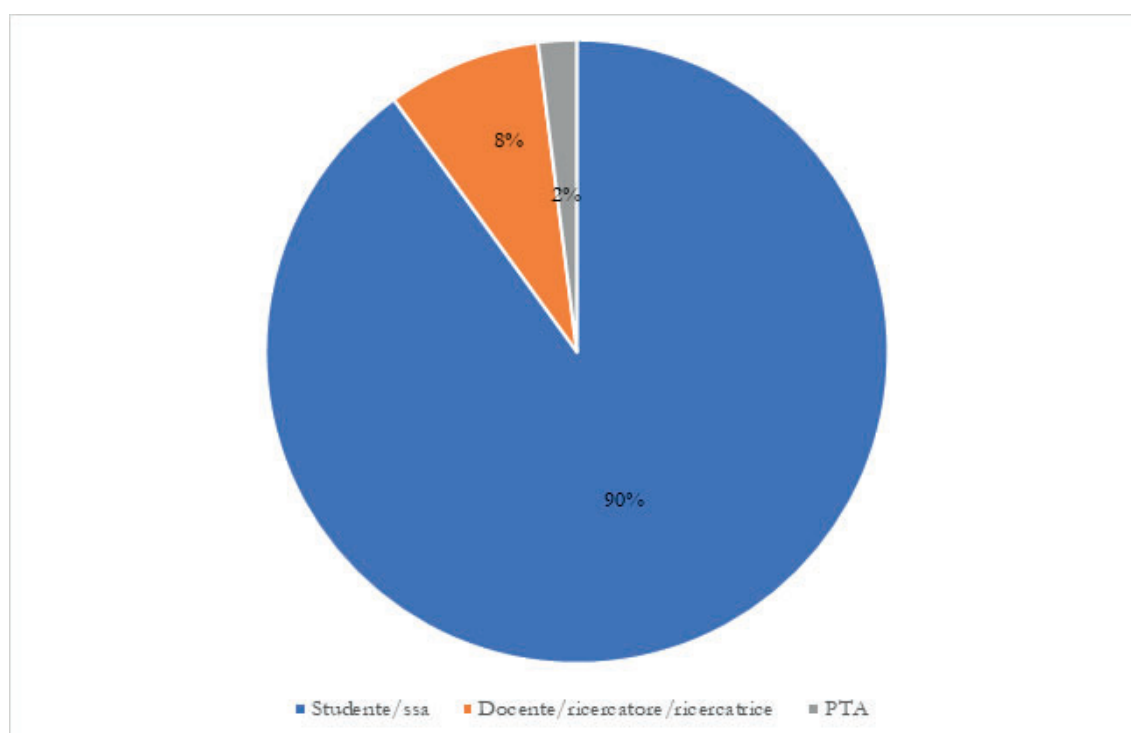
Il saggio si articola in tre sessioni: nella prima viene descritto il profilo socio-demografico del campione oggetto di indagine; segue la descrizione dei profili di mobilità delle diverse popolazioni indagate, con particolare attenzione a quella femminile, nella fase pre-pandemica (precedente al lockdown) e alle previsioni di mobilità nella fase successiva (in due scenari di sviluppo del virus, pessimistico e ottimistico). L'ultima sezione riguarda, infine, gli interventi a favore della mobilità universitaria e femminile.

3.2.1 Il profilo socio-demografico del campione

Il campione, costituito da 3.869 casi (di cui N=2.683 donne e N=1.186 uomini), è stato riproporzionato secondo due variabili fondamentali: genere e ruolo. I dati campionari sono stati riportati all'universo e l'analisi è stata fatta sulla stima della popolazione universitaria.

La popolazione presenta una maggioranza di studenti/esse (90%), seguiti dal personale docente/ricercatori/ricercatrici (8%) e dal personale tecnico-amministrativo (2%) (Fig. 1)¹.

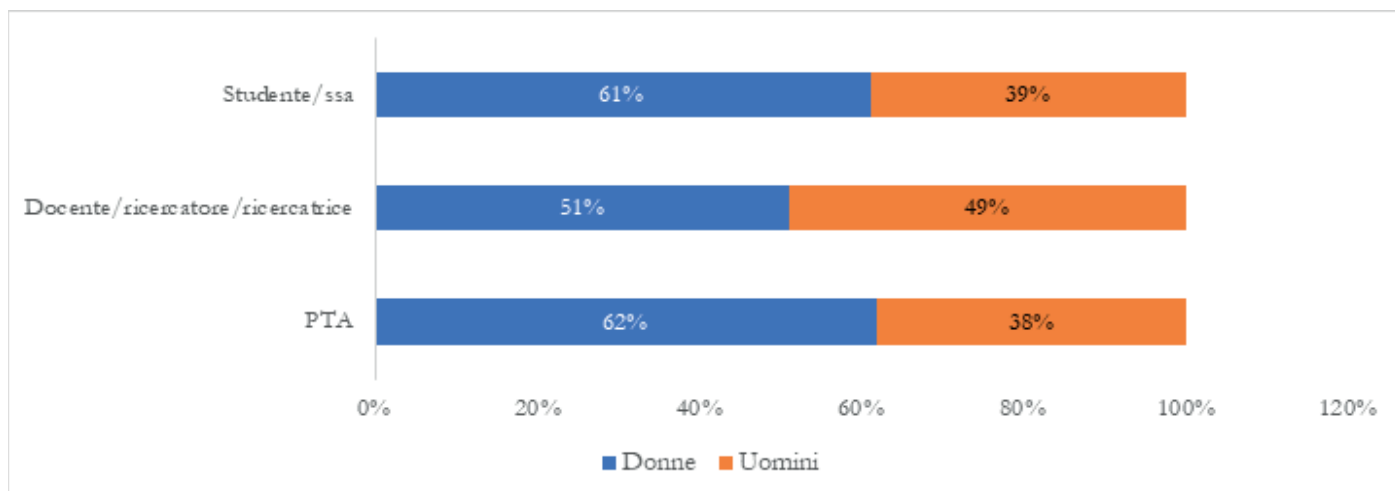
Fig. 1 (cap. 3.2) - Distribuzione del campione di indagine per ruolo



Quello femminile risulta essere il genere prevalente in tutti i ruoli, in particolare tra gli studenti e il personale tecnico-amministrativo (dove circa il 60% è di genere femminile), mentre i ruoli di docente e ricercatore risultano essere più equamente distribuiti tra i generi (Fig. 2).

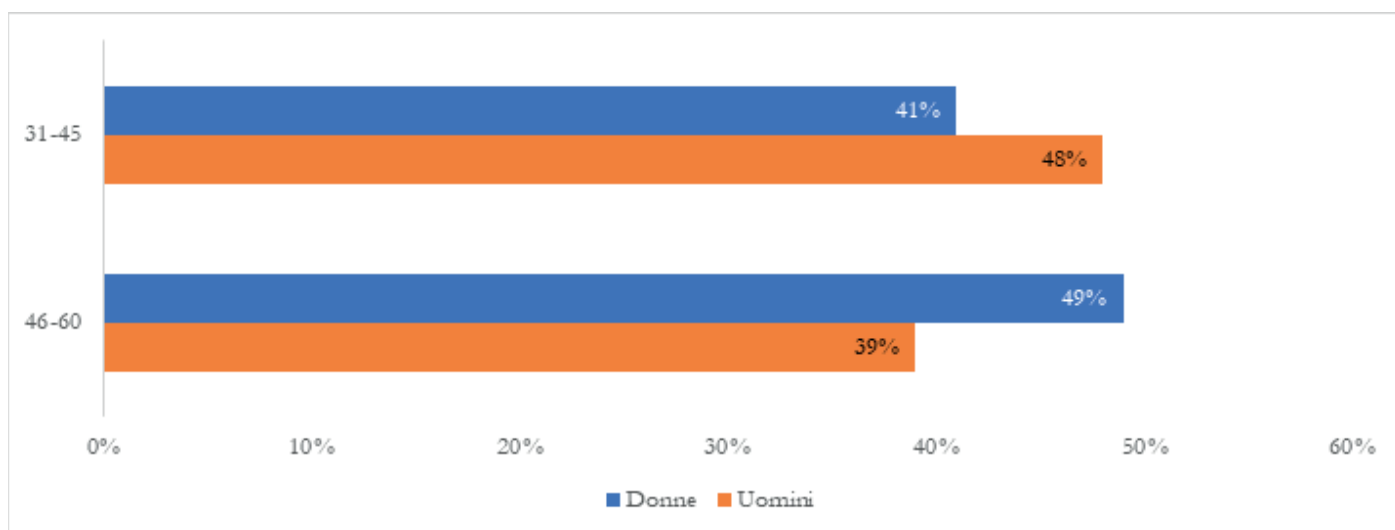
1. Gli studenti comprendono i dottorandi mentre nella categoria dei docenti/ricercatori sono compresi i borsisti e gli assegnisti di ricerca

Fig. 2 (cap. 3.2) - Distribuzione del campione di indagine per ruolo e genere



Se si considera la variabile età, il personale femminile docente e ricercatore presenta una maggiore eterogeneità, mentre il personale tecnico-amministrativo appare maggiormente concentrato nelle fasce centrali (31-45 e 46-60). In particolare, il 50% delle donne si colloca nella fascia 46-60, rispetto alla metà degli uomini più presente nella fascia più giovane (31-45) (Fig. 3).

Fig. 3 (cap. 3.2) - Distribuzione del campione per classe di età e genere (solo personale tecnico-amministrativo)



Per quanto riguarda la condizione familiare, oltre l'80% dei dipendenti compresi nel campione vive in famiglia (o di origine o costituita) senza significative differenze tra i ruoli e con contenute diversità di genere (a vantaggio delle donne in famiglia). Un terzo delle famiglie è senza figli (il 31% per i docenti e il 29% per il personale tecnico-amministrativo) mentre la quota di persone sole con figli è del 4%, con valori leggermente più elevati, 5%, per le donne docenti/ricercatrici (Tab. 1).

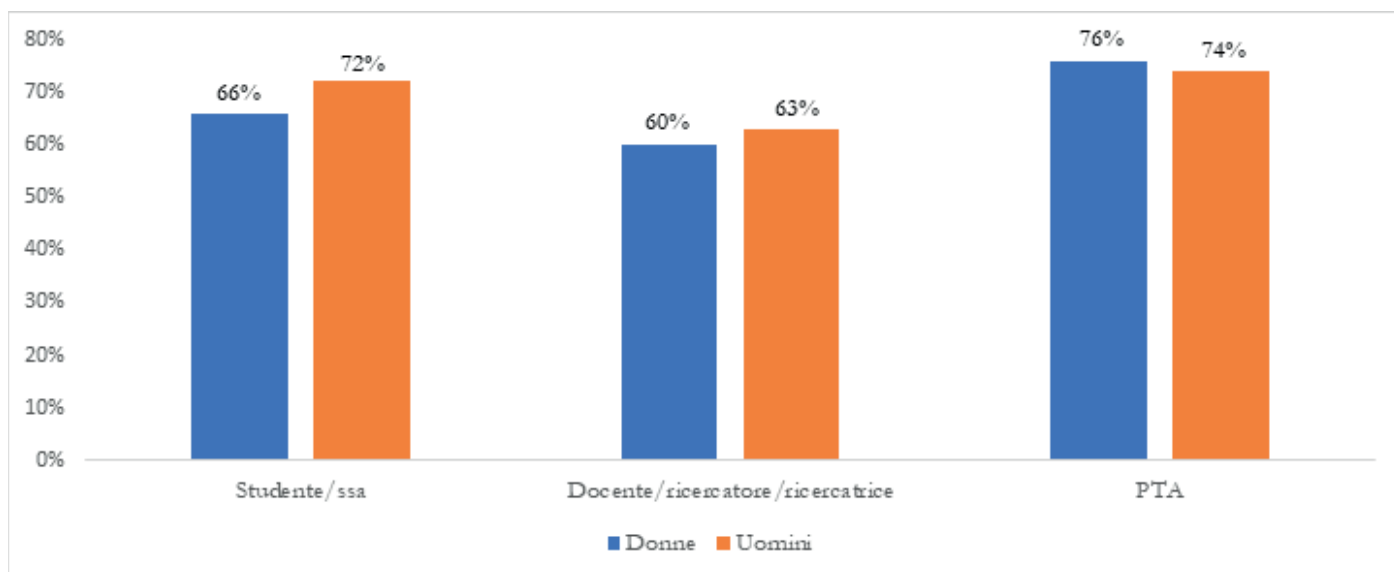
Tab.1 (cap. 3.2) – Distribuzione del campione per ruolo, genere e condizione familiare (solo personale docente e tecnico-amministrativo)

			Vive in famiglia	Non vive in famiglia	Famiglia con figli	Famiglia senza figli	Solo con figli
Docente/ricercatore/ricercatrice		Donne	83%	17%	46%	32%	5%
		Uomini	79%	21%	47%	30%	2%
	Totale		81%	19%	46%	31%	4%
PTA		Donne	83%	17%	51%	28%	4%
		Uomini	78%	22%	43%	32%	3%
	Totale		81%	19%	48%	29%	4%

3.2.2 La frequenza universitaria e la distanza casa-università

Nella fase pre-pandemica, tutte le popolazioni indagate presentano un'elevata frequentazione universitaria. Più di due terzi di studenti/esse e docenti dichiara infatti di essere presente in università 4 o più volte la settimana, con differenze positive a vantaggio degli studenti di genere maschile (Fig. 4).

Fig. 4 (cap. 3.2) – Popolazione universitaria che frequenta regolarmente l'università (4 o più giorni alla settimana) per genere e ruolo



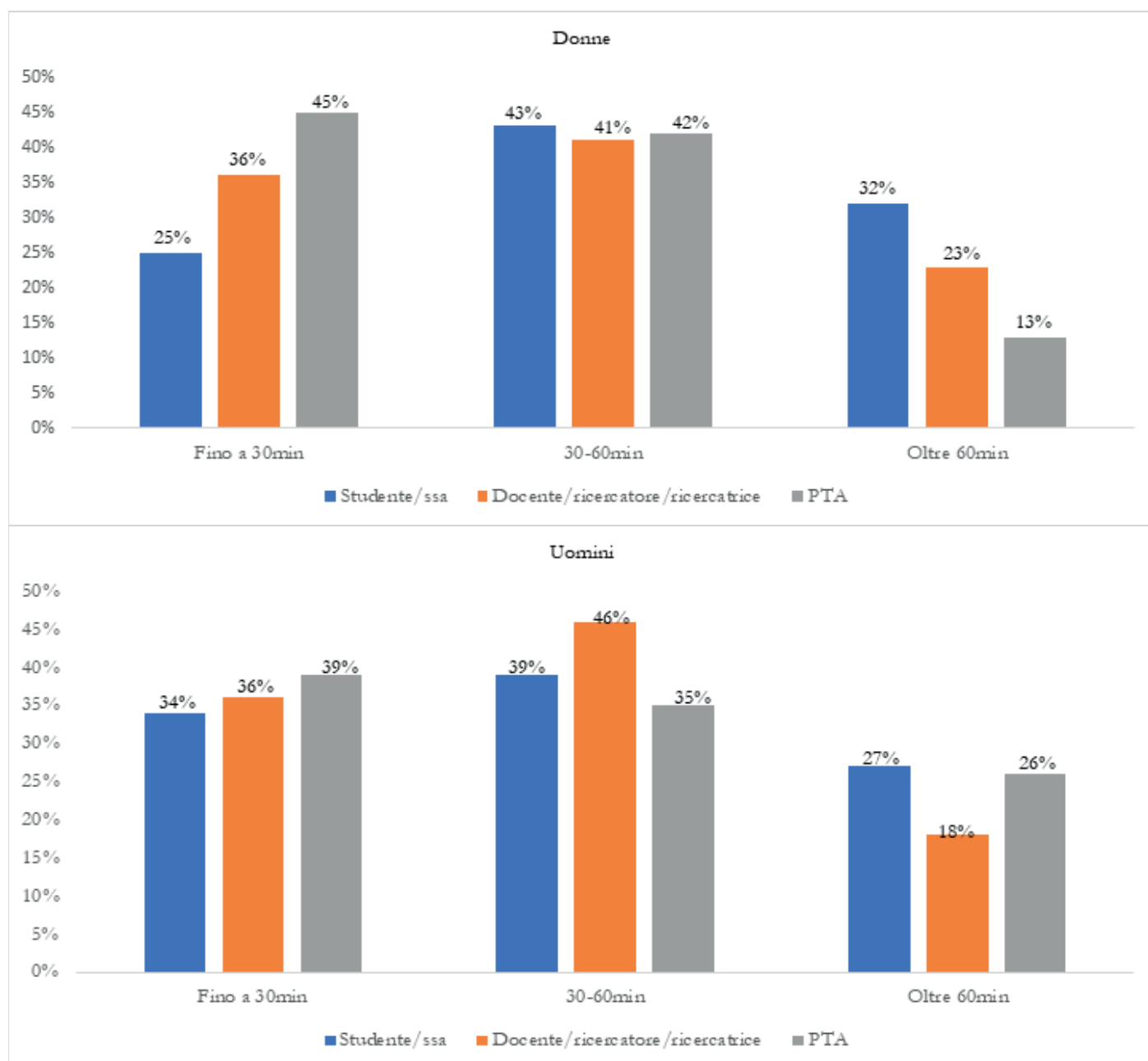
Sempre con attenzione alla fase pre-pandemica, non si riscontrano sostanziali differenze di genere tra il personale tecnico-amministrativo nella tendenza a lavorare in ufficio (88%) o parzialmente da casa (11%) (Tab. 2). Chi lavora anche da casa lo fa mediamente per circa 4 giorni al mese (58%, in particolare gli uomini, +10%). La maggior parte del personale tecnico-amministrativo predilige forme di lavoro agile fino a 8 giorni, in particolare gli uomini (83% contro il 72% delle donne). Tendenza che si inverte superati gli 8 giorni (fino a 20 giorni) a favore delle donne (+9%).

Tab. 2 (cap. 3.2) – Distribuzione del personale tecnico-amministrativo per luogo di svolgimento dell'attività lavorativa e genere

	Donne	Uomini	Totale
In ufficio	87%	88%	88%
Parzialmente da casa	11%	11%	11%
Principalmente da casa	2%	1%	1%
Totale	100%	100%	100%

Le donne del personale tecnico-amministrativo sono la categoria che abita più vicino all'Università, con l'87% di esse che risiede entro un'ora dalla sede di lavoro, seguite dalle docenti (77%) e dalle studentesse (68%). La differenza tra le categorie si attenua, invece, per il genere maschile (Fig. 5). Sono gli/le studenti/esse ad abitare più lontani dall'università, circa un terzo di studentesse (32%) e il 27% di studenti.

Fig. 5 (cap. 3.2) – Distanza casa-università per genere e ruolo



3.2.3 I profili di mobilità nella fase pre-pandemica

La prima sezione riguarda i profili di mobilità nella fase precedente la pandemia (rilevati nella primavera e estate del 2020 durante il lockdown).

I profili di mobilità sono fortemente associati al capitale di mobilità dei soggetti, misurato dal possesso della patente, dell'auto e dell'abbonamento al trasporto pubblico. La quasi totalità dei rispondenti possiede la patente, con valori più elevati tra i docenti/ricercatori (96%, Tab. 3). Anche gli studenti presentano valori molto elevati di possessori della patente (88%), con lievi differenze a favore degli uomini (89%). Seppur su valori molto elevati, sono le donne del settore tecnico-amministrativo a presentare valori più contenuti di possesso della patente (86%).

Anche il tasso di possesso dell'automobile è molto elevato, in particolare tra gli uomini (dichiarano di possederla l'87% dei dipendenti, l'84% dei docenti/ricercatori e il 67% di studenti). Seppur ancora elevato, sono le studentesse e le dipendenti a presentare i tassi più bassi, rispettivamente il 60% e il 77%.

Elevatissimi i tassi di possesso dell'abbonamento al mezzo pubblico, il 96% del personale tecnico-amministrativo, il 91% dei docenti/ricercatori e di studenti. Non vi sono differenze di genere significative, eccetto un lieve minor possesso dell'abbonamento tra le donne docenti/ricercatrici (88%).

In sintesi si rileva la presenza di un capitale di mobilità molto elevato. Calcolando un indice additivo di capitale di mobilità, risultano tuttavia avere il più elevato valore i docenti, seguiti dal personale e dagli studenti. In dettaglio, il personale tecnico-amministrativo maschile presenta il valore più elevato dell'indice. Il più basso invece le studentesse e il personale tecnico-amministrativo femminile.

Tab.3 (cap. 3.2) – Capitale di mobilità (possesso patente, auto, abbonamento TPL) per genere e ruolo (nella fase pre-pandemica)

			Patente	Auto	Abbonamento tpl
Studente/ssa		Donne	87%	60%	91%
		Uomini	89%	67%	91%
	Totale		88%	63%	91%
Docente/ricercatore/ricercatrice		Donne	95%	83%	88%
		Uomini	96%	84%	94%
	Totale		96%	83%	91%
PTA		Donne	86%	77%	94%
		Uomini	95%	87%	98%
	Totale		90%	81%	96%
Totale		Donne	87%	61%	91%
		Uomini	90%	69%	92%
	Totale		88%	64%	91%

Il trasporto pubblico è la modalità più utilizzata dalle popolazioni universitarie di Milano-Bicocca, con share modali molto elevati e pari all'80% (82% per le donne e 76% per gli uomini). Come da attese i valori più elevati si registrano tra gli studenti (82%) e i più contenuti tra il personale tecnico-amministrativo (51%). Con attenzione al ruolo e al genere, sono le studentesse a presentare il valore più elevato d'uso del mezzo pubblico (85%), mentre il più basso si associa al personale tecnico-amministrativo femminile (47%) (Tab. 4).

Gli spostamenti in automobile sono il 14% del totale, con i valori più elevati per il personale (37%) e più contenuti per gli studenti (13%). Ancora con attenzione al ruolo e al genere, gli spostamenti in automobile coprono la quota più elevata del riparto modale delle donne dipendenti (41%) e più contenuta delle studentesse (11%). Poiché le prime sono quelle che abitano più vicino e le seconde più lontano dall'università, si desume che le donne che abitano più vicino all'università sono la categoria che usa di più il mezzo privato.

Infine, la mobilità attiva rappresenta solo il 6% del riparto modale, molto basso, con i valori più contenuti per

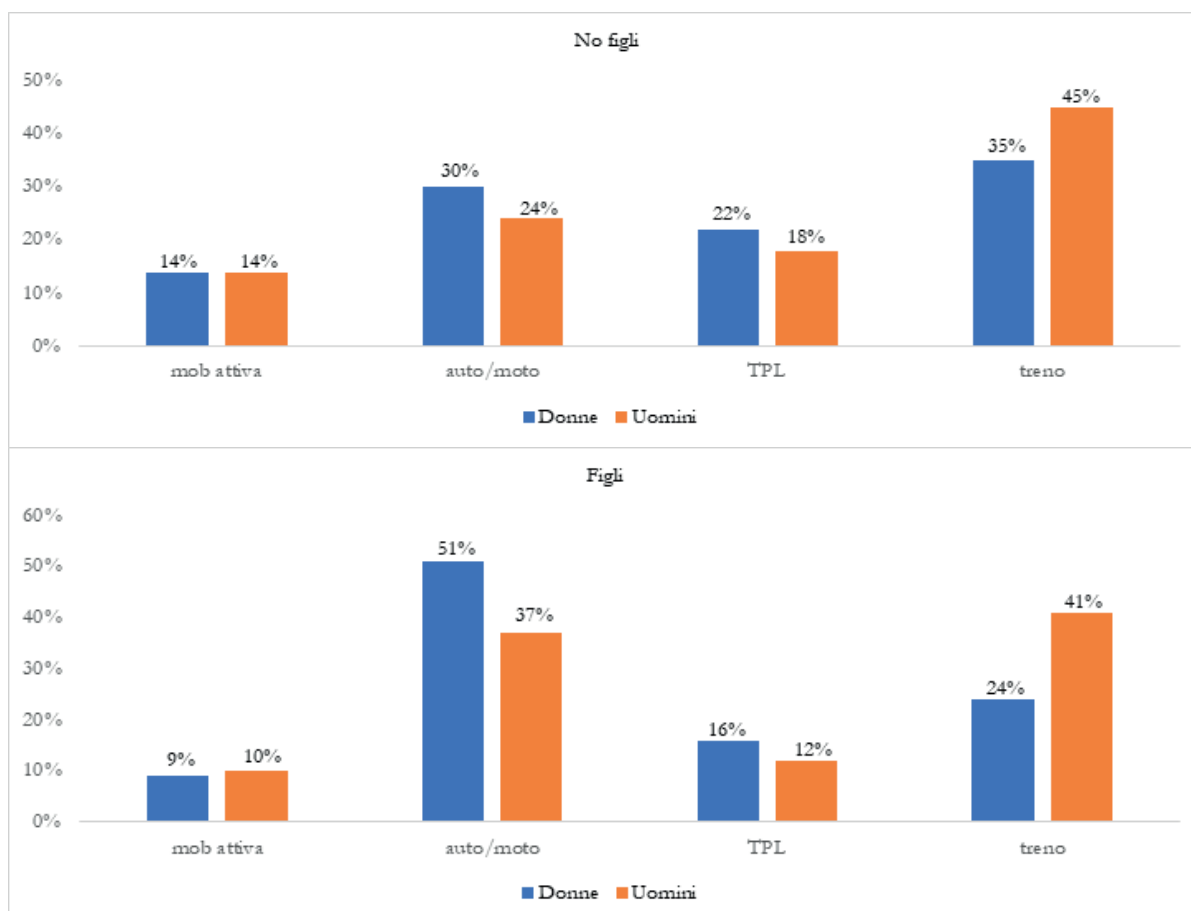
le studentesse (che abitano più lontano, solo il 4%) e i più elevati per il personale tecnico-amministrativo in generale (12%) che, come abbiamo osservato, risiede più vicino.

Tab. 4 (cap. 3.2) – Ripartizione modale per genere e ruolo (fase pre-pandemica)

			Mob attiva	Auto/moto	Tpl	Treno
Studente/ssa		Donne	4%	11%	27%	58%
		Uomini	7%	15%	27%	51%
		Totale	5%	13%	27%	55%
Docente/ricercatore/ricercatrice		Donne	6%	35%	20%	39%
		Uomini	12%	23%	23%	42%
		Totale	9%	29%	22%	40%
PTA		Donne	12%	41%	18%	29%
		Uomini	12%	30%	15%	43%
		Totale	12%	37%	17%	34%
Totale		Donne	5%	13%	26%	56%
		Uomini	7%	17%	26%	50%
		Totale	6%	14%	26%	54%

La presenza di figli fa aumentare l'uso del mezzo privato del personale tecnico-amministrativo, in particolare di genere femminile (dal valore, già elevato, del 41% al 51%, Fig.6). Viceversa, la presenza dei figli riduce la propensione ad usare i mezzi pubblici e la mobilità attiva, in particolare per le donne.

Fig. 6 (cap. 3.2) – Ripartizione modale del personale tecnico-amministrativo con e senza figli per genere (fase pre-pandemica)



Dedicando attenzione alle persone con le quali si condivide il viaggio, gli studenti presentano una maggiore variabilità indicando familiari/parenti e compagni di università a dispetto dei dipendenti che si concentrano sui primi, senza differenze di genere (Tab. 5). Specificità di genere si riscontrano, con attenzione agli studenti, nella scelta delle donne di condividere il viaggio con familiari e parenti, a dispetto degli uomini che lo fanno con i compagni di università. Condivisione con colleghi più presente tra le donne del personale tecnico-amministrativo e tra i docenti. Le docenti, infine, sono le sole a dichiarare l'uso dei servizi di *sharing mobility* (con quote però contenute e pari al 10%).

Tab. 5 (cap. 3.2) – Tipo di condivisione del viaggio con terzi per raggiungere l'università per genere e ruolo (fase pre-pandemica)

		Donne	Uomini	Totale
Studente/ssa	Familiari/parenti	43%	31%	39%
	Vicini di casa/quartiere	3%		2%
	Amici	13%	9%	12%
	Collegghi/compagni Università	40%	60%	47%
	Community servizi sharing	1%		
	Totale	100%	100%	100%
Docente/ricercatore/ricercatrice	Familiari/parenti	80%	79%	80%
	Collegghi/compagni di Università	10%	21%	14%
	Community servizi sharing	10%		6%
	Totale	100%	100%	100%
PTA	Familiari/parenti	84%	85%	84%
	Amici	8%	15%	10%
	Collegghi/compagni di Università	8%		6%
	Totale	100%	100%	100%

3.2.4 Le previsioni di mobilità nella fase post-pandemica

La mobilità finora descritta ha riguardato i profili di spostamento rilevati nel 2020 durante il periodo di lockdown riferiti alla fase precedente la pandemia. Al fine di rilevare le previsioni di mobilità nella fase di ripresa delle attività (quindi a partire dall'autunno dell'anno accademico 2020-2021) è stato chiesto ai campioni di indicare le previsioni di spostamento in due differenti scenari. Il primo ottimistico, caratterizzato dall'uscita dall'emergenza e quindi dal progressivo ritorno alla normalità e il secondo pessimistico di mantenimento nello stato di emergenza. Come noto, purtroppo quest'ultimo è stato lo scenario prevalente dello scorso anno accademico 2020-21 (almeno fino al momento di avvio della campagna di vaccinazione nella scorsa primavera).

La Tabella 6 che segue riporta i valori del riparto modale delle tre popolazioni universitarie di Milano-Bicocca con attenzione al genere e al confronto tra fase pre-covid e fase successiva, secondo i due scenari descritti. In generale è interessante osservare che la distribuzione del riparto modale rimane sostanzialmente uguale nelle differenti fasi, a conferma del fatto che le abitudini di mobilità sono molto radicate e difficilmente soggette a cambiamenti. In altre parole in entrambi gli scenari il riparto modale risulta uguale a quello descritto nel paragrafo precedente. Tuttavia confrontando i valori delle scelte modali della fase pre-covid con quelli, in particolare, dello scenario pessimistico, si osservano differenze significative.

In primo luogo, la generale diminuzione nell'utilizzo del trasporto pubblico, con valori che vanno dal -16% degli studenti al -29% dei docenti e ricercatori uomini (Tab.6). I lavoratori sono, in generale, i soggetti che vedono di più aumentare l'uso del mezzo privato, in particolare i docenti e ricercatori ma anche il personale tecnico-amministrativo. Viceversa l'aumento del mezzo privato è più marcato tra le studentesse (+14%) che tra gli studenti (+12%). Anche le docenti e ricercatrici mostrano incrementi significativi d'uso dell'autovettura (+20%), sebbene inferiore a quello dei colleghi. Le donne del settore tecnico-amministrativo vedono un incremento di utilizzo dell'auto più contenuto (+15%), che tuttavia, considerata l'alta quota modale del mezzo, porta al valore consistente del 56% (il più elevato tra le popolazioni universitarie).

Con attenzione, infine, alla mobilità attiva anche nella popolazione universitaria di Milano-Bicocca, come nel resto d'Italia, la pandemia ha portato ad un incremento di mobilità a piedi e in bicicletta. Le elevate distanze casa-università registrate non consentono tuttavia di raggiungere valori di aumento molto consistenti, comunque compresi tra +2% del personale tecnico-amministrativo e +4 % circa di docenti e studenti, senza significative differenze di genere.

Tab. 6 (cap. 3.2) – Ripartizione modale per ruolo e genere nella fase pre-pandemica e nello scenario ottimistico e pessimistico

Studenti/esse		Pre-Covid	Scenario ottimistico	Scenario pessimistico
Donne	Mob attiva	4%	5%	7%
	Auto/moto	11%	15%	25%
	Tpl	27%	25%	21%
	Treno	58%	55%	47%
	Totale	100%	100%	100%
Uomini	Mob attiva	7%	8%	11%
	Auto/moto	15%	20%	27%
	Tpl	27%	24%	20%
	Treno	51%	48%	42%
	Totale	100%	100%	100%

Docenti/ricercatori/ricercatrici		Pre-Covid	Scenario ottimistico	Scenario pessimistico
Donne	Mob attiva	6%	11%	10%
	Auto/moto	35%	38%	55%
	Tpl	20%	16%	12%
	Treno	39%	35%	23%
	Totale	100%	100%	100%
Uomini	Mob attiva	12%	17%	15%
	Auto/moto	23%	28%	49%
	Tpl	23%	18%	13%
	Treno	42%	37%	23%
	Totale	100%	100%	100%

Personale Tecnico Amministrativo		Pre-Covid	Scenario ottimistico	Scenario pessimistico
Donne	Mob attiva	12%	13%	13%
	Auto/moto	41%	43%	56%
	Tpl	18%	16%	11%
	Treno	29%	28%	20%
	Totale	100%	100%	100%
Uomini	Mob attiva	12%	13%	14%
	Auto/moto	30%	37%	47%
	Tpl	15%	12%	7%
	Treno	43%	38%	32%
	Totale	100%	100%	100%

In sintesi, l'analisi della distribuzione per genere (considerando unitamente i diversi ruoli) consente di affermare che nello scenario pessimistico, quello verificatosi nello scorso anno accademico, il trasporto pubblico ha perso quote modali a vantaggio della mobilità veicolare privata, aumentata del 14% circa

senza differenze di genere (Tab. 7). Debole è stato invece il trasferimento modale verso la mobilità attiva, +4%. Inoltre la pandemia ha avuto il risultato di uniformare i profili di mobilità di uomini e donne.

Tab. 7 (cap. 3.2) – Ripartizione modale per genere nella fase pre-pandemica e nello scenario ottimistico e pessimistico

		Pre-Covid	Scenario ottimistico	Scenario pessimistico
Donne	Mob attiva	5%	6%	7%
	Auto/moto	13%	17%	28%
	Tpl	26%	24%	20%
	Treno	56%	53%	45%
	Totale	100%	100%	100%
Uomini	Mob attiva	7%	10%	12%
	Auto/moto	17%	21%	29%
	Tpl	26%	23%	19%
	Treno	50%	46%	40%
	Totale	100%	100%	100%

Dedicando, infine, attenzione alle motivazioni sottostanti l'eventuale cambiamento modale, è interessante osservare come la variabile della sicurezza sanitaria sia più considerata dalle studentesse, seguite dalle donne del personale tecnico-amministrativo (Tab. 8). Al contrario tra i docenti sono di più gli uomini a optare per un altro mezzo al fine di sentirsi più sicuri. Ciò che accomuna tutte le categorie è la maggiore attenzione delle donne per la tematica ambientale; esse, infatti, sono le più disposte a cambiare mezzo per ridurre il traffico. È interessante notare che anche in condizione di permanenza della pandemia rimane importante l'attenzione verso l'ambiente e la riduzione dell'uso dell'auto privata per contribuire a decongestionare gli spostamenti. La variabile economica è invece più considerata dagli studenti e dal personale tecnico-amministrativo, in particolare dalle donne docenti e dal personale tecnico-amministrativo rispetto ai colleghi uomini.

Infine, alla domanda sulla disponibilità a trasferire la residenza in un luogo più vicino alla sede di studio e lavoro, la maggioranza risponde in modo negativo, anche in caso di scenario pessimistico. Le studentesse sono invece più propense a cambiare fascia oraria rispetto agli uomini, flessibilità meno presente nei docenti e nel personale tecnico-amministrativo, indipendentemente dagli scenari.

Tab. 8 (cap. 3.2) – Motivazioni sottostanti alla scelta di cambiare mezzo per raggiungere l'università per ruolo, genere e tipo di scenario

		Scenario ottimistico		Scenario pessimistico	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini
Studente/ssa	Sicurezza sanitaria	92%	76%	97%	95%
	Tempi lunghi	58%	58%	57%	46%
	Trasporto inaffidabile	82%	71%	84%	73%
	Ridurre traffico	68%	57%	65%	52%
	Risparmio economico	70%	74%	65%	59%
Docente/ricercatore/ricercatrice	Sicurezza sanitaria	86%	94%	100%	97%
	Tempi lunghi	40%	40%	39%	37%
	Trasporto inaffidabile	66%	66%	76%	66%
	Ridurre traffico	62%	46%	59%	48%
	Risparmio economico	40%	38%	38%	33%
PTA	Sicurezza sanitaria	93%	89%	96%	95%
	Tempi lunghi	52%	58%	48%	48%
	Trasporto inaffidabile	74%	82%	82%	88%
	Ridurre traffico	67%	60%	69%	53%
	Risparmio economico	61%	57%	53%	47%

3.2.5 Interventi a supporto della mobilità generale e femminile

È possibile concludere questa breve analisi di genere dei risultati dell'indagine sugli spostamenti casa-università nell'Università di Milano-Bicocca mettendo in evidenza gli aspetti più critici che suggeriscono l'attivazione di politiche e interventi di supporto della mobilità.

Il primo riguarda le persone che vivono sole con figli a carico, leggermente più presenti tra le docenti e ricercatrici. Nonostante si tratti di una quota contenuta del campione, non superiore al 5%, essa interessa soggetti potenzialmente posti nella condizione più difficile per decidere come muoversi ed accedere alla sede universitaria dalle loro abitazioni.

Un secondo elemento rinvia ai consistenti tempi di accesso all'università, un problema che interessa un terzo della popolazione studentesca, in particolare femminile, che impiega più di un'ora per il viaggio di sola andata. Come in altre situazioni nazionali, è invece il personale tecnico-amministrativo, soprattutto di genere femminile, a beneficiare delle migliori condizioni temporali di accesso.

Il terzo elemento concerne il capitale di mobilità. Abbiamo visto che le popolazioni di Bicocca beneficiano di un capitale di mobilità molto elevato, sia in termini di possesso della patente e dell'autovettura sia dell'abbonamento ai mezzi pubblici. Questo muove a favore di una buona libertà di mobilità e accesso al luogo di studio e di lavoro. Tuttavia si intravedono elementi critici per le studentesse che, come osservato sopra, presentano elevate distanze dall'università e trascorrono più tempo in viaggio.

Un quarto fattore riguarda il riparto modale, con attenzione all'elevato share modale privato del personale, soprattutto tecnico-amministrativo, e alla debolissima domanda di mobilità attiva a piedi e in bicicletta. Le donne del comparto tecnico-amministrativo, in particolare se in famiglie con figli, presentano le quote più consistenti d'uso dell'autovettura privata esito, non tanto della lontananza dal luogo di lavoro, ma della maggiore rigidità degli orari familiari e lavorativi e della necessità di usare l'automobile per il supporto familiare. La tendenza a condividere il viaggio in automobile con altri risulta poi molto contenuta, così come molto poco utilizzati appaiono i servizi di *sharing mobility*.

Le previsioni di mobilità per la fase post-pandemica, abbiamo osservato, descrivono un incremento della mobilità privata a discapito di quella pubblica e una maggiore uniformità dei profili di mobilità. Le quote di mobilità attiva rimangono però ancora molto basse, esito sia delle lunghe distanze degli spostamenti casa-università sia della difficoltà a cambiare abitudini di spostamento (condizione imputabile, per alcune popolazioni come quella femminile, più ai vincoli familiari che alla distanza). La difficoltà, o l'impossibilità, a cambiare stili di vita e mobilità è confermata dalla quota molto contenuta di coloro che sono disposti ad avvicinare la residenza al posto di lavoro, un risultato spiegato anche dagli elevati prezzi delle abitazioni di Milano e del quartiere di Bicocca.

Abbiamo osservato che già nella fase pre-pandemica le donne del personale tecnico-amministrativo utilizzavano l'autovettura in misura più consistente rispetto ai colleghi e alle altre categorie e frequentavano maggiormente l'università (sebbene, rispetto ai colleghi, usufruissero in misura maggiore del lavoro agile). La variabile età così come la presenza di una famiglia con figli sembrano influire sulla rigidità della loro scelta modale a vantaggio del mezzo privato. La loro maggiore sensibilità nei confronti dell'ambiente collide poi con una più consistente richiesta di sicurezza che ne orienta le scelte ancora in direzione dell'autovettura (nonostante le conseguenze negative in termini di aumento della spesa di viaggio, problema denunciato anche dalla popolazione studentesca).

Questo scenario suggerisce di promuovere interventi che, innanzitutto, considerino i bisogni specifici di mobilità delle diverse popolazioni universitarie, con attenzione alle condizioni socio-demografiche e familiari, alle distanze tra le abitazioni e l'università e alla effettiva libertà della scelta modale. Un ulteriore elemento che va preso in considerazione è il diverso grado di offerta delle alternative di trasposto lungo il percorso casa-lavoro. Piuttosto che misure generaliste, rivolte a tutti indipendentemente dai profili di mobilità, la possibilità di rispondere ai bisogni diversificati di studenti e dipendenti richiede di attivare interventi idonei a rispondere a criteri attenti alle caratteristiche socio-demografiche delle popolazioni, ai territori di origine e destinazione e al capitale di mobilità degli attori.

Particolare attenzione va dedicata alle lavoratrici che vivono sole con figli e che, risiedendo in aree mal fornite dal trasporto pubblico, non hanno alternative all'uso dell'autovettura privata o alle studentesse che, al problema dell'elevata lontananza dall'università, associano quello del più debole capitale di mobilità. Le lunghe distanze si traducono, poi, in costi più elevati del trasporto, ulteriore condizione critica che

suggerisce l'attivazione di interventi differenziali di supporto alla mobilità per coloro che alla debolezza personale (per difficoltà familiari e/o economiche) associano la residenza in aree distanti dall'università e mal servite dal trasporto pubblico.

Agli interventi di supporto alla mobilità è richiesto di comprendere le diverse opzioni offerte dalle strategie di concessione, restrizione e organizzative tipicamente associate alle politiche di mobility management accademico. Tra le prime, innanzitutto l'ampliamento degli interventi di supporto all'acquisto dei titoli di viaggio scontati per i soggetti con ISEE familiari medio-bassi e localizzazione delle residenze in aree marginali. Rientrano nella strategia di concessione anche gli interventi per garantire una buona flessibilità degli orari settimanali e giornalieri di lavoro alle lavoratrici con maggiori difficoltà di mobilità e accesso al posto di lavoro. Una maggiore flessibilità che avrebbe conseguenze positive anche in termini di ampliamento della libertà di scelta modale e di passaggio dal mezzo privato a quello pubblico (con evidenti benefici non solo personali, in termini di riduzione dei costi di viaggio, ma anche ambientali). Rientrano invece tra le politiche di restrizione, gli interventi, già attivi in alcune università italiane e straniere, di concessione del diritto prioritario di parcheggio dell'autovetture al personale, soprattutto femminile, che proviene da territori distanti e mal serviti dal trasporto pubblico, l'uso dell'autovettura privata del quale è giustificato dall'esigenza di supportare la mobilità dei familiari.

Abbiamo poi osservato che solo una quota minoritaria di studentesse e lavoratrici è disposta a cambiare residenza per avvicinarsi al posto di lavoro e ridurre i tempi e i costi degli spostamenti. Si pone qui attenzione ad un tema che, in alcune università straniere, ha portato all'attivazione di interventi mirati di supporto alla residenzialità declinati o in contributi economici per il pagamento degli affitti o, più spesso, nella concessione della residenzialità scontata presso gli alloggi universitari.

Paragrafo
3.3

**Indagine sul lavoro da
remoto in emergenza
Covid-19: il caso
Milano-Bicocca**

Premessa

L'Università degli Studi di Milano-Bicocca (UNIMIB) presta particolare attenzione all'armonizzazione dei tempi vita/lavoro e al benessere delle lavoratrici e dei lavoratori. In questi anni ha implementato misure quali la rimodulazione della settimana lavorativa, il telelavoro e il part-time orizzontale e verticale. La disponibilità di flessibilità negli orari così come un maggior grado di autonomia da parte di chi lavora nel gestire il proprio tempo costituiscono misure che, solitamente, vengono associate al cosiddetto *work-life balance*. Già il primo Bilancio di Genere di Ateneo, nel paragrafo di analisi delle Azioni Positive (BdG Milano-Bicocca 2018: p. 93), aveva individuato nella conciliazione dei tempi vita-lavoro un'area chiave a cui dedicare attenzione e a cui allocare maggiori risorse finanziarie.

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG), in continuità con il precedente Piano di Azioni Positive (PAP) di Ateneo, ha reso esplicita, nel testo del PAP 2019-2022¹, all'interno del paragrafo intitolato: 1. Benessere organizzativo e welfare, la seguente dichiarazione di intenti: «L'Università di Milano-Bicocca, [...], intende promuovere non solo il consolidamento del telelavoro ma anche lo sviluppo dello smart working». A questa dichiarazione è seguita l'attivazione, a maggio 2019, della modalità lavorativa smart o agile. Pioniera, tra le realtà accademiche, nell'adottare le misure organizzative contenute all'interno della Direttiva Madia del 2017, l'Università di Milano-Bicocca ha introdotto il lavoro agile sin dal 2019. Attraverso un progetto pilota regolamentato ad hoc e, sulla base di un accordo volontario, viene resa possibile questa opzione di scelta. L'eccezionalità della pandemia Covid-19 e le misure per arginarne la diffusione hanno però implicato un sostanziale incremento del lavoro da casa, nei primi mesi di lockdown, per consentire la prosecuzione delle attività essenziali durante la Fase 1. Il massivo utilizzo del lavoro da remoto nello specifico contesto delle Università è stato certamente un cambiamento significativo che ha attraversato l'intera Fase 2, con un diversificato livello di applicazione e di fruizione da parte dei singoli. La fase transitoria e le trasformazioni, tuttora in corso, hanno sollecitato e sollecitano diverse riflessioni sulla valutazione di questo strumento organizzativo di lavoro e sul suo futuro utilizzo nella cosiddetta *nuova normalità*.

Introduzione

Il contenuto dell'approfondimento che segue² si incentra sull'indagine proposta dagli Organismi di Parità delle Università Italiane a cui ha aderito il CUG (Comitato Unico di Garanzia) dell'Ateneo di Milano-Bicocca intitolata: “Lavoro in Università ed Emergenza”. Dopo aver illustrato i dettagli relativi alla ricerca, allo strumento e modalità di rilevazione e al campione di indagine, si descrivono alcuni dati, con un focus sulle differenze di genere rilevanti ai fini della programmazione di future azioni positive.

3.3.1 La ricerca

Tempi e modalità di rilevazione

La rilevazione condotta a livello nazionale si è svolta tra la fine del 2020 e i primi mesi del 2021, concludendosi il 15 marzo 2021 e coinvolgendo 22 Università. L'indagine ha interessato un campione nazionale pari a 6.969 individui con due gruppi di destinatari: il Personale Tecnico e Amministrativo (N=4.086) e il Personale Docente e Ricercatore (N=2.883). La rilevazione nel contesto di Milano-Bicocca si colloca temporalmente tra il 18 gennaio 2021 e il 31 gennaio 2021 e il presente approfondimento si focalizza sul solo personale tecnico-amministrativo (PTA nel resto del presente paragrafo). Questa specifica popolazione si distingue dalle altre componenti della comunità universitaria in termini sia contrattuali sia organizzativi; inoltre il lavoro agile è stato normato per questa categoria. Sul totale del campione di Milano-Bicocca, che consta di 468 individui, sono stati coinvolti nella *survey* 300 soggetti, donne e uomini, del PTA. La compilazione on-line del questionario è avvenuta in modalità di auto-somministrazione con un link fornito via e-mail da una piattaforma informatica attivata dal titolare del trattamento dei dati (Università di Modena e Reggio Emilia – UNIMORE³).

1. Consultabile sul sito di Ateneo - UNIMIB

2. Si ringraziano Roberto Cornelli e Antonella Asti, per l'accesso alla banca dati CUG UNIMIB-CNOPUI su cui si è basato l'approfondimento e l'analisi secondaria ed Elisabetta Ruspini per i preziosi suggerimenti.

3. Il Responsabile del trattamento dati è la Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane (CNOPUI) rappresentata da Tindara Addabbo, Chiara Ghislieri, Vincenzo Boichichio.

Strumento di rilevazione e aree di indagine

Lo strumento di rilevazione è un questionario composto da 5 macro-sezioni che raccolgono, oltre ai dati socio-anagrafici, i vissuti e le percezioni di lavoratrici e lavoratori durante i periodi prolungati di lavoro agile, da remoto e da casa, con particolare riferimento alla situazione emergenziale dovuta alla pandemia. Sono state investigate le esperienze di lavoro vissute durante i mesi vincolati dalle misure di contenimento in particolare durante il secondo lockdown. I costrutti, le cui dimensioni fanno riferimento alla letteratura scientifica, si basano su scale validate e ad hoc⁴.

La Tabella 1 riporta le principali aree di indagine.

Tab. 1 (cap. 3.3) - Aree di Indagine "Lavoro in Università ed Emergenza"



Fonte - Presentazione - 20 Aprile 2021 - A cura di Chiara Ghislieri

Il campione

Il totale delle/dei rispondenti PTA di Milano-Bicocca (N=300) corrisponde al 7% del campione complessivo nazionale (N=4.086). Si registra un tasso di risposta elevato (300), pari a circa il 35% sul totale della popolazione di riferimento di Ateneo⁵ (N=844), di cui quasi il 70% (N=207) sono donne. L'età media delle persone intervistate è di circa 46 anni e varia dai 23 ai 66 anni. Rispetto all'istruzione, il campione relativo al PTA dell'Ateneo presenta un alto titolo di studio con una percentuale di laureati/e e/o specializzati/e pari al 71,7 % (N=208) sul totale. La nazionalità dichiarata prevalente è quella italiana (97%). L'anzianità lavorativa media nella professione attuale risulta essere pari a poco meno di 14 anni. Le donne del campione mostrano, proporzionalmente, una percentuale maggiore che le lega al regime orario ridotto: 43 persone - pari al 14,3 % sul totale del campione - lavorano part-time (N=38). Solo per il 15% (N=45) del campione il lavoro che si svolge prevede il contatto con il pubblico (donne N=37). Il 44% dei soggetti ha contatti con le/i sole/i colleghe/i, e il 37%, nello svolgere le proprie mansioni, deve interagire con persone esterne sporadicamente. 78 rispondenti su 300 (26% sul totale del campione) hanno avuto esperienze di lavoro agile o telelavoro pregresse al lockdown, sperimentando, quindi, la volontarietà di scelta di questa modalità lavorativa. Al contrario, 222 persone intervistate non lo avevano mai sperimentato prima della chiusura dovuta all'emergenza sanitaria. La Tabella 2 riassume le variabili del campione illustrate.

4. Per dettagli rispetto alle stesse si rimanda alla guida matrice PTA e al report: Lavoro in università ed emergenza: primi risultati dell'indagine nazionale. Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane (si faccia riferimento al rapporto di Ghislieri, C. et. al. 2021).

5. Il PTA dell'Ateneo di Milano-Bicocca è pari a: 521 donne (61%) e 323 uomini (39%) (Fonte: Relazione Ministeriale CUG – Marzo 2021).

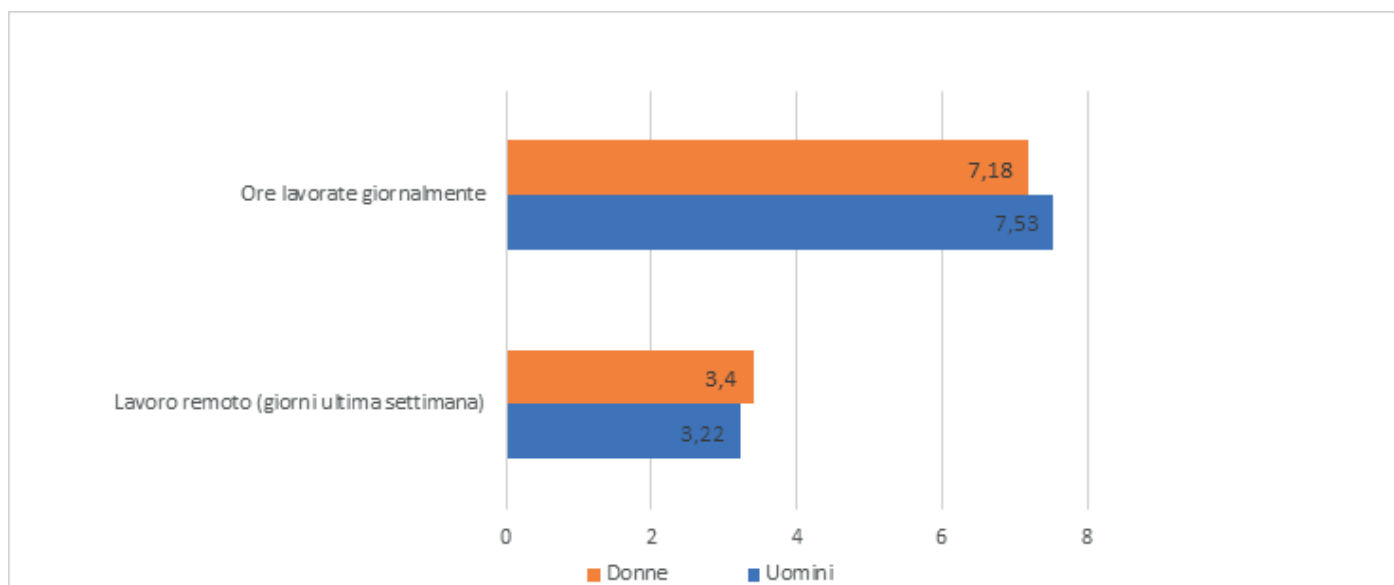
Tab.2 (cap. 3.3) – Variabili socio-demografiche e caratteristiche lavorative del campione di indagine per genere

	N campione	Età Media	Laureat* Phd	Anzianità media professionale	Tempo Indeterminato	Part time	Caratteristiche lavoro (a contatto)
Donne	207	45,8	71,5% N=148	13,86 DS=10,63	81,6% N=169	18,4% N=38	18,4% N=38
Uomini	83	45,6	72,3% N=60	14,41 DS=8,68	85,5% N=71	3,6% N=3	8,6% N=7

Condizioni lavorative

All'interno del campione PTA si registrano alte percentuali di persone che lavorano da remoto sia nella prima fase di lockdown sia nella fase successiva. Nella settimana precedente la somministrazione del questionario (rilevazione svolta nel mese di gennaio 2021), il 44% delle persone intervistate (N=130) ha lavorato per 5 giorni in modalità "agile" e il 27% (N=80) per 4 giorni. Solo 7 persone (2,3%) dichiarano di non aver mai lavorato da remoto. Al momento dell'intervista la media dei giorni lavorati l'ultima settimana risulta pari a 3,3. La Figura 1 illustra i dettagli relativi alle differenze che emergono tra i generi rispetto alla condizione di lavoro.

Fig. 1 (cap. 3.3) – Condizione di lavoro Fase 2 (gennaio 2020)
Media ore lavorate giornalmente e giorni lavorati per genere

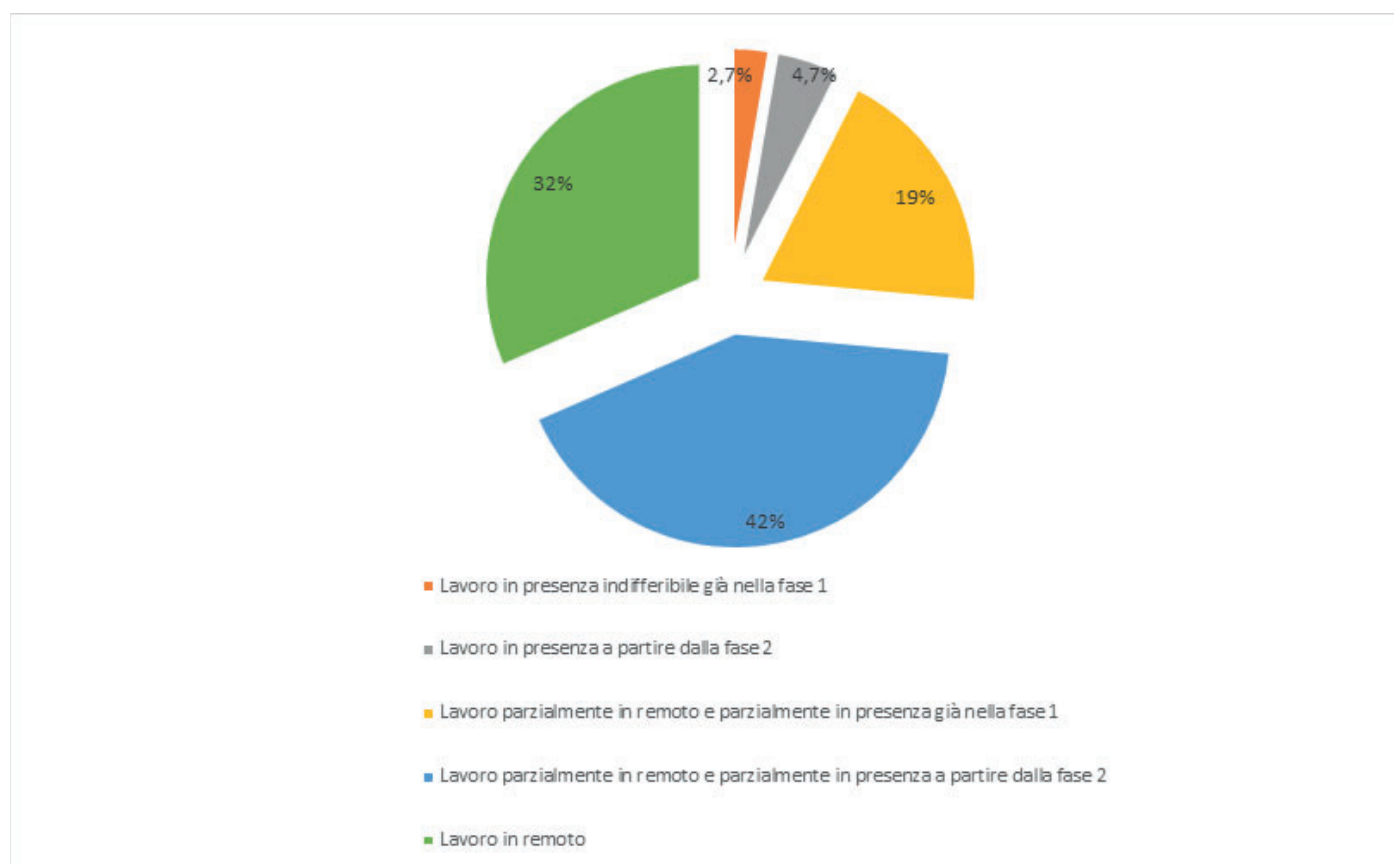


Tab.3 (cap. 3.3) – Modalità di lavoro del campione per genere

	In presenza da fase 1		In presenza da fase 2		Alternanza da fase 1		Alternanza da fase 2		In remoto	
	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N
Donne	85,7	6	78,6	11	60,4	32	71,7	86	74,7	68
Uomini	14,3	1	21,4	3	39,6	21	28,3	34	25,3	23
Totale	2%	7	5%	14	19%	53	42%	120	32%	91

Dai dati a disposizione si evince che la condizione di lavoro da remoto si protrae nel tempo per buona parte dei soggetti del campione e, durante il mese di gennaio 2021, il 32% del campione continua a lavorare da remoto per 5 giorni settimanali. Il lavoro parzialmente in remoto e parzialmente in presenza prevale a partire dalla Fase 2. Il 42% circa del campione, al momento dell'intervista, lavora in questa modalità. La Tabella 3 riporta i dettagli relativi alla modalità di lavoro, distinguendo la componente femminile e maschile.

Fig. 2 (cap. 3.3) – Distribuzione (%) del campione per condizione di lavoro dichiarata al momento della rilevazione (gennaio 2021)



3.3.2 Valutazioni lavoro da remoto

Opinione generale sul lavoro agile

La valutazione complessiva del lavoro da remoto come condizione di lavoro è stata effettuata su una scala di valori che va da 0 a 10. Il PTA riporta un giudizio medio pari a 7,36, senza sostanziali differenze tra i generi. Una domanda specifica ha riguardato la percezione da parte dei soggetti della condizione di lavoro da loro ritenuta ottimale, prevedendo tre opzioni di risposta. Quasi il 70% del totale del campione dichiara di preferire un lavoro in parte in presenza in parte da remoto.

Come illustrano le Figure 3a e 3b non si riscontrano differenze tra i due generi degne di nota.

Fig. 3a (cap. 3.3)

Percezione condizione di lavoro ottimale
Distribuzione (%) - Donne

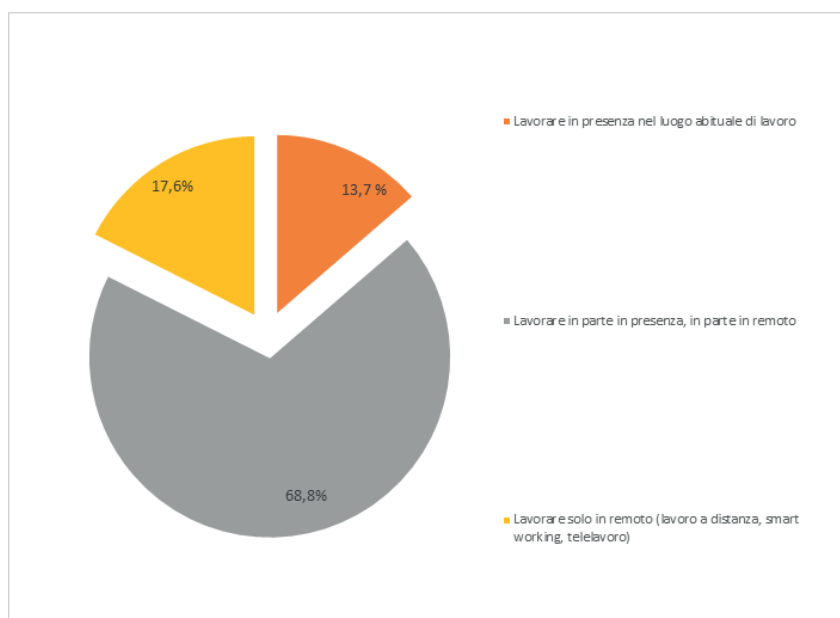
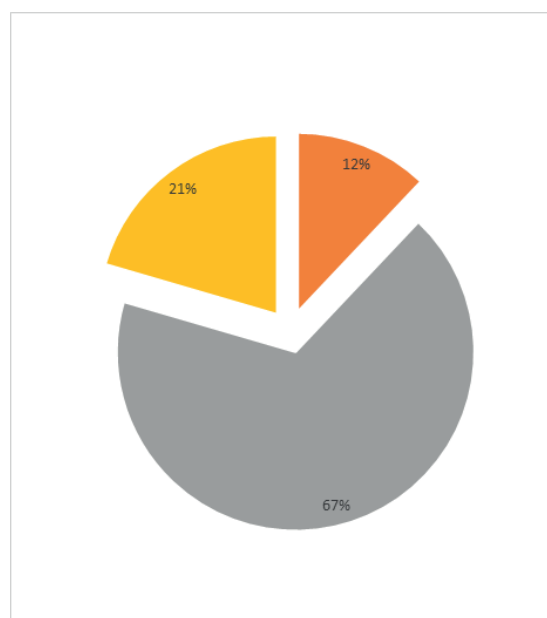


Fig. 3b (cap. 3.3)

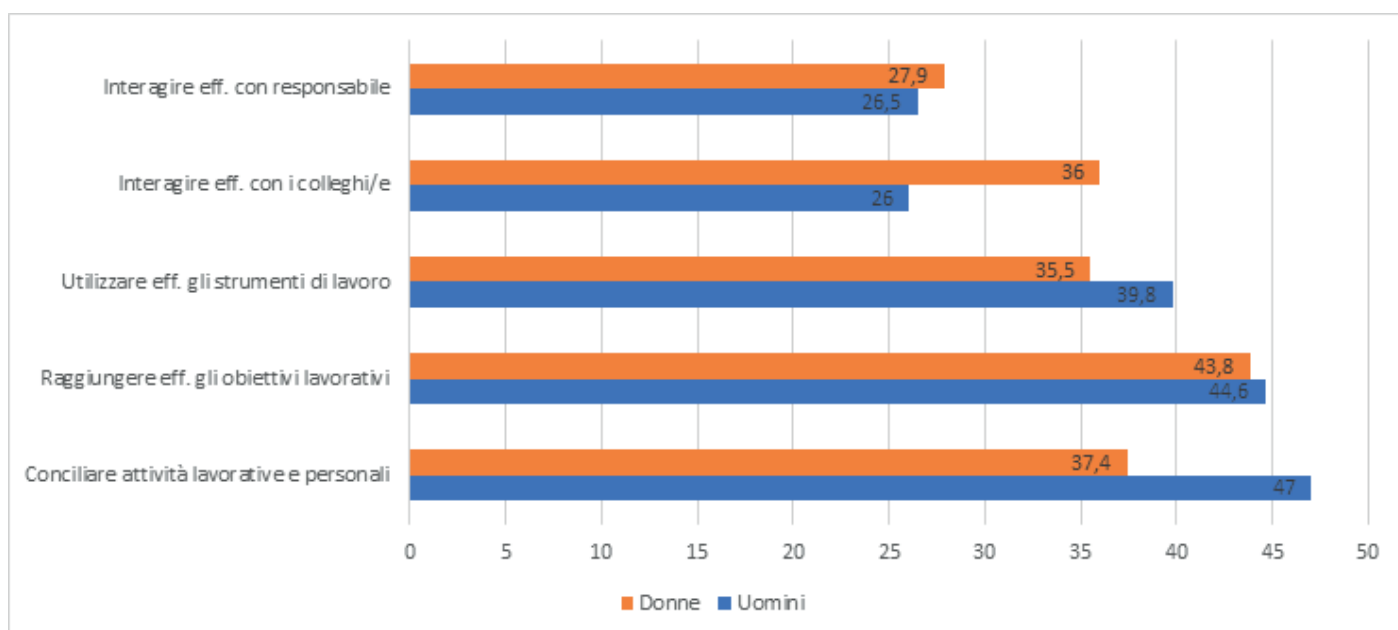
Percezione condizione di lavoro ottimale
Distribuzione (%) - Uomini



Percezione efficacia lavorativa: criticità e opportunità

Una sezione del questionario rileva la percezione di efficacia lavorativa, misurandola attraverso 6 domande. Gli elementi indagati sono relativi: all'interazione con colleghe/i e superiori; all'utilizzo degli strumenti di lavoro; al raggiungimento degli obiettivi rispetto al ruolo svolto e alla conciliazione vita-lavoro. Il giudizio complessivo relativo all'efficacia lavorativa del lavoro agile risulta positivo. Dai dati emerge che gli aspetti maggiormente apprezzati dal PTA siano un efficace raggiungimento degli obiettivi lavorativi rispetto al ruolo ricoperto e la possibilità di conciliare sfera personale e professionale. Il punteggio che, sebbene risulti elevato, ha ottenuto una valutazione inferiore (se comparata con quella attribuita agli altri aspetti rilevati), è riferito all'efficacia della modalità di lavoro nel rapporto con le/i responsabili (M=3,75 su una scala di risposta da 1-5). La Figura 4 mostra le differenze emerse tra i due generi nell'attribuzione del valore pari a 5, corrispondente alla percezione di massima efficacia del lavoro agile (su una scala di risposta da 1 - *per nulla* a 5 - *del tutto*).

Fig. 4 (cap. 3.3) – Valutazione efficacia lavorativa lavoro da remoto
 Attribuzione valore 5 (del tutto) - Distribuzione (%) per genere



Nel valutare l'efficacia del lavoro da remoto, divari tra i due generi si registrano in particolare su due *items*: la conciliazione dei tempi vita-lavoro e l'efficacia nell'interazione con i colleghi e le colleghe. Dal punto di vista femminile, emerge che il lavoro agile sia considerato più efficace nella qualità dei rapporti con i colleghi e le colleghe. A quest'ultimo aspetto le donne attribuiscono il massimo punteggio, pari a 5 (*del tutto*) nel 36% dei casi (contro il 26% da parte degli uomini). Al contrario gli uomini assegnano il punteggio maggiore nel 47% dei casi all'efficacia del lavoro agile (+10%) rispetto alla conciliazione tra attività lavorative e personali. Sebbene anche il giudizio femminile risulti complessivamente altamente positivo, tra i due generi si registrano le più marcate differenze proprio su questo aspetto. Possiamo ipotizzare che i dati rispecchino, almeno in parte, una valutazione di riscontro meno efficace, da parte delle donne, dovuta a una distribuzione squilibrata tra i generi dei carichi di cura e domestici. Questa ipotesi viene, in effetti, confermata dai dati relativi al campione in oggetto. Sul totale dei e delle partecipanti, il 55% delle donne dichiara di svolgere compiti di cura contro il 41% degli uomini. Alla domanda - *Quante ore di cura in media dedichi al lavoro di cura (figli, genitori, casa, ecc.) nell'arco di una settimana?* - i soggetti dichiarano di dedicare al lavoro di cura una media di circa 30 ore settimanali. Andando a investigare la distribuzione tra donne e uomini (Tab. 4) si nota in effetti uno sbilanciamento tra i generi: le donne svolgerebbero, in media 10 ore in più di lavoro dedicato alla cura (32 ore), rispetto ai colleghi uomini, la cui media dichiarata risulta pari a 22 ore.

Tab. 4 (cap. 3.3) – Distribuzione lavoro di cura per genere

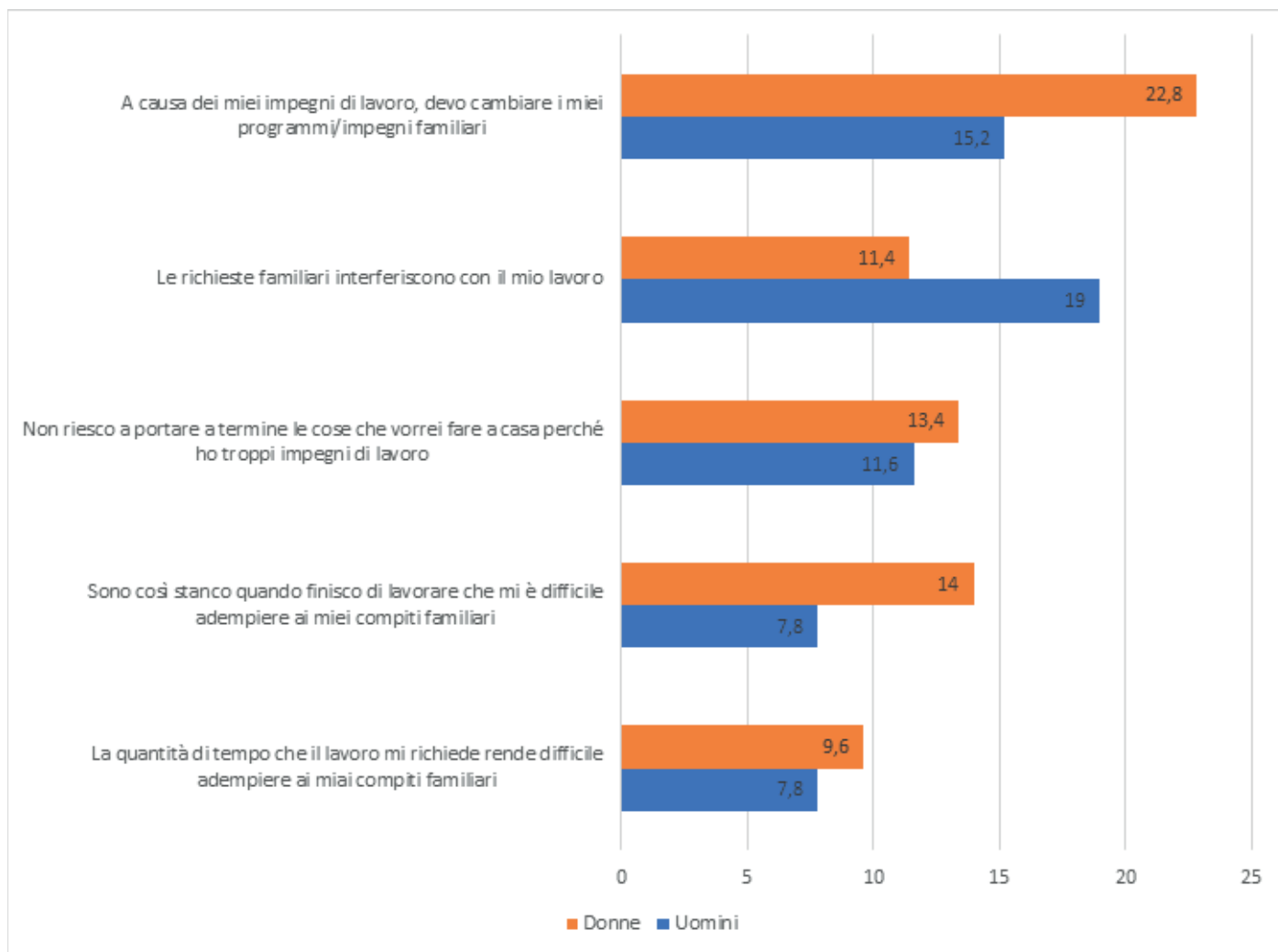
	Con figli*	Cura sett. Media ore
Donne	55,6% N=115	32,3 DS=23
Uomini	41% N=34	22,8 DS=13

Percezione situazione lavorativa: criticità e opportunità

Di seguito si illustrano sinteticamente alcuni dati selezionati che offrono una fotografia della situazione lavorativa. Si appunta l'attenzione sull'equilibrio tra la dimensione lavorativa e le dimensioni legate ad altre sfere della vita, riportando le principali differenze di genere emerse.

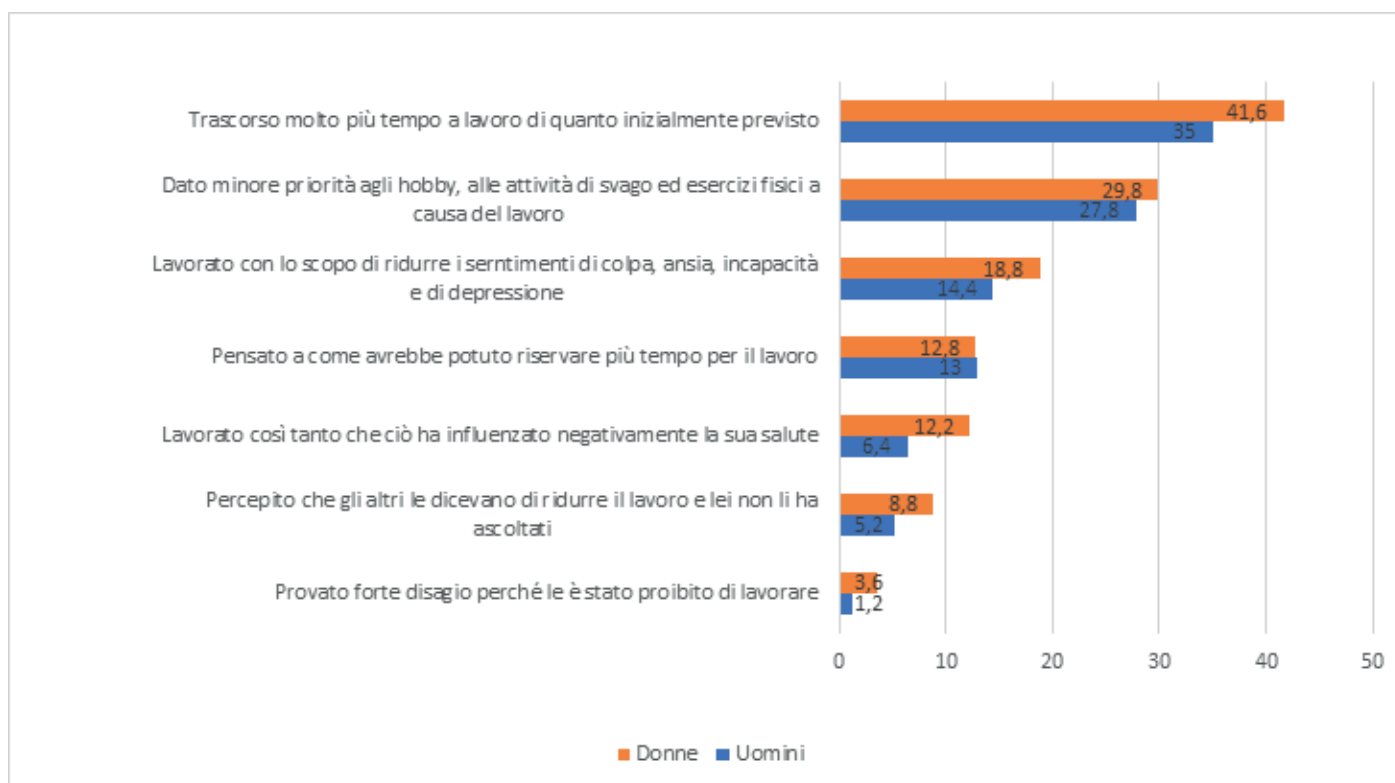
In prima analisi si descrivono le percezioni da parte di intervistate/i del conflitto lavoro-famiglia. Questo aspetto è rilevato investigando diverse dimensioni e chiedendo ai soggetti di attribuire un punteggio (scala di risposta da 1 - *mai* a 5 - *sempre*) ad alcune affermazioni legate agli impegni lavorativi, alle richieste familiari e alla loro sovrapposizione. Nella Figura successiva (Fig. 5) si riportano le percentuali per gruppo nell'attribuzione sul giudizio maggiormente negativo, ossia sui punteggi superiori (valori 4-5: *quasi sempre/ sempre*).

Fig. 5 (cap. 3.3) – Percezione situazione lavorativa: conflitto lavoro-famiglia
Attribuzione valori 4-5 (*quasi sempre/sempre*) – distribuzione (%) per genere



Allo stesso modo la Figura 6 illustra il livello espresso da parte degli individui relativo alla misurazione di ciò che è stato definito in letteratura con il termine *workaholism* (dipendenza da lavoro). Questa dimensione lavorativa è misurata chiedendo ai soggetti di attribuire un punteggio (scala di risposta da 1 - *mai* a 5 - *sempre*) su 7 affermazioni. Si riportano le percentuali per gruppo nell'assegnare i valori polarizzati che si riferiscono ad un livello di più marcata dipendenza (valori 4-5: *quasi sempre/sempre*).

Fig. 6 (cap. 3.3) - Percezione situazione lavorativa: dipendenza da lavoro
 Attribuzione valori 4 -5 (quasi sempre/sempre) – distribuzione (%) per genere



Il 41,6 % del campione femminile dichiara di trascorrere sempre o quasi sempre molto più tempo a lavoro di quanto inizialmente previsto. Proporzionalmente, le donne affermano in misura quasi doppia rispetto agli uomini che l'onere lavorativo influenza negativamente il loro stato di salute. Le Figure 7 e 8 mostrano le principali differenze tra donne e uomini relative al tempo della disconnessione, alle richieste fuori orario e alle modalità di recupero.

Fig. 7 (cap. 3.3) - Percezione situazione lavorativa: disconnessione
 Attribuzione valori 4 - 5 (quasi sempre/sempre) – distribuzione (%) per genere

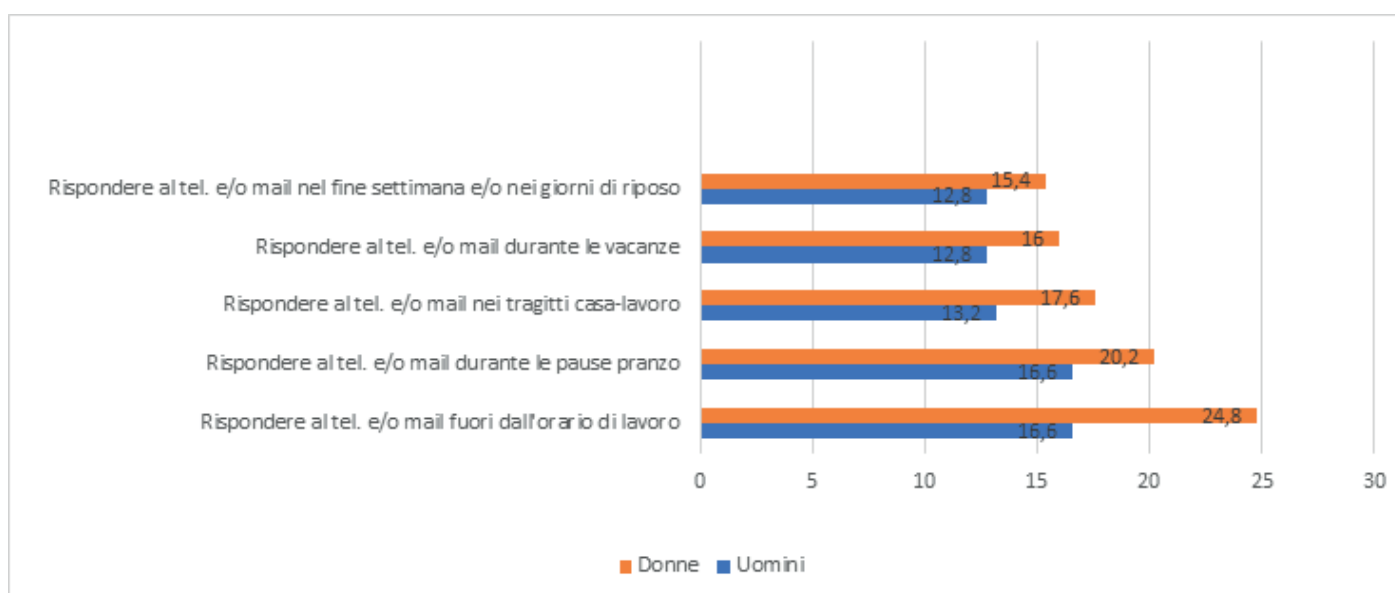
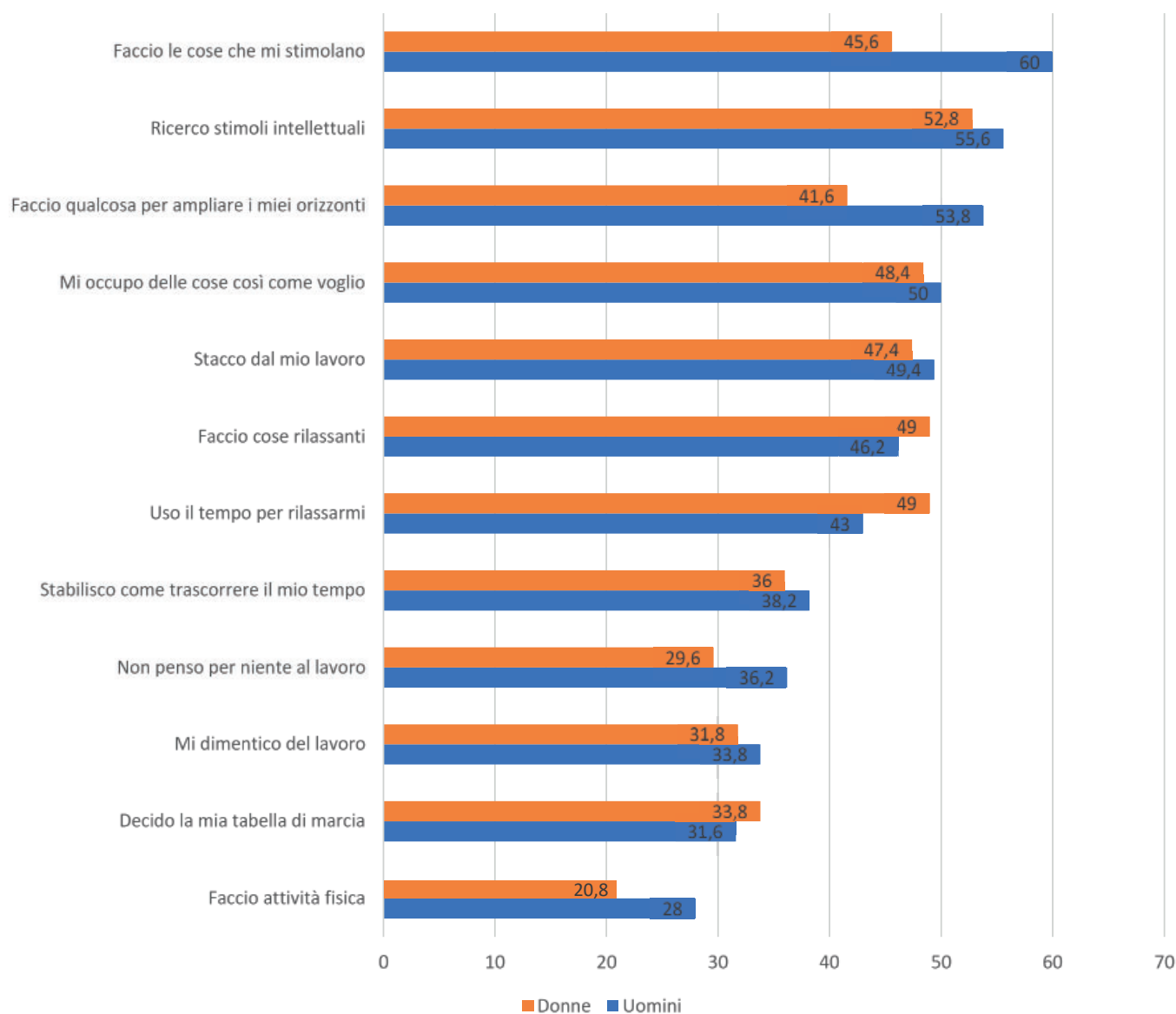


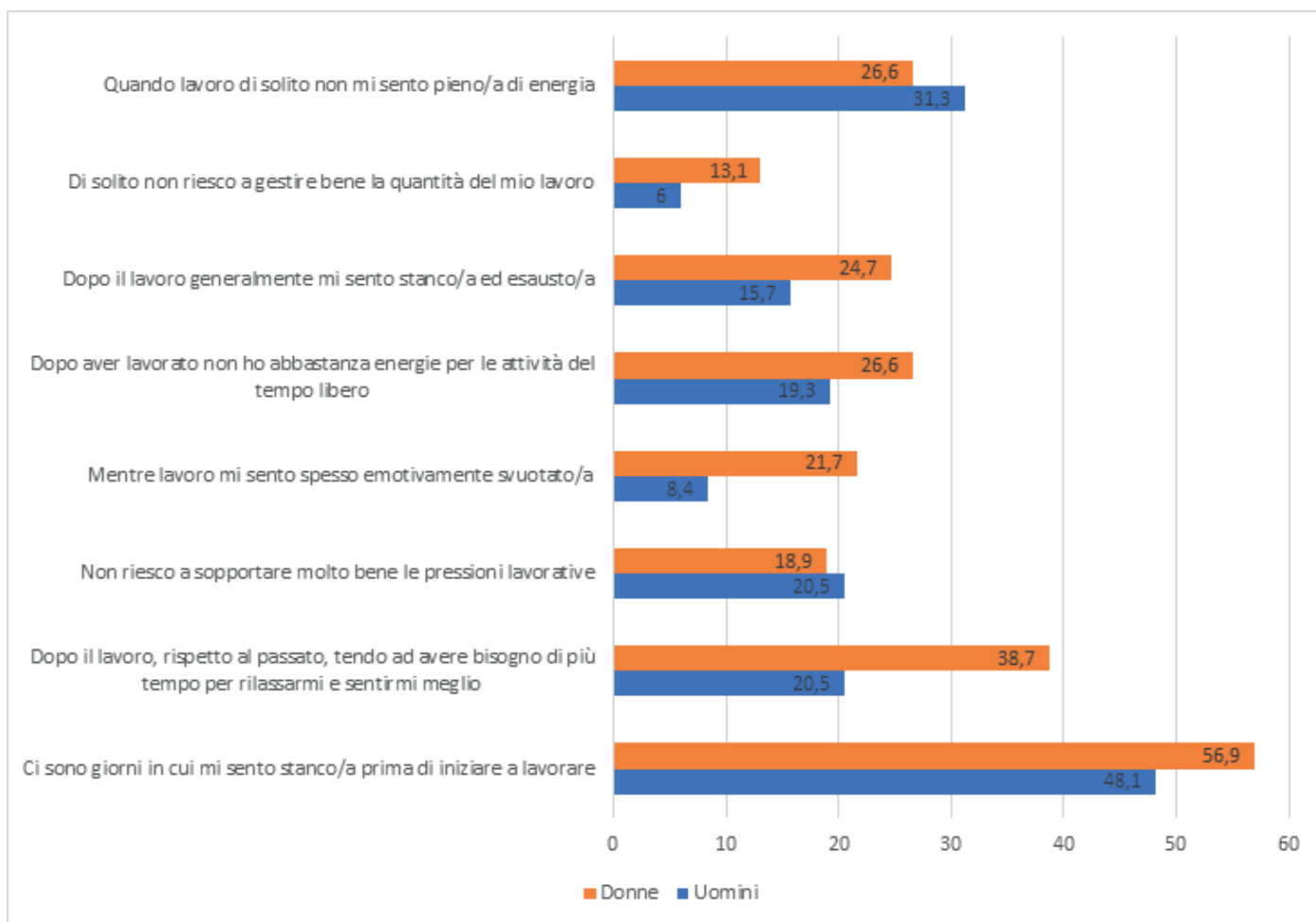
Fig. 8 (cap. 3.3) - Percezione situazione lavorativa: recupero
 Attribuzione valori 4 - 5 (quasi/del tutto d'accordo) - distribuzione (%) per genere



I dati (Fig. 7) fanno presupporre che la componente femminile sia maggiormente dipendente dal lavoro e abbia maggiori difficoltà a gestire richieste che vanno fuori dall'orario lavorativo. Dalla Figura 8 si osservano le differenze di genere che emergono nella gestione del tempo e nel recupero.

Un ulteriore aspetto che emerge (Fig. 9) è che le donne sembrano essere più soggette a una percezione di maggior affaticamento rispetto alla componente maschile, con ripercussioni negative sulla salute. Si riportano di seguito i dettagli (su una scala di risposta da 1 – per niente d'accordo a 5 – del tutto d'accordo).

Fig. 9 (cap. 3.3) - Percezione situazione lavorativa: affaticamento percepito
 Attribuzione valori 4 - 5 (quasi del tutto d'accordo/del tutto d'accordo) – distribuzione (%) per genere

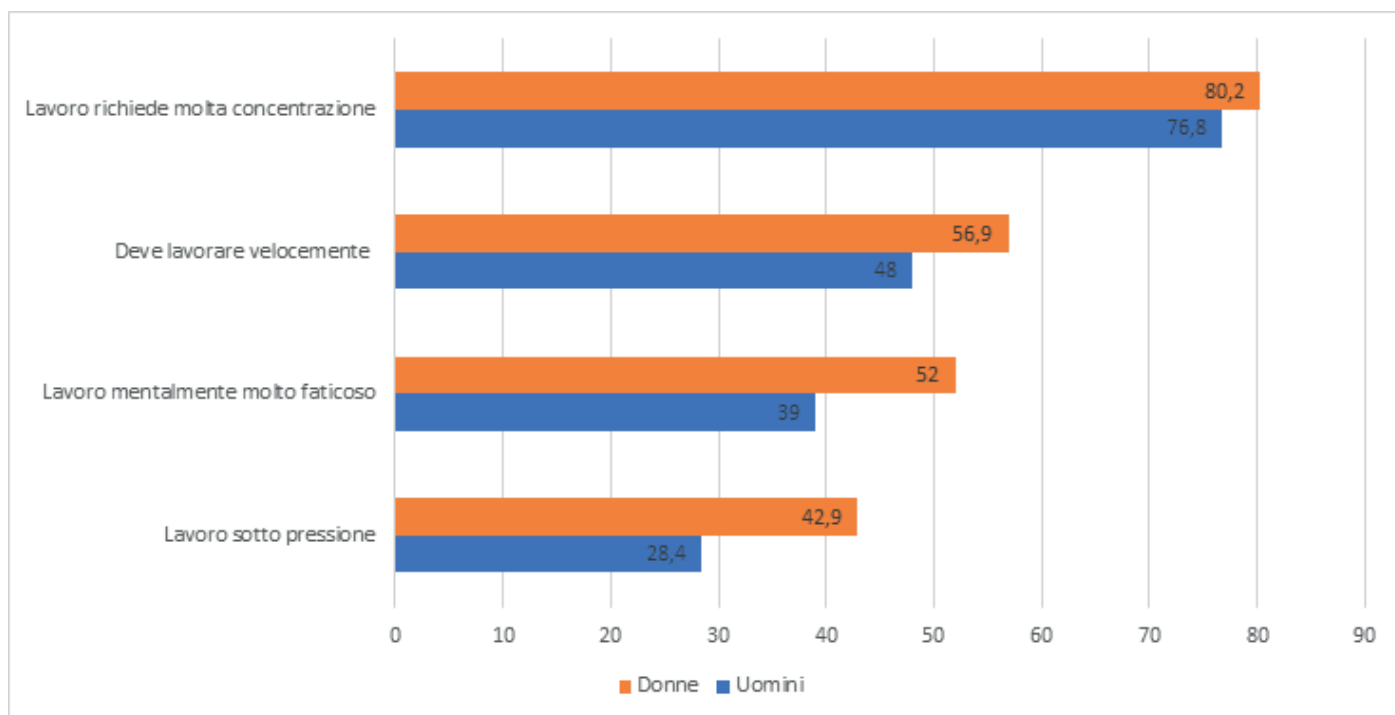


Nella Figura 9 i dati sembrano indicare da parte sia delle lavoratrici sia dei lavoratori un senso di affaticamento. Gli uomini rimandano una maggiore fatica nel sopportare le pressioni lavorative (uomini 20,5%; donne 18,9%). Il 56,9% delle donne dichiara di percepire stanchezza prima di iniziare a lavorare. Si segnala maggiore difficoltà a recuperare le energie e a rilassarsi. Le donne più degli uomini affermano di necessitare di più tempo per sentirsi meglio (donne 38,7%; uomini 20,5%).

Per capire meglio questo aspetto riportiamo i dettagli, differenziati per genere, relativi alla percezione soggettiva delle richieste di lavoro e del carico di lavoro. Una quota non esigua pari al 37% (N=111) sul totale del campione dichiara di lavorare sempre o quasi sempre sotto pressione. Il carico e la richiesta lavorativa sono stati misurati considerando due aspetti⁶: i livelli di pressione temporale e il carico di lavoro cognitivo, connesso alla fatica mentale percepita. Sebbene dai dati sembrerebbe che le/i rispondenti percepiscano in maniera minore la pressione lavorativa rispetto al carico cognitivo, lo scarto maggiore tra donne e uomini si registra proprio rispetto alla percezione della pressione sul lavoro. Si chiede ai/le rispondenti di indicare con quale frequenza avvertono di lavorare sotto pressione. Il punteggio pari a 1 indica un livello “non significativo” dell’indicatore, valutato come “non presente”. Agli antipodi sta il punteggio più alto - pari a 5 - che indica un grado di presenza “significativa” dell’indicatore: una percezione “altamente presente”. La maggioranza del campione, sia donne sia uomini, tendono a posizionare la loro percezione legata alla pressione da lavoro sul valore intermedio pari a 3 (32,8% delle donne) e il (35,8% tra gli uomini). Nel 43% dei casi, però, le donne attribuiscono valori superiori a 3. Si rileva che le donne tendono ad assegnare un peso più frequentemente corrispondente ai valori 4 (27,8%) e 5 (15,2%). La Figura 10 riporta le differenze di genere mostrando le risposte delle e dei rispondenti sui valori 4 e 5 (quasi sempre/sempr

6. Come riportato nel report (Ghislieri et al. 2020) il carico di lavoro viene operativizzato seguendo la letteratura scientifica (Bakker et al., 2004, 2003).

Fig. 10 (cap. 3.3) - Percezione situazione lavorativa: carico di lavoro percepito
 Attribuzione valori 4 - 5 (quasi sempre/sempre) – distribuzione (%) per genere



3.3.3 Il lavoro da remoto: vantaggi e svantaggi

In questa sezione si illustrano brevemente i vantaggi e gli svantaggi percepiti da parte delle rispondenti e dei rispondenti relativi al lavoro agile. In particolare il questionario contiene 21 affermazioni (di cui 9 riferite a vantaggi e 12 riferite a svantaggi) legate ai pro e contro che questa modalità di lavoro può implicare. Si è chiesto di indicare quanto questi incidessero sul benessere e l'organizzazione della vita personale (scala di risposta da 1-5).

Vantaggi

I dati a nostra disposizione indicano che il lavoro agile è certamente uno strumento favorevolmente accolto dal PTA. Rispetto ai vantaggi sottoposti a valutazione, la media dei giudizi non è mai inferiore al valore intermedio (pari a 2,5 su una scala di risposta da 1-5). Emergono percezioni molto positive su alcune dimensioni quali i tempi di percorrenza casa/lavoro, il risparmio economico, la possibilità di avere a disposizione una maggiore flessibilità oraria e di poter meglio tutelare la propria salute.

Sebbene i giudizi si attestino in maniera positiva, si menzionano di seguito i due aspetti a cui sono stati riconosciuti livelli meno elevati di riscontri vantaggiosi: 1. l'incremento della motivazione e soddisfazione lavorativa e 2. il miglioramento nella produttività e nella qualità del lavoro svolto.

Si veda il Box 1 per i dettagli.

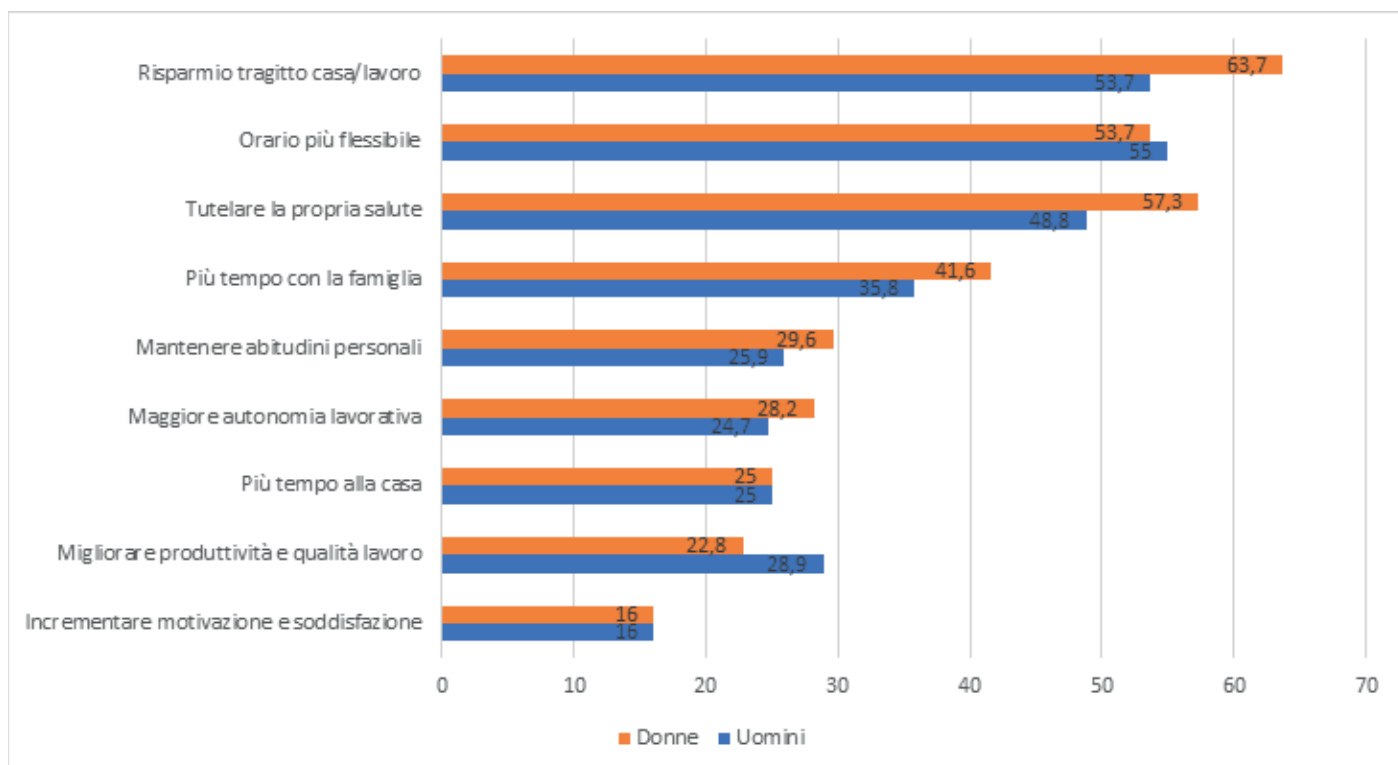
Box 1 (cap. 3.3) - Valutazione vantaggi lavoro agile

Media relativa alla percezione dei vantaggi in ordine decrescente sul campione di indagine e per genere

- 1. **Risparmiare costo e tempo del tragitto casa/lavoro (M=4,27; donne M=4,32; uomini M=4,16)**
- 2. **Beneficiare di un orario di lavoro più flessibile (M=4,13; donne M=4,14; uomini M=4,11)**
- 3. **Tutelare la propria salute stando a casa (M=4,10; donne M=4,19; uomini M=3,95)**
- 4. **Poter passare più tempo con la famiglia (M=3,83; donne M=3,87; uomini M=3,73)**
- 5. **Mantenere le abitudini personali (M=3,47; donne M=3,51; uomini M=3,46)**
- 6. **Poter dedicare più tempo alla casa (M=3,45; donne M=3,42; uomini M=3,53)**
- 7. **Avere maggiore autonomia lavorativa (M=3,41; donne M=3,41; uomini M=3,43)**
- 8. **Migliorare la produttività e la qualità del lavoro svolta (M=3,40; donne M=3,42; uomini M=3,37)**
- 9. **Incrementare la motivazione e la soddisfazione lavorativa (M=2,91; donne M=2,92; uomini M=2,96)**

Le donne sembrano attribuire giudizi complessivamente più elevati rispetto alla controparte maschile sugli items valutati molto positivamente dal campione in oggetto. Confrontando i valori medi di giudizio, uomini e donne si trovano maggiormente concordi, attribuendo valori medi analoghi, nel riconoscere al lavoro da remoto la possibilità di maggiore flessibilità e maggiore autonomia lavorativa. Le più marcate differenze tra i due gruppi emergono sulla percezione legata a salute e mobilità. Si osserva che le donne considerano estremamente vantaggioso il risparmio di tempo e di spesa nel tragitto casa/lavoro. La stessa considerazione può essere fatta rispetto alla possibilità di poter meglio tutelare la propria salute. Andando a indagare i valori estremi, le valutazioni medie vengono tendenzialmente confermate.

Fig. 11 (cap. 3.3) – Valutazione vantaggi lavoro agile
Attribuzione valore 5 (del tutto) - distribuzione (%) per genere



Si rileva in particolare che gli uomini percepiscono in misura superiore, rispetto alle donne, i vantaggi legati al miglioramento della produttività e della qualità del lavoro. Al contrario, questo aspetto sembra essere valutato meno positivamente dalla componente femminile.

Svantaggi

Si riportano di seguito gli svantaggi indagati.

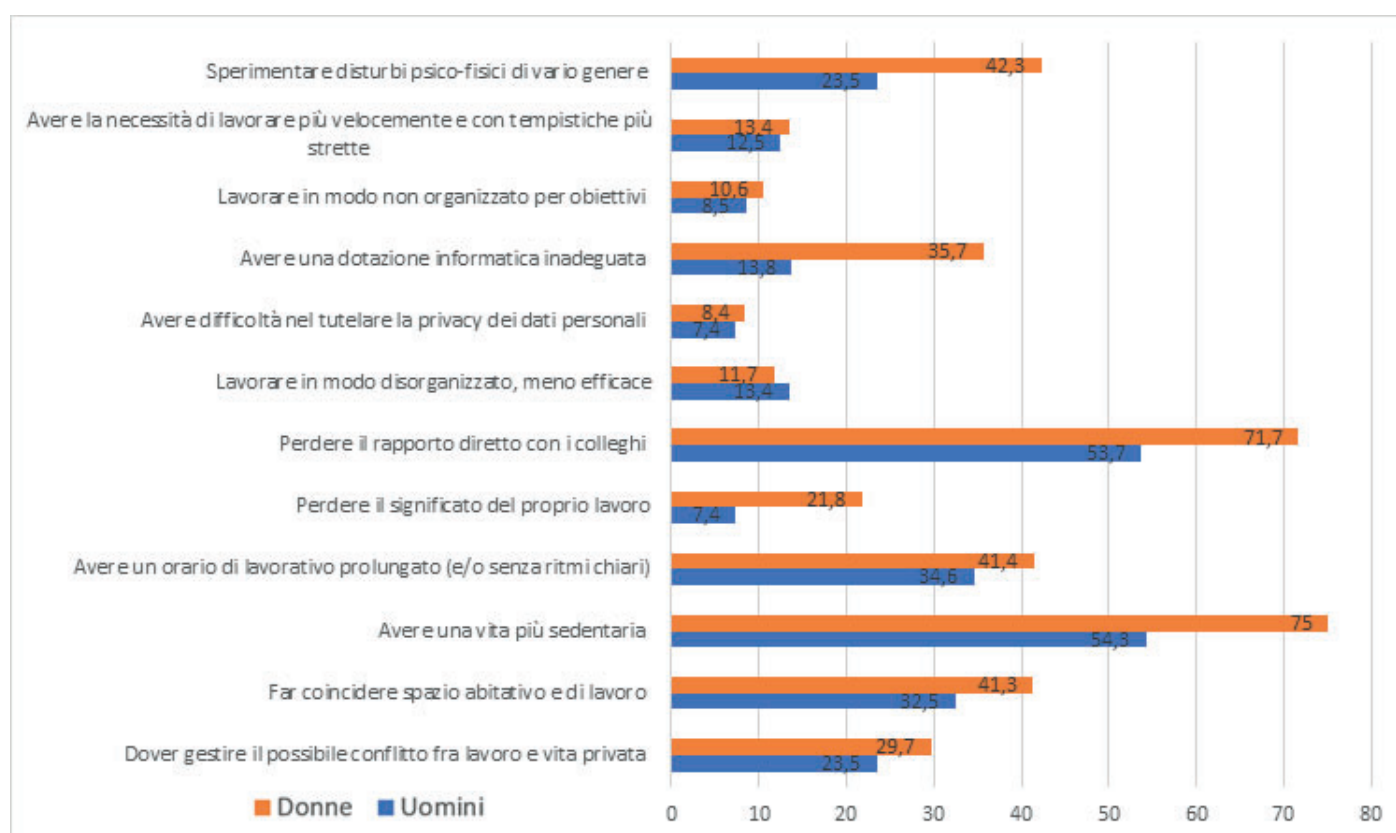
Box 2 (cap. 3.3) - Valutazione svantaggi lavoro agile

Media relativa alla percezione degli svantaggi in ordine decrescente sul campione di indagine e per genere (scala 1-5)

1. **Avere una vita più sedentaria (M=3,81; donne M=4,01; uomini M=3,33)**
2. **Perdere il rapporto diretto con colleghi/e (M=3,80; donne M=3,92; uomini M=3,44)**
3. **Avere un orario lavorativo prolungato e/o senza ritmi chiari (M=3,06; donne M=3,13; uomini M=2,83)**
4. **Far coincidere spazio abitativo e di lavoro (M=2,91; donne M=2,98; uomini M=2,67)**
5. **Sperimentare disturbi psico-fisici di vario genere (M=2,90; donne M=3,11; uomini M=2,41)**
6. **Avere una dotazione informatica inadeguata (M=2,63; donne M=2,81; uomini M=2,09)**
7. **Dover gestire il possibile conflitto fra lavoro e vita privata (M=2,55; donne M=2,61; uomini M=2,37)**
8. **Perdere il significato del proprio lavoro (M=2,18; donne M=; uomini M=1,94)**
9. **Avere la necessità di lavorare più velocemente e con tempistiche più strette (M=2,08; donne M=2,09; uomini M=2,03)**
10. **Lavorare in modo disorganizzato, meno efficace (M=2,00; donne M=1,97; uomini M=2,09)**
11. **Lavorare in modo non organizzato per obiettivi (M=1,94; donne M=1,93; uomini M=1,94)**
12. **Avere difficoltà nel tutelare la propria privacy (M=1,73; donne M=1,75; uomini M=1,70)**

Avere una vita più sedentaria, la perdita di un rapporto diretto con colleghi/e e un orario lavorativo prolungato (e/o senza ritmi chiari) risultano essere gli aspetti citati come maggiormente svantaggiosi. Per meglio comprendere come uomini e donne distinguano queste percezioni, la Figura 12 riassume le differenze emerse in valori percentuali rispetto all'attribuzione dei valori 4-5 (*del tutto/quasi del tutto*) sugli *items* elencati.

Fig. 12 (cap. 3.3) – Valutazione svantaggi lavoro agile
 Attribuzione valori 4 e 5 (del tutto/quasi del tutto) – distribuzione (%) per genere



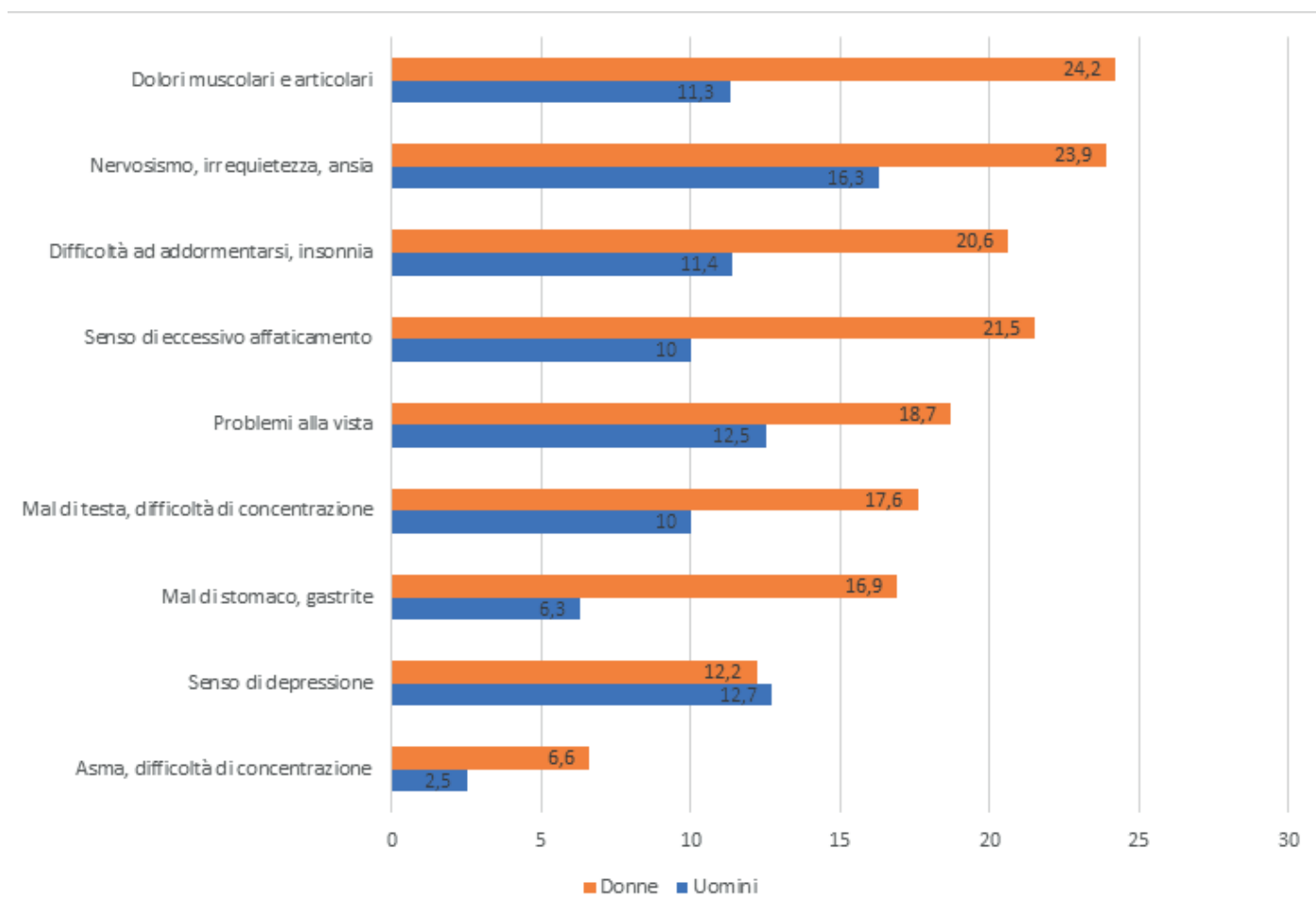
Tra i diversi aspetti che i dati mettono in luce, la componente femminile sembra patire maggiormente le conseguenze del lavoro da casa sul benessere psicofisico. A questo il questionario somministrato dedica un focus specifico relativo ai sintomi da lockdown. Di seguito sono riportati i dati relativi agli effetti sul benessere psicofisico delle e dei partecipanti nel contesto di lavoro da remoto in emergenza. Nella Tabella 5 si illustra la frequenza di alcuni disturbi e alterazioni psicofisiche avvenute negli ultimi sei mesi. Si riportano le differenze di genere calcolate sulle medie su una scala di risposta da 1-4.

Tab. 5 (cap. 3.3) – Valutazione svantaggi lavoro agile
 Attribuzione valori 4 e 5 (del tutto/quasi del tutto) – distribuzione (%) per genere

	Donne	Uomini
Mal di testa e difficoltà di concentrazione	M=2,61 - DS=0,930	M=2,30 - DS=0,906
Mal di stomaco, gastrite	M=2,29 - DS=1,090	M=1,74 - DS=0,924
Nervosismo, irrequietezza, ansia	M=2,73 - DS=0,993	M=2,53 - DS=0,954
Senso di eccessivo affaticamento	M=2,63 - DS=1,020	M=2,18 - DS=,952
Asma, difficoltà respiratorie	M=1,45 - DS=0,873	M=1,41 - DS=0,774
Dolori muscolari e articolari	M=2,65 - DS=0,930	M=2,24 - DS=0,958
Difficoltà ad addormentarsi, insonnia	M=2,38 - DS=1,090	M=2,10 - DS=1,008
Senso di depressione	M=2,22 - DS=0,993	M=1,73 - DS=1,022
Problemi alla vista	M=2,47 - DS=1,020	M=2,21 - DS=1,002

Come si evince dai dati, le donne sembrano manifestare uno stato di maggiore fragilità, riportando su tutti i sintomi rilevati medie più elevate rispetto agli uomini. Questo sembrerebbe indicare una percezione di malessere più marcata. La Figura 13 mostra la distribuzione percentuale dettagliando meglio l'attribuzione da parte dei soggetti intervistati relativa al punteggio massimo (pari a 4 – spesso). I dati suggeriscono che le donne sperimentano in misura maggiore e con maggiore intensità i sintomi sottoposti alla loro attenzione. L'unica eccezione emerge sul "senso di depressione": gli uomini lo citano più di frequente rispetto alle donne.

Fig. 13 (cap. 3.3) - Sintomi lockdown percepiti negli ultimi 6 mesi
 Attribuzione valore 4 (spesso) – distribuzione (%) per genere



Considerazioni conclusive

Il presente studio esplorativo ha consentito di avere una fotografia dell'esperienza di lavoro "da remoto", "agile" e "da casa", nel contesto accademico dell'Università di Milano-Bicocca, con un focus sulla seconda chiusura dovuta al Covid-19. Il lavoro agile è certamente uno strumento considerato in maniera positiva dal PTA, le cui valutazioni complessive risultano favorevoli. Le donne attribuiscono allo stesso un giudizio di maggiore efficacia, rispetto agli uomini, per ciò che concerne le interazioni con responsabili e colleghe/i.

Gli aspetti relazionali e comunicativi di questa modalità di lavoro risultano essere per entrambi i generi importanti. Si rileva infatti che, tra gli svantaggi percepiti come più rilevanti, entrambi menzionano proprio il diradarsi dei rapporti con colleghi e colleghe. Le donne, tuttavia, sembrano risentire dell'isolamento e dei contatti sociali meno frequenti in misura maggiore, se confrontate con la componente maschile. Tra i vantaggi indicati invece risulta essere molto apprezzata la tutela della salute, l'acquisizione di una maggiore autonomia e il risparmio di tempi e costi negli spostamenti lavorativi.

I dati dell'indagine suggeriscono alcuni assi lungo i quali potrebbero svilupparsi o amplificarsi ineguaglianze e/o ineguali opportunità sulla base del genere.

Un primo aspetto critico che emerge è una percezione che interessa l'intero campione di indagine, toccando in misura significativa il gruppo femminile, di un ritmo di lavoro più prolungato e pervasivo riconosciuto nella modalità di lavoro agile. L'indagine mostra inoltre come le donne agiscano il diritto alla disconnessione con difficoltà e sembrino essere maggiormente toccate da una percezione di sovraccarico e pressione lavorativa. La componente maschile lamenta una maggiore difficoltà a lavorare in modo organizzato, sebbene questo aspetto sia percepito come poco rilevante tra gli svantaggi annoverati. Dai dati si evince inoltre una tendenza, più femminile che maschile, nella dipendenza da lavoro e nel riferire problematiche legate a gestire la co-connessione. Emergono differenze, sbilanciate a sfavore delle donne, nell'uso dei mezzi tecnologici e nella coesistenza efficace tra spazio abitativo e lavorativo.

Questi elementi rimandano a riflessioni su come la guadagnata maggiore autonomia e flessibilità temporale, seppur apprezzata da donne e uomini, non sempre porti a condizioni ottimali di benessere psicofisico e lavorativo per le persone che ne fruiscono.

Un secondo aspetto su cui i dati sembrano privilegiare un'attenzione mirata sono le differenze emerse tra i generi, rispetto al senso di affaticamento e alle modalità di recupero delle forze, elementi che andrebbero monitorati nel tempo. Una vita più sedentaria, la percezione di malessere e disturbi psicofisici sembrano interessare in maniera più marcata le donne. I dati mostrano elementi controversi che, anziché dare risposte pongono interrogativi in chiave di genere sulla complessità che questa modalità lavorativa può comportare e ha comportato in termini di benessere, efficacia lavorativa e conciliazione/confitto lavoro/famiglia.

Una considerazione in questo senso riguarda il presupposto che il lavoro agile non costituisca di per sé un facilitatore nell'armonizzazione tra le diverse sfere di vita. Guardando all'efficacia del lavoro agile, rispetto all'equilibrio vita-lavoro, le donne rimandano, in effetti, percezioni ambivalenti. Quest'area è considerata cruciale tanto da rientrare tra le 5 aree minime prioritarie di intervento cui dedicare misure specifiche indicate dalla Commissione Europea (Key Area 1 - work-life balance⁷).

La lettura di questi dati consente di identificare alcune linee sulle cui evoluzioni e differenze tra i generi si potrebbero sviluppare future azioni positive:

1. sovrapposizione confliggente della sfera lavorativa su altre sfere di vita e diverso uso del tempo tra i generi;
2. benessere, stato di salute e fatica fisica e cognitiva;
3. modalità di fruizione del lavoro agile, organizzazione, formazione e condizioni lavorative.

Il lavoro agile può essere un tema strategico da approfondire nel dare attuazione al principio del *gender mainstreaming* nelle istituzioni universitarie. L'approfondimento invita a interrogare i dati circa la complessità e l'intreccio di molteplici fattori e le possibili interazioni, a breve, lungo e medio termine, che le differenze di genere legate alla modalità lavorativa "agile" potrebbero significare.

7. Si rimanda al Capitolo 4 del presente documento

Se da un lato la flessibilità temporale e la dislocazione spaziale possono aiutare gli individui ad approcciare il lavoro nei modi e nei tempi da loro ritenuti più idonei, questa stessa condizione può rischiare di sovrapporsi alle sfere personale, familiare e privata creando sovraccarico e ripercussioni negative psichiche e fisiche.

Il gruppo di lavoro TEAM GEP si è occupato dei contenuti target del Gender Equality Plan⁸ (GEP) e i dati emersi dalla presente indagine forniscono alcune indicazioni che possono essere utili per future linee di intervento e azioni. Sui punti di attenzione emersi e discussi si suggeriscono le seguenti azioni applicando il principio di equità di genere:

1. azioni volte a indagare, rilevare e interpretare la suddivisione dei compiti/bisogni di cura e l'uso del tempo, per favorire un ambiente che consenta l'armonizzazione dei tempi di vita/lavoro;
2. azioni volte a promuovere un ambiente di lavoro attento alla salute e al benessere delle e dei dipendenti;
3. azioni volte al monitoraggio nell'implementazione del POLA (Piano Organizzativo Lavoro Agile⁹) e alla regolamentazione ad hoc del lavoro agile che sia sensibile alle differenze di genere.

.....
8. Consultabile sul sito di Ateneo - UNIMIB

9. Si rimanda al link: <https://www.funzionepubblica.gov.it/piano-organizzativo-del-lavoro-agile-pola>

Bibliografia

CNOPUI - Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane
Convegno Annuale della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane.
Università del Salento 11-12 Novembre 2021 http://www.cpouniversita.it/documenti/Convegni/GEP_smart_working.pdf [link verificato al 20 aprile 2022]

CNOPUI - Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane
Ghislieri, C., Addabbo, T., Bochicchio, V., Musumeci, R., Picardi, I., Tomio, P., Converso, D., Sanseverino, D.
(2021) *Lavoro in università ed emergenza: primi risultati dell'indagine nazionale*.

MUR - Ministero dell'Università e della Ricerca (2021) *Piano Triennale di Azioni positive 2021-2023*
<https://www.miur.gov.it/documents/20182/5385739/UNIVERSITA+PIANO+AZIONI+POSITIVE+2021+2023+Consigliera.pdf/9e22e3cd-d7a4-73f5-4503-183d4a4aa020?version=1.0&t=1621841654352> [link verificato al 20 aprile 2022]

Presidenza del Consiglio dei Ministri. *Linee Guida sul piano organizzativo del Lavoro Agile (POLA)* (2020)
<https://www.funzionepubblica.gov.it/piano-organizzativo-del-lavoro-agile-pola> [link verificato al 20 aprile 2022]

Documenti istituzionali consultabili su sito di Ateneo-UNIMIB:

Università degli Studi di Milano-Bicocca (2021) (a cura di) Comitato Unico di Garanzia. *Relazione del CUG sulla situazione del personale al 31/12/2020* - Direttiva 2/2019

Università degli Studi di Milano-Bicocca (2019) (a cura di) Comitato Unico di Garanzia. *Bilancio di Genere 2018*

Università degli Studi di Milano-Bicocca (2018) *Piano di Azioni Positive (PAP) 2019-2022*

Paragrafo
3.4

**Rilevazione del rischio
stress lavoro correlato
in Ateneo 2020:
presentazione dei
primi risultati**

Introduzione

Nell'a.a. 2019- 2020 nell' Ateneo Milano-Bicocca è stata avviata la rilevazione del rischio stress lavoro correlato. Si tratta di un'attività di rilevazione rivolta a tutto il personale docente, ricercatore, tecnico- amministrativo e assegnista di ricerca, finalizzata a raccogliere le percezioni di chi lavora all'Università di Milano-Bicocca su un insieme di elementi che contribuiscono a definire la qualità della vita organizzativa. La rilevazione ha l'obiettivo di individuare le aree di maggior rischio psicosociale anche ai fini della valutazione sollecitata dal D.lgs 81/2008 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Nel marzo 2020, la rilevazione tramite questionario ha raccolto dati su socio-demografiche, percezione di risorse e domande lavorative ed esiti della qualità della vita lavorativa, secondo il modello *Job Demands-Resources* (JD-R), come proposto dal gruppo dell'Associazione Italiana di Psicologia denominato «Quality of work Life network».

Nella fase di elaborazione dei dati, sono state svolte alcune analisi volte ad esplorare la presenza di eventuali differenze di genere nei campioni, ed evidenziare, quindi, eventuali specifici fattori di rischio o risorse psicosociali per uomini e donne.

Il report dopo una breve presentazione delle caratteristiche socio-demografiche del campione di rispondenti descrive i risultati relativi alle differenze di genere considerando il personale TA, docente e ricercatore (D&R) ed assegnista di ricerca.

In appendice è presente un glossario per la definizione dei costrutti citati nel report.

3.4.1 Caratteristiche del campione di rispondenti

Sono stati somministrati online i questionari rivolti al personale tecnico amministrativo, al personale docente e ricercatore e al personale assegnista di ricerca.

La percentuale di rispondenza per i tre gruppi rispetto alla popolazione varia dal 35,7% al 67, 7% circa. In Tabella 1 sono rappresentati i tassi di risposta dei tre diversi gruppi. Per quanto riguarda il personale D&R, il campione è costituito per il 68% da personale docente e per il 32% da ricercatori e ricercatrici.

Tab. 1 (cap. 3.4) - Tassi di rispondenza al questionario

Categoria rispondenti	Riposte Complete	Risposte Totali	Questionari Inviati
PTA	487 (59%)	557 (67,7%)	824
D&R	296 (29,6%)	357 (35,7%)	1000
Assegnisti di ricerca	141 (35, 9%)	162 (41,2%)	393

Tab. 2 (cap. 3.4) - Distribuzione per genere

Categoria rispondenti	Uomo %	Donna %
PTA	34,9	65,1
D&R	51	49
Assegnista	38,2	60,7

Le donne costituiscono il 65% dei rispondenti per il PTA, il 49% per il personale docente e ricercatore, e il 60,7% per il personale assegnista. Per quanto riguarda l'età (vedi Tab.3), il 44% del PTA ha un'età compresa fra 30 e i 45 anni, e un altro 44% fra i 46 e i 61 anni; fra il personale D&R il 33% ha un'età compresa fra i 30 e i 45 anni, il 55% circa fra i 46 e 61 anni. L'età media degli assegnisti/e di ricerca è di 33,5 anni (Min:26 anni; Max:55 anni).

Nel campione del personale TA e in quello D&R la percentuale di persone con figli è sopra al 50%, mentre nel campione degli assegnisti è del 19%. Nella maggior parte dei casi, per PTA e D&R, le persone vivono con il partner e con i figli/e (44% - 53%) o con il partner (25% -18%), e una più bassa percentuale vive da solo (17,7%), o con i figli/e (2,2%-5,4%). Nel campione degli assegnisti/e la maggioranza vive con il partner (37%), o da solo/a (28,6%). Dove presenti differenze in base al genere, sono rappresentati i dati dettagliati differenziati fra uomini e donne per i singoli tre gruppi (Tab. 6, 7, 8, 9,10).

Tab. 3 (cap. 3.4) - Distribuzione Età

	nel campione PTA %	nel campione D&R %
meno di 30 anni	3,9	,6
30-45 anni	44,3	33,1
46-50 anni	18,3	19,3
51-60 anni	26,8	35,3
oltre i 60 anni	6,6	11,8

Tab. 4 (cap. 3.4) - Distribuzione Figli

	Con Figli %	Senza Figli %
PTA	51,2	48,8
D&R	65,2	34,8
Assegnista di ricerca	19,1	80,9

Tab. 5 (cap. 3.4) - Distribuzione (%) Convivenza

	Da solo/a %	Con la famiglia di origine %	Con il coniuge/ Convivente %	Con il coniuge/ convivente e i figli/e %	Con i figli/e %	Con amici/ amiche coinquilini/e %
PTA	17,8	9,5	25,5	44,0	2,2	1,1
D&R	17,6	4,3	18,8	53,1	5,4	0,9
Assegnista di ricerca	28,6	11,8	37,3	18,0		4,3

Tab. 6 (cap. 3.4) - Figli in base al genere - PTA

	Con Figli % sul totale	Senza figli % sul totale
Uomini	14,5%	20%
Donne	36,9%	28,5%

Tab. 7 (cap. 3.4) - Convivenza in base al genere - PTA

	Da solo/a % sul totale	Con la famiglia di origine % sul totale	Con il coniuge/ Convivente % sul totale	Con il coniuge/ convivente e i figli/e % sul totale	Con i figli/e % sul totale	Con amici/ amiche coinquilini/e % sul totale
Uomini	7,0%	4,4%	9,6%	13,3%	0,0%	0,2%
Donne	10,9%	4,8%	15,7%	31,1%	2,0%	0,7%

Tab. 8 (cap. 3.4) - Età in base al genere D&R

	Meno di 30 anni % sul totale	30-45 anni % sul totale	46-50 anni % sul totale	51-60 anni % sul totale	oltre i 60 anni % sul totale
Uomini	0,6%	20,9%	8,3%	15,1%	6,3%
Donne	0,0%	12,3%	11,1%	20,0%	5,4%

Tab. 9 (cap. 3.4) - Figli in base al genere - Assegnista

	Con Figli % sul totale	Senza figli % sul totale
Uomini	3,8%	35,4%
Donne	15,2%	45,6%

Tab. 10 (cap. 3.4) - Convivenza in base al Genere - Assegnista

	Da solo/a % sul totale	Con la famiglia di origine % sul totale	Con il coniuge/ convivente % sul totale	Con il coniuge/ convivente e i figli/e % sul totale	Con amici/ amiche /coinquilini/e % sul totale
Uomini	15,9%	4,5%	14,0%	3,2%	1,9%
Donne	12,7%	7,6%	23,6%	14,6%	1,9%

3.4.2 Fattori di rischio psicosociali e differenze di genere nei tre gruppi

In questa sezione sono presentati i risultati delle analisi compiute volte ad evidenziare eventuali differenze legate al genere sugli esiti di benessere e malessere organizzativo, sulle domande e risorse lavorative della qualità della vita lavorativa oggetto della rilevazione.

Complessivamente i dati mostrano alcune differenze fra uomini e donne, in direzione di un maggior rischio per il benessere lavorativo per le donne soprattutto nel gruppo del personale docente e ricercatore. Queste differenze si evidenziano, non tanto sulla percezione di malessere o benessere lavorativo, quanto su domande e risorse che possono determinare la qualità della vita lavorativa. Confrontando i risultati dei tre gruppi, si delineano alcune tendenze comuni, seppur gli effetti appaiono piccoli: le donne nel campione PTA e D&R mostrano una media più alta di *workaholism* e della percezione di *isolamento professionale* e una media più bassa di *salute generale*; nel personale TA e Assegnista, gli uomini mostrano una media più alta di *distacco lavorativo*.

Di seguito sono descritte le differenze fra uomini e donne rilevate nei tre gruppi: PTA, D&R, Assegnista di ricerca.

PTA

I dati mostrano alcune differenze, di piccola portata, fra uomini e donne, evidenziando alcune dimensioni di rischio sia per gli uomini che per le donne.

Le donne riportano una media leggermente più bassa per quanto riguarda la percezione di salute generale, dato coerente con la letteratura, mentre gli uomini mostrano un'intenzione al trasferimento (uomini: M=2; donne: M=1,8) e una percezione di distacco lavorativo più elevati (Fig. 1 e 2).

Guardando ai fattori di rischio, le donne mostrano medie più alte di isolamento professionale, e di *workaholism*; gli uomini mostrano una percezione di supporto del superiore e dell'*autonomia lavorativa* più bassa (Fig. 3).

Fig. 1 (cap. 3.4) - Differenze di genere: Salute generale

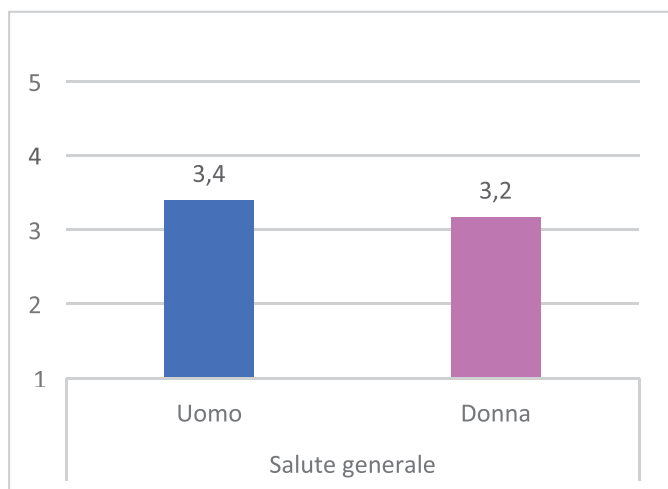


Fig. 2 (cap. 3.4) - Differenze di Genere: Distacco lavorativo

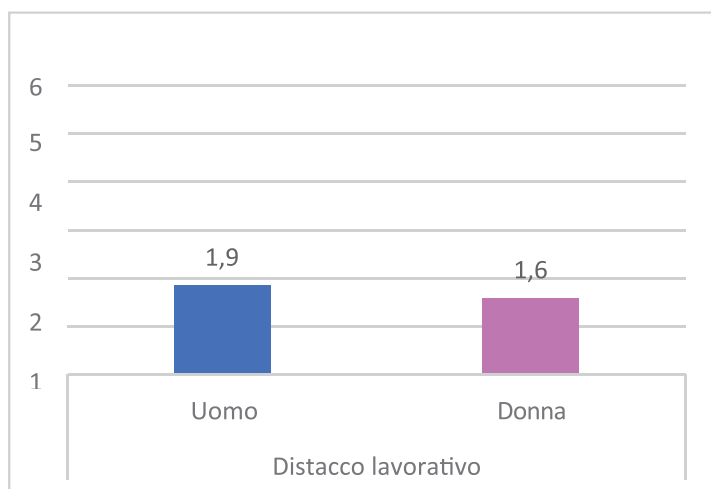
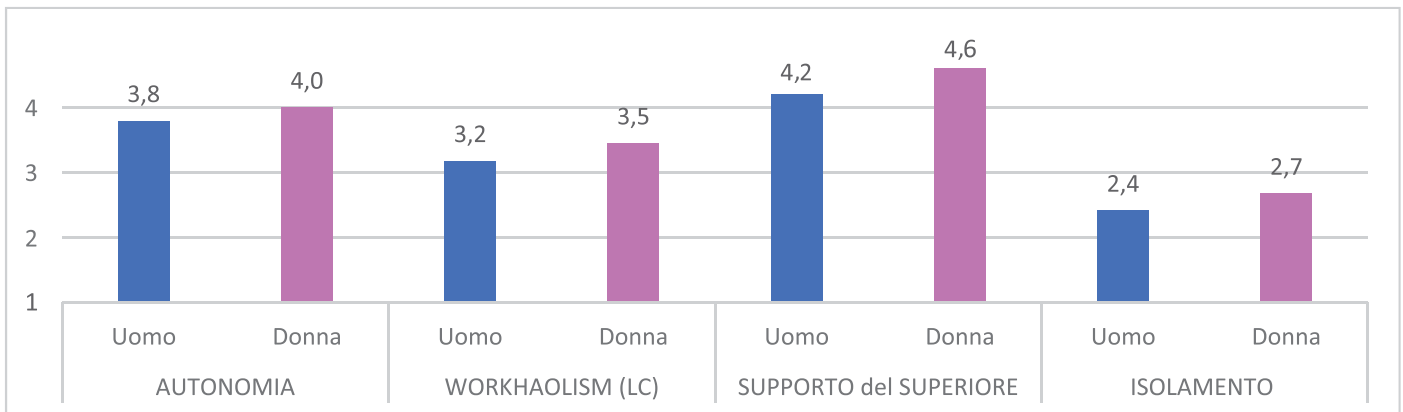


Fig. 3 (cap. 3.4) - Differenze di Genere: Domande e risorse lavorative



***isolamento professionale, scala 1-5.

Docenti e ricercatori e ricercatrici

L'analisi sul campione di docenti e ricercatori mostra alcune differenze negli esiti di benessere lavorativo, ma in modo maggior in fattori psicosociali che determinano la qualità della vita lavorativa. Si evidenzia una differenza statisticamente significativa della media di salute generale, e differenze quasi significative per la soddisfazione lavorativa e l'*esaurimento emotivo*, nella direzione di una minore qualità della vita lavorativa per le donne.

Fig. 4 (cap. 3.4) - Differenze di genere: Soddisfazione lavorativa

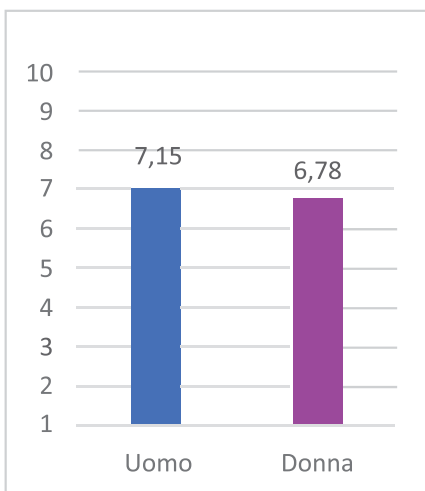


Fig. 5 (cap. 3.4) - Differenze di genere: Esaurimento emotivo

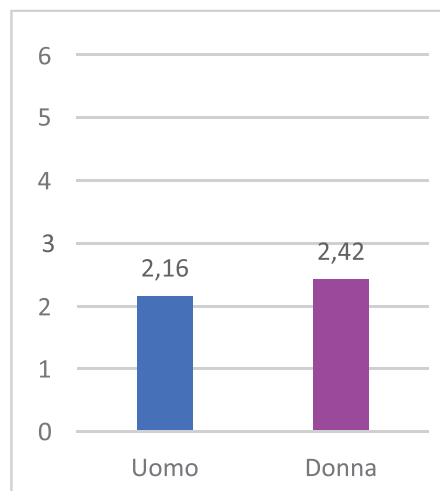
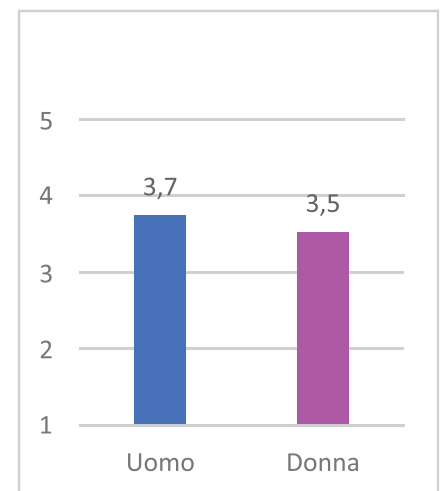


Fig. 6 (cap. 3.4) - Differenze di genere: Salute generale



Le donne mostrano medie inferiori degli uomini su dimensioni socio-relazionali quali la percezione di *influenza* (influenzare le decisioni organizzative), della comunicazione, del supporto dei colleghi e del superiore, e medie più elevate di percezione di *conflitto* e dell'*isolamento professionale*. Inoltre, le donne mostrano medie più elevate nelle seguenti dimensioni considerate collegabili all'esperienza di un lavoro eccessivo: *workaholism*, *ofttjajd* (richieste fuori orario) e *tecnostress*.

Queste differenze possono essere considerate grandi per quanto riguarda l'influenza, medio-piccole per il *workaholism*, l'*ofttjajd*, il supporto di colleghi e del superiore e il *tecnostress*. Mentre per le restanti dimensioni, le differenze risultano piccole.

Fig. 7 (cap. 3.4) - Differenze di genere: Domande e Risorse lavorative

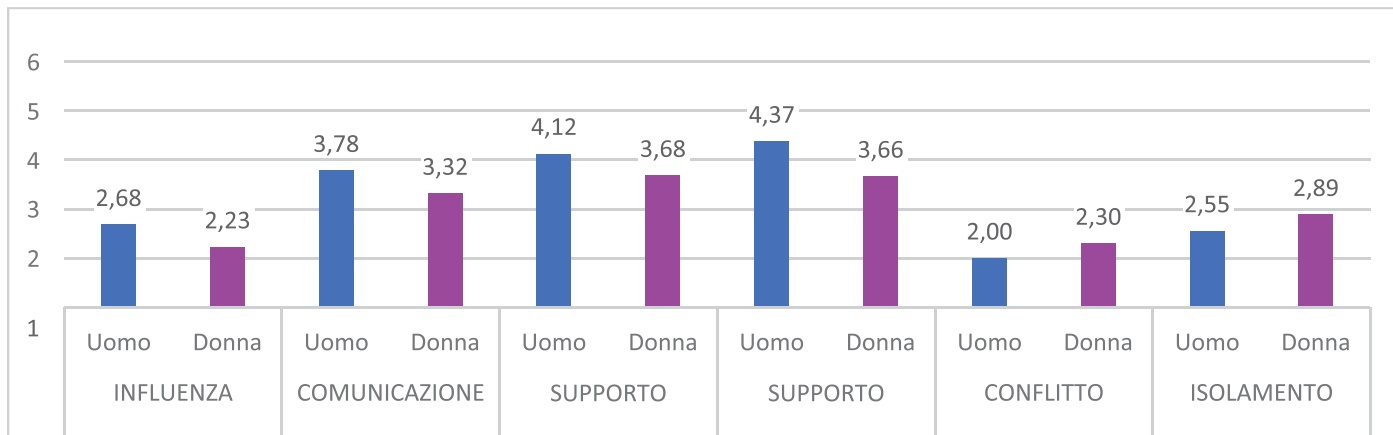
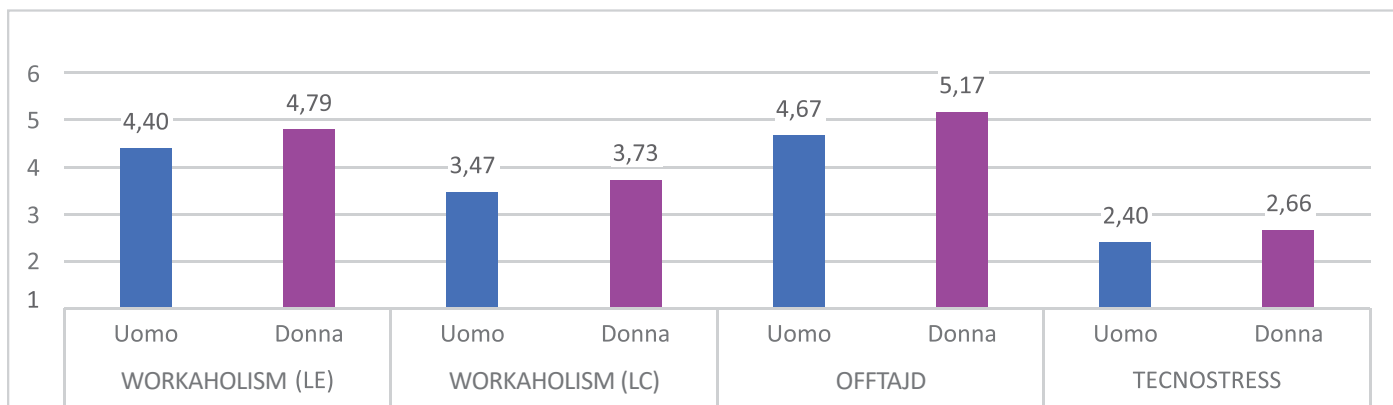


Fig. 8 (cap. 3.4) - Differenze di genere: Domande e Risorse lavorative



Assegnista di ricerca

L'analisi svolta sul campione degli assegnisti e assegniste di ricerca non evidenziano differenze di genere per quanto riguarda gli esiti di benessere organizzativo se non nella dimensione del distacco lavorativo: i dati mostrano una differenza di piccole dimensioni dove gli uomini mostrano una media più alta delle donne (uomini M=2,7; donne M=2,2).

Invece si mostrano alcune differenze, di piccole dimensioni su condizioni dell'esperienza lavorativa a sfavore delle donne. Le donne mostrano una percezione degli uomini più alta di *insicurezza lavorativa* e una percezione minore di *riconoscimento lavorativo*.

Fig. 9 (cap. 3.4) - Differenze di genere: Job Insecurity

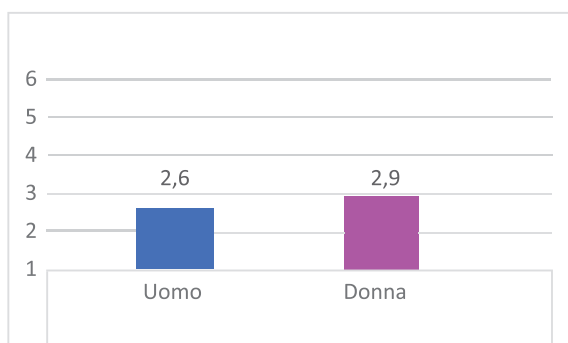
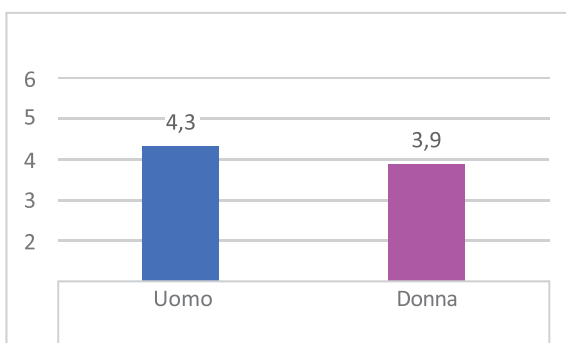


Fig. 10 (cap. 3.4) - Differenze di genere: Riconoscimento lavorativo (Ricerca e didattica)



Fattori di rischio psicosociali: il ruolo della conciliazione vita-lavoro

La percezione di conciliazione vita-lavoro è risultata essere una dimensione importante nell'influenzare la qualità della vita lavorativa, in modo trasversale nei tre campioni.

Le analisi hanno mostrato che la percezione di un conflitto fra il lavoro e la vita familiare incide negativamente sulla percezione di esaurimento emotivo e sul benessere psicologico per tutti e tre i gruppi.

Glossario

Domande lavorative: sono costituite da quegli aspetti fisici, psicologici, sociali e organizzativi che richiedono uno sforzo di adattamento, determinando cioè un dispendio delle energie psicofisiche disponibili. Le domande non sono aspetti necessariamente negativi; lo possono diventare quando eccessive e quando il lavoratore non ha adeguate opportunità di recupero.

Risorse lavorative: sono quegli aspetti fisici, psicologici, sociali e organizzativi che permettono di raggiungere gli obiettivi di lavoro e che attenuano le domande e i costi psicofisici ad essi associati e/o che stimolano l'apprendimento e lo sviluppo personale.

Autonomia lavorativa: descrive il grado percepito di margine decisionale sulla modalità di esecuzione del proprio lavoro.

Riconoscimento lavorativo: nella rilevazione viene considerato come la percezione di essere apprezzati per le attività di ricerca e di didattica.

Insicurezza lavorativa (quantitativa): riguarda le preoccupazioni circa la permanenza del lavoro nel futuro.

Isolamento professionale: riflette la percezione di vicinanza e la convinzione che manchi una connessione sufficiente alle "reti critiche di influenza e contatto sociale" indipendentemente dal contatto con i colleghi.

Influenza: riguarda la percezione di poter influenzare le decisioni e i cambiamenti organizzativi che riguardano il proprio contesto organizzativo (es. Dipartimento).

Conflitto: riguarda la percezione di relazioni conflittuali sul posto di lavoro, includendo sia la percezione di relazioni tese tra i colleghi sia la percezione di subire comportamenti scortesi o vessatori.

Off-TAJD (Off-work hours Technology Assisted Job Demand): riguarda la richiesta di svolgere attività lavorative, con il supporto della tecnologia, al di fuori dell'orario di lavoro.

Tecnostress: può essere considerato come lo stress percepito a causa del multitasking delle applicazioni, della connettività costante, del sovraccarico di informazioni, degli aggiornamenti frequenti del sistema, dell'apprendimento continuo e delle conseguenti insicurezze inerenti al lavoro e ai problemi tecnici legati all'uso organizzativo dell'ICT.

Workaholism: detto anche dipendenza da lavoro, descrive un bisogno irrefrenabile di lavorare incessantemente. Comporta la tendenza a lavorare troppo duramente e l'esistenza di un impulso interiore forte e irresistibile a lavorare.

Esaurimento emotivo: è considerato un aspetto caratterizzato lo stato di burnout ovvero uno stato di esaurimento nel quale si è cinici rispetto al valore del proprio lavoro e dubbiosi rispetto alle proprie capacità lavorative. L'esaurimento emotivo descrive un'esperienza di perdita di risorse motivazionali.

Distacco lavorativo: detto anche cinismo, è considerato un aspetto del burnout (vedi sopra) che descrive un atteggiamento distaccato nei confronti del lavoro e delle persone che si incontra sul lavoro; si può descrivere, quindi, come una riduzione di coinvolgimento per la propria attività lavorativa.

Salute generale: riguarda la percezione globale del proprio stato di salute (es. pessima – ottima).

Intenzione al trasferimento: è definita come l'intenzione di un dipendente di cambiare volontariamente lavoro o azienda.

Capitolo 4

Piano di azioni positive e piano di uguaglianza di genere

4.1 IL CUG E IL PIANO DI AZIONI POSITIVE (PAP) 2019-2022

Il Capitolo 4 ha lo scopo di presentare sinteticamente ai lettori e alle lettrici due documenti chiave, fondamentali per la realizzazione dell'equità di genere in Ateneo: il Piano di Azioni Positive (si userà l'acronimo PAP nel resto del Capitolo), a livello nazionale, e il Piano di Uguaglianza di Genere (*Gender Equality Plan* – si userà l'acronimo GEP nel resto del Capitolo), a livello europeo.

Secondo la legge italiana¹ le Pubbliche Amministrazioni (PA) devono adottare il Piano di Azioni Positive (PAP) per assicurare «la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne». Questo documento è previsto dalla Direttiva dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e Innovazione e per le Pari Opportunità (4 marzo 2011)² e individua tra i compiti propositivi dei Comitati Unici di Garanzia «la predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne», riportata anche nella Direttiva n. 2/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”. Il CUG (Comitato Unico di Garanzia), come illustrato nel primo Capitolo del presente BdG (paragrafo 3), rappresenta un importante organo di riferimento non solo per l'implementazione delle politiche antidiscriminatorie e per la lotta alle disparità di genere nel mondo accademico ma in quanto riveste un ruolo importante nel proporre i contenuti del PAP. Nel paragrafo 4.2 se ne riporteranno i contenuti e le azioni principali in quanto la sua rilevanza viene ben esplicitata da parte delle linee guida indicate dalla Commissione Europea e dalla CRUI. Il processo del BdG, come descritto nel Capitolo 1, si iscrive all'interno di un ciclo³ dove si esplicita che il PAP debba essere elaborato sulla base del monitoraggio del contesto. Inoltre ciascuna azione prevista dovrebbe prevedere l'elaborazione di indicatori di impatto e di risultato misurati e resi noti attraverso il successivo BdG.

A livello europeo, sebbene già suggerita nelle precedenti linee di indirizzo, la redazione del Piano di Uguaglianza di Genere (*Gender Equality Plan* – GEP, talora indicato anche *Gender Equality Action Plan* - GEAP) ha avuto un riconoscimento formale solo di recente. L'aver redatto un GEP all'interno della propria organizzazione costituisce, a partire dal 2022, il pre-requisito di accesso per la partecipazione, da parte delle Università e degli enti di ricerca, a tutti i bandi Horizon Europe, il Programma quadro dell'Unione Europea per la ricerca e l'innovazione nel periodo 2021-2027 (Comunicazione COM n. 152 del 5 marzo 2020). Lo stesso requisito è richiesto dal Governo italiano per la partecipazione ai bandi PNRR-MUR (Linee guida PNRR-MUR per le iniziative di sistema della Missione 4: Istruzione e Ricerca).

Si tratta di un documento programmatico triennale che dovrebbe identificare, attraverso la definizione di specifiche azioni, la strategia di ogni singolo Ateneo per conseguire l'uguaglianza di genere.

Il GEP TEAM,⁴ gruppo che si è costituito per la redazione del GEP di Ateneo, nell'elaborare e proporre le azioni per la parità di genere, si è posto in dialogo con il CUG, partendo, nelle proprie riflessioni, proprio dall'analisi del PAP 2019-2022 e dai contenuti in esso dichiarati. I dati disaggregati per genere e le analisi di contesto (BdG 2018 e 2021) hanno costituito una premessa imprescindibile per direzionare l'attenzione, cogliere distorsioni e meccanismi al fine di delineare le aree prioritarie di intervento.

Le finalità di PAP e GEP, coincidono su molti punti, sebbene non si sovrappongano completamente: da un lato il PAP comprende azioni che interessano ampiamente anche le aree del benessere lavorativo, dell'inclusione delle persone con disabilità e dell'integrazione di minoranze; dall'altro il GEP include alcune specifiche aree di intervento più circoscritte alla parità di genere nello specifico ambito accademico. Il PAP dell'Università di Milano-Bicocca 2019-2022 è stato redatto prima che la Comunità Europea indicasse l'obbligatorietà e dato indicazioni circa i contenuti e i criteri per elaborare un Gender Equality Plan (GEP).

1. Ai sensi dell'art. 48, d.lgs. 198/2006 -Azioni positive nelle Pubbliche Amministrazioni.

2. Avente ad oggetto le Linee guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”. Consultabile al link: <https://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/dipartimento/04-03-2011/direttiva-comitati-unici-garanzia>

3. viene ben illustrato in un'intera sezione – la terza – del Vademecum CRUI

4. Gruppo di lavoro coordinato da Silvia Penati - Delegata della Rettore UNIMIB – composto da: Matteo Giacomini - Direzione Generale; Sara Casati - Delegata del Pro-Rettore alla Ricerca; Antonella Asti, Cristina Quartararo - Rappresentanti del Comitato Unico di Garanzia (CUG); Daniela Besozzi, Sveva Magaraglia - Rappresentanti del Gruppo di Lavoro sulle Tematiche di Genere; Francesca Greselin - Rappresentante del gruppo di redazione del BdG; Elisabetta Ruspini - Direttrice di ABCD-Centro Interdipartimentale per gli Studi di Genere; Nadia Malaspina, Maria Grazia Strepparava - Rappresentanti di ABCD-Centro Interdipartimentale per gli Studi di Genere; Laura Corbella, Giulia Colombo, Lorenzo Rossi - Rappresentanti delle/dei Dottorandi - Marta Barbieri, Alida Certa, Althea Bianca dal Ben, Alessia Telari - Rappresentanti della componente studentesca.

Il GEP di UNIMIB è consultabile in quanto documento pubblico al sito di Ateneo. In questa sede abbiamo ritenuto utile sintetizzare brevemente le aree prioritarie e le azioni inserite al suo interno.

Ciascun Ateneo, a seconda delle sue origini, della storia, dei processi e degli attori coinvolti (si faccia riferimento al Capitolo 1) denota specificità uniche su cui improntare politiche e valutazioni mirate, contestualmente declinate. Queste, se opportunamente raccordate, possono dare continuità alle azioni già avviate in un rapporto sinergico che eviti ridondanza di processi e documenti.

La definizione della strategia generale GEP e la conseguente redazione delle azioni suddivise in macro-aree si basa sull'analisi di contesto fornita dallo strumento del BdG che identifica ed evidenzia le criticità del contesto.

Si dovrà da un lato garantire continuità con le attività strutturali dell'organizzazione (quali per esempio le misure riguardanti la flessibilità lavorativa inserite nell'attuale PAP) e con le buone pratiche già sperimentate; dall'altro lato dovrà essere adottata dai vertici dell'Ateneo una strategia comune per l'uguaglianza di genere. In tal senso, in prospettiva futura, sarà necessario prevedere un coordinamento tra i documenti istituzionali che promuovono azioni positive orientate al genere. Data l'importanza – appena giustificata – che i due documenti possano dialogare tra loro nel dare continuità alle politiche già avviate, il Capitolo 4 fornirà ai lettori e alle lettrici una panoramica informativa dei documenti summenzionati.

La struttura del Capitolo 4 è così suddivisa: nel paragrafo che segue si descrivono le principali azioni positive PAP 2019-2022 poste in essere nel triennio che si sta concludendo. Si spiega nella sezione successiva cos'è il GEP 2022-2024 e si sintetizzano le azioni considerate prioritarie dall'Ateneo. Si è ritenuto opportuno in questa sede menzionare il contenuto di una scheda specifica ritenuta "strategica" all'interno delle azioni positive: l'Istituzione di un Osservatorio per le Pari Opportunità finalizzato al lavoro preparatorio (raccolta ed elaborazione dei dati gender sensitive) per l'aggiornamento e la stesura del BdG, del GEP e del Piano delle Azioni Positive (PAP), nonché al lavoro di coordinamento nell'implementazione e nel monitoraggio delle azioni del GEP e del PAP, in collaborazione col CUG.

4.2. AZIONI POSITIVE REALIZZATE IN ATENEO

Il Comitato Unico di Garanzia dell'Università di Milano-Bicocca ha proposto in continuità e ampliamento del precedente Piano, il Piano di Azioni Positive (PAP) dell'Ateneo, per il triennio 2019-2022. Deliberato e approvato il 20 novembre 2018 dalla Commissione del personale e dal Consiglio di Amministrazione, il Piano 2019-2022⁵ è articolato nel seguente modo (si vedano le aree prioritarie elencate nel box 1).

Box.1 - Piano Azioni Positive (PAP) 2019-2022

1. Benessere organizzativo e welfare

- 1.a Organizzazione del lavoro flessibile
- 1.b Sportello di consulenza su molestie e mobbing
- 1.c Indagine sulle molestie sessuali – aggiornamento
- 1.d Welfare

2. Pari opportunità e studi di genere

- 2.a Monitoraggio delle carriere
- 2.b Prospettiva di genere nella ricerca
- 2.c Internazionalizzazione
- 2.d Linguaggio di genere
- 2.e Progetti su stereotipi di genere
- 2.f Premi per tesi di laurea/dottorato

3. Azioni trasversali

- 3.a Formazione
- 3.b Comunicazione
- 3.c Networking
- 3.d Partecipazione a bandi nazionali ed europei

5. Deliberazione n. 641/2018/CdA ADOZIONE DEL PIANO DI AZIONI POSITIVE 2019-2022

Il Piano di Azioni Positive dell'Università di Milano-Bicocca 2019-2022 si pone i seguenti obiettivi:

- ▶ favorire il benessere organizzativo (integrità fisica e morale dei/delle dipendenti e della componente studentesca);
- ▶ garantire il rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta;
- ▶ promuovere le pari opportunità e gli studi di genere.

Le pari opportunità e gli studi di genere hanno salde fondamenta all'interno della storia dell'Ateneo di Milano-Bicocca e costituiscono un importante orizzonte di programmazione delle azioni positive. Nonostante il PAP 2019-2022 sia stato redatto in un periodo antecedente alle recenti indicazioni - europee e nazionali - in materia di uguaglianza di genere, esso copre in buona parte le macro-aree identificate dalla Commissione Europea come prioritarie, oggetto di interesse del GEP (si veda paragrafo 4.3 di questo Capitolo). La stessa azione della Consigliera di Fiducia ha una lunga tradizione e ha consentito di mantenere attivo all'interno del contesto universitario UNIMIB un presidio contro i comportamenti molesti e discriminatori.

Di seguito uno schema delle azioni più significative adottate dall'Ateneo, attivate o in programma, per ciascuna delle aree di intervento riportate nel Piano di Azioni Positive 2019-2022.

Tab. 1 (cap.4) - Aree di intervento e azioni

Aree	Azioni	Stato di realizzazione
A. Benessere organizzativo e welfare		
A.1 Benessere organizzativo	1. Misure di flessibilità organizzativa: telelavoro, part-time, smart working ordinario, flessibilità oraria, congedi parentali e permesse L. 104/92	attive
	2. Sportello di Consulenza su molestie e mobbing gestito dalla Consigliera di Fiducia	attivo
	3. Indagine sulle molestie sessuali rivolta al personale e studenti dell'Ateneo	settembre 2021
	4. Identità <i>alias</i>	attiva
	5. Indagine su stress lavoro correlato, anche da un punto di vista di genere	settembre 2021
	6. Indagine "Il lavoro da casa durante l'emergenza Covid-19 nelle Università" promossa dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane. Analisi e presentazione a uso interno dei dati di Bicocca	maggio 2021
	7. Campagna sociale "Violenza degli uomini contro le donne. Una campagna di sensibilizzazione dall'Università per l'Università"	novembre 2019
	8. Coordinamento network delle Università in rete contro la violenza di genere ("UNIRE")	attivo
A.2 Welfare	1. Nido e scuola dell'infanzia "Bambini Bicocca"	attivi
	2. Interventi di sostegno al reddito: convenzioni con soggetti che operano nel settore della mobilità, cultura, vacanza e tempo libero, piattaforma welfare (per PTA)	attivi
	3. Salute e previdenza complementare: polizza sanitaria	attiva

B. Pari opportunità e questioni di genere		
B.1 Pari opportunità	1. Relazione annuale del CUG sulla situazione del personale, redatta in osservanza della Direttiva 2/19 (dati sulla distribuzione del personale nelle varie categorie e sulle progressioni di carriera)	marzo 2021
B.2 Questioni di genere	1. Finanziamento di un assegno di ricerca di due anni (CUG e Centro Interdipartimentale per gli Studi di Genere ABCD) per promuovere la prospettiva di genere nella ricerca	2019/2020 - 2021/2022
	2. Mappatura dei Bilanci di Genere universitari	settembre 2020
	3. Redazione del Bilancio di Genere	dicembre 2021
	4. Costruzione di banche dati di Ateneo gender sensitive anche per la dimensione dell'internazionalizzazione	in fase di programmazione
	5. Progetto sperimentale sul linguaggio di genere	in fase di progettazione
	6. Festival GenerAzioni (Dipartimento di Scienze della Formazione "Riccardo Massa") – progetti su stereotipi di genere	ottobre 2021
B.3 STEM	1. Progetto "Svelami-B" (attività educative nelle materie STEM)	gennaio-giugno 2021
	2. Progetto "I talenti delle donne 2020" (attività educative nelle materie STEM)	gennaio 2020 – aprile 2021
	3. Piano delle Lauree Scientifiche (PLS) – unità di Milano Bicocca	in corso
	4. Il Giardino delle STEM	in corso
	5. Istituzione di un premio per tesi di laurea/dottorato in area STEM	in fase di programmazione
C. Azioni trasversali e sensibilizzazione		
C.1 Formazione (gli insegnamenti e i corsi di alta formazione su tematiche di genere sono riportati nella mappatura)	1. Corso di formazione "Genere, politica e istituzioni" (corso di terza missione, trasversale ai corsi di Laurea) – edizione a.a. 2020/2021	a partire dall'a.a. 2005/2006
	2. Corso di formazione "Vivere le diversità in Ateneo. Opportunità e tutele" inserito nel Piano Formativo di Ateneo e rivolto al personale interno	maggio 2020
	3. Incontri, seminari, convegni sulle tematiche di genere, pari opportunità e benessere organizzativo	programmazione continua
C.2 Comunicazione	1. Comunicazione su tematiche di genere e progetti del CUG	permanente
C.3 Networking	1. Conferenza nazionale degli organismi di parità delle Università italiane	attiva

Una descrizione dettagliata delle singole azioni è riportata nelle schede in allegato.

Equilibrio tra vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

In Bicocca oltre alle consuete pratiche di conciliazione dei tempi (rimodulazione dell'orario, banca delle ore, part-time, telelavoro, congedi ...), l'Ateneo ha introdotto - già a partire dal 2018 e in forma sperimentale - lo smart working aderendo a un progetto promosso dal Comune di Milano. Tale misura, estesa nel 2019 a tutto il personale che ne ha fatto richiesta, è la risposta a istanze legate ai tempi di vita. Attualmente il lavoro agile è regolamentato dalla normativa interna di Ateneo. Tutte queste pratiche, da considerare aspetti strutturali dell'organizzazione, rappresentano quindi per i/le dipendenti la possibilità di adottare un sistema di flessibilità personalizzato sulla base dei propri bisogni. Pertanto, riteniamo sia importante mantenere una visione e una cultura organizzativa orientata alla flessibilità, monitorando al contempo i livelli di soddisfazione/aspetti critici riscontrati dal personale che fruisce di questi strumenti.

Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali, nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

La progettazione di azioni in questa area sono strettamente legate all'analisi di contesto, ovvero ai dati che fotografano la realtà universitaria rispetto alle sue tre componenti (docenti, personale tecnico amministrativo e studenti). Le azioni positive indicate nel PAP sono focalizzate anche su questo livello di analisi. Si sottolinea infatti la redazione del BdG, nonché la Relazione annuale del CUG sulla situazione del personale, redatta in osservanza della Direttiva 2/19.

Alla luce di quanto già emerso, sarebbe opportuno identificare interventi correttivi - di riequilibrio di genere - in ambito di reclutamento e progressioni di carriera rivolti soprattutto al personale docente.

Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione

La dimensione di genere nella ricerca e nella didattica, in Bicocca come nella maggioranza degli Atenei italiani, è promossa da docenti particolarmente sensibili a queste tematiche. Pertanto, nonostante i *Women's and Gender Studies* e la cultura delle pari opportunità abbiano fatto notevoli progressi in questi ultimi anni, siamo purtroppo ancora lontani da un processo di effettiva integrazione della dimensione di genere nelle attività istituzionali universitarie (vedi Mappatura degli insegnamenti e dei corsi di alta formazione su tematiche di genere). Il Piano di Azioni Positive 2019-2022 ha sottolineato l'importanza di potenziare questi due ambiti attraverso lo stanziamento di finanziamenti *ad hoc* per la ricerca (assegno di ricerca e borsa di studio) e la realizzazione di progetti formativi sul genere e le pari opportunità. Tuttavia, le tematiche di genere restano confinate ad un ambito ristretto. La loro diffusione nei contesti universitari dovrebbe essere oggetto di riflessione e di intervento da parte di coloro che ricoprono ruoli decisionali all'interno dei Dipartimenti e in Ateneo.

Misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Diverse sono le azioni realizzate in Bicocca a contrasto della violenza di genere e delle molestie sessuali. In particolare, queste ultime sono oggetto di intervento della Consigliera di Fiducia che opera all'interno dello Sportello di consulenza su molestie e mobbing. Una recente indagine, promossa dal CUG, permette inoltre di contestualizzare il fenomeno all'interno dell'Università, nonché di acquisire conoscenze utili per progettare ulteriori azioni anche a supporto dello Sportello (vedi Indagine sulle molestie di strada). Sul fronte della violenza di genere si sottolinea l'impegno dell'Ateneo sia a livello di comunicazione - con la realizzazione di una campagna sociale - sia in ambito nazionale con il coordinamento di un Network universitario che lavora su questo tema ("UNIRE"). In futuro sarebbe auspicabile continuare ad operare su più livelli (servizi, comunicazione, indagini, rete) tra loro interconnessi. Questo metodo rappresenta sicuramente un modo efficace per affrontare questioni complesse quali la violenza e le molestie.

4.2.1 Risorse economiche investite

La seguente tabella presenta le risorse economiche stanziolate dall'Ateneo, nel 2020, per la realizzazione di azioni finalizzate al benessere organizzativo, al welfare e alle pari opportunità/questioni di genere. In riferimento a queste aree, sono quindi riportate le principali voci di costo [fonti: segreteria CUG, ufficio Bilancio, Settore Welfare di Ateneo].

Tab. 2 (cap. 4) – Voci di spesa per area

Voci di spesa per area	Costi	Totali	Percentuali
1. Benessere organizzativo			
Sportello molestie e mobbing	1.700		
Telelavoro	1.937		
Totale area 1		3.637	0,52%
2. Welfare			
Nido e scuola infanzia "Bicocca"*	41.479		
Centro estivo	512		
Polizza sanitaria	220.128		
Abbonamenti ATM/Trenord/Trenitalia	346.277		
Attività culturali	43.459		
Totale area 2		651.855	93,84%
3. Pari opportunità e questioni di genere			
Assegno di ricerca	23.800		
Borsa di studio per attività ricerca	5.000		
Altre attività CUG	1.400		
Formazione	8.950		
Totale area 3		39.150	5,64%
Totale		694.642	100,00%

*l'integrazione delle rette Nido e Scuola infanzia Bicocca nel 2020 ha risentito del periodo di pandemia e si riferisce ai soli mesi di gennaio, febbraio, settembre, ottobre, novembre e dicembre.

La maggior parte delle risorse si concentra nell'area Welfare, anche alla luce della tipologia di beni e servizi erogati quali la polizza sanitaria e gli abbonamenti ai mezzi di trasporto pubblico. Modesti invece sono gli investimenti economici stanziati per il Benessere organizzativo per pari opportunità e questioni di genere. In quest'area rientrano però tutte le misure di flessibilità organizzativa ed altre azioni che non prevedono costi o di importo limitato.

4.3 GENDER EQUALITY PLAN DELL'UNIVERSITÀ DI MILANO-BICOCCA

Il GEP dell'Università di Milano-Bicocca sviluppato nel periodo maggio-dicembre 2021, sotto la guida delle indicazioni della Commissione Europea, è il frutto di un ampio processo partecipativo che ha messo in dialogo persone, centri, gruppi di lavoro attivi nel promuovere progetti, eventi e iniziative per il sostegno dei diritti delle donne e per incrementare l'uguaglianza di genere.

Il GEP elaborato in maniera pienamente coerente con le politiche di genere che caratterizzano l'Ateneo di Milano-Bicocca: tiene in debita considerazione l'analisi di contesto effettuata dai Bilanci di Genere 2018 e 2021, il Piano di Azioni Positive (PAP) predisposto dal CUG per il triennio 2019-2022, il Piano Strategico di Ateneo 2020-2022, il Report di Sostenibilità 2020, il Piano Integrato della Performance 2021-2023 e le preziose indicazioni emerse da un ampio e fruttuoso confronto. I dati contenuti nell'analisi di contesto (vedi cap. 2) mostrano alcune aree di sofferenza, sulle quali sarà necessario intervenire con azioni decise sia nel breve, sia nel medio-lungo periodo. Intervenire su queste aree sarà quindi l'obiettivo prioritario dell'Ateneo attraverso la definizione e realizzazione del GEP.

In ottemperanza alle linee guida europee *"Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plan"*, il GEP UNIMIB è strutturato nelle seguenti aree tematiche:

Area 1 – Equilibrio vita privata/vita lavorativa

Area 2 – Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Area 3 – Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Area 4a – Integrazione della dimensione di genere nella didattica

Area 4b – Integrazione della dimensione di genere nella ricerca

Area 5 – Cultura dell'organizzazione e comunicazione di genere

Area 6 – Contrasto alle molestie sessuali e alla violenza di genere

All'interno di ogni area sono state progettate e inserite azioni specifiche in grado di rispondere alla necessità di implementare politiche volte al raggiungimento dell'equità di genere in tutti quei contesti dove le disuguaglianze sono più marcate.

4.3.1 Azioni

Le azioni, previste lungo un orizzonte temporale triennale (2022-2024), saranno monitorate e aggiornate con cadenza annuale.

Di seguito si riporta una descrizione sintetica delle azioni elaborate, suddivise in tre macro-tipologie:

I. Interventi sulle strutture dell'Ateneo, riguardanti sia l'adeguamento infrastrutturale (edifici, aree comuni, campus), sia la dimensione organizzativa (regolamenti, normativa e documentazione), finalizzati al miglioramento della vita lavorativa e all'implementazione di politiche di equità.

II. Attività di formazione volte a consolidare in Ateneo una cultura rispettosa della diversità di genere e libera da pregiudizi, nonché una coscienza collettiva e individuale contro ogni forma di violenza di genere.

III. Politiche di incentivi e premialità per incoraggiare e sostenere la presenza femminile nelle discipline STEM e la presenza maschile nelle discipline umanistiche.

I) Azioni riguardanti le strutture e la dimensione organizzativa dell'Ateneo.

Le azioni GEP tese ad adeguare le infrastrutture universitarie per rispondere alle esigenze genitoriali e femminili includono:

- ▶ la creazione di aree riservate all'allattamento e alle cure dei neonati;
- ▶ lo studio di fattibilità per la costruzione di una Baby Ludoteca con personale dedicato e di spazi

dedicati al benessere individuale e lavorativo;

- ▶ la creazione di uno sportello di counselling;
- ▶ la creazione di un punto di ascolto per contrastare le molestie sessuali (prima accoglienza, monitoraggio episodi di violenza, orientamento per assistenza legale e/o psicologica) in collaborazione con la Consigliera di Fiducia;
- ▶ la dotazione di distributori di assorbenti igienici nei bagni femminili.

Le azioni GEP di intervento diretto su regolamenti e normative di Ateneo riguardano:

- ▶ l'introduzione del principio di parità nella rappresentanza di genere in tutti gli organi non elettivi che siano chiamati a valutare, esprimere giudizi e selezionare;
- ▶ uno studio di fattibilità per introdurre la parità di genere nelle candidature per organi di governo e figure istituzionali di natura elettiva;
- ▶ la revisione del regolamento per l'assegnazione degli scatti stipendiali;
- ▶ il monitoraggio, applicando il principio di equità di genere, dell'implementazione del progetto POLA relativo al lavoro agile;
- ▶ la realizzazione del progetto di adeguamento dei testi normativi e della modulistica di Ateneo all'uso di un linguaggio rispettoso del genere e inclusivo;
- ▶ l'introduzione di un Codice sul rispetto della diversità di genere e sull'uso di un linguaggio rispettoso e non discriminatorio, con obbligo di sottoscrizione da parte di chi lavora in Ateneo.
- ▶ Strutturazione e potenziamento della comunicazione relativa al nuovo Regolamento di Ateneo sulle "carriere alias".

II) Azioni riguardanti le attività di formazione.

Le azioni GEP rivolte a potenziare attività di formazione su tematiche di genere già presenti in Ateneo e a crearne di nuove includono:

- ▶ moduli di formazione sugli stereotipi di genere e sull'esistenza di pregiudizi (in)consapevoli, obbligatorio per tutto il personale in posizioni manageriali e/o partecipante a commissioni di valutazione;
- ▶ un modulo di formazione obbligatorio per tutte/i le/i dottorande/i sulla tutela e al contempo sull'impegno al rispetto di chi lavora e studia in Ateneo;
- ▶ sviluppo di un piano di comunicazione sulle tematiche di genere all'interno dei singoli Dipartimenti;
- ▶ corsi sull'analisi dei bisogni, su mentoring e empowerment femminile, e attività a sostegno della paternità e della genitorialità condivisa;
- ▶ incentivazione della partecipazione studentesca a corsi di formazione sulle tematiche di genere già presenti in Ateneo, e sostegno all'inserimento di moduli di didattica gender-sensitive all'interno degli insegnamenti istituzionali dei vari Corsi di Laurea;
- ▶ attività di orientamento gender-sensitive in entrata, in uscita e direttamente tra la popolazione studentesca delle scuole del territorio di ogni ordine e grado;
- ▶ formazione permanente rivolta agli insegnanti delle scuole di ogni ordine e grado, volta al riconoscimento e al contrasto di atteggiamenti stereotipizzanti nei percorsi educativi;
- ▶ formazione contro la violenza di genere, mobbing e molestie sessuali.

III) Azioni riguardanti incentivi e premialità.

Le azioni GEP a supporto di politiche di incentivi e premialità intendono includere:

- ▶ Borse di dottorato dedicate a studi di genere, ricerca gender sensitive e attività di ricerca in area STEM condotte da gruppi con leadership femminile;
- ▶ Premi alle migliori tesi di laurea, laurea magistrale e dottorato/specializzazione che includano una dimensione di genere, con specifica attenzione alle studentesse in area STEM;
- ▶ Contributi a sostegno dell'attività di ricerca di studiose durante i periodi di congedo per maternità;
- ▶ Supporto alle doppie carriere studenti/esse-atlete/i;

- ▶ Incentivi per avvicinare le ragazze a studi di tipo scientifico e i ragazzi a studi di tipo umanistico;
- ▶ Incentivi per i Dipartimenti che adottino politiche di pari rappresentanza di genere in tutti gli organi non elettivi.

L'azione strategicamente più rilevante per creare una cultura organizzativa sensibile al genere e funzionale all'implementazione di tutte le altre, sarà la creazione di un "Osservatorio per le Pari Opportunità" permanente, composto da personale di ricerca e amministrativo dedicato e coordinato da una nuova figura istituzionale (Pro-rettorato o Delega alle Pari Opportunità).

L'Osservatorio dovrà avere accesso alle banche dati al fine di disporre delle necessarie informazioni per redigere i futuri Bilanci di Genere e i futuri GEP e per monitorare annualmente l'efficacia delle azioni implementate.

Si riporta di seguito la scheda relativa a questa azione di grande rilevanza per l'abbattimento delle disuguaglianze di genere in Ateneo.

OBIETTIVO E COLLEGAMENTO A SUSTAINABLE GOALS - AGENDA 2030	Creare una cultura organizzativa e una cultura del sapere sensibile, in ottica di <i>gender mainstreaming</i>	
MISURA/AZIONE	Creazione, formalizzazione e riconoscimento di figure istituzionali, di processi e di strumenti atti a co-creare una cultura organizzativa e una cultura della conoscenza in ottica di gender mainstreaming all'interno dell'Ateneo	
SOTTO-AZIONI	<p>Azione 1. Istituzione di un Osservatorio per le Pari Opportunità finalizzato al lavoro preparatorio (raccolta ed elaborazione dei dati gender sensitive) per l'aggiornamento e la stesura del BdG, del GEP e del Piano delle Azioni Positive (PAP), nonché al lavoro di coordinamento nell'implementazione e nel monitoraggio delle azioni del GEP e del PAP, in collaborazione col CUG.</p> <p>Azione 2. Istituzione di una figura istituzionale di riferimento per l'Osservatorio (Pro-rettorato o delega alle Pari Opportunità)</p> <p>Azione 3. Istituzione di una procedura facilitata per il recupero dei dati necessari alle valutazioni di impatto e alle analisi di contesto. Accesso per alcune/i componenti dell'Osservatorio a tutte le banche dati relative alla popolazione studentesca, popolazione docente e personale tecnico-amministrativo, ad esclusione dei dati sensibili</p>	
TARGET DIRETTO	Centri di Ateneo	
TARGET INDIRETTO	Comunità universitaria	
RESPONSABILI ISTITUZIONALI E OPERATIVI	Rettorato; Direzione generale; Settore formazione e sviluppo organizzativo; Settore welfare; CUG; Centro interdipartimentale per gli Studi di Genere-ABCD; Centro interuniversitario "Culture di Genere"; Centro Dipartimentale Against Domestic Violence-ADV; UN.I.RE., Gruppo di Lavoro sulle tematiche di Genere-GdLG	
OUTPUT	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Istituzione dell'Osservatorio per le Pari Opportunità ▶ Estrazione ed analisi di dati disaggregati per genere (a supporto dell'elaborazione del BdG, del GEP e per garantire la continuità nei monitoraggi) 	
OUTCOME	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Maggior sensibilizzazione e consapevolezza della dimensione di genere nelle politiche di Ateneo ▶ Garanzia di messa a sistema di monitoraggio e valutazione impatto di genere ▶ Riduzione dei divari di genere 	
TIMELINE	Azioni 1 e 2: 2022-2023. Personale dedicato a partire dal 2023 Azione 3: inizio nel 2024	
INDICATORI DI VALUTAZIONE E PROCEDURA DI VALUTAZIONE	Indicatori di risultato: Azione 1. Osservatorio per le pari Opportunità Azione 2. Figura istituzionale di riferimento Azione 3. Numero e tipologie banche dati rese accessibili all'Osservatorio Procedura di valutazione: metodi qualitativi	

4.3.2 Metodologia

Ogni azione si svilupperà attraverso quattro fasi, sequenzialmente distribuite nel tempo:

1. una prima fase dedicata all'analisi di contesto, per evidenziare le aree caratterizzate dalle più evidenti criticità, la priorità dell'azione e la valutazione del suo impatto;
2. la fase di realizzazione dell'azione;
3. una fase di monitoraggio, realizzata attraverso un preciso pacchetto di indicatori quantitativi e qualitativi, volta a valutare annualmente l'efficacia dell'azione implementata;

infine, una fase di riaggiustamento in itinere dell'azione e/o delle sue modalità di implementazione, nel caso fosse necessario incrementarne l'incisività e l'efficacia o modificarne l'area di applicazione.



CONCLUSIONI

L'Università informa la propria azione all'osservanza dei principi di semplificazione, di trasparenza, di pubblicità e di partecipazione e a criteri di efficacia ed efficienza, garantendo l'accessibilità delle informazioni relative all'Ateneo

(Art. 1 - Statuto di Ateneo)¹



Il presente documento ha messo in luce sia eccellenze sia nodi critici dell'Ateneo di Milano-Bicocca (UNIMIB).

La possibilità di avere dati disponibili e disaggregati per genere si rivela indispensabile per poter monitorare in maniera trasparente e tracciabile i possibili diversi impatti sulle strutture di opportunità e di vincoli per donne e per uomini. Tali evidenze sono essenziali per individuare eventuali (dis)equilibri e discriminazioni e le corrispondenti azioni positive. Nell'elaborazione del GEP – documento programmatico definitorio delle azioni positive che l'Ateneo attuerà nel prossimo triennio – c'è in effetti un diretto riferimento all'analisi di contesto dettagliata dal BdG per definire gli obiettivi prioritari e strategici, includendo nella definizione delle diverse azioni anche i nodi critici emersi dagli approfondimenti selezionati appositamente dal Comitato Scientifico per il BdG 2021.

Tra gli elementi di disparità di genere, in particolare, sono emersi fenomeni di segregazione orizzontale e verticale che caratterizzano non solo il contesto locale di Milano-Bicocca ma rivelano tendenze registrate a livello anche nazionale ed europeo² (si faccia riferimento in particolare ai Capitoli 2 e 3). Sono le donne ad esperire le difficoltà maggiori anche perché le differenti forme di discriminazione spesso si intrecciano e si cumulano, innescando un circolo vizioso: 1. in ingresso (fenomeno denominato *glass door*); 2. lungo le traiettorie lavorative e di carriera (fenomeno denominato *leaky pipeline*); 3. nel raggiungimento - soprattutto in tempi brevi - di posizioni apicali (fenomeno denominato *glass ceiling*); 4. nella partecipazione a progetti in qualità di PI (Principal Investigator) e 5. nell'accesso a finanziamenti e fondi.

Un aspetto critico che ha riguardato l'analisi di contesto – peraltro segnalato da parte del Gruppo che abbiamo denominato di Analisi dei Dati - è stata la difficoltà nell'ottenere dati di qualità in tempi rapidi. Le molteplici fonti, facenti capo a differenti referenti e aree di competenza all'interno dell'Ateneo, hanno rallentato l'iter di raccolta degli stessi. Insistiamo proprio in questa sede sull'importanza di poter accedere in maniera rapida e sistematica a dati disaggregati per genere in quanto essenziali per individuare eventuali (dis)equilibri e discriminazioni. Sulla base delle evidenze che l'analisi dei dati consente di ottenere, infatti, si può poggiare una efficace e consapevole (ri)programmazione degli obiettivi prioritari in tema di pari opportunità.

Come illustrato nel corso dei precedenti capitoli, il Bilancio di Genere (BdG), se attivamente implementato nell'avvio di un processo ciclico e adeguatamente collegato al Piano di Azioni Positive (PAP) e al Gender Equality Plan (GEP) - così come ai documenti strategici di Ateneo - può svolgere un ruolo cruciale nel contribuire al raggiungimento della parità di genere. Al fine di creare una cultura organizzativa e istituzionale sensibile all'inclusione e alle diversità di genere, si rende necessaria "la messa a sistema di un sistema di monitoraggio", capace di agire longitudinalmente e creare infrastrutture e procedure per rendere conto in maniera trasparente e continuativa del proprio agire. La continuità che si saprà dare al cosiddetto ciclo del BdG costituisce un fattore cruciale per implementare le strategie, per monitorarne l'evoluzione e per rendere conto dei risultati ottenuti. Auspichiamo che la costituzione di un "Osservatorio per le Pari Opportunità" permanente, istituzionalizzato e dedicato, con l'allocatione di adeguate risorse umane ed economiche, possa consentire la continuità a questo ciclo, affinché la parità di genere non sia soltanto un traguardo futuro verso cui far convergere gli sforzi comuni in direzione di una società (accademica e non) più equa e inclusiva, ma un valore aggiunto e un elemento di innovazione e rinnovamento culturale nel presente.

1. Si veda lo Statuto dell'Università di Milano-Bicocca (UNIMIB), comma 7 art.1, consultabile sul sito di Ateneo - UNIMIB

2. Si veda in proposito: European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, She figures 2021: gender in research and innovation: statistics and indicators, Publications Office, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090> a livello europeo e a livello nazionale; Morana M.T., Sagromora S. (2020), Focus "Le carriere femminili in ambito accademico", Ufficio VI Statistica e Studi, Elaborazioni su banche dati MIUR, DGSIS, Ufficio VI Gestione patrimonio informativo e statistica, MIUR - Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, Anno 2018: http://ustat.miur.it/media/1166/focus_carrierefemminili_universita%C3%A0.pdf

Bibliografia

Commissione Europea, (2019) Directorate-General for Research and Innovation, *She Figures 2018*, Publications Office, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/936>

Commissione Europea, (2021) Directorate-General for Research and Innovation, *She Figures 2021*, Publications Office, , <https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090>

Commissione Europea, Horizon 2020, 16. Science with and for Society, Work programme 2014-2015, Work programme 2016-2017, Work programme 2018-2020

Commissione Europea (2020) 'Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025', Comunicazione della commissione al parlamento europeo, al consiglio, al comitato economico e sociale europeo e al comitato delle regioni.

CUN - Consiglio Universitario Nazionale (2020) "*Analisi e Proposte sulla questione di Genere nel mondo universitario italiano*" del 17 Dicembre 2020 https://www.cun.it/attivita/sessione/278/analisi_e_proposte/analisi-e-proposta-del-17-12-2020 [link verificato al 20 aprile 2022]

MIUR - Ministero dell'Università e della Ricerca - Ufficio VI Statistica e Studi, Elaborazioni su banche dati MIUR, DGSIS – Ufficio VI Gestione patrimonio informativo e statistica.

Morana M.T., Sagradora, S. (2020). Focus "Le carriere femminili in ambito accademico": http://ustat.miur.it/media/1166/focus_carrierefemminili_universita%3%A0.pdf

MIUR - Ministero dell'Istruzione e della Ricerca. Gruppo di lavoro (a cura di) Addis, A.; Biasini, C.; Calloni, M.; Loretoni, A.; Mancini e Serughetti, G. (2018). *Indicazioni per azioni positive del MIUR sui temi di genere nell'Università e nella ricerca*. MIUR

MUR - Ministero dell'Università e della Ricerca (2021) *Piano Triennale di Azioni positive 2021-2023* <https://www.miur.gov.it/documents/20182/5385739/>

UNIVERSITA+PIANO+AZIONI+POSITIVE+2021+2023+Consigliera.pdf/9e22e3cd-d7a4-73f5-4503-183d4a4aa020?version=1.0&t=1621841654352 [link verificato al 20 aprile 2022]

Documenti istituzionali consultabili su sito di Ateneo-UNIMIB:

Università degli Studi di Milano-Bicocca (2022) (a cura di) GEP TEAM. *Piano di Uguaglianza di Genere 2021-2024*

Università degli Studi di Milano-Bicocca (2021) (a cura di) Comitato Unico di Garanzia. *Relazione del CUG sulla situazione del personale al 31/12/2020 - Direttiva 2/2019*

Università degli Studi di Milano-Bicocca (2020) *Piano Strategico 2020/2022*

Università degli Studi di Milano-Bicocca (2019) (a cura di) Comitato Unico di Garanzia. *Bilancio di Genere 2018*

Università degli Studi di Milano-Bicocca (2018) *Piano di Azioni Positive (PAP) 2019-2022*

Università degli Studi di Milano-Bicocca (2015). *Statuto di Ateneo*



Allegati

Schede azioni PAP 2019-2022

Benessere organizzativo e welfare

Macro area: **A.1.1 Benessere organizzativo**

Obiettivo: favorire la flessibilità nell'organizzazione del lavoro

Azione: telelavoro, part-time orizzontale e verticale, smart working ordinario, flessibilità oraria, congedi parentali, permessi L. 104/92

Attori Coinvolti: Settore formazione e sviluppo organizzativo, organizzazioni sindacali

Destinatari: dipendenti

Indicatore di risultato: numero di persone che adottano misure di flessibilità

Indicatore di impatto: riequilibrio di genere nella fruizione

Costo: 1.937,00 euro

Macro area: **A.1.2 Benessere organizzativo**

Obiettivo: prevenire e contrastare molestie sessuali, morali e mobbing

Azione: Sportello di Consulenza su molestie e mobbing

Attori Coinvolti: Consigliera di Fiducia dell'Ateneo, Comitato Unico di garanzia

Destinatari: dipendenti e studenti

Indicatore di risultato: numero dei casi con esito positivo rispetto al numero dei casi che hanno richiesto l'avvio di procedure formali/informali da parte della Consigliera di Fiducia

Indicatore di impatto: aumento progressivo delle segnalazioni su base annua (nell'arco del triennio)

Costo: 1.700,00 euro/anno (fondi di Ateneo su capitolo di spesa del CUG)

Macro area: **A.1.3 Benessere organizzativo**

Obiettivo: indagare il fenomeno delle molestie sessuali e valutare il ruolo che l'Università potrebbe avere nel contrasto al problema

Azione: indagine sulle molestie sessuali

Attori Coinvolti: Dipartimento di Psicologia, Comitato Unico di Garanzia

Destinatari: studenti, docenti e personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo

Indicatore di risultato: percentuale dei/delle rispondenti al questionario somministrato on line e stesura report

Indicatore di impatto: eventuali azioni progettate a seguito dei risultati emersi dall'indagine

Costo: nessun costo

Macro area: **A.1.4 Benessere organizzativo**

Obiettivo: tutelare da un punto di vista antidiscriminatorio dipendenti e studenti transgender

Azione: Identità alias

Attori Coinvolti: CUG, area del personale, area della formazione, area sistemi informativi

Destinatari: studenti e personale dell'Ateneo

Indicatore di risultato: numero dei casi con esito positivo (attribuzione di identità alias) rispetto al numero di domande formalmente presentate e in regola con la documentazione

Indicatore di impatto: aumento progressivo delle richieste di identità alias su base annua (nell'arco del triennio)

Costo: nessun costo

Macro area: **A.1.5 Benessere organizzativo**

Obiettivo: valutare i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi incluso lo "stress lavoro correlato"

Azione: indagine su stress lavoro correlato, anche da un punto di vista di genere

Attori Coinvolti: Gruppo di lavoro costituito all'interno dell'Ateneo (Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, Direzione Generale, Delegata della Rettrice per la Prevenzione e la Sicurezza, Delegata della Rettrice per le Politiche di Benessere per il Personale, Dipartimento di Psicologia, Servizio Prevenzione e Protezione, Medico Competente, Area del Personale)

Destinatari: Dipendenti dell'Ateneo

Indicatore di risultato: costruzione di indicatori finalizzati a valutare i rischi e stesura report

Indicatore di impatto: attivazione di servizi/interventi finalizzati alla gestione dei casi di stress lavoro correlato

Macro area: A.1.6 Benessere organizzativo

Obiettivo: analizzare l'impatto del lavoro da remoto durante la pandemia da covid-19

Azione: indagine "Il lavoro da casa durante l'emergenza Covid-19 nelle Università" promossa dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane.

Attori Coinvolti: CUG, Settore Formazione e Sviluppo Organizzativo

Destinatari: dipendenti

Indicatore di risultato: analisi e presentazione a uso interno dei dati di Bicocca

Indicatore di impatto: adozione di eventuali misure nell'ambito della formazione e del disagio lavorativo

Costo: nessun costo

Macro area: A.1.7 Benessere organizzativo

Obiettivo: sensibilizzare la comunità universitaria al tema della violenza di genere

Azione: Campagna sociale "Violenza degli uomini contro le donne. Una campagna di sensibilizzazione dall'Università per l'Università"

Attori Coinvolti: Centro di ricerca interuniversitario Culture di genere

Destinatari: studenti e studentesse universitarie

Indicatore di risultato: realizzazione della Campagna

Indicatore di impatto: numero di visualizzazioni della campagna sui social promotori

Macro area: A.1.8 Benessere organizzativo

Obiettivo: attuare la "Convenzione di Istanbul sulla prevenzione e contrasto alla violenza contro le donne e la violenza domestica" nelle parti dedicate alla formazione, alla ricerca, alla raccolta dati e alla sensibilizzazione della società verso una cultura del rispetto delle identità di genere

Azione: coordinamento del network delle Università in rete contro la violenza di genere ("UNIRE")

Attori Coinvolti: nove Università italiane

Destinatari: Università italiane e reti universitarie europee già esistenti

Indicatore di risultato: numero di incontri annuali tra le Università aderenti alla Rete

Indicatore di impatto: progetti realizzati dal network nell'arco di tre anni

Macro area: A.2.1 Welfare

Obiettivo: promuovere misure di welfare aziendale

Azione: Nido e scuola dell'infanzia "Bambini Bicocca"

Attori Coinvolti: Dipartimento di Scienze Umane per la Formazione "R. Massa"

Destinatari: docenti/ricercatori, tecnici amministrativi, studenti/dottorandi, specializzandi, assegnisti

Indicatore di risultato: numero di figli di dipendenti dell'Ateneo iscritti rispetto alla quota dei posti riservati

Indicatore di impatto: risultati dell'indagine sui servizi welfare di Ateneo da realizzare ogni tre anni

Costo: 41.991,00 euro compreso il costo per il centro estivo (fondo Ateneo)

Macro area: A.2.2 Welfare

Obiettivo: promuovere misure di welfare aziendale

Azione: disposizione di beni e servizi

Attori Coinvolti: settore Welfare

Destinatari: personale dipendente o collaboratore e studenti dell'Ateneo

Indicatore di risultato: stipula di convenzioni per erogazione di beni e servizi a costi vantaggiosi

Indicatori di impatto: risultati dell'indagine sui servizi welfare di Ateneo da realizzare ogni tre anni

Costo: 389.736,00 euro (fondo Ateneo)

Macro area: A.2.3 Welfare

Obiettivo: promuovere misure di welfare aziendale

Azione: salute e previdenza complementare: polizza sanitaria

Attori Coinvolti: settore Welfare

Destinatari: personale dell'Ateneo

Indicatore di risultato: stipula di polizza sanitaria

Indicatori di impatto: risultati dell'indagine sui servizi welfare di Ateneo da realizzare ogni tre anni

Costo: 220.128,00 euro (fondo Ateneo)

Pari opportunità e questioni di genere

Macro area: **B.1.1 Pari Opportunità**

Obiettivo: monitorare, con cadenza annuale, sia la distribuzione del personale nelle varie categorie sia le progressioni di carriera

Azione: relazione annuale del CUG sulla situazione del personale, redatta in osservanza della Direttiva 2/19

Attori Coinvolti: CUG, Area del Personale

Destinatari: Dipendenti

Indicatore di risultato: rilevazione e analisi dei dati disaggregati per genere

Indicatore di impatto: adozione di misure finalizzate a correggere eventuali diseguaglianze nei percorsi di carriera

Costo: nessun costo

Macro area: **B.2.1 Questioni di genere**

Obiettivo: promuovere la prospettiva di genere nella ricerca

Azione: finanziamento di un assegno di ricerca di due anni

Attori Coinvolti: CUG e Centro Interdipartimentale per gli Studi di Genere ABCD

Destinatari: assegnisti/e di ricerca

Indicatore di risultato: potenziamento delle risorse dedicate alle tematiche di genere

Indicatore di impatto: progetti realizzati

Costo: 23.800 euro/anno (fondi CUG e ABCD)

Macro area: **B.2.2 Questioni di genere**

Obiettivo: approfondire le conoscenze in materia di Bilanci di Genere

Azione: mappatura dei Bilanci di Genere universitari

Attori Coinvolti: CUG

Destinatari: CUG

Indicatore di risultato: stesura report

Indicatore di impatto: utilizzo delle conoscenze acquisite per la realizzazione del BdG

Costo: nessun costo

Macro area: **B.2.3 Questioni di genere**

Obiettivo: promuovere l'uguaglianza di genere formale e sostanziale

Azione: redazione del BdG

Attori Coinvolti: CUG, Centro Interdipartimentale per gli studi di genere ABCD, Gruppo di lavoro sulle tematiche di genere

Destinatari: Organi di Ateneo, dipendenti e studenti

Indicatore di risultato: realizzazione del BdG

Indicatore di impatto: individuazione di misure specifiche da inserire nel Gender Equality Plan

Costo: 5.000 euro per borsa di ricerca (Fondo CUG)

Macro area: **B.2.4 Questioni di genere**

Obiettivo: favorire analisi di genere in materia di mobilità internazionale

Azione: costruzione di banche dati di Ateneo gender sensitive rispetto alla mobilità internazionale

Attori Coinvolti: settore affari internazionali, esperti di statistica

Destinatari: studenti dell'Ateneo e studenti stranieri

Indicatore di risultato: avere a disposizione dati gender sensitive

Indicatore di impatto: identificare eventuali diseguaglianze di genere nella fruizione delle opportunità di mobilità internazionale

Costo: nessun costo

Macro area: B.2.5 Questioni di genere

Obiettivo: adozione di un linguaggio di genere e di non discriminazione

Azione: analisi della documentazione di settore e di Ateneo

Attori Coinvolti: CUG, esperti in materia di linguaggio di genere

Destinatari: comunità universitaria

Indicatore di risultato: redazione delle Linee Guida di Ateneo

Indicatore di impatto: revisione della documentazione amministrativa (sperimentazione che coinvolgerà un'area della Direzione Generale)

Costo: nessun costo

Macro area: B.2.6 Questioni di genere

Obiettivo: sensibilizzare il mondo universitario e il territorio alle tematiche "Donne/Scienza e Politica"

Azione: Festival GenerAzioni (nello specifico si fa riferimento ai progetti dedicati al genere)

Attori Coinvolti: Dipartimento di Scienze della Formazione "Riccardo Massa" – per i progetti di genere CUG, ABCD - Centro interdipartimentale per gli studi di genere e Gruppo di lavoro sulle tematiche di genere

Destinatari: studenti e soggetti esterni all'Ateneo

Indicatore di risultato: realizzazione delle attività

Indicatore di impatto: numero di partecipanti

Costo: nessun costo

Macro area: B.3.1 STEM

Obiettivo: realizzare attività educative/orientamento nelle materie STEM

Azione: Progetto "Svelami-B – SVolgere Esperimenti nei Laboratori di Milano-Bicocca"

Attori Coinvolti: Dipartimento di Fisica "Giuseppe Occhialini" (coordinamento), DISCO, Matematica, DISAT e Scienze Umane per la Formazione "Riccardo Massa"

Destinatari: bambini/e di scuola primaria e a ragazzi/e di scuola secondaria di secondo grado

Indicatore di risultato: numero di partecipanti alle attività realizzate

Indicatore di impatto: monitoraggio dei processi di reclutamento all'interno dell'area STEM

Costo: 15.000 euro Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri

Macro area: B.3.2 STEM

Obiettivo: realizzare attività educative/orientamento nelle materie STEM

Azione: Progetto "I talenti delle donne 2020"

Attori Coinvolti: Comune di Milano, ABCD - Centro interdipartimentale per gli studi di genere, Centro di ricerca interuniversitario Culture di Genere

Destinatari: classi IV e V delle Scuole Primarie di Milano

Indicatore di risultato: numero di partecipanti alle attività realizzate

Indicatore di impatto: monitoraggio dei processi di reclutamento all'interno dell'area STEM

Macro area: B.3.3 STEM

Obiettivo: realizzare attività educative/orientamento nelle materie STEM

Azione: Piano delle Lauree Scientifiche (PLS)

Attori Coinvolti: Ateneo di Milano-Bicocca, Dipartimenti di: Biologia e Biotecnologie; Fisica; Matematica e Applicazioni; Scienza dei Materiali; Statistica; Scienze dell'Ambiente e della Terra

Destinatari: studenti in orientamento e ai primi anni del percorso universitario

Indicatore di risultato: numero di partecipanti alle attività realizzate

Indicatore di impatto: monitoraggio dei processi di reclutamento e dell'evoluzione temporale delle carriere all'interno dell'area STEM

Macro area: B.3.4 STEM

Obiettivo: sensibilizzare il mondo universitario e il territorio alla tematica della segregazione orizzontale formativa

Azione: Il Giardino delle STEM

Attori Coinvolti: Ateneo di Milano-Bicocca

Destinatari: studenti e soggetti esterni all'Ateneo

Indicatore di risultato: realizzazione del Giardino

Indicatore di impatto: numero di eventi organizzati presso il Giardino nel triennio successivo

Macro area: B.3.5 STEM

Obiettivo: valorizzare le competenze delle donne nelle materie STEM

Azione: istituzione di un premio di laurea/dottorato in area STEM

Attori Coinvolti: CUG, Centro Interdipartimentale per gli studi di genere ABCD, Gruppo di lavoro sulle tematiche di genere

Destinatari: studentesse in corsi di Laurea STEM

Indicatore di risultato: assegnazione premio

Indicatore di impatto: numero di domande pervenute

Costo: da definire

Macro area: C.1.1 Azioni trasversali e sensibilizzazione

Obiettivo: sensibilizzare e formare alle tematiche di genere

Azione: corso di formazione "Genere, politica e istituzioni" edizione a.a. 2020/2021

Attori Coinvolti: CUG e Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale

Destinatari: studenti dell'Ateneo e soggetti esterni

Indicatore di risultato: realizzazione corso

Indicatore di impatto: numero di iscrizioni

Costo: 8.950,00 euro (Fondo di Ateneo)

Macro area: C.1.2 Azioni trasversali e sensibilizzazione

Obiettivo: sensibilizzare e formare alle tematiche di genere e Pari Opportunità

Azione: corso di formazione "Vivere le diversità in Ateneo. Opportunità e tutele" inserito nel Piano formativo di Milano-Bicocca

Attori Coinvolti: CUG, Settore Formazione e Sviluppo Organizzativo

Destinatari: personale tecnico-amministrativo e bibliotecario

Indicatore di risultato: realizzazione corso

Indicatore di impatto: numero di iscrizioni

Costo: nessun costo

Macro area: C.1.3 Azioni trasversali e sensibilizzazione

Obiettivo: sensibilizzare e formare alle tematiche di genere e Pari Opportunità

Azione: incontri, seminari e convegni

Attori Coinvolti: CUG e soggetti che operano su queste tematiche

Destinatari: studenti, personale dell'Ateneo e soggetti esterni

Indicatore di risultato: realizzazione eventi

Indicatore di impatto: numero di partecipanti

Costo: 1.100 euro (Fondo CUG)

Macro area: C.2.1 Comunicazione

Obiettivo: sensibilizzare tutte le componenti universitarie alle tematiche di genere e ai progetti del CUG

Azione: comunicazioni di genere attraverso i canali istituzionali di Ateneo (liste di spedizione e area web del CUG) e i social

Attori Coinvolti: CUG, settore orientamento, comunicazione ed eventi

Destinatari: studenti, personale dell'Ateneo

Indicatore di risultato: realizzazione di azioni di comunicazione su specifiche iniziative di Ateneo

Indicatore di impatto: numero persone contattate e visualizzazioni

Costo: nessun costo

Macro area: C.3.1 Networking

Obiettivo: promuovere il confronto e la collaborazione sulle questioni di genere e pari opportunità

Azione: adesione alla rete degli organismi istituzionali universitari che si occupano di parità

Attori Coinvolti: CUG e Conferenza nazionale degli organismi di parità delle Università italiane

Destinatari: soggetti aderenti alla Rete

Indicatore di risultato: adesione a progetti promossi dalla Conferenza

Indicatore di impatto: valorizzazione dei risultati emersi dai progetti condivisi

Costo: 300,00 euro (Fondo CUG)



BILANCIO DI GENERE - 2021

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO-BICOCCA