

BILANCIO DI GENERE

2 0 2 4



Bilancio di Genere 2024

A cura del **Settore Stampa e comunicazione**

Università degli Studi di Milano-Bicocca

Progetto grafico: Emma Renaldin

Coordinamento: Patrizia Steca - Presidente CUG (Comitato Unico di Garanzia)
Cristina Quartararo Incoronata - Assegnista di Ricerca CUG-ABCD

Copyright © 2024 Tutti i diritti riservati

Il Bilancio di Genere 2024 è stato approvato dal CDA in data 17 dicembre 2024.

Indice

Introduzione	8
Bilancio di Genere: il cammino di Milano-Bicocca (Giovanna Iannantuoni, Rettrice Università di Milano-Bicocca).....	8
Introduzione (Patrizia Steca, Presidente Comitato Unico di Garanzia, Università di Milano-Bicocca)	9
Nota Metodologica (a cura di Laura Terzera e Cristina Quartararo)	10
Capitolo 1 - Contesto Normativo, Strategie e Soggetti dell'UNIMIB per la Promozione delle Pari Opportunità	13
1.1 La normativa di riferimento nazionale e internazionale	13
1.2 Le disposizioni per la pubblica amministrazione	14
1.3 La normativa dell'Università di Milano-Bicocca	15
1.4. Il Bilancio di Genere e il Gender Equality Plan. Gli strumenti per la parità di genere dell'Università di Milano-Bicocca	16
1.5 Soggetti e servizi attivi in Ateneo per il contrasto alle discriminazioni e la promozione della parità di genere	17
Capitolo 2 - La popolazione studentesca.....	21
2.1 Composizione.....	21
2.2 Segregazione orizzontale nei Dipartimenti e nei Corsi di Laurea Unimib.....	25
2.3 Mobilità nazionale e internazionale	28
2.4 Carriera accademica	31
2.5 Percorsi post-lauream. Dottorati, Scuole di Specializzazione e Alta Formazione	35
2.5 Ingresso nel mondo del lavoro	38
Capitolo 3 - Il personale Docente e di Ricerca.....	45
3.1. Composizione.....	45
3.2. Ruolo e progressione di carriera.....	49
3.3. Progetti di ricerca e produzione scientifica	64
3.4 Incarichi istituzionali e di governo	70
Capitolo 4 - Il personale Tecnico e Amministrativo	75
4.1 Composizione.....	75
4.2 Formazione	80
4.3 Progressioni di carriera e retribuzione.....	82
4.4 Misure di conciliazione.....	84
Capitolo 5 - Azioni per la Parità di Genere Monitoraggio delle Azioni Positive e del Gender Equality Plan	91
5.1 Politiche di genere e strategie di implementazione.....	91
5.2 Risorse economiche	91
5.3 Conciliazione vita privata e vita di lavoro/studio	92
5.4 Parità di genere nella leadership e nei processi decisionali.....	93
5.5 Parità di genere nei processi di selezione e nelle progressioni di carriera.....	93
5.6 Integrazione della dimensione di genere nella didattica	94
5.7 Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nel trasferimento tecnologico.....	94
5.8 Cultura dell'organizzazione e comunicazione di genere.....	95
5.9 Misure contro violenze, molestie e discriminazioni	96

Bilancio di Genere: il cammino di Milano-Bicocca
(Giovanna Iannantuoni, Retttrice Università di Milano-Bicocca, Presidente CRUI)

Care colleghe e cari colleghi,
 care studentesse e cari studenti,

il Bilancio di genere, giunto alla sua terza edizione, non è semplicemente una raccolta di dati, ma una testimonianza tangibile del nostro impegno costante e profondo verso la parità di genere e la promozione di una cultura inclusiva all'interno della nostra comunità accademica.

Da anni lavoriamo per creare un ambiente in cui ogni componente della nostra comunità - studentesse, studenti, docenti, ricercatori e personale tecnico-amministrativo e bibliotecario - possa esprimere appieno il proprio potenziale, libero da pregiudizi e discriminazioni basate sul genere. Questo impegno si concretizza in una serie di linee di indirizzo, inserite all'interno del Piano di Azioni Positive (PAP) e del Gender Equality Plan (GEP), che hanno guidato le nostre iniziative negli ultimi anni.

Il bilancio offre un'analisi approfondita e dettagliata della situazione attuale, fornendo una panoramica completa della composizione di genere in diversi ambiti della nostra università: dagli studenti ai docenti, dai ricercatori al personale tecnico-amministrativo e bibliotecario, passando per gli organi di Governo e le strutture di ricerca. I dati non si limitano a una semplice fotografia del momento, ma tracciano un percorso evolutivo, mettendo in luce i progressi compiuti e identificando con precisione le aree in cui persiste ancora un divario.

Quest'anno, in particolare, abbiamo intensificato gli sforzi di integrazione della prospettiva di genere in tutte le nostre

attività. Non si tratta più solo di azioni mirate alla parità, ma di integrare la dimensione di genere in ogni aspetto della nostra programmazione strategica, dalla didattica alla ricerca, dalla gestione delle risorse umane alla comunicazione istituzionale. Questo approccio ci consente di affrontare le sfide della disparità di genere in modo più efficace e strutturato, promuovendo un cambiamento culturale profondo e duraturo.

Il bilancio di genere 2024, inoltre, offre spunti di riflessione e indicazioni concrete per il futuro. L'analisi dei risultati raggiunti, confrontati con le normative nazionali e internazionali, ci fornisce preziose indicazioni su come migliorare ulteriormente le politiche di genere e ottimizzare le azioni già in atto. Questo bilancio non rappresenta, quindi, solo un punto di arrivo, ma un nuovo punto di partenza verso un futuro in cui la parità di genere sia una realtà consolidata e pienamente vissuta all'interno dell'Università di Milano-Bicocca.

Al Comitato Unico di Garanzia, all'Osservatorio per le Pari Opportunità, e a tutti coloro che, con passione e impegno, hanno contribuito alla realizzazione di questo importante lavoro, va il mio più sincero grazie. Il loro impegno costante e la loro dedizione sono la linfa vitale per un'università davvero inclusiva ed equa.

La Retttrice
 Giovanna Iannantuoni



Introduzione (Patrizia Steca, Presidente Comitato Unico di Garanzia, Università di Milano-Bicocca)

Le disuguaglianze di genere costituiscono una realtà tutt'altro che superata. Varie forme di iniquità e di squilibrio tra i generi, infatti, caratterizzano ancora molti contesti, dando luogo a condizioni di subordinazione a svantaggio delle donne e, in alcuni casi, a situazioni di oppressione, sfruttamento e violenza.

Le conseguenze non sono solo sul piano personale, per la mancata realizzazione delle potenzialità femminili, ma riguardano la società nella sua interezza, poiché le disuguaglianze producono un impoverimento culturale e sociale, con impatti significativi anche sul piano economico. La parità di genere è un traguardo in lento avvicinamento, verso cui è necessario far convergere gli sforzi comuni di donne e di uomini, nella direzione di una società che sia in grado di garantire il benessere e lo sviluppo individuale e collettivo, in maniera sostenibile, equa ed inclusiva.

In questo contesto, le Università sono chiamate a svolgere un duplice ruolo di guida e di modello, in linea con le loro missioni istituzionali. Come istituzioni di ricerca e di formazione le Università hanno il compito di osservare, studiare e riflettere sulle condizioni di disparità e sui fattori che le determinano e, utilizzando i risultati delle loro indagini, promuovere un cambiamento sociale attraverso la didattica e la pianificazione di percorsi formativi trasversali che mettano a tema queste problematiche. In un rapporto di stretta collaborazione con le realtà esterne, in particolare con quelle territoriali, le Università possono inoltre contribuire ad azioni di sensibilizzazione, divulgazione e trasformazione culturale, fino alla partecipazione alla proposta di prassi, norme e politiche. Come contesti di lavoro, per il proprio personale, e di preparazione al lavoro, per la popolazione studentesca, le Università possono infine dimostrare concretamente la rilevanza delle politiche di genere, attraverso iniziative finalizzate ad intervenire su situazioni di disuguaglianza che possono riguardare tutte le sue componenti.

È nota da tempo, infatti, una significativa disparità di genere, sia in termini di **segregazione orizzontale**, relativa alla diversa presenza di uomini e donne nelle discipline STEM e non-STEM, sia in termini di **segregazione verticale**, che riguarda la diversa rappresentanza di donne e uomini nelle posizioni apicali della carriera accademica e che si associa al fenomeno del **leaky pipeline**, relativo alla progressiva uscita delle donne dal percorso accademico dopo la formazione universitaria. Questi fenomeni non riguardano solo il nostro Paese, come evidenziato dai rapporti "She Figures" della Commissione Europea che hanno chiaramente sottolineato la necessità di azioni più efficaci per accelerare un cambiamento necessario e, ad oggi, piuttosto lento e disomogeneo.

L'Università di Milano-Bicocca ha da sempre mostrato una grande attenzione alla parità di genere e si è dotata degli strumenti strategici necessari alla sua realizzazione.

La terza edizione del **Bilancio di Genere (BdG 2024)** dell'Università degli Studi di Milano-Bicocca si caratterizza per una rinnovata e più ampia dimensione di gender mainstreaming, anche grazie alla conclusione del primo **Gender Equality Plan (GEP) 2021-24** della nostra Università. I due documenti agiscono in sinergia nella restituzione puntuale della situazione e dei progressi dell'Ateneo in termini di tutela e promozione della parità di genere.

Accanto al raccordo con il GEP, finalizzato alla definizione di strategie ed azioni per la parità, il BdG 2024 riafferma il suo

importante ruolo di **documento strategico** fondamentale per monitorare la condizione femminile nell'Ateneo, offrendo un quadro dettagliato e puntuale dei dati più rilevanti relativi alla popolazione studentesca, al corpo docente e di ricerca e al personale tecnico e amministrativo.

Superata ormai l'epoca in cui il BdG rappresentava un obiettivo del Piano di Azioni Positive, il BdG 2024 rappresenta uno strumento consolidato di monitoraggio e di valutazione di efficacia delle politiche di genere, in riferimento agli obiettivi strategici individuati come prioritari nel documento programmatico costituito dal GEP. Nel BdG 2024, infatti, sono messi in luce, insieme all'analisi del contesto di Ateneo, i risultati e gli impatti che le politiche hanno avuto sull'eguaglianza di genere, consentendo di individuare ambiti ed aspetti che devono essere oggetto di una futura programmazione.

Il BdG 2024 nel suo complesso è composto da **5 capitoli**.

Il **primo capitolo** è dedicato ad una sintesi del quadro normativo, nazionale e internazionale, in tema di parità di genere, e alla presentazione delle disposizioni specifiche per la pubblica amministrazione e dei riferimenti normativi propri dell'Ateneo. Nel primo capitolo vengono inoltre presentati gli strumenti strategici per la parità di genere di Milano-Bicocca e descritti gli organi e i soggetti attivi all'interno dell'Ateneo a tutela dell'uguaglianza di genere, il contrasto alle discriminazioni e la promozione delle pari opportunità.

Il **secondo capitolo** è dedicato alla descrizione dei dati di contesto relativi alla popolazione studentesca. Il **terzo** e il **quarto capitolo** sono dedicati, rispettivamente, alla presentazione dei dati di contesto del personale docente e di ricerca e del personale tecnico e amministrativo.

La gran parte degli indicatori presi in considerazione è stata analizzata attraverso serie storiche che hanno consentito di riflettere sull'evoluzione nel corso del tempo dei fenomeni di interesse, a beneficio di una loro migliore e più completa comprensione. Nei tre capitoli focalizzati sulle analisi di contesto, inoltre, sono presentati approfondimenti dedicati a temi specifici.

Il **quinto capitolo**, infine, è dedicato ad una mappatura sintetica delle attività avviate dal 2021 a sostegno della parità di genere e quindi ad un monitoraggio dello stato di avanzamento delle azioni previste nel piano triennale definito dal GEP.

Il BdG 2024 è stato redatto dal **Comitato Unico di Garanzia** di Ateneo (si veda <https://www.unimib.it/ateneo/organi/comitato-unico-garanzia> per la sua composizione), in raccordo con l'**Osservatorio per le Pari Opportunità** (si veda <https://www.unimib.it/ateneo/organizzazione/osservatorio-pari-opportunita> per la sua composizione), presieduto da Maria Grazia Riva, Pro-Rettrice all'Orientamento, alle Politiche di genere e Pari opportunità.

Il coordinamento delle attività finalizzate alla redazione del BdG 2024 è stato gestito da un gruppo a composizione mista, costituito da: Patrizia Steca (Presidente CUG), Laura Terzera (Componente CUG), Cristina Quartararo (Assegnista di Ricerca CUG e Centro ABCD), Antonella Asti (Settore Affari Istituzionali - Rappresentante dell'Amministrazione - CUG). Il BdG è stato realizzato grazie alla partecipazione di moltissime persone, ricordate nel capitolo 1, che afferiscono a diversi soggetti attivi in Ateneo sulle tematiche di genere, che nel loro insieme costituiscono un

importante patrimonio di conoscenze e di iniziative.

I dati e molte delle elaborazioni presentate sono state fornite da numerose aree e settori dell'Ateneo, come riportato nella nota sottostante. Si ringraziano tutte le colleghe e i colleghi che hanno fornito un supporto costante e una grande collaborazione. In particolare: Area Sistemi Informativi: Bonaria Biancu, Paolo Brambilla; Area Personale e Organizzazione: Elisa Rebessi, Alessandro Cava, Dantina Chiesi, Simona Cionti, Diego Fortunato, Roberto Manera, Natalino Pranteda, Francesco Raciti; Area Risorse Finanziarie e Bilancio: Guendalina Cellegato, Carmela Mazzone, Sabina Martinelli, Silvia Toscani, Giuseppe Sinicropi; Area Affari Generali e Sistemi di Programmazione: Giovanni Fanfoni, Claudia Graziani; Area della Ricerca e terza Missione: Teresa Gallicchio, Mariarita Pellicanò, Andrea Riccio; Area Didattica e dei Servizi agli Studenti: Silvia Dusi, Veronica Laterza, Stefania Milani, Mara Bonaldo, Arianna Re Calegari, Agnese Cofler; Settore Stampa e comunicazione: Maria Antonietta Izzinosa, Alessandra Scarazzato, Emma Renaldin. Si ringraziano

inoltre William D'angelo (Studente 150 ore) e le ricercatrici e i ricercatori: Roberta Adorni, Simone Caiello, Sara Conti, Anastasiya Ramusik, Silvia Serino, Maria Elide Vanutelli, Marianna Venuti. Un ringraziamento particolare a Matteo Colleoni (coordinatore di BASE), Maria Luce Frezzotti (Presidente Scuola di Dottorato) e a Lucia Visconti Parisio (Delegata allo Sport Universitario).

Come già per la precedente edizione, la stesura del BdG 2024 ha seguito le Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani del 2019, redatte a cura del Gruppo CRUI per il Bilancio di Genere.

Il BdG 2024 è redatto in conformità con le Linee Guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo del MIUR del 2018. In questo contesto, si utilizza il genere grammaticale maschile e femminile per facilitare la comprensione e la fruizione del testo. Tuttavia, questa scelta non ha l'intento di semplificare la complessità delle identità di genere.

[Linee Guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo del MIUR 2018.](#)

Nota Metodologica (a cura di Laura Terzera e Cristina Quartararo)

Il Bilancio di Genere 2024 dell'Università degli Studi di Milano-Bicocca ha fatto riferimento agli indicatori proposti dalle ["Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani CRUI"](#) del 2019, modello di riferimento che consente accessibilità e comparabilità dei dati.

I dati riportati nelle figure e tabelle del BdG 2024 descrivono l'analisi di contesto relativa alle tre popolazioni di Ateneo: la componente studentesca, il personale docente e di ricerca e il personale tecnico e amministrativo.

I dati sono stati raccolti sia utilizzando fonti esterne sia attraverso fonti interne e, successivamente, rielaborati.

Laddove non indicato altrimenti, l'analisi si riferisce all'annualità accademica 2022/23 o all'anno solare 2023 (aggiornato al 31 dicembre). Ove possibile, alla fotografia sincronica sono state affiancate delle serie storiche che descrivono l'andamento longitudinale dei dati. Le fonti istituzionali in alcuni casi consentono di avere l'ultimo aggiornamento disponibile all'anno solare 2022. Il mantenimento di una omogeneità temporale caratterizza l'intera fotografia a eccezione dei dati relativi alla composizione degli organi istituzionali e dei box di approfondimento che riportano – se disponibili – i dati aggiornati al 2024.

Per l'analisi della componente studentesca gli indicatori sono stati calcolati a partire dagli open data delle banche dati nazionali ufficiali disponibili sul sito dell'Ufficio di Statistica [Ustat-MUR](#). Inoltre per i laureati e i dottori di ricerca si è fatto riferimento alle indagini e ai report [Almalaurea](#) aggiornati all'anno solare 2023.

Anche per la componente del corpo docente e ricercatore sono stati usati gli open data disponibili sul sito dell'Ufficio di Statistica [Ustat-MUR](#). Laddove non disponibili, sono stati utilizzati dati interni all'Ateneo, con aggiornamenti fino all'anno solare 2024 forniti dal Settore Procedure e Sistemi Integrati - Area Sistemi Informativi.

I dati provenienti da fonti interne all'Ateneo sono stati estratti e resi disponibili dai seguenti Settori: Affari Istituzionali (Area Affari Generali e Sistemi di Programmazione), Bilancio (Area Risorse Finanziarie

e Bilancio), Gestione e Sviluppo Personale Tecnico Amministrativo (Area Personale e Organizzazione), Orientamento (Area Didattica e dei Servizi agli Studenti), Personale Docente e Ricercatore (Area Personale e Organizzazione), Procedure e Sistemi Integrati (Area Sistemi Informativi), Programmazione e Assicurazione di Qualità (Area Affari Generali e Sistemi di Programmazione), Welfare e Sport (Area Personale e Organizzazione), Settore Grant Office e Tender (Area della Ricerca e terza Missione), Settore Valorizzazione per la Ricerca (Area della Ricerca e terza Missione). Per i box di approfondimento sono stati utilizzati dati messi a disposizione dal [Comitato BASE \(Bicocca, Ambiente, Società, Economia\)](#), dal [CUS Bicocca](#) e dal Comitato sportivo di Ateneo.

Si è riportata la distinzione tra aree Stem e aree No Stem - all'interno delle Classi di Laurea e delle Aree disciplinari CUN – seguendo le classificazioni dei dati interni al [Cruscotto "Bilancio di genere"](#)¹ - consultabili via Web - previa autorizzazione. Per la classificazione Stem-No Stem del personale docente e ricercatore si è fatto riferimento ai Settori Scientifico Disciplinari (SSD) di appartenenza.

I grafici e le tabelle riferiti al personale tecnico e amministrativo sono stati elaborati a partire dai dati disponibili nel [Cruscotto "Bilancio di genere"](#) e dalla Relazione annuale del Comitato Unico di Garanzia – CUG 2024, relativa all'anno solare 2023. Per i box di approfondimento si è fatto riferimento anche al Rapporto Benessere 2024 nell'ambito del [progetto interuniversitario Good Practice](#) coordinato dalla School of Management del Politecnico di Milano.

Per il confronto dei dati interni con il livello nazionale sono inoltre stati consultati i seguenti report nazionali: [I Focus del Rapporto ANVUR 2023](#) e il Focus ["Le carriere femminili in ambito accademico"](#).

Il rapporto europeo triennale [She Figures 2021](#) è stato il riferimento per i confronti a livello internazionale e il riferimento per le classificazioni che seguono (si veda BOX).

- Per la componente studentesca si fa riferimento alla International Standard Classification of Education (ISCED 2011):
 - corsi di laurea e post laurea (master di I e II livello, scuole di specializzazione) >> livello ISCED 6-7
 - corsi di dottorato >> livello ISCED 8
- Per il personale docente e ricercatore si fa riferimento alla Classificazione adottata dal Manuale di Frascati:
 - Grade A >> Professori ordinari dell'ordinamento italiano - PO
 - Grade B >> Professori associati - PA
 - Grade C >> Ricercatori² - RTD
 - Grade D >> Titolari di assegni di ricerca - AR
- Per gli ambiti disciplinari cui afferiscono i corsi di studio o i settori scientifico-disciplinari del personale accademico si fa riferimento alla Classificazione dei Field of Research and Development (FoRD) del Manuale di Frascati.

¹ L'Ateneo ha aderito al progetto CRUI-CINECA a partire dall'anno 2023.

² per le tipologie del personale ricercatore a tempo indeterminato ci si riferisce a RTDU mentre per il corpo ricercatore a tempo determinato ci si riferisce alla duplice distinzione tra ricercatore di tipo A e di tipo B prevista dalla Legge 240/2010 art. 24, comma 3, lettera a) e b) prima della modifica introdotta dal D.L. 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni dalla L. 29 giugno 2022, n. 79 che ha eliminato tale distinzione.

Capitolo 1

Contesto Normativo, Strategie e Soggetti dell'Università di Milano-Bicocca per la Promozione delle Pari Opportunità

1.1 La normativa di riferimento nazionale e internazionale

Il percorso normativo per la tutela dei diritti delle donne e la promozione delle pari opportunità è ancora in corso e mostra un'evidente varietà nelle diverse aree del mondo. In questa sede, verranno presentate solo le tappe principali della normativa di riferimento, con un focus particolare sulla normativa relativa al contesto europeo.

Tra i primi provvedimenti che hanno avuto un impatto internazionale rilevante sui diritti delle donne c'è la Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna (CEDAW), adottata dalle Nazioni Unite nel 1979 e ratificata dall'Italia nel 1985. A questa si è aggiunta la Quarta Conferenza Mondiale sulle Donne di Pechino nel 1995, seguita da vari documenti e piattaforme d'azione ad essa correlati. Successivamente, con l'entrata in vigore dei Trattati di Lisbona nel 2009, i diritti delle donne sono diventati parte integrante dell'agenda politica europea, dando impulso ad azioni comunitarie volte a contrastare le discriminazioni basate sul genere e sull'orientamento sessuale. Ne è derivato un importante sviluppo legislativo e la definizione di piani strategici sia nel nostro Paese che nel resto del mondo. Tra le iniziative più recenti e di maggiore rilievo ricordiamo la **Gender Equality Strategy 2020-2025** (A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025, Commissione Europea, 5 marzo 2020), che definisce politiche e azioni da mettere in atto nel quinquennio di riferimento per promuovere un'Europa più equa dal punto di vista di genere. Tale finalità si allinea all'Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo sviluppo sostenibile che include le pari opportunità di genere tra i 17 Sustainable Development Goals (SDGs) da raggiungere entro il 2030. In particolare, il Goal 5 - PARITÀ DI GENERE - Raggiungere l'uguaglianza di genere e favorire l'empowerment di tutte le donne e le ragazze mira, attraverso una serie di target, a eliminare

ogni forma di discriminazione e di violenza contro le donne e a garantire la loro piena ed effettiva partecipazione e pari opportunità di leadership a tutti i livelli del processo decisionale nella vita politica, economica e pubblica.

Per quanto riguarda il contesto italiano, nell'agosto del 2021, il Governo italiano ha dato seguito alle indicazioni europee, approvando la [Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026](#). In coerenza con la Strategia UE, la nostra Strategia nazionale si basa su una visione di lungo termine e si inserisce tra gli interventi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) finanziato dal programma Next Generation EU e fortemente orientato, nella sua globalità, alla promozione della parità di genere. La Strategia nazionale si articola in 5 priorità correlate a target dettagliati e misurabili da raggiungere entro il 2026: lavoro, reddito, competenze, tempo e potere.

L'obiettivo generale è quello di consentire all'Italia di guadagnare 5 punti nella classifica definita sulla base dello **European Gender Equality Index (EGEI)**, rientrando così nelle prime dieci posizioni rispetto alla 13^a attualmente occupata. Ricordiamo che il GEI rappresenta la principale misura della parità di genere a livello europeo in quanto sintetizza la complessità dell'uguaglianza di genere tramite vari indicatori suddivisi in sei ambiti principali (lavoro, denaro, conoscenza, tempo, potere e salute) e due ambiti secondari (disuguaglianze trasversali e violenza). Il GEI consente di individuare le aree in cui è necessario intervenire e offre la possibilità di confrontare l'Italia con gli altri Paesi dell'Unione Europea (UE27). Nel 2023, la media dell'indice per l'UE27 è di 70,2 su 100; l'Italia si attesta a 68,2, distaccandosi di 2 punti dalla media europea. Particolarmente evidente è il distacco relativo all'area lavoro, dove l'Italia è al 27^a posto (Tabella 1.1).

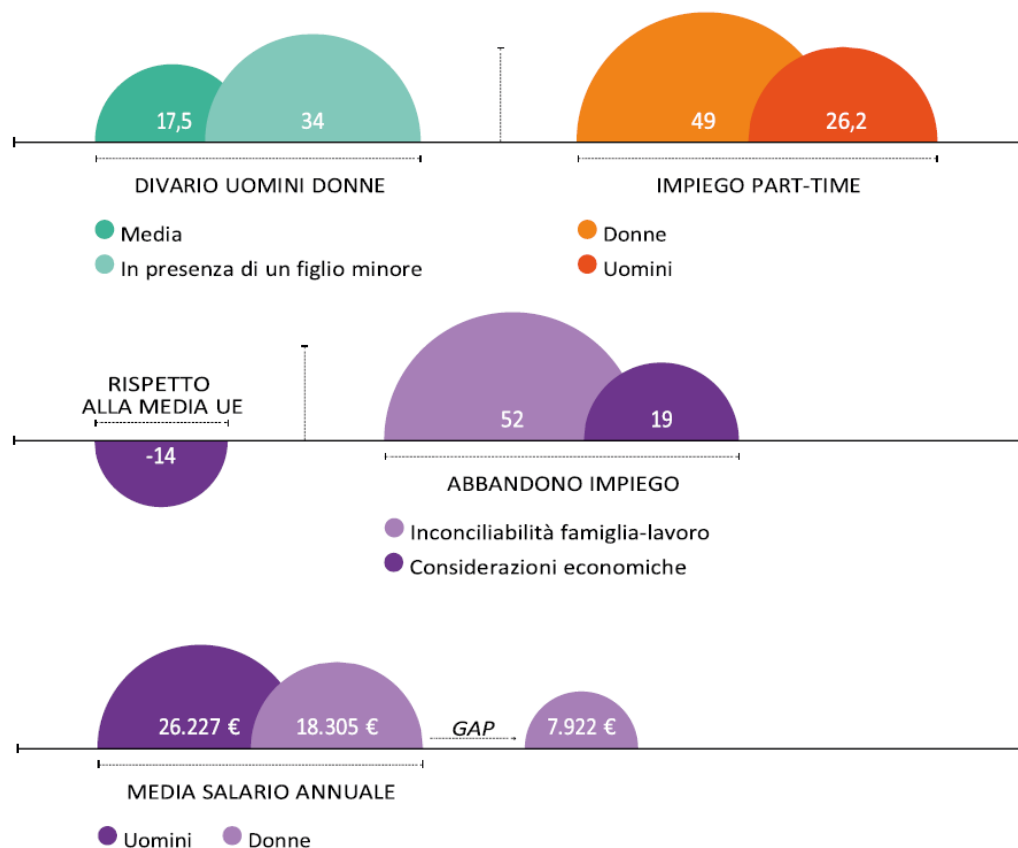
Tabella 1.1 – Valori relativi all'European Gender Equality Index a livello nazionale ed europeo - a.s. 2023.

DOMAIN	INDICE ITALIA	INDICE MIGLIORE	INDICE EU	RANKING IT
HEALTH	89,2	94,8	88,5	9
POWER	62,7	85,1	59,1	12
WORK	65	84,8	73,8	27
MONEY	80,3	93,9	82,6	14
KNOWLEDGE	60,8	76,4	63,6	13
TIME	67,4	76,9	68,5	12
TOTALE	68,2	82,2	70,2	13

Questo divario di genere particolarmente evidente nel contesto lavorativo trova conferma nei dati interni messi a disposizione dal Servizio Studi della Camera dei Deputati nel 2023 che dettaglia gli aspetti che hanno un maggiore impatto sulla condizione lavorativa di uomini e donne (Figura 1.1). Nel loro insieme i dati confermano come le difficoltà

di conciliazione tra attività lavorativa ed esigenze familiari rappresentino ancora una problematica prettamente femminile che, in molti casi, conduce all'abbandono lavorativo da parte delle donne. Viene inoltre confermato il ben noto divario salariale tra lavoratori e lavoratrici.

Figura 1.1 - Divario occupazionale, impiego part-time e abbandono del lavoro a livello nazionale - a.s. 2022.



1.2 Le disposizioni per la pubblica amministrazione

Numerose sono le disposizioni che nel corso degli anni hanno incentivato l'adozione del BdG nelle Pubbliche Amministrazioni.

Tra i primi documenti italiani che menzionano specificamente il BdG c'è la Direttiva del Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità del 2007, che lo descrive come uno strumento fondamentale per promuovere una cultura organizzativa volta a garantire pari opportunità di genere nelle Pubbliche Amministrazioni. Il BdG è richiamato anche dal D.Lgs. n. 150/2009 (Attuazione della Legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni), che ne propone l'inserimento nel ciclo della performance attraverso la Relazione sulla Performance. Ulteriori normative successive, come l'art. 38-septies della L. 196 del 2009, hanno riaffermato l'importanza del BdG come base informativa per stabilire e raggiungere obiettivi di parità tra uomini e donne. La Direttiva 2/2019, che tratta di misure per promuovere

le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche, ha ulteriormente sostenuto l'uso di questo strumento per ottenere "statistiche sul personale" suddivise per genere. In ambito universitario, il MIUR e la CRUI hanno avuto un ruolo rilevante nella promozione del BdG come strumento di monitoraggio e pianificazione strategica delle pari opportunità. Il percorso prende le mosse da una mozione della CRUI del 19 gennaio 2017 e dal documento "Indicazioni per Azioni Positive del MIUR sui Temi di genere nelle Università e nella ricerca." È poi confluito nella nascita di una commissione CRUI per la redazione delle linee guida pubblicate nel 2019, cui anche il presente BdG fa riferimento. Nel luglio 2021 lo stesso gruppo di lavoro ha pubblicato il Vademecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei Italiani, in linea con la Comunicazione COM n. 152 del 5 marzo 2020 della Commissione Europea.

1.3 La normativa dell'Università di Milano-Bicocca

La normativa dell'Università di Milano-Bicocca in materia di non discriminazione e promozione delle pari opportunità di genere si consolida attorno allo Statuto, al Codice Etico, al Codice per la tutela della dignità, il benessere delle persone e dell'organizzazione, e al Codice di comportamento.

Di seguito sono riportati alcuni stralci particolarmente significativi, estratti da questi documenti.

STATUTO DI ATENEIO

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

1. 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.
2. 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

1. 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.
2. 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.

3. 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.

CODICE PER LA TUTELA DELLA DIGNITÀ, IL BENESSERE DELLE PERSONE E DELL'ORGANIZZAZIONE

Art. 21 Dichiarazione di principio

L'Università degli Studi di Milano-Bicocca:

- a. fa riferimento ai valori fondamentali della Costituzione e delle altre Dichiarazioni dei diritti quali elementi sostanziali del suo Statuto, dei suoi Codici e Regolamenti e per la definizione della sua funzione culturale, sociale e formativa;
- b. richiede a tutte le componenti dell'Ateneo nello svolgimento della loro attività e in relazione al ruolo e alla responsabilità assunte – sia individualmente sia nell'ambito degli organi collegiali – di riconoscere il diritto irrinunciabile di essere trattati con dignità e di vivere in un ambiente di lavoro e di studio sereno e favorevole a relazioni interpersonali improntate al rispetto reciproco;
- c. persegue accertati comportamenti prevaricatori o persecutori, quali le molestie (sessuali o morali) e il mobbing, tali da provocare disagio e malessere psicofisico in chi li subisce;
- d. si impegna a promuovere il benessere organizzativo, ovvero a eliminare carenze di informazione e di direzione che possano favorire l'insorgere di conflitti e disagio personale.

CODICE DI COMPORTAMENTO

Art. 3 Principi generali

Nei rapporti con i destinatari dell'azione amministrativa, il lavoratore assicura uguale trattamento a parità di condizioni astenendosi, altresì, da azioni arbitrarie che abbiano effetti negativi sui destinatari dell'azione amministrativa o che comportino discriminazioni basate su sesso, nazionalità, origine etnica, caratteristiche genetiche, lingua, religione o credo, convinzioni personali o politiche, appartenenza a una minoranza nazionale, disabilità, condizioni sociali o di salute, età e orientamento sessuale o su altri diversi fattori.

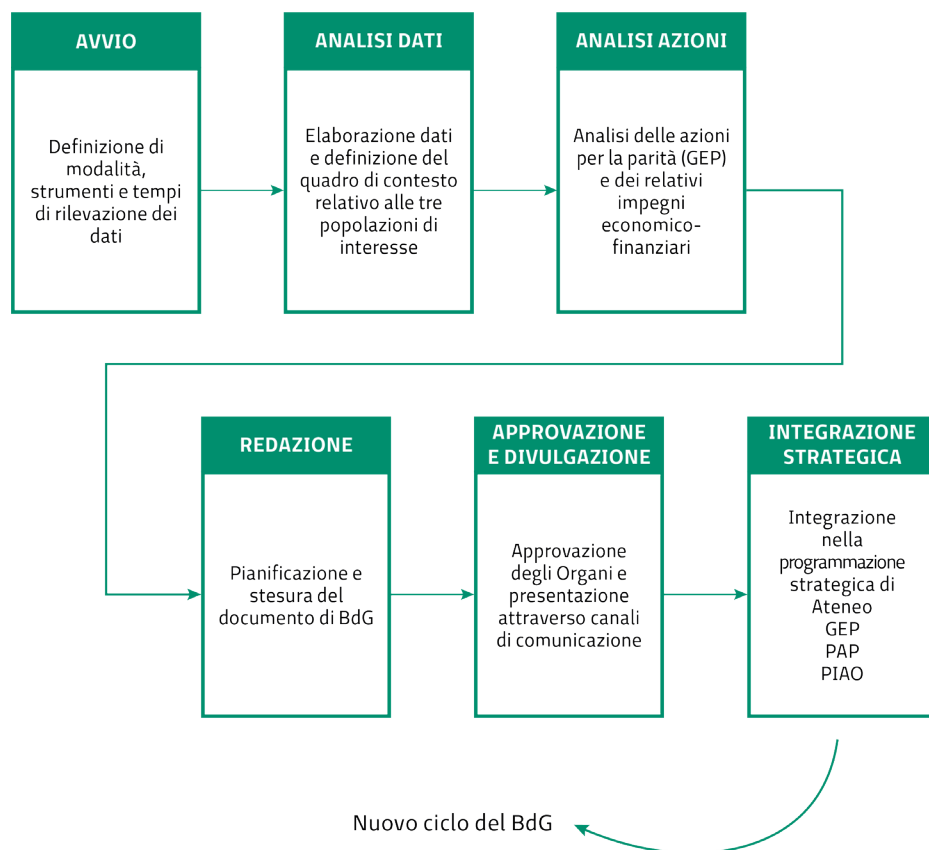
1.4. Il Bilancio di Genere e il Gender Equality Plan. Gli strumenti per la parità di genere dell'Università di Milano-Bicocca

Il BdG 2024 è stato redatto seguendo una serie di fasi che, in accordo alle indicazioni contenute nelle Linee Guida CRUI, evidenziano l'integrazione strategica con le politiche dell'Ateneo e la natura ciclica del processo di monitoraggio e di implementazione d'azione proprie di questo strumento (Figura 1.2).

Immediatamente successiva ad un momento di pianificazione ed avvio, l'analisi di contesto costituisce un fondamentale punto di partenza per individuare e monitorare situazioni di squilibrio, ineguaglianze e discriminazioni che possono riguardare le tre popolazioni

di interesse: studenti, personale docente e di ricerca, personale tecnico e amministrato. Al contempo, l'analisi dei dati di contesto rappresenta il momento di avvio di un processo atto a garantire una pianificazione consapevole e l'implementazione di politiche di sistema efficaci e sostenibili. Le problematiche legate alle differenze di genere che vengono individuate attraverso questa analisi orientano, infatti, la formulazione di obiettivi specifici, la definizione di indicatori idonei a misurarne e monitorarne le evoluzioni nel corso del tempo e la quantificazione delle risorse economiche necessarie per la loro realizzazione.

Figura 1.2 - Fasi del Bilancio di genere.



Questa pianificazione strategica di medio e di lungo periodo si traduce nella definizione di documenti programmatici dedicati, come il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), il Piano di Azione Positive (PAP) e, soprattutto, il **Gender Equality Plan (GEP)**.

L'introduzione del GEP, redatto per la prima volta nel nostro Ateneo in riferimento al triennio 2021-2024, risponde a una serie di sollecitazioni emerse a livello europeo e ufficializzate con il lancio del nuovo programma quadro Horizon Europe per la ricerca e l'innovazione nel periodo 2021-2027 (Comunicazione COM n. 152 del 5 marzo 2020). In questo programma, infatti, la Commissione Europea ha indicato l'adozione di un GEP nelle università come requisito di base per la partecipazione a bandi competitivi. La redazione di un GEP è stata successivamente indicata anche 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).

In linea con le indicazioni del Vademecum messo a disposizione dalla CRUI nel 2021, il GEP Unimib si sviluppa su

tre anni solari e prevede l'individuazione di una serie di azioni, integrate in una visione strategica unitaria, volte a identificare distorsioni e diseguaglianze di genere e ad implementare strategie efficaci per la loro correzione. Allo stesso tempo il GEP punta a individuare e intervenire su pregiudizi e stereotipi di genere e a contrastare violenze e molestie, promuovendo una cultura del rispetto nella quale la diversità sia riconosciuta quale valore fondante e trasversale nelle attività di ricerca e nei percorsi di alta formazione.

In raccordo con il GEP, il BdG si configura, quindi, sia come strumento di monitoraggio sia come mezzo di (ri)valutazione ciclica (ex-ante, in itinere ed ex-post) degli effetti che le politiche dell'Ateneo possono esercitare, ed effettivamente esercitano, sulla condizione di uomini e donne nel contesto di lavoro e di studio dell'Università di Milano-Bicocca. Le verifiche dei progressi compiuti a scadenze temporali definite e regolari, sulla base di indicatori chiari e condivisi rappresentano, infatti, momenti indispensabili per avviare nuovi cicli di programmazione strategica che sostanziano le linee di indirizzo politico dell'Ateneo.

1.5 Soggetti e servizi attivi in Ateneo per il contrasto alle discriminazioni e la promozione della parità di genere

All'interno dell'Università di Milano-Bicocca i soggetti attivi in questi ambiti sono molteplici e tutti vengono chiamati a collaborare alla realizzazione di un ambiente inclusivo, volto a promuovere il benessere e la piena realizzazione di tutte le componenti della comunità dell'Ateneo.

ORGANI, COMITATI, SERVIZI

Comitato Unico di Garanzia

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG), istituito nel 2014 come organo di tutela delle pari opportunità, promozione del benessere lavorativo e contrasto alle discriminazioni, fa parte degli organi consultivi e di controllo dell'Ateneo.

Il CUG svolge un ruolo attivo nella creazione di politiche e azioni per le pari opportunità e il contrasto di ogni forma di discriminazione, violenza e molestia. Come stabilito dal suo Regolamento, emanato con Decreto Rettorale nel gennaio 2016, il CUG contribuisce alla realizzazione di attività di sensibilizzazione e di formazione sui temi delle pari opportunità e delle discriminazioni e attua interventi finalizzati a monitorare la situazione del personale, ai sensi della Direttiva n. 2/2019, e a ridurre il gender gap in vari ambiti, come la carriera, le retribuzioni e la segregazione formativa.

In linea con quanto previsto dall'art. 48 del D.Lgs 11 aprile 2006 n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005 n. 246) e la Direttiva del 4 marzo 2011 (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), il CUG elabora ogni tre anni il Piano di Azioni Positive che ha lo scopo di: favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi; assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne; promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono poco rappresentate; favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne soprattutto attraverso l'orientamento scolastico e professionale; incentivare una diversa organizzazione del lavoro al fine di coniugare vita familiare e lavorativa. L'attuale PAP Unimib è valido per il triennio 2023-25.

Nel rispetto delle sue funzioni, il CUG mira a rafforzare la progettazione di azioni in una logica di sistema, valorizzando la collaborazione tra i diversi soggetti attivi in Ateneo per la promozione del benessere della comunità accademica.

Il CUG Unimib aderisce alla Rete Nazionale dei CUG e alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane, testimoniando la valorizzazione del lavoro di rete con i CUG di altri Atenei e di altre Pubbliche Amministrazioni.

Presidente: Patrizia Steca, [Dipartimento di Psicologia](mailto:comitatounicogaranzia@unimib.it)

E-mail: comitatounicogaranzia@unimib.it

<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, del benessere delle persone e dell'organizzazione, offre consulenza gratuita a chiunque subisca molestie sessuali, morali o mobbing all'interno dell'Ateneo. Questa figura è in grado di assistere, con la massima riservatezza, le vittime di tali comportamenti e di attivare, in accordo con le persone interessate, procedure informali e formali per affrontare

le problematiche portate e prevenirne il ripetersi. La Consigliera opera attraverso uno Sportello di ascolto dedicato alle questioni di sua competenza, aperto due volte al mese. I ricevimenti possono essere effettuati di persona o a distanza grazie all'utilizzo di una piattaforma informatica che, ove necessario, garantisce una maggiore flessibilità e riservatezza.

L'attuale Consigliera di Fiducia è la dott.ssa Lara Benetti.

E-mail: consigliera.fiducia@unimib.it

Sportello antiviolenza

Dall'a.a. 2024/25 è attivo uno sportello antiviolenza, uno dei primi nel panorama delle Università italiane, che offre colloqui di accoglienza e di ascolto alle vittime di molestia, violenza e maltrattamento, in un ambiente protetto e non giudicante, all'interno del quale viene dato spazio alla condivisione delle esperienze e all'individuazione di percorsi di uscita da situazioni di violenza. Lo sportello è aperto due volte al mese e accompagnato da un servizio di reperibilità telefonica. Al fine di favorire il coordinamento con le iniziative presenti sul territorio e valorizzare un'ottica di rete, la gestione del servizio è affidata a due centri antiviolenza con una lunga esperienza sul territorio milanese: la Casa di Accoglienza delle Donne Maltrattate di Milano (CADMI) e SVS Donna Aiuta Donna.

E-mail: sportello.antiviolenza@unimib.it

Osservatorio per le Pari Opportunità

L'Osservatorio per le Pari Opportunità (OPO) è stato Istituito nel 2023, in linea con le azioni previste dal GEP Unimib 2021-2024 e allo scopo di promuovere e monitorare le iniziative volte alle pari opportunità e alle politiche di inclusione.

L'OPO sostiene le attività di Ateneo volte al riconoscimento, alla valorizzazione e all'inclusione di tutte le forme di differenza a livello culturale, di genere, di abilità, di competenze, di età e di bisogni educativi specifici. L'Osservatorio collabora con le altre realtà dell'Ateneo per l'organizzazione di incontri di approfondimento e riflessione comune, di percorsi formativi e di attività di comunicazione pubblica in tema di pari opportunità.

A decorrere dal 1° gennaio 2024 l'Osservatorio monitora e promuove le attività di sviluppo e implementazione del GEP di Ateneo, in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia.

Presidente: Maria Grazia Riva, [Dipartimento di Scienze Umane per la Formazione "Riccardo Massa"](mailto:consigliera.fiducia@unimib.it)

<https://www.unimib.it/ateneo/organizzazione/osservatorio-pari-opportunita>

BASE: Bicocca Ambiente Società Economia - Inclusione e giustizia sociale

Il Comitato BASE contribuisce alla pianificazione, progettazione e realizzazione di azioni volte a garantire la sostenibilità delle iniziative e del funzionamento di Unimib, nelle sue differenti declinazioni: ambientale, economica e sociale. Il lavoro del Comitato si articola in differenti Gruppi di Lavoro (GdL).

Il GdL Inclusione e Giustizia Sociale promuove azioni che contribuiscono a creare un contesto universitario inclusivo, equo e accessibile, in cui ciascuno abbia le medesime opportunità di crescita e realizzazione. A tal fine questo GdL di BASE opera in stretta collaborazione con lo spazio [B.Inclusion](#), un servizio specifico dell'Ateneo destinato

principalmente a future matricole e studenti con disabilità o con disturbi specifici dell'apprendimento.

Il GdL Inclusione e Giustizia Sociale collabora con altri Atenei all'interno di una cornice di lavoro nazionale coordinata dalla RUS - Rete delle Università per lo Sviluppo sostenibile. Promossa dalla CRUI nell'ambito dell'Assemblea generale del 2016 che ne ha decretato la costituzione, la RUS è la prima esperienza di coordinamento tra Atenei italiani impegnati sui temi della sostenibilità ambientale e della responsabilità sociale.

Coordinatore BASE: Matteo Colleoni, [Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale](#)

Responsabile GdL Inclusione e Giustizia Sociale: Patrizia Steca, [Dipartimento di Psicologia](#)
<https://www.unimib.it/ateneo/bicocca-sostenibile/aree-lavoro-e-progetti/social-inclusion>

CENTRI DI RICERCA

ABCD - Centro di Ricerca Interdipartimentale per gli Studi di Genere

ABCD (Ateneo Bicocca Coordinamento Donne) nasce alla fine degli anni '90 come luogo di incontro e discussione all'interno della nuova Università di Milano-Bicocca. Nel 2008, l'esperienza di questo gruppo si è formalizzata con la creazione di un Centro Interdipartimentale per gli Studi di Genere. Attualmente aderiscono ad ABCD tutti i 14 Dipartimenti Unimib, con oltre 200 soggetti afferenti.

L'obiettivo principale del Centro ABCD è la produzione, valorizzazione e diffusione degli studi di genere, con particolare attenzione alle modalità in cui differenze, disuguaglianze e dinamiche di genere si manifestano nelle società e nelle culture. Per raggiungere i propri scopi istituzionali, il Centro promuove un approccio multidisciplinare, essenziale per comprendere la dimensione di genere nella vita sociale, includendo valori, pratiche, relazioni e istituzioni.

Le attività di ABCD comprendono: collaborazioni scientifiche a livello locale, nazionale e internazionale; partecipazione a ricerche interdisciplinari focalizzate sulle differenze intersezionali, approfondendo le disuguaglianze di genere in relazione a altre dimensioni (socio-economica, etnica, religiosa, generazionale, orientamento sessuale, ecc.); sviluppo di attività educative e formative per diverse generazioni sul tema delle differenze e delle disuguaglianze di genere; organizzazione di convegni, seminari e altre iniziative per promuovere e valorizzare gli studi di genere; creazione di occasioni di incontro e scambio tra il mondo accademico, la società civile e enti pubblici e privati interessati alla ricerca di genere.

Direttrice: Gabriella Seveso, [Dipartimento di Scienze Umane per la Formazione "Riccardo Massa"](#)

E-mail: abcd.studidigenere@unimib.it
<https://abcd.unimib.it>

ADV - Against Domestic Violence

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

Il centro si propone di produrre e diffondere conoscenze sulla violenza domestica e, più in generale, sulla violenza di genere, nelle sue diverse manifestazioni. Scopo del centro, in particolare, è progettare ed erogare attività di formazione a studenti, operatori, professionisti e volontari impegnati nella prevenzione e nel contrasto della violenza sulle donne.

Accanto ad attività formative, ADV promuove lo scambio di conoscenze e buone pratiche tra l'Italia e altri paesi europei ed è il primo centro universitario in Italia dedicato principalmente alla lotta contro la violenza di genere.

Le principali attività del centro sono: erogare corsi di formazione e aggiornamento destinati a molteplici target; effettuare attività di ricerca sul fenomeno della violenza domestica; promuovere forme di cooperazione con istituzioni nazionali e internazionali, contribuendo allo sviluppo di reti; organizzare e partecipare a seminari e conferenze scientifiche; sviluppare campagne di sensibilizzazione sulla violenza sulle donne. In questo contesto, Unimib si configura come un hub capace di raccogliere e sviluppare conoscenze scientifiche insieme a competenze professionali e pratiche esperienziali, favorendo sinergie e potenziando il lavoro in rete attraverso processi di responsabilità e consapevolezza sia individuale che collettiva.

Direttrice: Marina Calloni, [Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale](#)

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 fondata nel 2018, grazie a un finanziamento del Dipartimento per le Pari Opportunità. Il suo obiettivo è valorizzare, integrare e potenziare le iniziative delle università per attuare la Convenzione di Istanbul in Italia. Capogruppo dall'Università di Milano-Bicocca, UN.I.RE. è nata grazie alla partecipazione di dieci università e centri di ricerca.

Dal 2018 al 2020, UN.I.RE. ha promosso numerose attività in ambito formativo, di ricerca e terza missione, collaborando con istituzioni nazionali (come il Senato della Repubblica, la Camera dei Deputati e vari ministeri) ed europee (come il Consiglio d'Europa e il Parlamento Europeo). Queste attività sono state raccolte nel volume "Il ruolo dell'Università nella lotta contro la violenza di genere" (Pearson, Milano, 2020). Tra queste, una mappatura delle attività universitarie italiane contro la violenza di genere. Nel Rapporto di monitoraggio sulla Convenzione di Istanbul, il gruppo di esperti del GREVIO ha citato UN.I.RE. come una buona prassi da replicare in altri Paesi.

Direttrice: Marina Calloni, [Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale](#)

E-mail: unire-academicnetwork@unimib.it

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

Culture di Genere - Centro Interuniversitario

Culture di Genere è un Centro di ricerca Interuniversitario fondato nel 2013 per rispondere all'esigenza di mettere in rete le competenze nel campo di genere presenti in vari atenei milanesi. Attualmente, il progetto coinvolge sei università: tre pubbliche (Università degli Studi di Milano-Bicocca, Università degli Studi di Milano e Politecnico di Milano) e tre private (Università Commerciale Luigi Bocconi, Università IULM e Università Vita-Salute San Raffaele).

Obiettivo del Centro è promuovere lo studio delle differenze di genere secondo un approccio transdisciplinare. A tal fine il Centro si propone di affrontare le radici culturali della prevaricazione e della violenza contro le donne, sostenendo al contempo la loro autodeterminazione. Il Centro mira a incentivare in modo permanente studi, ricerche e azioni positive legate alle culture di genere, contribuendo così al rispetto della dignità e delle competenze femminili. Dal

Referente Unimib: Sveva Magaraggia, [Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale](#)
<http://www.culturedigenere.it>

Donne e Scienza

Allo scopo di sostenere ed incoraggiare giovani studentesse a proseguire la propria carriera universitaria nel settore delle scienze dure, sono attivi a Scienze vari premi di laurea. Di recente istituzione sono i due premi di laurea finanziati dal quotidiano "Il Foglio", uno rivolto a laureate in Informatica o Artificial Intelligence che intendano

Infine, allo scopo di tutelare studentesse e studenti e garantire un luogo di studio e lavoro rispettoso e stimolante, nel Dipartimento di Fisica è stato realizzato come progetto pilota uno spazio di ascolto (<https://www.fisica.unimib.it/it/didattica/informazioni-studenti/spazio-ascolto/>) che raccoglie eventuali segnalazioni di abusi o discriminazioni anche attraverso strumenti che garantiscano l'anonimato.

Oltre al Summer Camp, il progetto Obiettivo EFFE ha promosso la divulgazione scientifica di studi e best practices per promuovere l'uguaglianza di genere attraverso tre conferenze:

- “L’empowerment femminile in un mondo economico che cambia”: 20 novembre 2023
- “Empowerment femminile: quale futuro?": Conferenza finale di EFFE Summer Camp 2024
- “Assicurazioni e donne: differenze di genere tra competenze e carriere”: 23 ottobre 2024.



Capitolo 2

La popolazione studentesca

2.1 Composizione

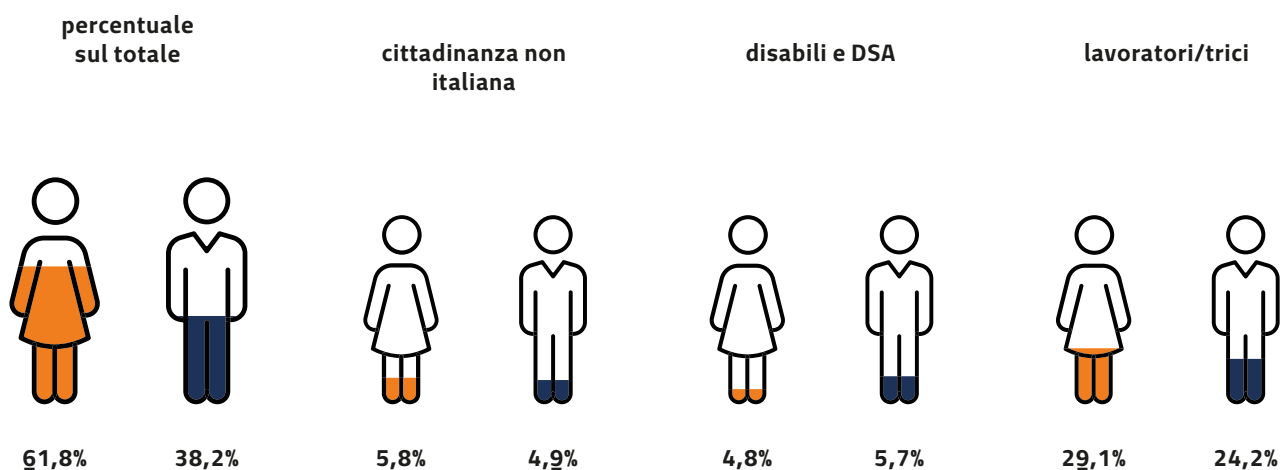
Nell'a.a. 2022/2023 Milano-Bicocca ha raggiunto una popolazione studentesca di 38.754 iscritte/i, in maggioranza donne. La percentuale di studentesse è, infatti, pari al 61,8% del totale.

Le donne con cittadinanza non italiana iscritte ai Corsi di Laurea (CdL) dell'Ateneo sono il 5,8% della popolazione femminile; gli iscritti con cittadinanza non italiana sono il 4,9% della popolazione maschile.

Simili sono le percentuali relative alla popolazione studentesca con disabilità e DSA, rispettivamente il 4,8% delle donne e il 5,7% degli uomini.

L'impiego in attività lavorative riguarda, invece, circa un quarto del totale, con una prevalenza nella popolazione femminile. È, infatti, il 29,6% delle donne iscritte che lavora e il 24,3% degli uomini.

Composizione popolazione studentesca Unimib - a.a. 2022/23

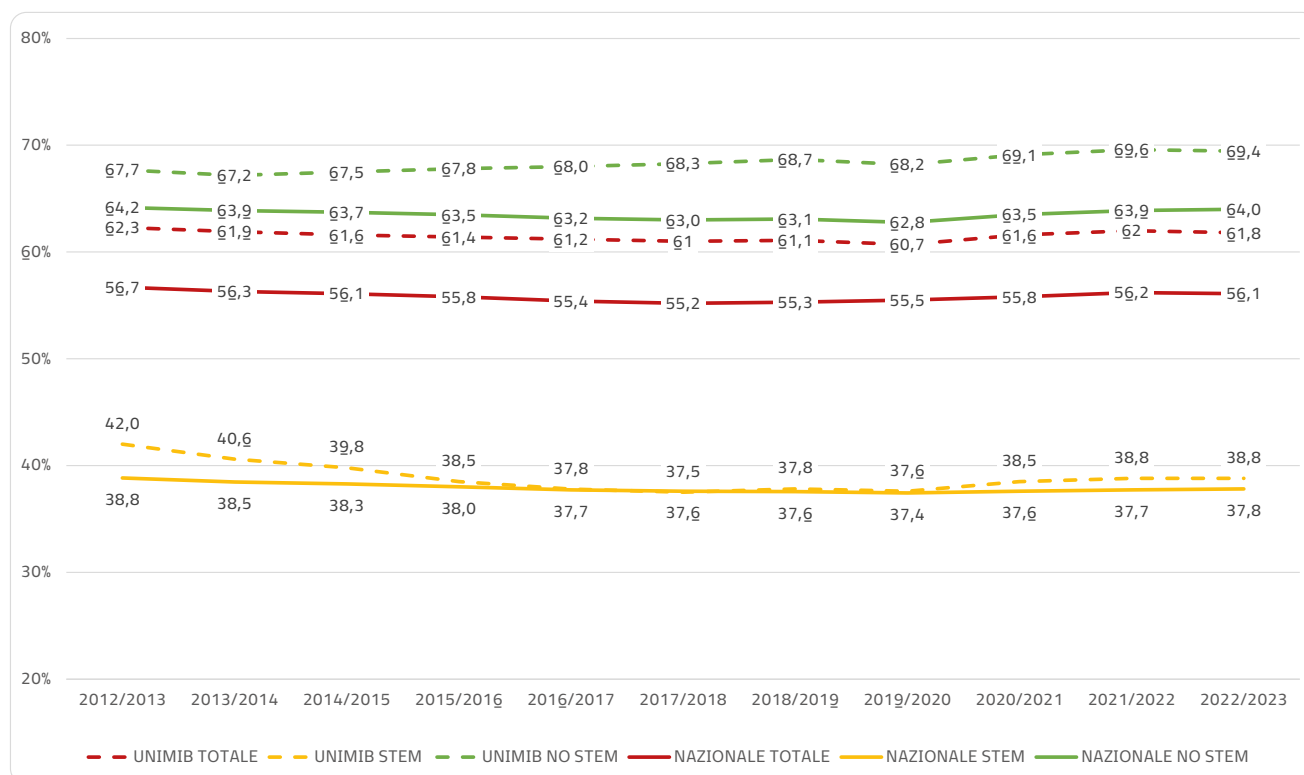


Come riportato nella figura 2.1, la prevalenza femminile nella popolazione studentesca di Milano-Bicocca rappresenta una caratteristica costante. Negli ultimi 10 anni, infatti, la quota delle studentesse si è attestata intorno al 62%, con uno scostamento stabile di circa 6 punti percentuali rispetto al dato nazionale. Mettendo a confronto i CdL STEM con quelli NO STEM, è possibile osservare un maggior numero di donne, sia a livello nazionale sia nella realtà

di Milano-Bicocca, nei CdL NO STEM, con percentuali più alte nel secondo caso. Nel caso dei CdL STEM le percentuali relative alla popolazione studentesca femminile mostrano una presenza simile a quella nazionale. Nel corso degli ultimi 10 anni le donne si iscrivono a CdL STEM in misura inferiore rispetto agli uomini; dai dati si evince inoltre un decremento di circa 3 punti percentuali.

Figura 2.1 - Serie storica della popolazione studentesca femminile Unimib (percentuale sul totale delle iscrizioni), a confronto con la popolazione nazionale, separatamente per aree STEM e NO STEM - aa. aa. 2012/2013-2022/2023.

Fonte: Elaborazione su dati interni - Settore Procedure e Sistemi Integrati - Area Sistemi Informativi e Opendata MUR, Dati per Bilancio di Genere



Legenda discipline STEM: Scienze naturali, Matematica e Statistica; Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni; Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione (ICT); Agricoltura, silvicoltura, pesca e veterinaria

Legenda discipline NO STEM: Istruzione; Discipline umanistiche e artistiche; Scienze sociali, giornalismo e informazione; Attività imprenditoriali, commerciali e diritto; Servizi; Sanità e assistenza sociale



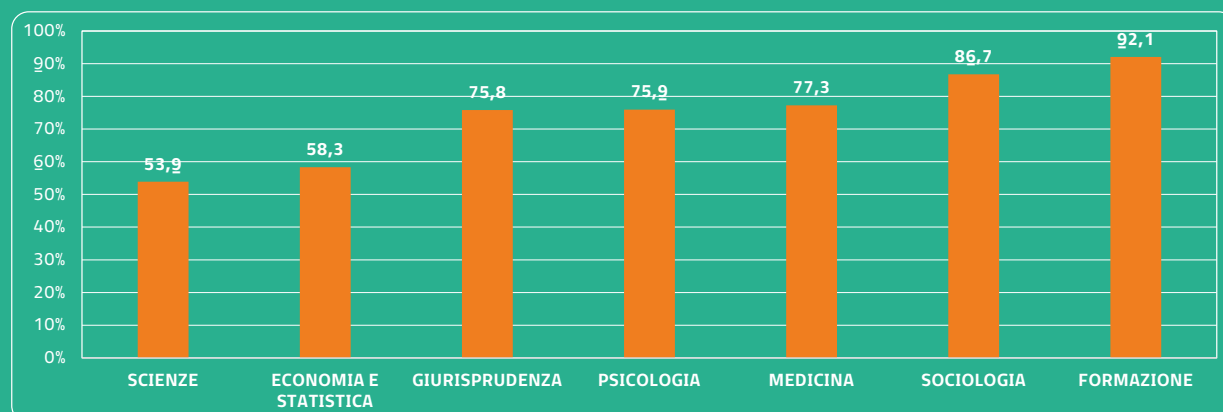
Approfondimento 1. Partecipazione alle attività di orientamento

La partecipazione alle iniziative di orientamento in ingresso mostra una maggiore attrattività di Milano-Bicocca per la popolazione femminile, soprattutto

nelle aree di formazione relative alle scienze sociali (Figura 2.B1A).

Figura 2.B1A - Partecipazione femminile alle attività di orientamento Unimib - Valori percentuali sul totale delle iscrizioni - a.a. 2022/2023.

Fonte: Elaborazione Dati interni



Per quanto riguarda le iniziative di orientamento relative al Piano Lauree Scientifiche, possiamo osservare una maggiore partecipazione maschile in tutte le aree, ad eccezione di Biotecnologie e Scienze

Biologiche. Una maggiore partecipazione femminile si registra nelle iniziative più impegnative, come lezioni e summer school (Tabella 2.B1A).

Tabella 2.B1A - Partecipazione femminile alle attività di orientamento Unimib relative al Piano Lauree Scientifiche - Valori percentuali sul totale delle iscrizioni - a.a. 2023/2024.

Fonte: Elaborazione Dati interni

CDS ED INIZIATIVE	DONNE (%)
MATEMATICA	26,3
STATISTICA E GESTIONE DELLE INFORMAZIONI, SCIENZE STATISTICHE ED ECONOMICHE	30,3
GEOLOGIA	44,4
BIOTECNOLOGIE E SCIENZE BIOLOGICHE	59,2
SCIENZE TECNOLOGIE CHIMICHE	39,4
SCIENZA E NANOTECNOLOGIA DEI MATERIALI	42,5
SUMMER SCHOOL PLS	52,6
SUMMER SCHOOL - FISICA	34,9
LEZIONI PLS	51,2
TOTALE	45

La tabella 2.1 mostra la popolazione studentesca Unimib con carriera alias attiva dall'a.a. 2015/16 all'a.a. 2023/24. I valori assoluti registrano un sostanziale aumento, soprattutto in concomitanza all'entrata in vigore del nuovo

regolamento sulle carriere alias di Milano-Bicocca (a.s. 2023) che prevede la possibilità di richiesta di un'identità alias senza la produzione di alcuna certificazione.

Tabella 2.1 - Serie storica della popolazione studentesca Unimib con carriera alias attiva - Valori assoluti - aa.aa. 2015/2016 - 2023/2024.

Fonte: Dati interni - Settore Orientamento - Area Didattica e dei Servizi agli Studenti

ANNO ACCADEMICO	CARRIERE ALIAS ATTIVE (V.A.)
2015/2016	2
2016/2017	2
2017/2018	3
2018/2019	9
2019/2020	13
2020/2021	18
2021/2022	20
2022/2023	25
2023/2024	43

Tabella 2.2a - Prime 10 nazionalità di provenienza della popolazione studentesca Unimib con cittadinanza non italiana – Valore assoluto totale e percentuale di donne - a.a. 2022/2023.

Fonte: Dati interni - Settore Procedure e Sistemi Integrati
- Area Sistemi Informativi

PAESE DI CITTADINANZA	TOTALE ISCRIZIONI	DONNE (%)
ROMANIA	235	69,3
CINA	218	62,4
ALBANIA	210	75,7
PERÙ	194	65,5
IRAN	108	63,9
ECUADOR	85	71,8
UCRAINA	74	74,3
MOLDAVIA	63	66,7
EGITTO	58	62,1
FILIPPINE	54	59,3

Tabella 2.2b - Prime 10 nazionalità di provenienza della popolazione studentesca Unimib con cittadinanza non italiana - Valori assoluti separatamente per genere - a.a. 2022/2023.

Fonte: Dati interni - Settore Procedure e Sistemi Integrati
- Area Sistemi Informativi

PAESE DI CITTADINANZA	DONNE (v.a.)	PAESE DI CITTADINANZA	UOMINI (v.a.)
ROMANIA	163	CINA	82
ALBANIA	159	ROMANIA	72
CINA	136	PERÙ	67
PERÙ	127	ALBANIA	51
IRAN	69	IRAN	39
ECUADOR	61	ECUADOR	24
UCRAINA	55	EGITTO	22
MOLDAVIA	42	FILIPPINE	22
MAROCCO	38	MOLDAVIA	21
EGITTO	36	UCRAINA	19

La popolazione studentesca con cittadinanza non italiana, in prevalenza femminile, proviene principalmente da Romania, Cina e Albania (Tabella 2a e Tabella 2b). Non vi sono differenze degne di nota tra uomini e donne in relazione al Paese di provenienza.

Tabella 2.3 - Stato occupazionale della popolazione studentesca Unimib, separatamente per genere - a.a. 2022/2023.

Fonte: Dati interni - Settore Procedure e Sistemi Integrati - Area Sistemi Informativi

STATO OCCUPAZIONALE	DONNA (v.a.)	DONNA (%)	UOMO (v.a.)	UOMO (%)
CONTRATTO DI FORMAZIONE SPECIALISTICA	12	0	9	0
LAVORATORE/TRICE-ISCRIZ FULL TIME	6.498	29,6	3.307	24,3
LAVORATORE/TRICE -ISCRIZ. PART TIME	51	0,1	64	0,2
NON LAVORATORE/TRICE	15.488	70,3	10.189	75

Analizzando la quota della popolazione studentesca femminile in relazione ai differenti Fields of Education and Training (FoET2013), possiamo osservare una larga prevalenza nelle aree relative a Istruzione, Servizi, Sanità

e assistenza sociale (Tabella 2.4). Inferiore al 50% è invece la presenza di studentesse nelle discipline STEM, in particolare per quanto riguarda l’ambito relativo a Tecnologie dell’Informazione e della Comunicazione (ICT).

Tabella 2.4 - Percentuale della popolazione studentesca femminile Unimib nei diversi Fields of Education and Training, FoET2013 per discipline - a.a. 2022/23.

Fonte: Elaborazione Dati Cruscotto - Dati per Bilancio di Genere

DISCIPLINE NO STEM				
ISTRUZIONE	SERVIZI	SANITÀ E ASSISTENZA SOCIALE	SCIENZE SOCIALI, GIORNALISMO E INFORMAZIONE	ATTIVITÀ IMPRENDITORIALI, COMMERCIALI E DIRITTO
90	74,5	70	68,1	53,2

DISCIPLINE STEM		
SCIENZE NATURALI, MATEMATICA E STATISTICA	INGEGNERIA, ATTIVITÀ MANIFATTURIERE E COSTRUZIONI	TECNOLOGIE DELL’INFORMAZIONE E DELLA COMUNICAZIONE (ICT)
46,5	30	10,6

Queste differenze di distribuzione all'interno delle diverse aree disciplinari trovano conferma sia a livello nazionale sia, seppur più attenuate, a livello europeo. La percentuale di donne iscritte a CdL nel settore dell'istruzione è infatti

circa il 78% a livello europeo e intorno al 90% in Italia (Tabella 2.5). Similmente, anche la percentuale di donne iscritte a CdL di area ICT e sanitaria è più alta in Europa che nel nostro contesto nazionale.

Tabella 2.5 - Percentuale di donne iscritte nelle diverse macro-aree disciplinari di Tertiary education (ISCED 5-8), per la popolazione studentesca italiana ed europea (EU27) - aa.ss. 2018-2021.

Fonte: Eurostat, 2021

ISCED SETTORI DELL'ISTRUZIONE	2018 % D ITALIA	2018 % D EU-27	2019 % D ITALIA	2019 % D EU-27	2020 % D ITALIA	2020 % D EU-27	2021 % D ITALIA	2021 % D EU-27
AGRICOLTURA, FORESTE, PESCA E VETERINARIA	48	50	47,9	49,7	48	50	48,5	50,7
ARTE E SCIENZE UMANE	68,6	64,4	68,6	64,4	68,6	64,5	68,4	64,7
AFFARI, AMMINISTRAZIONE E DIRITTO	52,8	54,7	52,5	54,7	52,4	54,6	52,1	54,7
ISTRUZIONE	91,7	78,4	89,3	78,4	86,4	78,5	90,1	78,5
INGEGNERIA, PRODUZIONE E COSTRUZIONE	28,8	26,5	28,6	26,5	28,4	26,8	28,4	26,9
SANITÀ E ASSISTENZA SOCIALE	64,5	71,6	64,9	71,6	65,1	71,9	65,2	72,1
TECNOLOGIE DELL'INFORMAZIONE E DELLA COMUNICAZIONE (ICT)	13,4	18,3	14,2	18,8	14,6	19,3	15,1	19,7
SCIENZE NATURALI, MATEMATICA E STATISTICA	56,5	49,2	56,5	50	56,3	50,4	56,9	50,9
SCIENZE SOCIALI, GIORNALISMO, INFORMAZIONE	59,5	63,5	59,8	63,9	60,5	64,4	61,3	64,9

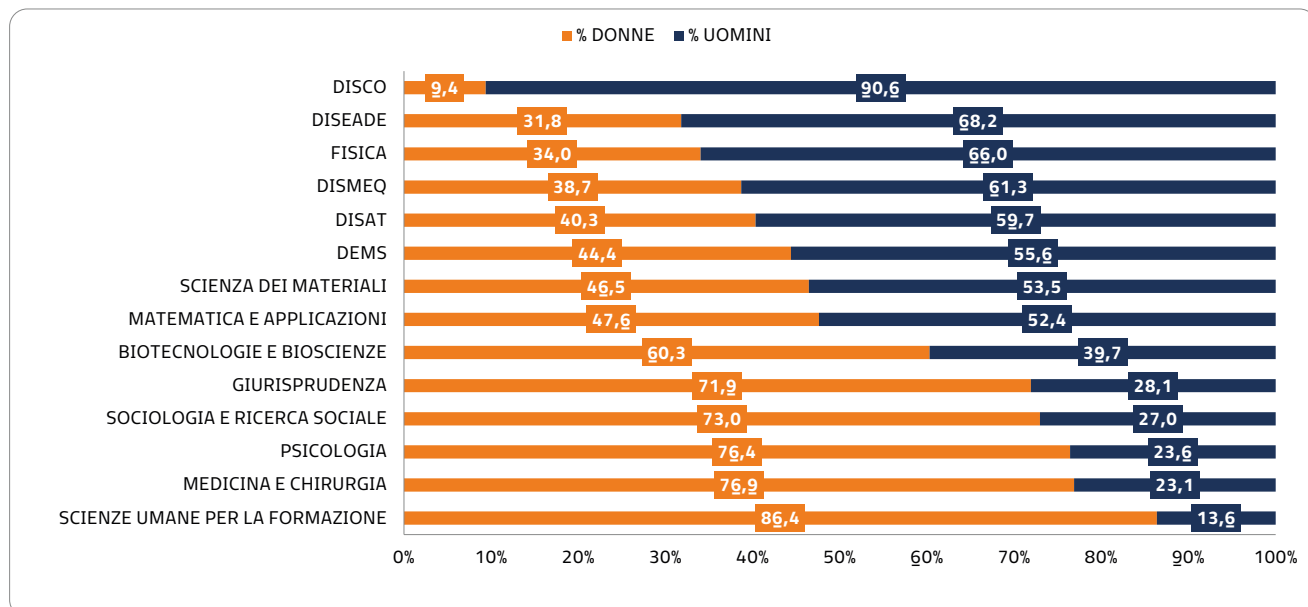
2.2 Segregazione orizzontale nei Dipartimenti e nei Corsi di Laurea Unimib

La figura 2.2 mostra i Dipartimenti Unimib in ordine di segregazione orizzontale, in relazione ai CdL triennali. Il Dipartimento con una larga prevalenza di studenti è quello di Informatica, Sistemistica e Comunicazione, seguito (con uno scarto di oltre 20 punti percentuali) dal Dipartimento di

Scienze Economico-Aziendali e Diritto per l'Economia e da quello di Fisica. Il Dipartimento con una larga prevalenza di studentesse è quello di Scienze Umane per la Formazione, seguito da Medicina e Chirurgia e dai Dipartimenti di Scienze sociali.

Figura 2.2 - Composizione di genere della popolazione studentesca dei Dipartimenti Unimib. Corsi di Laurea Triennale (LT) - a.a. 2022/23.

Fonte: Elaborazione dati interni - Settore Procedure e Sistemi Integrati - Area Sistemi Informativi

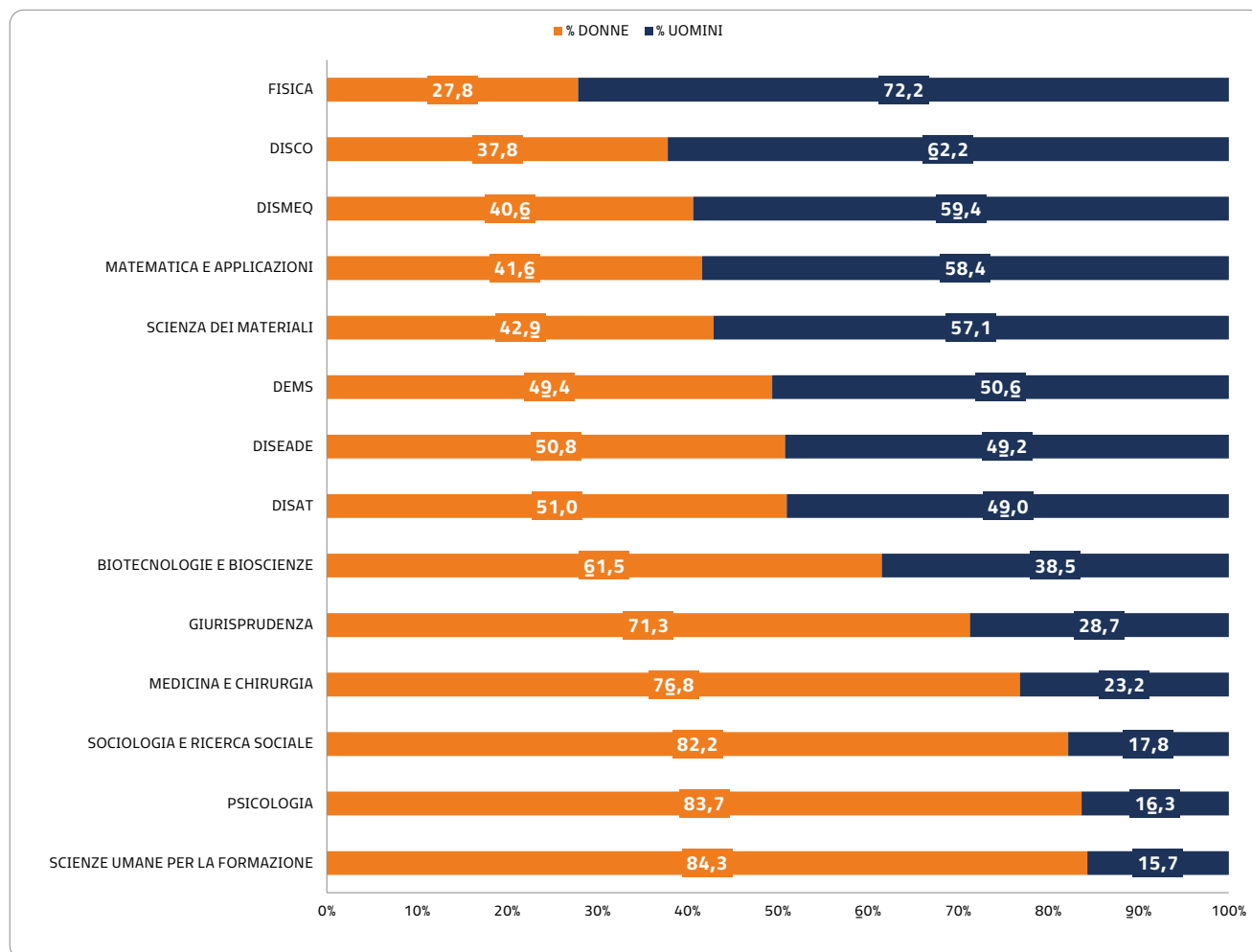


Una situazione piuttosto simile emerge in relazione ai CdL magistrali, seppure sia osservabile una riduzione di segregazione per alcuni Dipartimenti, come ad esempio per il

Dipartimento di Informatica, Sistemistica e Comunicazione e, al contrario, un inasprimento per altri Dipartimenti, in particolare Psicologia e Sociologia e Ricerca Sociale (Figura 2.3).

Figura 2.3 - Composizione di genere della popolazione studentesca dei Dipartimenti Unimib. Corsi di Laurea Magistrale (LM) - a.a. 2022/23.

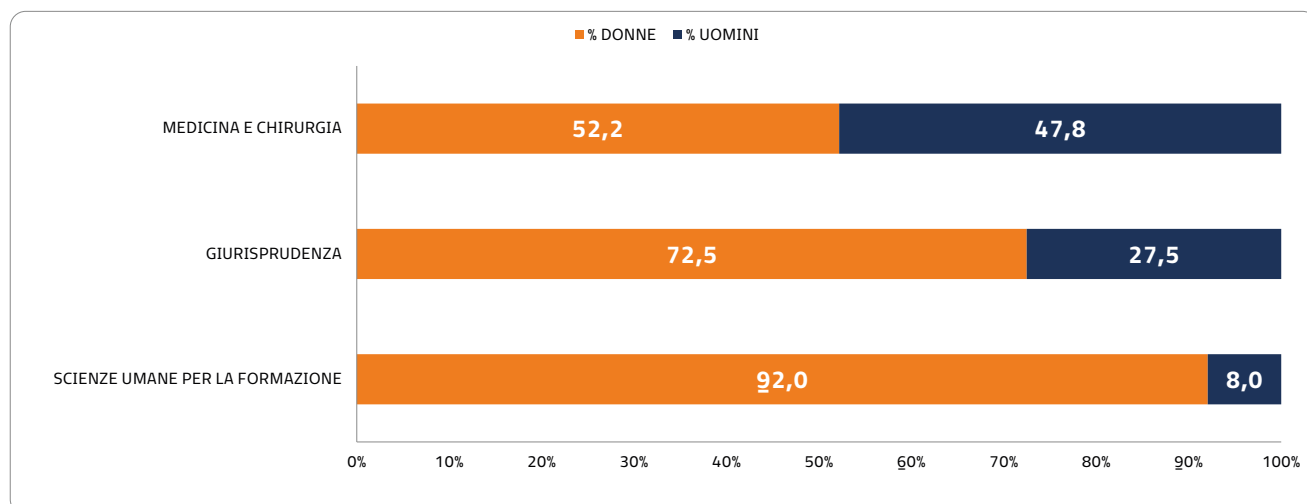
Fonte: Elaborazione dati interni - Settore Procedure e Sistemi Integrati - Area Sistemi Informativi



Per i CdL a ciclo unico si registra una maggiore presenza di studentesse in tutti i Dipartimenti coinvolti, in particolare Scienze Umane per la Formazione (Figura 2.4).

Figura 2.4 - Composizione di genere della popolazione studentesca dei Dipartimenti Unimib. Corsi di Laurea Magistrale a Ciclo Unico (LCU) - a.a. 2022/23.

Fonte: Elaborazione dati interni - Settore Procedure e Sistemi Integrati - Area Sistemi Informativi

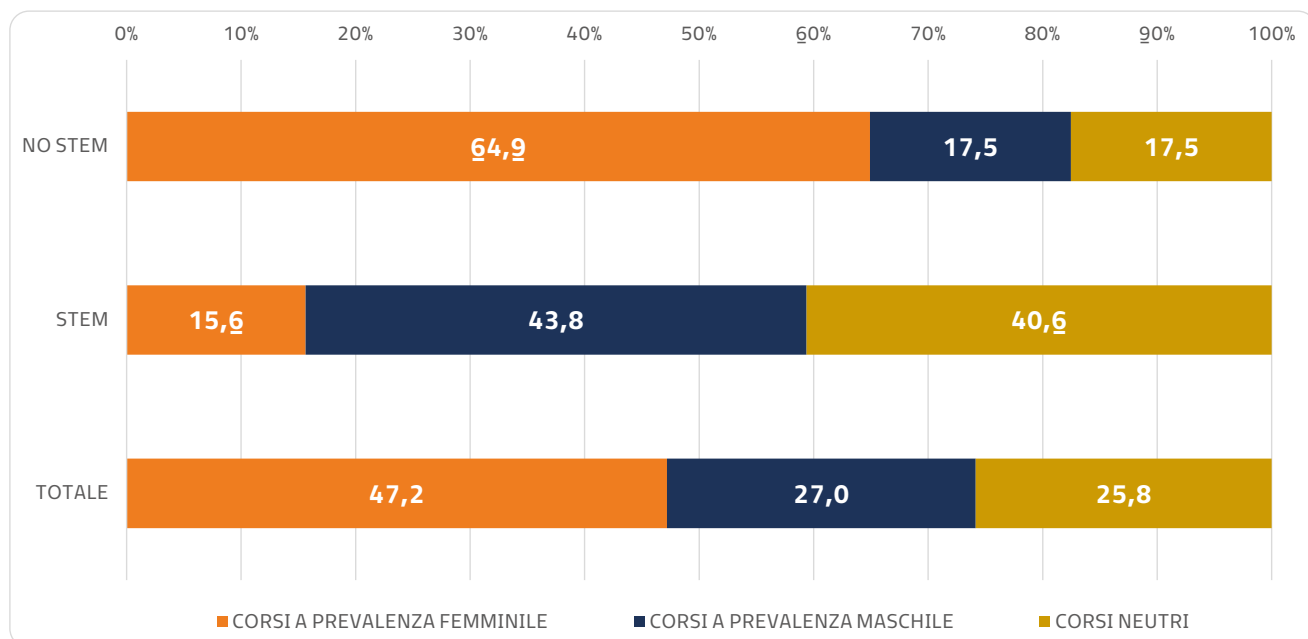


Presi nel loro insieme i CdL a segregazione femminile sono decisamente superiori nelle aree NO STEM. Una situazione di maggiore equilibrio si registra nelle aree STEM, seppure

si possa osservare una leggera prevalenza di CdL con più elevata presenza maschile (Figura 2.5).

Figura 2.5 - Segregazione orizzontale (60% di presenza di un genere) nel totale dei Corsi di Laurea Unimib - a.a. 2022/23.

Fonte: Elaborazione dati interni - Settore Procedure e Sistemi Integrati - Area Sistemi Informativi



La tabella 2.6 mostra i singoli CdL maggiormente segregati (primi 5 e ultimi 5 per segregazione) nel triennio definito dagli aa. aa. 2019/2020-2022/2023. Ostetricia è costantemente il CdL più segregato al femminile, seguito da Servizio Sociale o Scienze della Formazione

Primaria. Quest'ultimo CdL registra nel tempo un leggero aumento del numero di studenti uomini. I CdL maggiormente segregati al maschile sono Informatica, triennale e magistrale, per i quali si registra un piccolo miglioramento nel corso del triennio analizzato.

Tabella 2.6 - Graduatorie dei Corsi di Laurea Unimib maggiormente segregati (primi 5 e ultimi 5 per segregazione) - aa. aa. 2019/2020-2022/2023.

Fonte: Elaborazione dati interni - Settore Procedure e Sistemi Integrati - Area Sistemi Informativi

		A.A. 2019/2020		A.A. 2020/2021		
		% DONNE	CORSO	% DONNE	CORSO	
PRIMI 5 CDL	1	99,0	OSTETRICIA - L	1	99,1	OSTETRICIA - L
	2	94,1	SCIENZE DELLA FORMAZIONE PRIMARIA - LM5	2	95,1	SERVIZIO SOCIALE - L
	3	92,1	SERVIZIO SOCIALE - L	3	92,7	SCIENZE DELLA FORMAZIONE PRIMARIA - CU 5 anni
	4	90,6	PSICOLOGIA DELLO SVILUPPO E DEI PROCESSI EDUCATIVI - LM	4	91,9	SCIENZE PEDAGOGICHE - LM
	5	90,5	SCIENZE PEDAGOGICHE - LM	5	91,4	SOCIOLOGIA DELLO SVILUPPO E DEI PROCESSI EDUCATIVI - LM

		% DONNE	CORSO			% DONNE	CORSO
ULTIMI 5 CDL	5	26,3	ECONOMIA E FINANZA - LM	5	26,9	ECONOMIA E FINANZA - LM	
	4	25,8	SCIENZA DEI MATERIALI - L	4	25,6	MATERIALS SCIENCE - LM	
	3	19,9	DATA SCIENCE - LM	3	24,9	SCIENZA DEI MATERIALI - L	
	2	10	INFORMATICA - L	2	13,3	INFORMATICA - LM	
	1	8,8	INFORMATICA - LM	1	9,1	INFORMATICA - L	

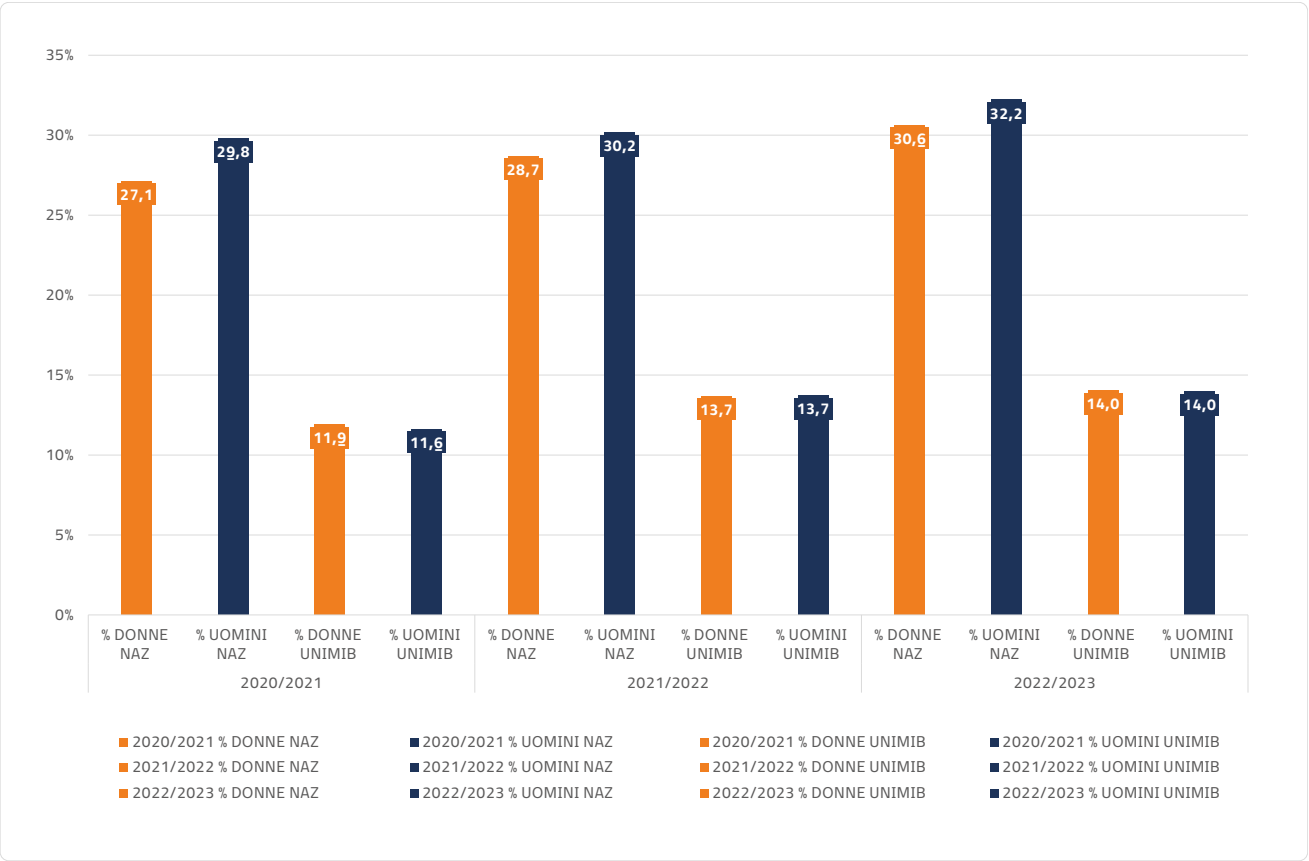
		A.A. 2021/22				A.A. 2022/23	
		% DONNE	CORSO			% DONNE	CORSO
PRIMI 5 CDL	1	99,2	OSTETRICIA - L	1	98,6	OSTETRICIA - L	
	2	94,9	SERVIZIO SOCIALE - L	2	95,2	SERVIZIO SOCIALE - L	
	3	92,8	SCIENZE DELLA FORMAZIONE PRIMARIA - LM5	3	93,1	PROGRAMMAZIONE E GESTIONE DELLE POLITICHE E DEI SERVIZI SOCIALI - LM	
	4	92,4	PSICOLOGIA DELLO SVILUPPO E DEI PROCESSI EDUCATIVI - LM	4	92,8	PSICOLOGIA DELLO SVILUPPO E DEI PROCESSI EDUCATIVI - LM	
	5	92	SCIENZE PEDAGOGICHE - LM	5	91,8	SCIENZE DELLA FORMAZIONE PRIMARIA - CU 5 anni	

		% DONNE	CORSO		% DONNE	CORSO
ULTIMI 5 CDL	5	24,3	ECONOMIA E FINANZA - LM	5	22,4	SCIENZA DEI MATERIALI - L
	4	21,4	FISICA - LM	4	22,2	ARTIFICIAL INTELLIGENCE FOR SCIENCE AND TECHNOLOGY - LM
	3	20	SCIENZA DEI MATERIALI - L	3	20	ASTROFISICA E FISICA DELLO SPAZIO - LM
	2	11,6	INFORMATICA - LM	2	12,1	INFORMATICA - LM
	1	9,4	INFORMATICA - L	1	11,0	INFORMATICA - L

2.3 Mobilità nazionale e internazionale

La quota di studenti fuori sede supera di poco il 10% del totale nella popolazione studentesca Unimib iscritta ai Cdl triennali. Non vi sono differenze di rilievo tra uomini e donne (Figura 2.6).

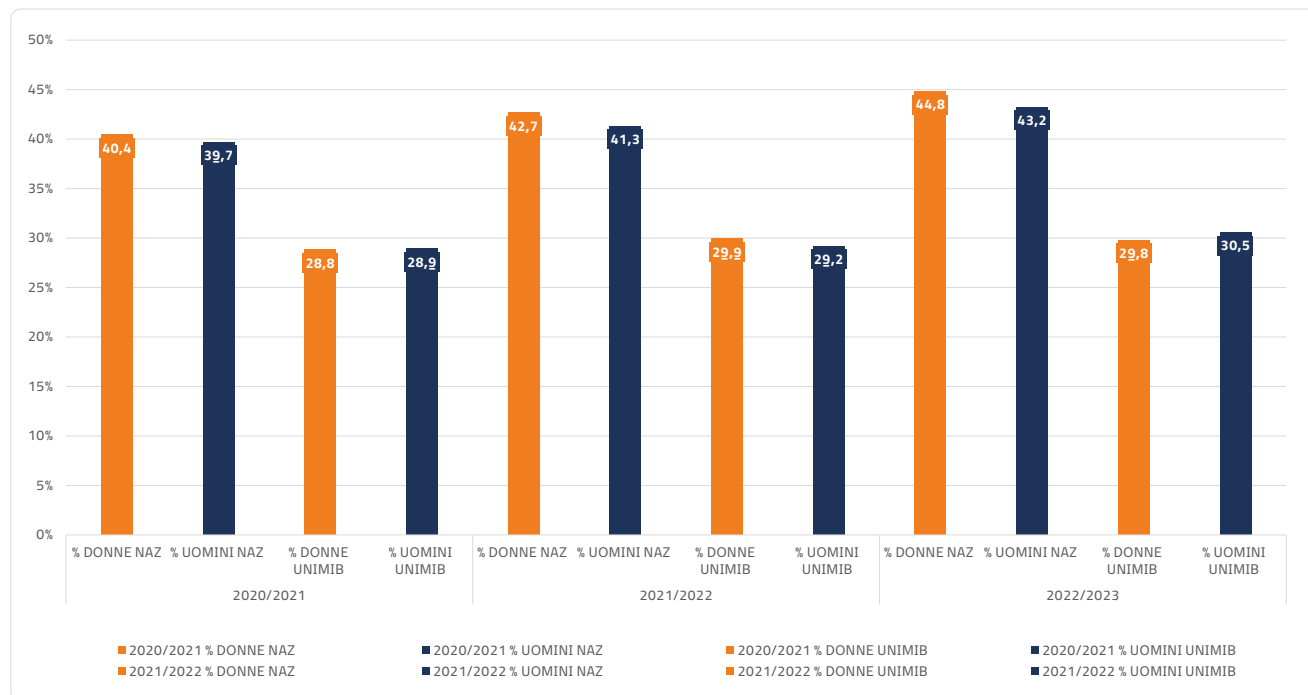
Figura 2.6 - Percentuale di fuori sede sul totale, rispettivamente, della popolazione studentesca femminile e maschile. Dato Unimib a confronto con dato nazionale per il periodo aa. aa. 2019/2020-2022/2023. Corsi di Laurea Triennale (LT). Fonte: Elaborazione Opendata MUR, Dati per Bilancio di Genere



La percentuale di fuori sede è decisamente superiore per i CdL magistrali (circa il 30%), evidenziando un avvicinamento

al dato nazionale. Anche in questo caso non vi sono differenze tra studenti e studentesse (Figura 2.7).

Figura 2.7 - Percentuale di fuori sede sul totale, rispettivamente, della popolazione studentesca femminile e maschile. Dato Unimib a confronto con dato nazionale per il periodo aa. aa. 2019/2020-2022/2023. Corsi di Laurea Magistrale (LM).
Fonte: Elaborazione Opendata MUR, Dati per Bilancio di Genere



Per quanto riguarda i CdL magistrali a ciclo unico, la percentuale dei fuori sede risulta in aumento nel corso del triennio aa. aa. 2019/2020-2022/2023. Il numero degli

studenti è inoltre superiore a quello delle studentesse e in costante aumento (Figura 2.8).

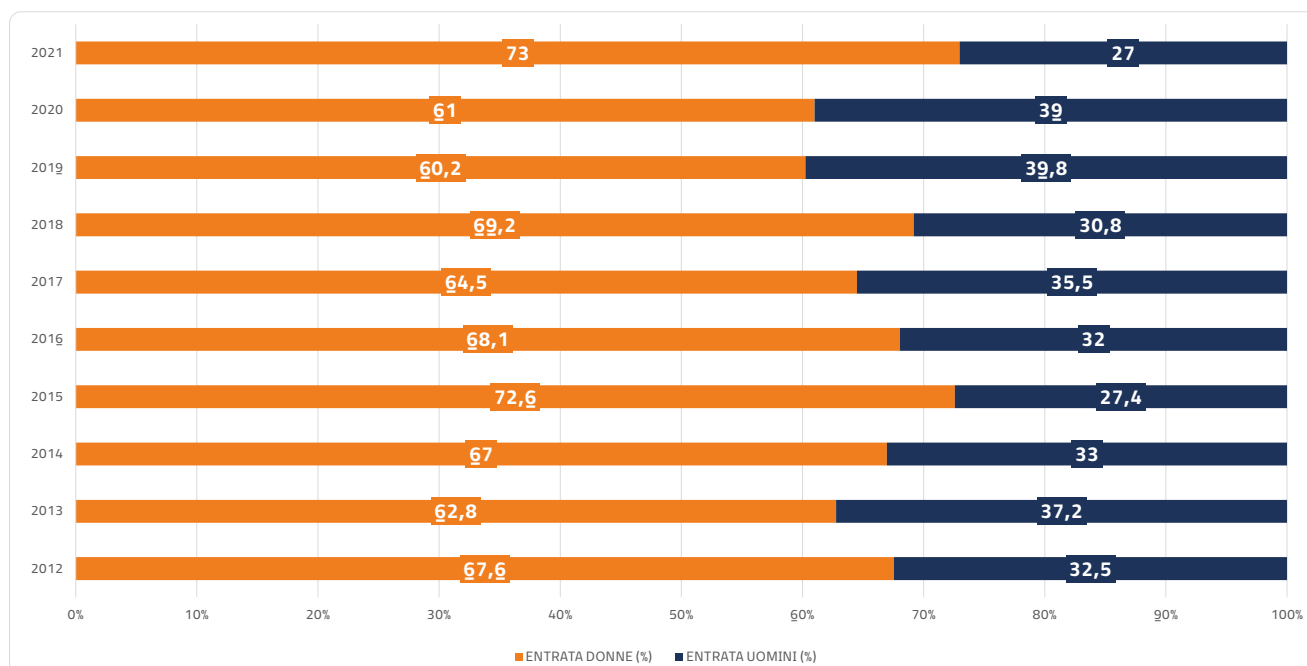
Figura 2.8 - Percentuale di fuori sede sul totale, rispettivamente, della popolazione studentesca femminile e maschile. Dato Unimib a confronto con dato nazionale per il periodo aa. aa. 2019/2020-2022/2023. Corsi di Laurea Magistrale a Ciclo Unico (LCU).
Fonte: Elaborazione Opendata MUR, Dati per Bilancio di Genere



La popolazione studentesca in entrata nell'ambito di programmi di scambio internazionale mostra una costante prevalenza di donne, coerentemente con la distribuzione di genere che caratterizza Milano-Bicocca (Figura 2.9).

Figura 2.9 - Composizione di genere della popolazione studentesca in entrata nell'ambito di programmi di scambio internazionale - Valori percentuali - aa. ss. 2012-2022.

Fonte: Cruscotto - Dati per Bilancio di Genere

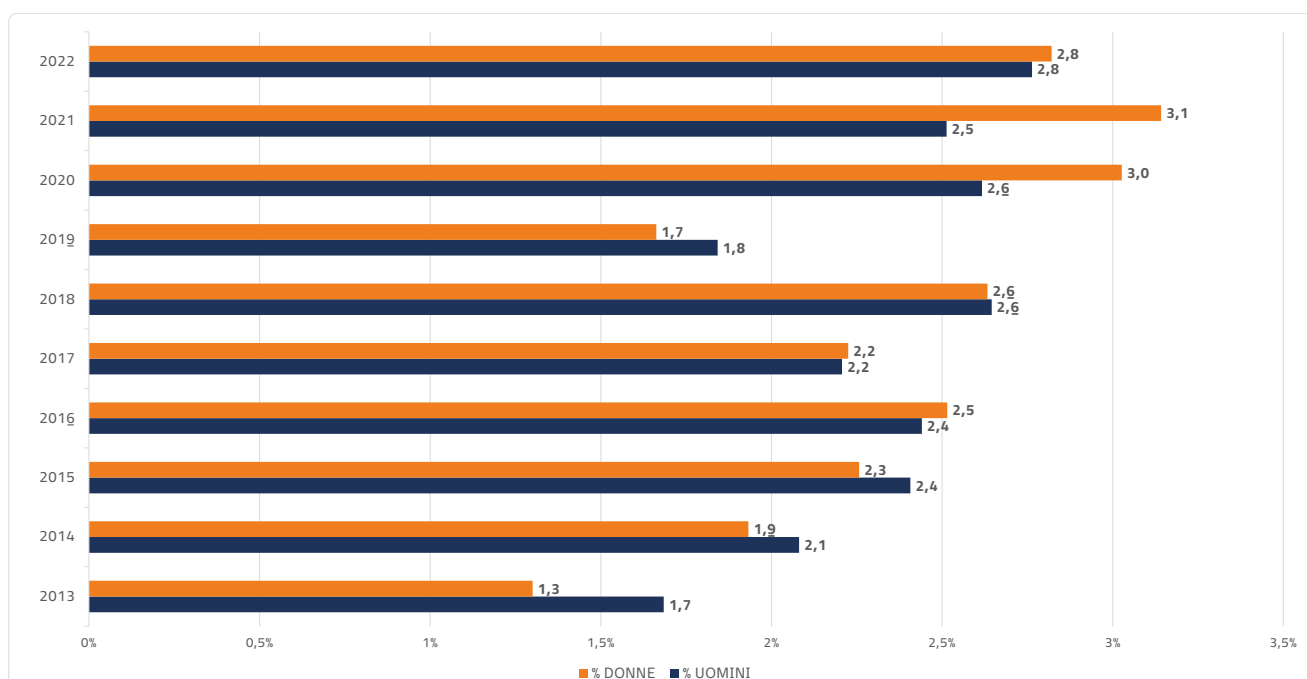


Per quanto riguarda la popolazione studentesca in uscita possiamo osservare come questa rappresenti una percentuale molto ridotta, non superando mai il 3% del totale nel corso del decennio 2013-2022. Nella gran parte degli anni considerati sono più gli studenti a partecipare a programmi di scambio internazionale, sebbene nell'ultimo

triennio si registri una maggiore mobilità delle studentesse. È bene ricordare, tuttavia, come negli anni più colpiti dalla pandemia da COVID-19 (2020 e 2021) sia stata riconosciuta come mobilità anche la partecipazione da remoto ad attività didattica internazionale.

Figura 2.10 - Composizione di genere della popolazione studentesca in uscita nell'ambito di programmi di scambio internazionale. Percentuale sul totale delle donne e degli uomini - aa. ss. 2013-2022.

Fonte: Elaborazione Dati interni e dati Cruscotto - Dati per Bilancio di Genere

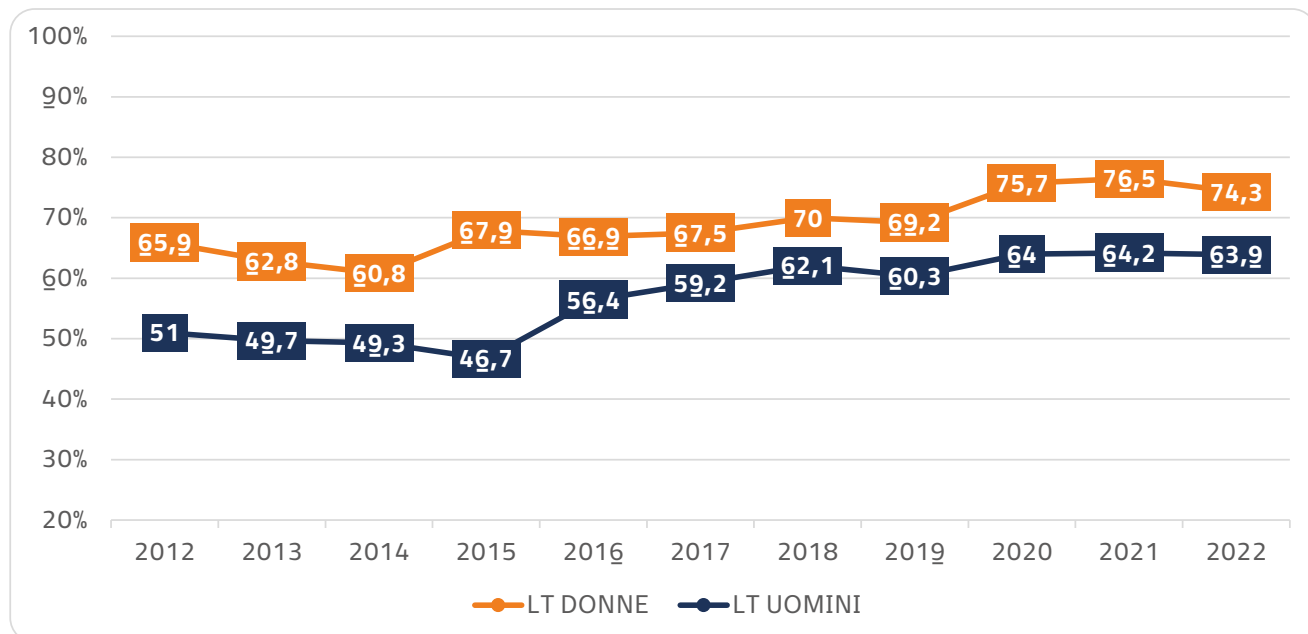


2.4 Carriera accademica

L'analisi della carriera accademica triennale, in termini di laurea in corso, mostra una situazione costantemente migliore per le studentesse rispetto agli studenti Unimib (Figura 2.11). Nel periodo che va dal 2012 al 2022, infatti,

le studentesse che concludono la loro laurea triennale in corso passano dal 65,9% al 74,3%. Gli studenti, invece, passano dal 51% al 63,9%.

Figura 2.11 - Percentuali delle laureate e dei laureati in corso Unimib. Corsi di Laurea Triennale (LT) nel periodo aa. ss. 2012-2022.
Fonte: Elaborazione su Opendata MUR, Dati per Bilancio di Genere



Il divario si riduce fortemente in relazione ai CdL magistrali, soprattutto grazie ad un miglioramento della prestazione maschile (Figura 2.12). Sia per gli uomini che per le donne il tasso di laurea in corso è superiore al 65%.

Per quanto riguarda i CdL magistrali a ciclo Unico di 5 anni, la percentuale di lauree in corso non supera il 65% sia nel caso degli uomini che in quello delle donne; le seconde,

tuttavia, mostrano un tasso di successo superiore a quello maschile (Figura 2.13).

I CdL in Medicina e Chirurgia mostrano i tassi di maggiore successo in termini di laurea in corso, con situazioni di scostamento tra uomini e donne che variano nel corso del tempo (Figura 2.14).

Figura 2.12 - Percentuali delle laureate e dei laureati in corso Unimib. Corsi di Laurea Magistrale (LM) nel periodo aa. ss. 2012-2022.
Fonte: Elaborazione su Opendata MUR, Dati per Bilancio di Genere

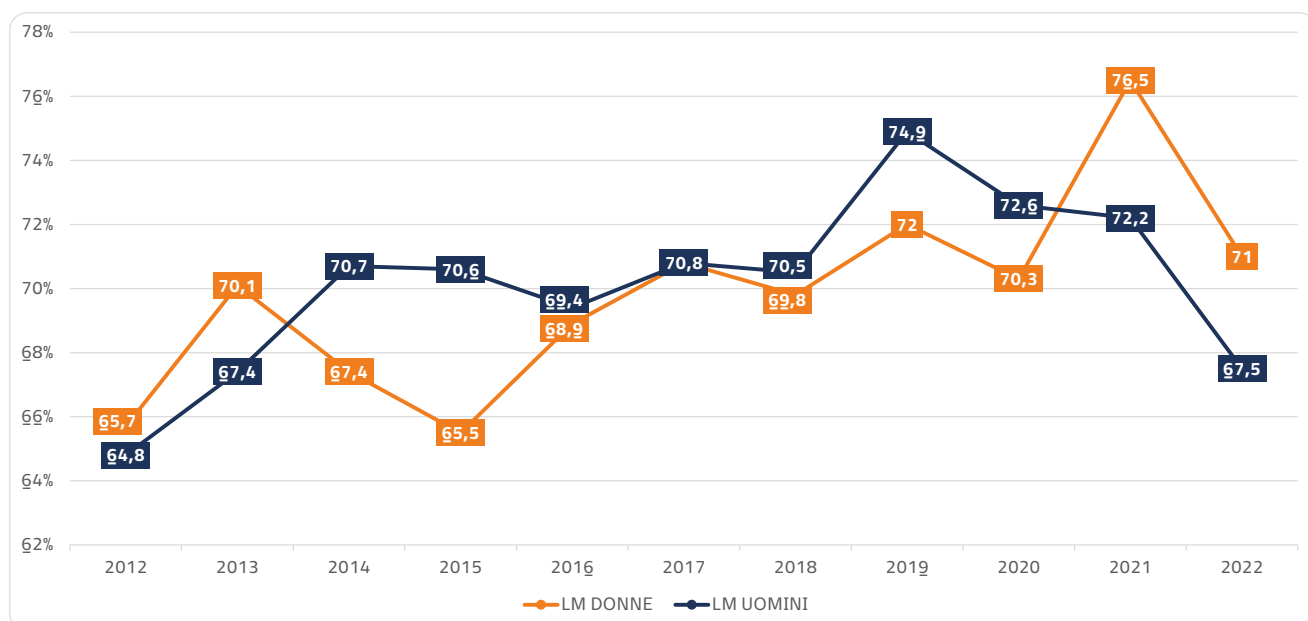
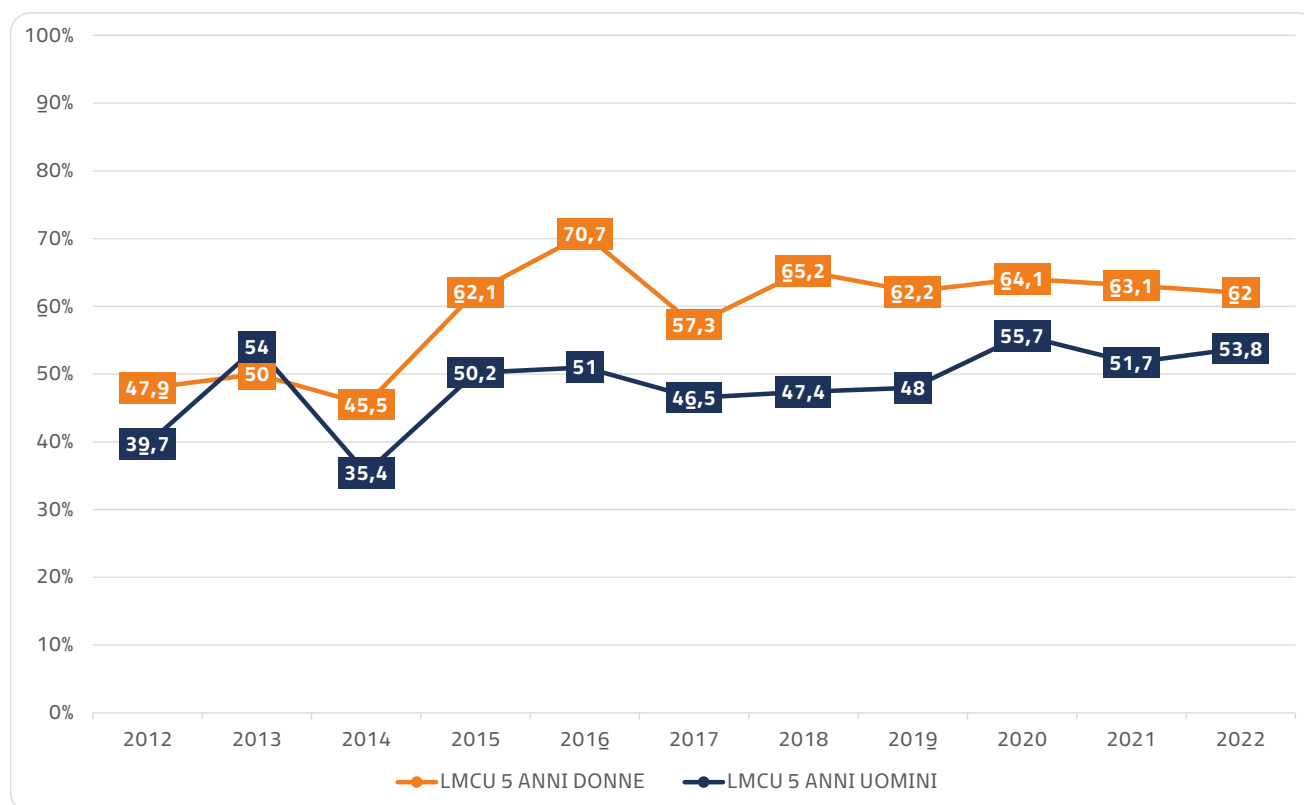
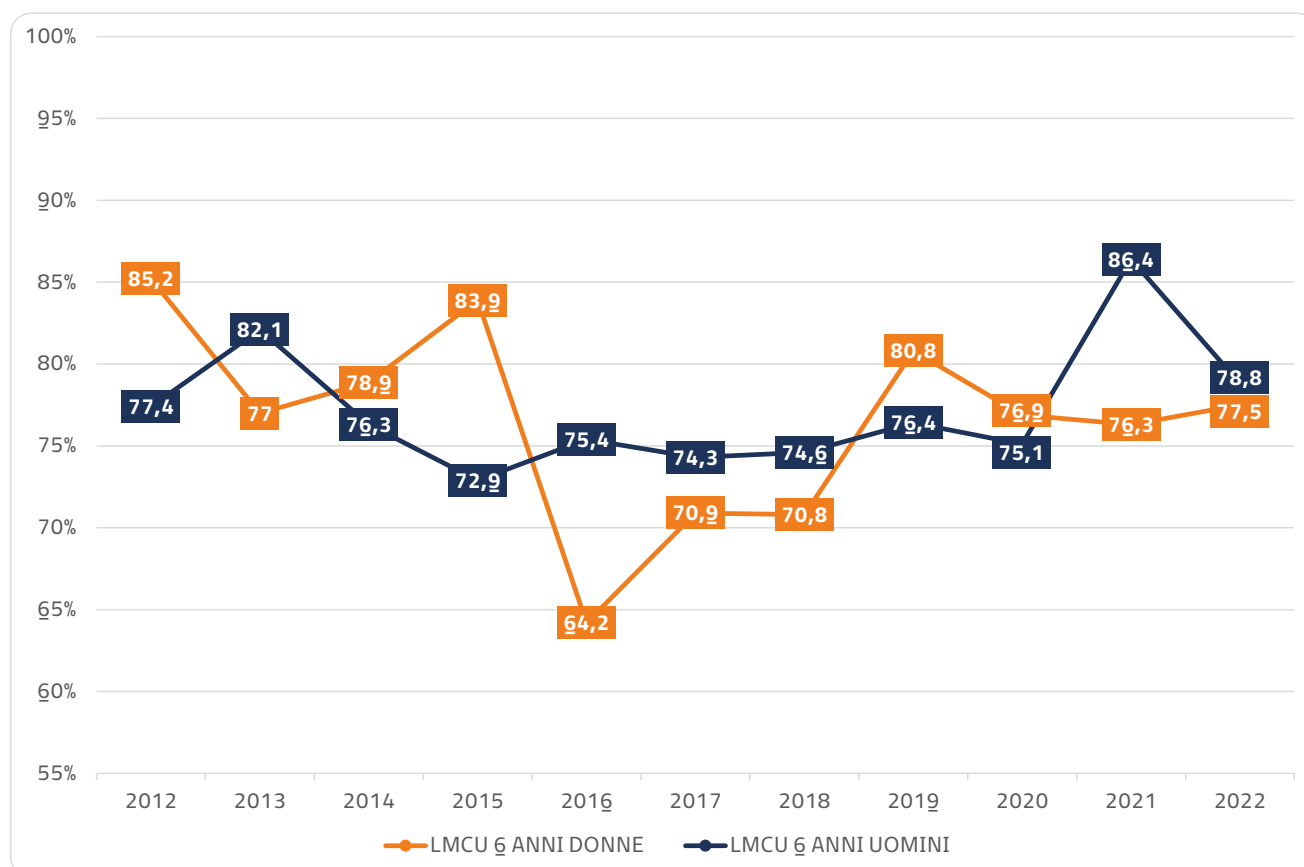


Figura 2.13 - Percentuali delle laureate e dei laureati in corso Unimib. Corsi di Laurea Magistrale a Ciclo Unico di 5 anni (CU5) nel periodo aa. ss. 2012-2022.

Fonte: Elaborazione su Opendata MUR, Dati per Bilancio di Genere

**Figura 2.14 - Percentuali delle laureate e dei laureati in corso Unimib. Corsi di Laurea Magistrale a Ciclo Unico di 6 anni (CU6) nel periodo aa. ss. 2012-2022.**

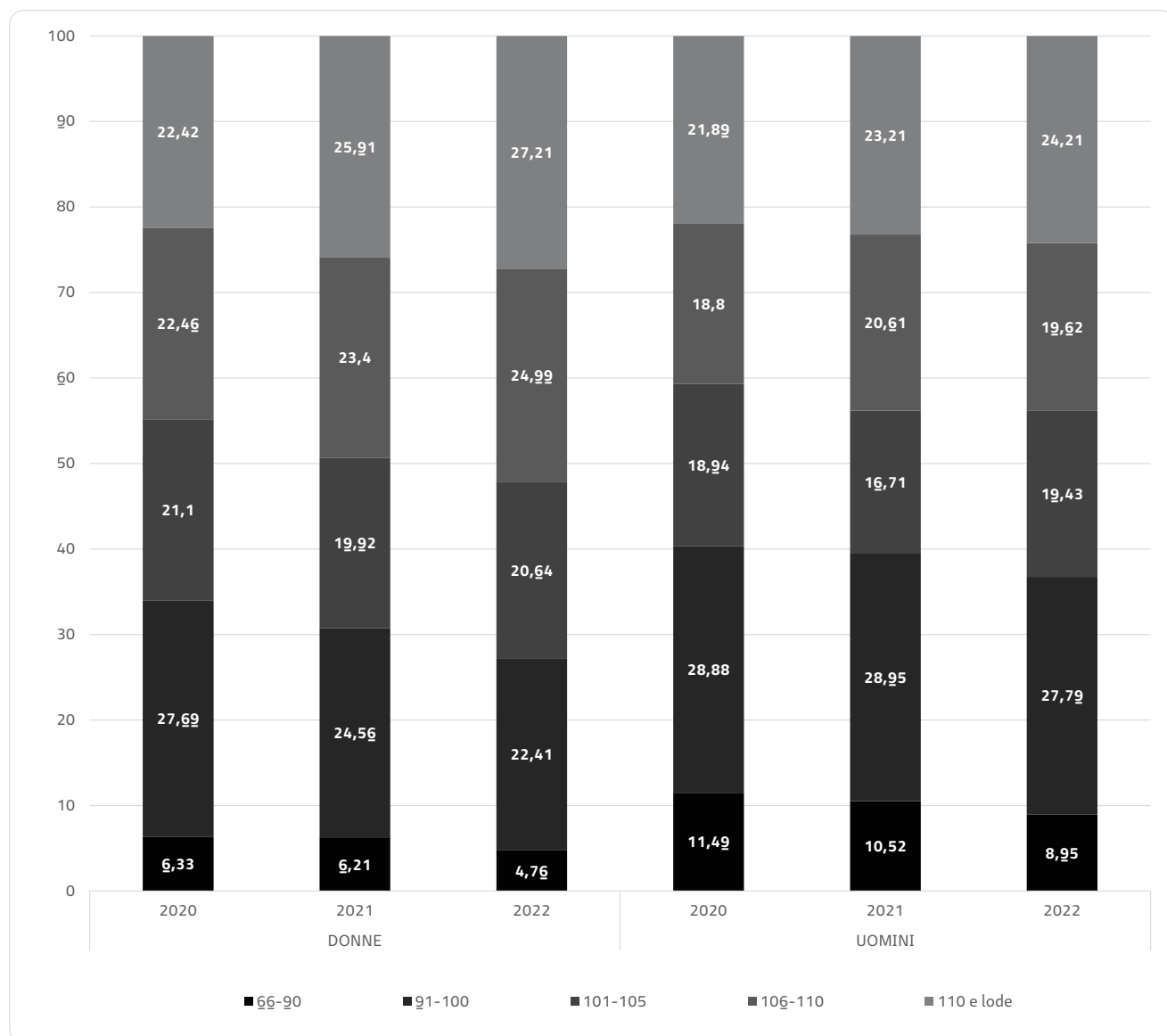
Fonte: Elaborazione su Opendata MUR, Dati per Bilancio di Genere



L'analisi dei voti di laurea nel triennio 2020-2022 mostra, costantemente, una migliore performance per le studentesse rispetto agli studenti (Figura 2.15).

Figura 2.15 - Percentuali relative alle classi di voto per laureate e laureati Unimib nel triennio aa. ss. 2020-2022.

Fonte: Elaborazione su Opendata MUR, Dati per Bilancio di Genere



I tassi di abbandono al primo anno sono molto contenuti e non mostrano differenze tra donne e uomini (Tabella 2.7).

Tabella 2.7 - Tasso di abbandono al primo anno, separatamente per genere e tipologia di corso - a.a. 2022/2023.

Fonte: Cruscotto - Dati per Bilancio di Genere

TIPO DI CORSO	DONNE (%)	UOMINI (%)
LAUREA TRIENNALE (LT)	2,2	2,1
LAUREA MAGISTRALE (LM)	1,3	1,1
LAUREA MAGISTRALE A CICLO UNICO DI 5 ANNI (CU5)	0,7	0,8
LAUREA MAGISTRALE A CICLO UNICO DI 6 ANNI (CU6)	0,6	0,3



Approfondimento 2.
Partecipazione ad attività formative extracurricolari e ad iniziative di placement

Le studentesse riportano, rispetto ai colleghi maschi, una maggiore partecipazione ad attività di formazione extra-curriculare, come evidenziato dai dati relativi ai percorsi Bbetween nel triennio 2021-2023 (Tabella 2.B2A).

Tabella 2.B2A - Partecipazione femminile ad attività di formazione extra-curriculare (Bbetween) - Valori assoluti e percentuali sul totale delle partecipazioni - aa.ss. 2021-2023.

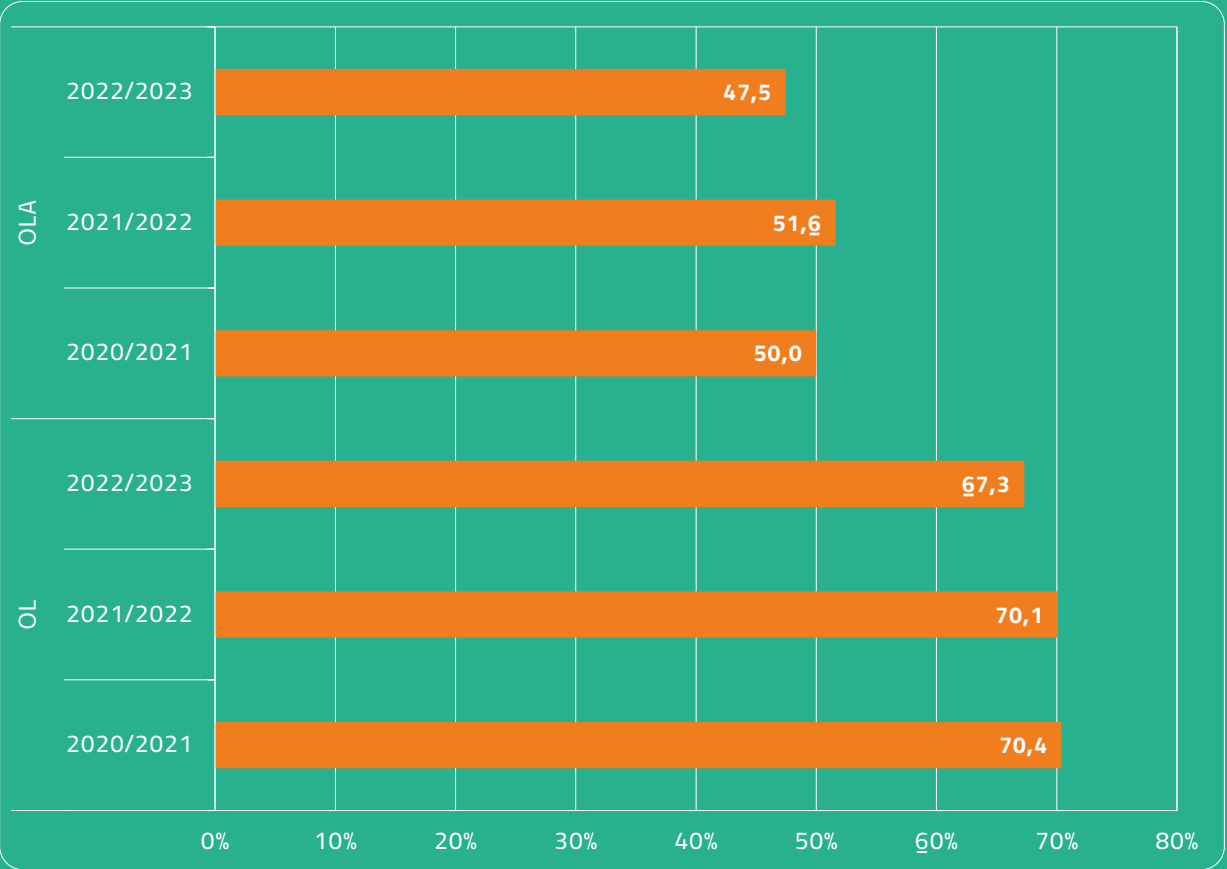
Fonte: Elaborazione Dati interni

ANNO SOLARE	DONNE (V.A.)	DONNE (%)
2021	4253	75,1
2022	1692	60,8
2023	1720	65,4

In relazione alle attività di placement si registra una maggiore partecipazione femminile soprattutto per quanto riguarda le iniziative rivolte a tutti i CdL e relative ad argomenti generali come, ad esempio, la stesura del CV o la gestione di un profilo LinkedIn (Figura 2.B2A).

Figura 2.B2A - Partecipazione femminile, in valore percentuale, alle attività di placement OL/OLA* - aa. aa. 2020/2021-2022/2023.

Fonte: Elaborazione Dati interni



*OL sta per Orientamento al lavoro e si riferisce ad iniziative generalmente rivolte a tutti i CdL su argomenti come la stesura del CV, il profilo LinkedIn, le testimonianze di ex-alunni, ecc.

OLA sta per Orientamento Lavoro in Azienda e si riferisce ad iniziative che prevedono l'incontro con aziende

2.5 Percorsi post-lauream. Dottorati, Scuole di Specializzazione e Alta Formazione

La popolazione studentesca iscritta ai corsi di dottorato Unimib è costituita per il 51,9% da donne e il 48,3 da uomini (Tabella 2.8).

Tabella 2.8 - Composizione di genere della popolazione studentesca iscritta a corsi di dottorato Unimib e percentuali relative alla popolazione con cittadinanza non italiana (CNI) - a.a. 2022/23.

Fonte: Elaborazione Dati Cruscotto - Dati per Bilancio di Genere

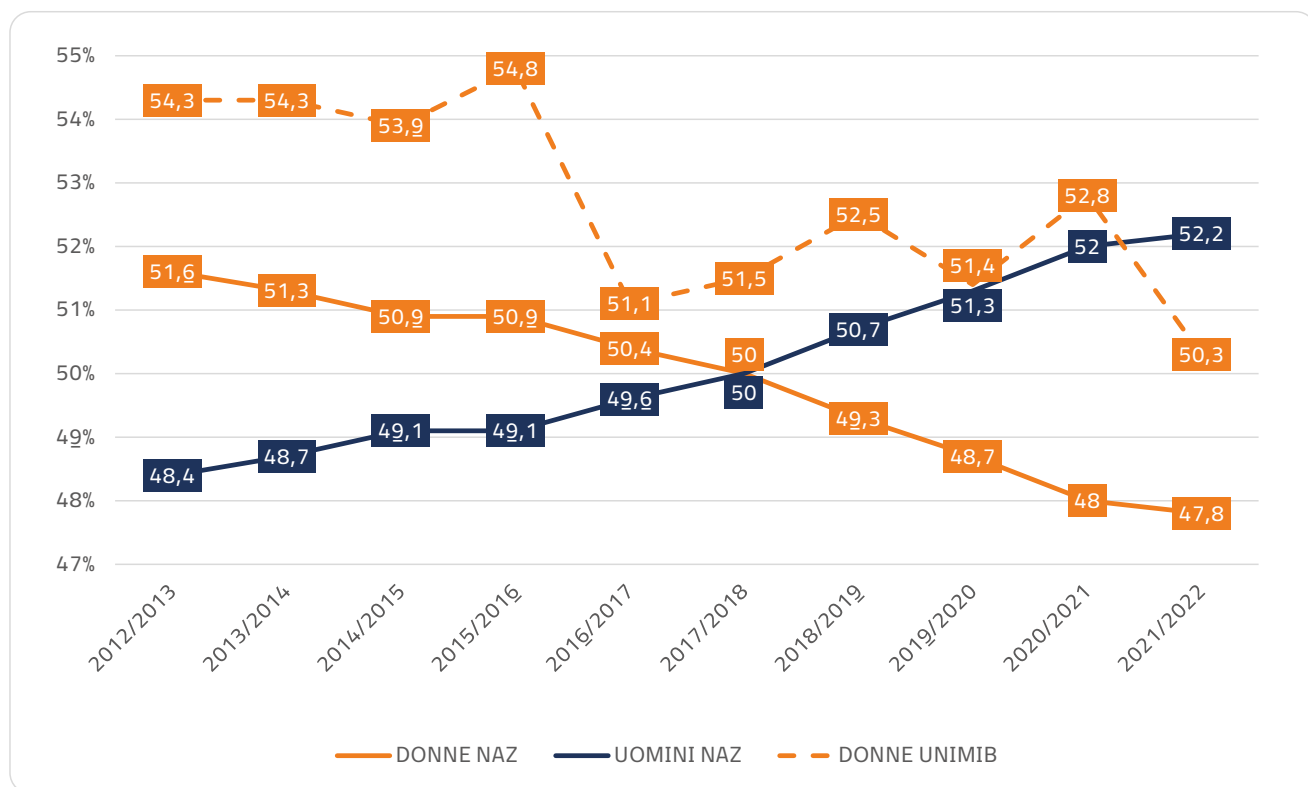
	PHD (V.A.)	PHD (%)	PHD CNI (%)
DONNE	408	51,9	13,2
UOMINI	377	48,3	15,4

Una leggera prevalenza femminile caratterizza la composizione della popolazione studentesca iscritta a corsi di dottorato Unimib per tutto il periodo definito dagli aa.aa.

2013/14-2022/23. Seppure in maniera discontinua, i dati mostrano una diminuzione della popolazione femminile, in linea con quanto si registra a livello nazionale (Figura 2.16).

Figura 2.16 – Serie storica della composizione di genere dei dottorati a livello nazionale e percentuale di dottorande Unimib - aa.aa. 2013/14-2022/23.

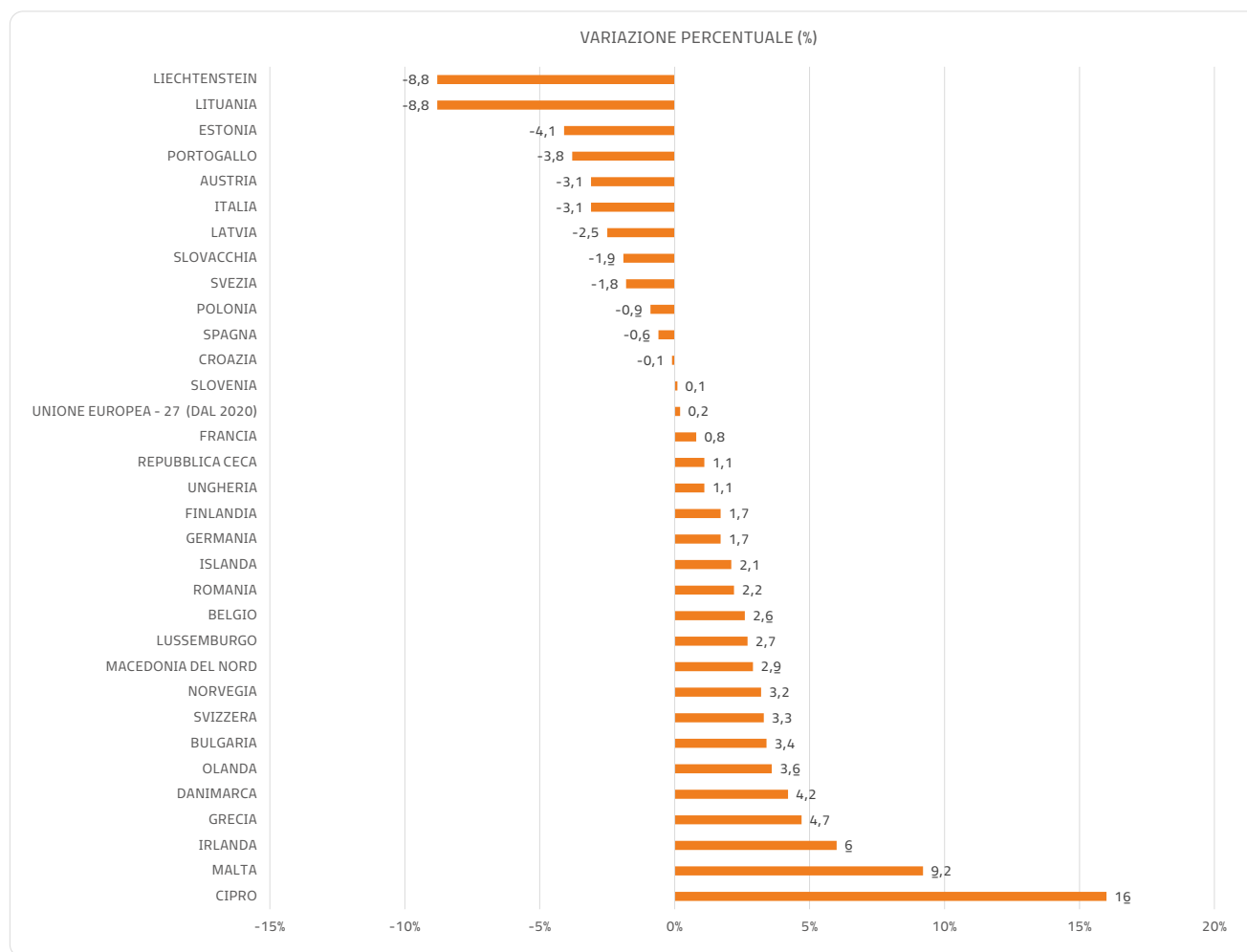
Fonte Elaborazioni dati Rapporto ANVUR



L'Italia fa, infatti, parte del gruppo di Paesi Europei che nel corso degli anni ha mostrato una diminuzione della partecipazione femminile ai percorsi di dottorato (Figura 2.17).

Figura 2.17 - Variazione percentuale dei dottori di ricerca donne, confronto tra aa. ss. 2013 e 2021.

Fonte: Eurostat 2021 (da Rapporto ANVUR 2023)

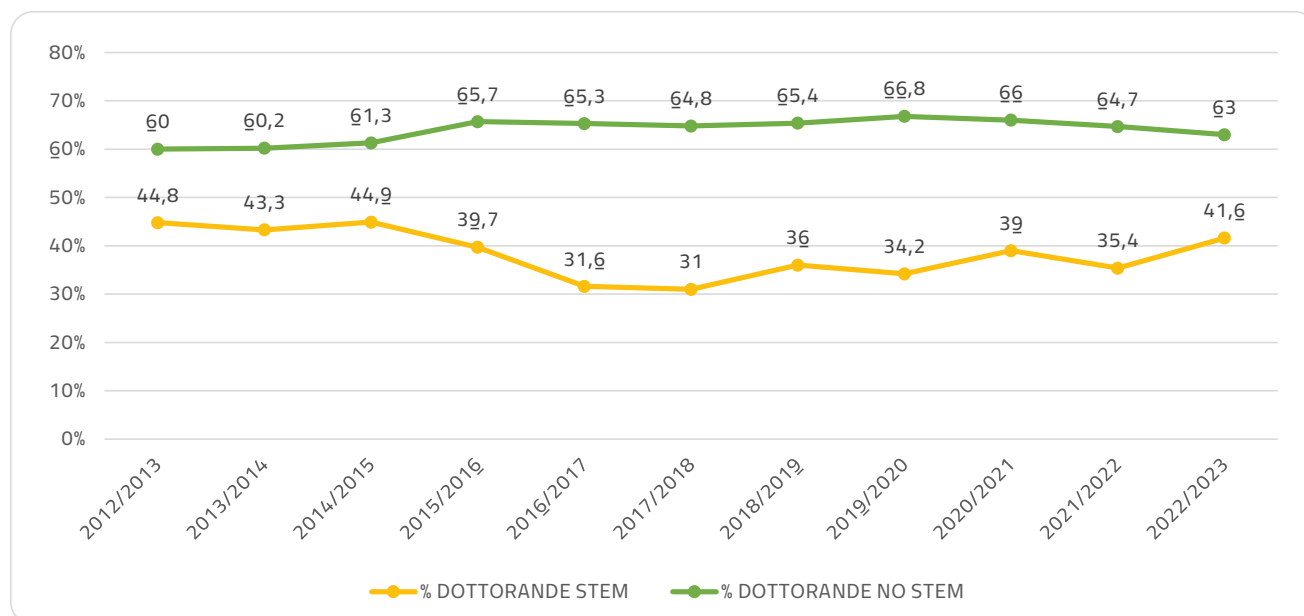


Mettendo a confronto i percorsi di dottorato di area STEM con quelli di area NO STEM, si evidenzia una larga prevalenza di donne nei secondi rispetto ai primi (Figura 2.18). Per i

percorsi di dottorato di area STEM, in particolare, si registra una flessione nella presenza femminile a partire dall'a.a. 2015/16 che mostra una leggera ripresa solo nel 2022/23.

Figura 2.18 - Serie storica della presenza femminile nei percorsi di dottorato Unimib STEM e NO STEM - aa.aa. 2012/2013 - 2022/2023.

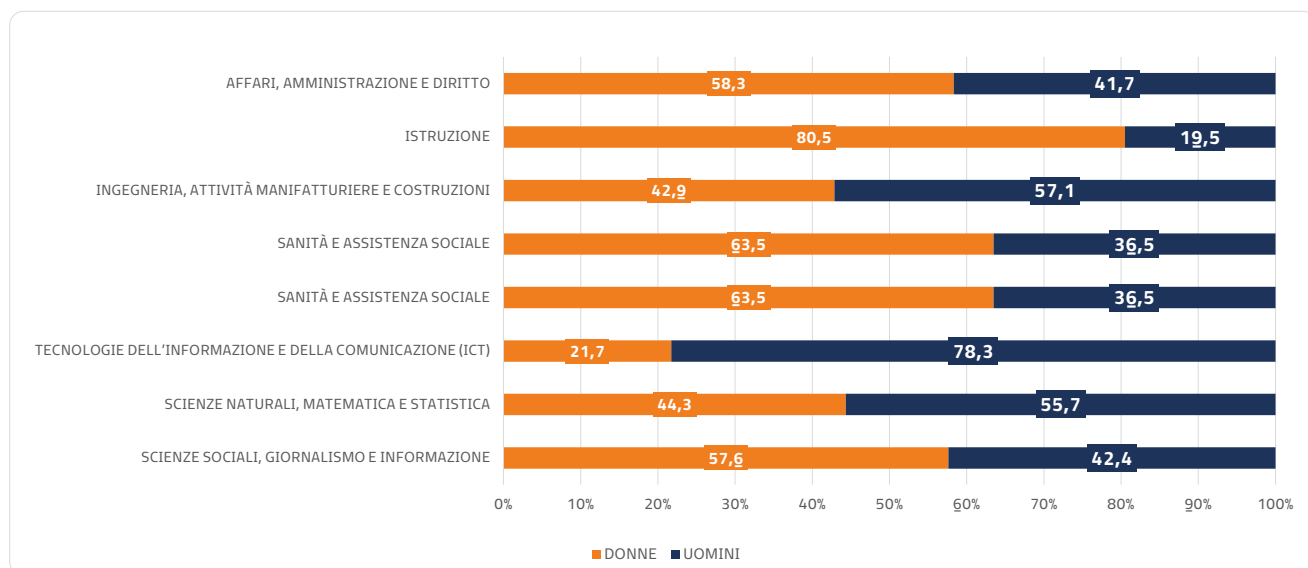
Fonte: Elaborazione su Opendata MUR, Dati per Bilancio di Genere



Come emerge dalla figura 2.19, che riporta i Fields of Education and Training, la maggiore segregazione si registra per i percorsi di dottorato collocati nell'area Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione.

Figura 2.19 - Composizione di genere dei corsi di dottorato Unimib, separatamente per Fields of Education and Training - a.a. 2022/23.

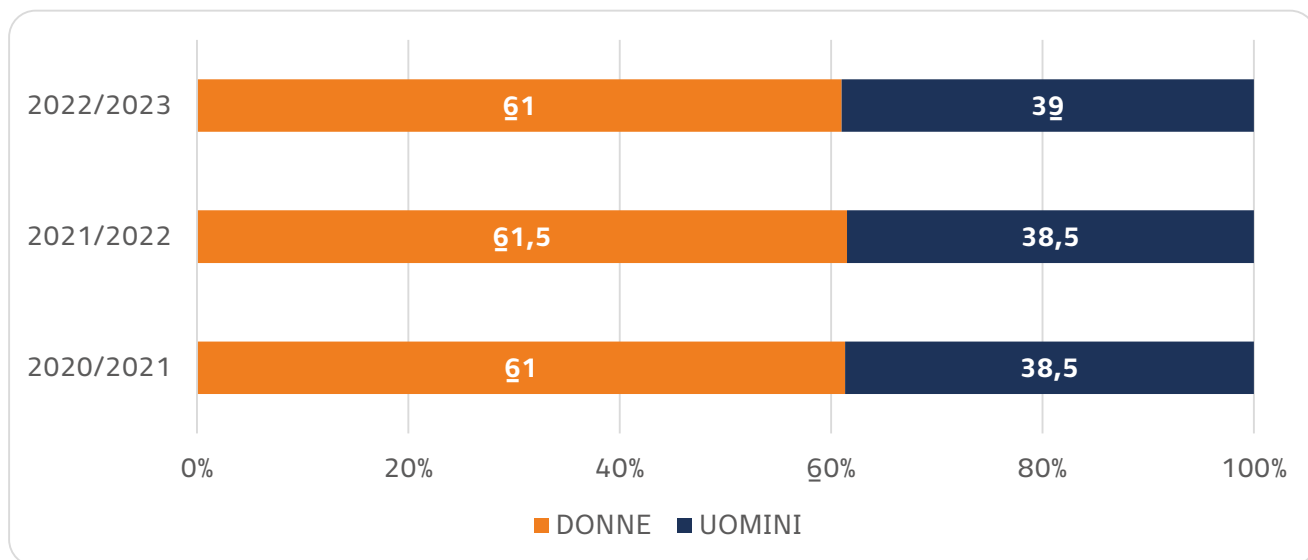
Fonte: Cruscotto - Dati per Bilancio di Genere



Una prevalenza femminile, che si aggira intorno al 61%, si registra anche per le scuole di Specializzazione Unimib, come evidenziato dai dati relativi al triennio definito dagli aa. aa. 2020/21-2022/23 (Figura 2.20).

Figura 2.20 - Composizione di genere della popolazione iscritta alle scuole di Specializzazione Unimib - aa. aa. 2020/21-2022/23.

Fonte: Cruscotto - Dati per Bilancio di Genere



Molto simili sono i dati relativi alla partecipazione ai master erogati dall'Ateneo dal 2020 al 2022 (Tabella 2.9).

Tabella 2.9 - Composizione di genere della popolazione iscritta ai master Unimib - aa.ss. 2020-2022.

Fonte: Elaborazione su Opendata MUR, Dati per Bilancio di Genere

	2020	2021	2022
UOMINI (%)	38,4	36,5	36,7
DONNE (%)	61,6	63,5	63,3

2.5 Ingresso nel mondo del lavoro

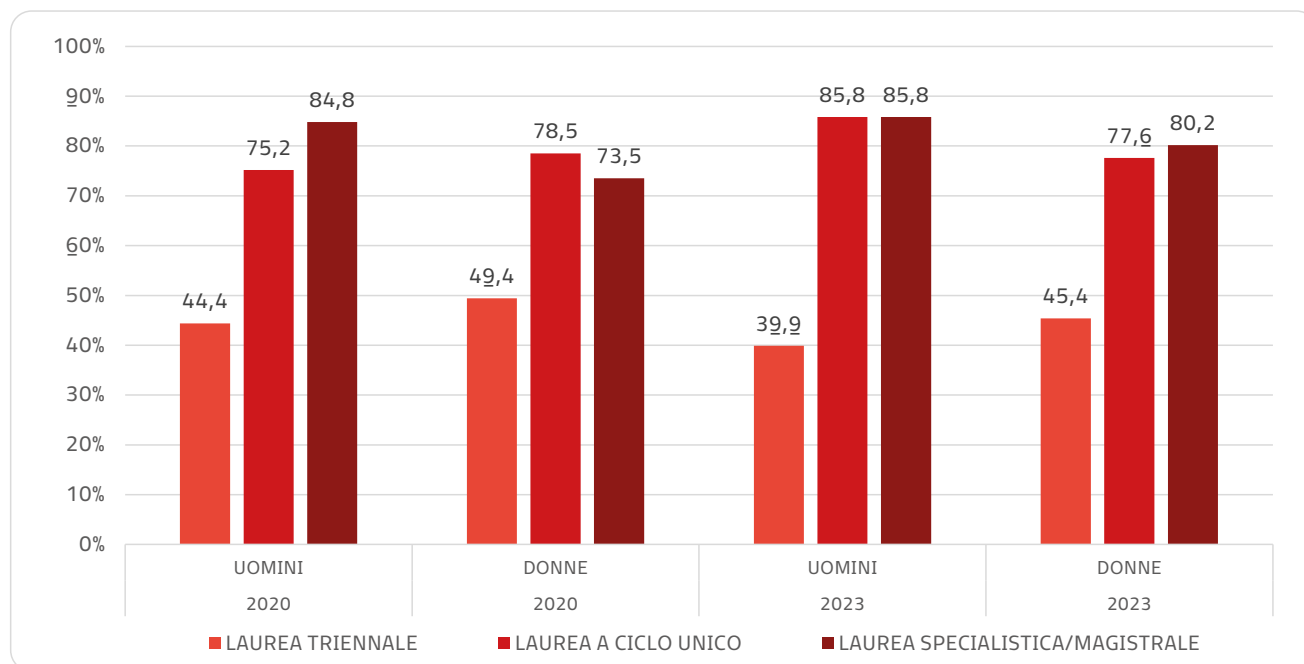
Il tasso di occupazione a un anno dalla laurea triennale mostra un vantaggio delle donne rispetto agli uomini, sebbene il confronto tra il 2020 e il 2023 mostri per entrambi i generi un peggioramento (Figura 2.21).

Il tasso di occupazione è di gran lunga superiore per le lauree magistrali e magistrali a ciclo unico. Per le prime

gli uomini mostrano un maggiore tasso di occupazione delle donne sia nel 2020 che nel 2023, sebbene il divario si dimezzi nel corso del tempo. Per le lauree magistrali a ciclo unico, invece, il vantaggio femminile evidenziato nel 2020 scompare nel 2023, anno durante il quale si osserva un maggiore tasso di occupazione per gli uomini.

Figura 2.21 - Tasso di occupazione a un anno dalla laurea in Unimib, separatamente per genere e tipologia di Corso di Laurea - aa.ss. 2020 e 2023.

Fonte: Almalaurea

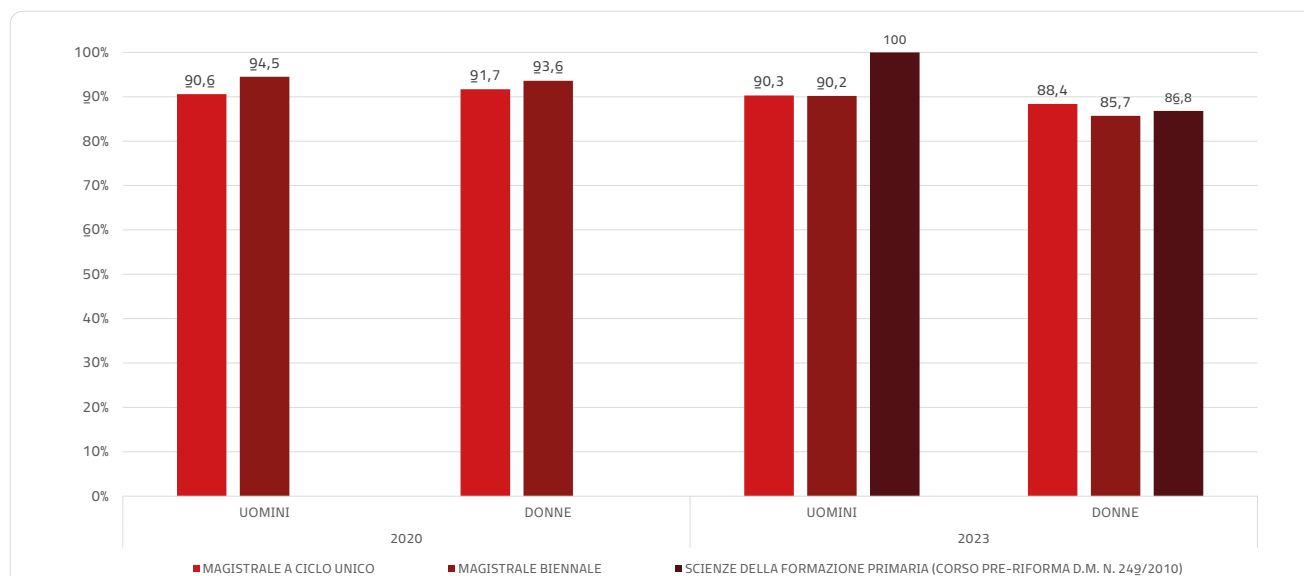


I dati relativi al tasso di occupazione a cinque anni dalla laurea mostrano una situazione molto simile nel 2020, con oltre il 90% di occupazione sia per gli uomini che per le donne. Nel 2023, tuttavia, si osserva un peggioramento

nella popolazione femminile, per la quale il tasso di occupazione è inferiore al 90% sia per i CdL magistrali sia per i CdL a ciclo unico (Figura 2.22).

Figura 2.22 - Tasso di occupazione a cinque anni dalla laurea in Unimib, separatamente per genere e tipologia di Corso di Laurea - aa.ss. 2020 e 2023.

Fonte: Almalaurea



I dati relativi alla retribuzione media mensile netta mostrano la presenza di un gap retributivo per tutti i CdL, sia nel confronto effettuato a un anno dalla laurea, sia in quello effettuato a 5 anni dalla laurea in Unimib (tabella 2.10).

Tabella 2.10 - Retribuzione media mensile netta (in euro) a un anno e a cinque anni dalla laurea, separatamente per genere e tipo di CdL in Unimib - aa. ss. 2017, 2020, 2023.

Fonte: DatiAlmaurea

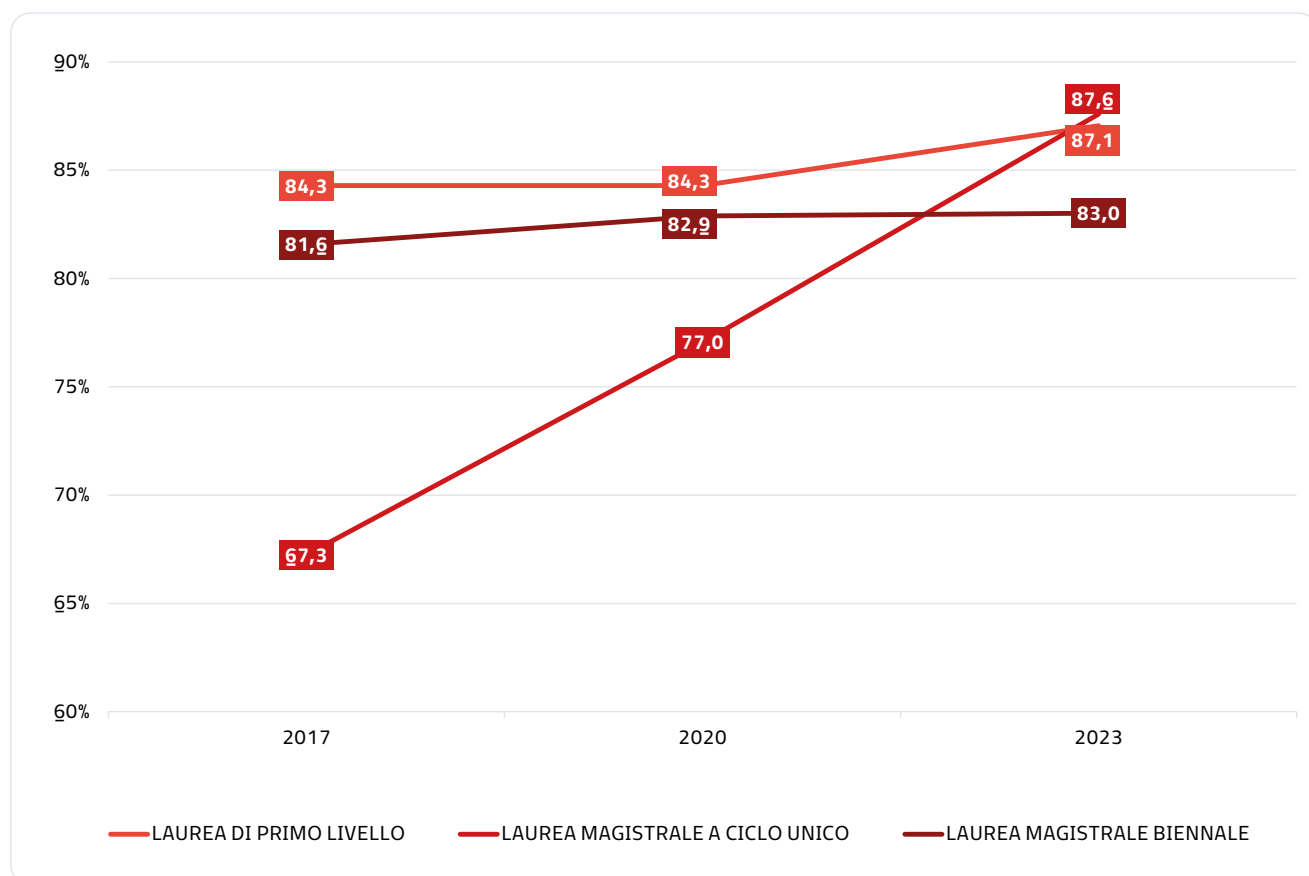
ANNO	ANNI DALLA LAUREA	LAUREA A CICLO UNICO (DONNE)	LAUREA A CICLO UNICO (UOMINI)	LAUREA SPECIALISTICA/MAGISTRALE (DONNE)	LAUREA SPECIALISTICA/MAGISTRALE (UOMINI)	LAUREA TRIENNALE (DONNE)	LAUREA TRIENNALE (UOMINI)	LAUREA SCIENZE FORMAZIONE PRIMARIA (DONNE)	LAUREA SCIENZE FORMAZIONE PRIMARIA (UOMINI)
2023	A 1 ANNO	1.391 €	1.588 €	1.344 €	1.619 €	1.123 €	1.290 €	Non Disponibile	Non Disponibile
	A 5 ANNI	1.698 €	1.902 €	1.614 €	1.897 €	Non Disponibile	Non Disponibile	1.436 €	1.459 €
2020	A 1 ANNO	1.430 €	1.856 €	1.206 €	1.455 €	1.030 €	1.222 €	Non Disponibile	Non Disponibile
	A 5 ANNI	1.502 €	1.727 €	1.403 €	1.696 €	Non Disponibile	Non Disponibile	1.353 €	1.376 €
2017	A 1 ANNO	1.146 €	1.704 €	1.071 €	1.313 €	939 €	1.114 €	1.200 €	1.126 €
	A 5 ANNI	1.494 €	1.897 €	1.371 €	1.756 €	Non Disponibile	Non Disponibile	1.270 €	1.608 €

Il gap retributivo a un anno dalla laurea, in particolare, risulta costante per i CdL magistrali, mentre mostra un leggero miglioramento per i CdL triennali (Figura 2.23). La

riduzione maggiore si registra per i CdL magistrali a ciclo unico, probabilmente grazie all'aumento di donne nel CdL in Medicina e Chirurgia.

Figura 2.23 - Gap retributivo tra uomini e donne a un anno dalla laurea in Unimib - aa. ss. 2017, 2020, 2023.

Fonte: Elaborazione DatiAlmaurea



Il tasso di occupazione dopo il dottorato di ricerca Unimib risulta elevato e leggermente superiore nelle donne (Tabella 2.11).

Tabella 2.11 - Tasso di occupazione dei dottori di ricerca Unimib a un anno dal titolo, separatamente per genere - a.s. 2023.
Fonte: DatiAlmalaurea

	UOMINI (%)	DONNE (%)
OCCUPATI/E	89,6	92,3

Anche nel caso dei dottori di ricerca si evidenzia una retribuzione superiore per gli uomini rispetto alle donne (Tabella 2.12).

Tabella 2.12 - Retribuzione media mensile netta (in euro) dei dottori di ricerca Unimib a un anno dal titolo, separatamente per genere - a.s. 2023.
Fonte: DatiAlmalaurea

	RETRIBUZIONE MENSILE NETTA
UOMINI	2.211 €
DONNE	1.935 €

Tale differenza è spiegata dalle diverse tipologie di occupazione. Più uomini che donne con un dottorato di ricerca Unimib lavorano come imprenditori, dirigenti o in proprio. Sono, inoltre, molti di più gli uomini a ricoprire una posizione a tempo indeterminato: quasi il 42%, rispetto al 25% delle donne (Tabella 2.13).

Tabella 2.13 - Caratteristiche relative all’occupazione dei dottori di ricerca Unimib a un anno dal titolo, separatamente per genere - a.s. 2023.
Fonte: DatiAlmalaurea

PROFESSIONE SVOLTA	UOMINI (%)	DONNE (%)
IMPRENDITORI E ALTA DIRIGENZA	5	2,9
PROFESSIONI INTELLETTUALI, SCIENTIFICHE E DI ELEVATA SPECIALIZZAZIONE	77,5	85,3
▪ RICERCATORI E TECNICI LAUREATI NELL’UNIVERSITÀ	42,5	58,8
▪ BORSA POST-DOC, DI STUDIO O DI RICERCA	7	9,7
▪ ASSEGNO DI RICERCA	23,3	43,1
▪ ALTRE PROFESSIONI INTELLETTUALI, SCIENTIFICHE E DI ELEVATA SPECIALIZZAZIONE	35	26,5
ALTRE PROFESSIONI	10	1,5
ATTIVITÀ IN PROPRIO	7	5,6
TEMPO INDETERMINATO	41,9	25
TEMPO DETERMINATO	14	11,1

Gli uomini, inoltre, rispetto alle donne mostrano una maggiore insoddisfazione rispetto al percorso di dottorato. Quasi l’11% non si iscriverebbe più ad un dottorato, contro il 4,6% delle donne (Tabella 2.14).

Tabella 2.14 – Valutazione dell’esperienza di ricerca Unimib a un anno dal titolo, separatamente per genere - a.s. 2023.
Fonte: DatiAlmalaurea

SE TORNASSERO INDIETRO SI ISCRIVEREBBERO DI NUOVO AL DOTTORATO	UOMINI (%)	DONNE (%)
ALLO STESSO DOTTORATO NELLO STESSO ATENEO	67,6	67,7
AD UN ALTRO DOTTORATO NELLO STESSO ATENEO	5,4	-
AD UN DOTTORATO IN UN ALTRO ATENEO ITALIANO	2,7	9,2
AD UN DOTTORATO IN UN ATENEO ESTERO	13,5	18,5
NON SI ISCRIVEREBBERO PIÙ AD UN DOTTORATO	10,8	4,6



Approfondimento 3.

Stili di vita: Abitudini alimentari, partecipazione ad attività sportive e mobilità

Nella popolazione studentesca di Milano-Bicocca le donne mostrano una maggiore tendenza a diete salutari, sia in termine di specifici regimi alimentari (Tabella 2.B3A), sia rispetto al consumo di specifici alimenti (Figura 2.B3A).

Tabella 2.B3A - Regimi alimentari della popolazione studentesca Unimib, separatamente per genere - 2024.

Fonte: Dati interni Survey BASE 2024

	DONNE (%) (N=748)	UOMINI (%) (N=333)
ONNIVORO	65,9	34,1
FLEXITARIANO	81,3	18,7
PESCETARIANO	88,2	11,8
VEGETARIANO	83,6	16,4
VEGANO	76,7	23,3
ALTRO	84,6	15,4

Figura 2.B3A - Consumo di alimenti della popolazione studentesca Unimib, separatamente per genere - 2024.

Fonte: Dati interni Survey BASE 2024



Opzioni di risposta: Mai; Raramente; Alle volte; Spesso; Sempre.

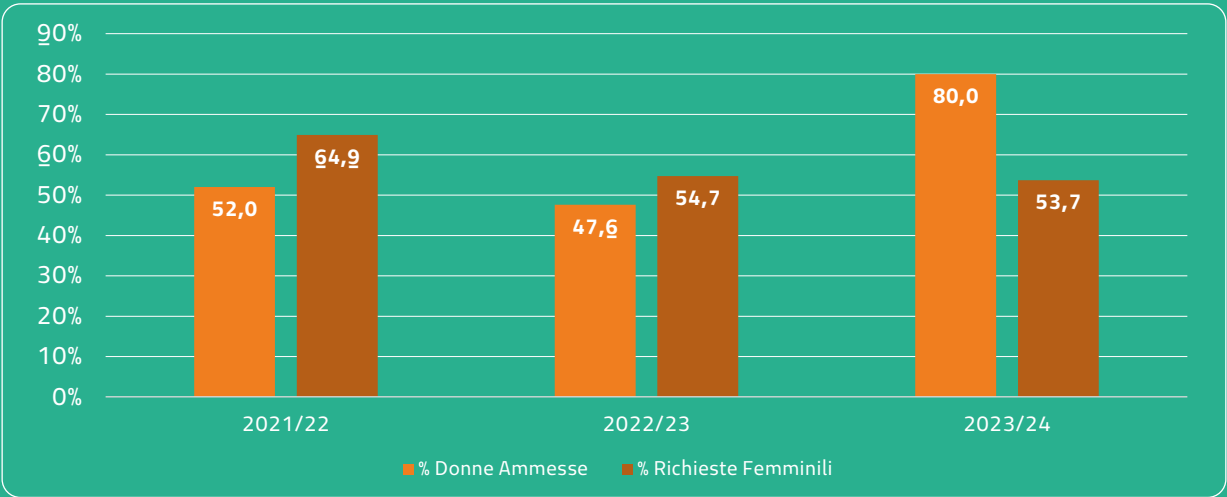
La partecipazione ad attività ed eventi sportivi, invece, è minore per le studentesse rispetto agli studenti (Tabella 2.B3B).

Tabella 2.B3B - Partecipazione femminile ad attività sportive Unimib - aa.aa. 2021/22-2022/2023.
Fonte: Dati interni - CUS Bicocca

ATTIVITÀ	2021/2022		2022/2023	
	VALORE ASSOLUTO TOTALE	DONNE (%)	VALORE ASSOLUTO TOTALE	DONNE (%)
TESSERA CUOREBICOCCA	1195	44,4	1740	52,7
ATLETI CMU	109	43,1	158	50,6
SQUADRE VOLLEY	34	67,6	58	72,4
VALANGA BICOCCA	1054	57,3	1532	48,4

I dati relativi al percorso di dual career di Milano-Bicocca mostrano un grande interesse da parte della popolazione studentesca femminile che registra soprattutto nell’ultimo a.a. un tasso di successo particolarmente elevato (Figura 2.B3B).

Figura 2.B3B - Studentesse Unimib nel percorso di Dual Career - Valori percentuali - aa.aa. 2021/22-2023/2024.
Fonte: Dati interni - Comitato sportivo



I dati relativi ai mezzi utilizzati per raggiungere l’università mostrano un maggiore ricorso alla mobilità attiva (ad esempio bicicletta) da parte degli studenti. Le studentesse fanno invece maggiore ricorso al trasporto pubblico locale. Il treno è il mezzo prevalente in entrambe le popolazioni (Figura 2.B3C).

Figura 2.B3C - Uso dei mezzi di trasporto della popolazione studentesca Unimib, separatamente per genere - 2023.
Fonte: Dati interni - Indagine sulla mobilità BASE 2023

MEZZO PRINCIPALE (ANDATA) RICODIFICATO IN 4 CATEGORIE	UOMINI		DONNE	
	VALORE ASSOLUTO TOTALE	(%)	VALORE ASSOLUTO TOTALE	(%)
MOBILITÀ ATTIVA	72	10.0	91	6.4
AUTO/MOTO	103	14.2	206	14.4
TPL*	166	23.0	409	28.6
TRENO	382	52.8	724	50.6

*Trasporto Pubblico locale

MECCANICA MOLECOLARE



Capitolo 3

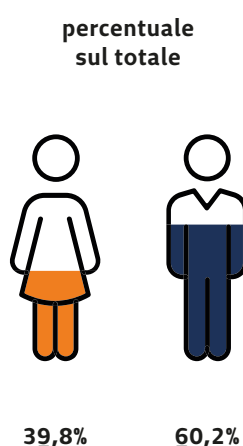
Il personale Docente e di Ricerca

3.1. Composizione

Alla fine del 2023 il personale docente e di ricerca di Milano-Bicocca è costituito da 1184 persone, nei ruoli di professore/ssa di prima fascia, professore/ssa di seconda fascia, RU e RTD (A e B). Le donne rappresentano il 40,1%

del totale, gli uomini il 59,9%. Dal calcolo sono escluse le posizioni da assegnista di ricerca, alle quali è dedicato il box di approfondimento 1 di questo capitolo.

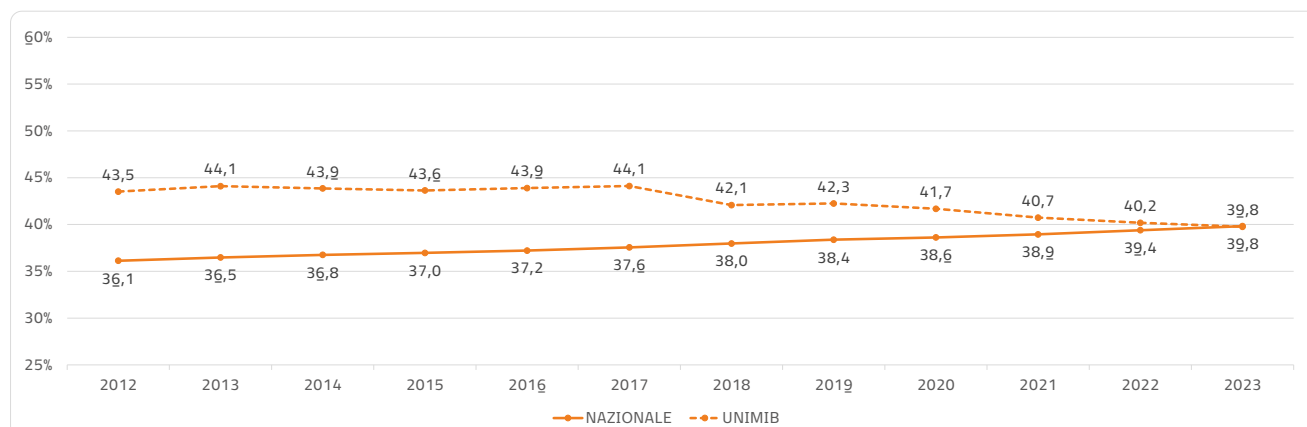
Composizione personale docente e di ricerca Unimib a.s. 2023



Analizzando la serie storica possiamo osservare che nel corso di una decade la percentuale delle donne è leggermente diminuita, mentre a livello nazionale si è registrano un lieve aumento (Figura 3.1).

Figura 3.1 - Serie storica del personale docente e di ricerca femminile Unimib (percentuale sul totale), a confronto con il dato nazionale - aa.ss. 2012-2023.

Fonte: Elaborazione su Opendata MUR, Dati per Bilancio di Genere



Anche i dati disponibili a livello europeo confermano una situazione di disequilibrio nella presenza di uomini e donne nel settore della ricerca. In particolare, i dati presentati nel rapporto She Figures 2021, riferiti al 2019, indicano che le donne rappresentano circa un terzo (32,8%) della popolazione totale di ricercatori a livello europeo e, sia a livello globale che a livello di singole nazioni, le ricercatrici costituiscono una proporzione inferiore della popolazione economicamente attiva. Il tasso medio di crescita delle ricercatrici è risultato pari al 3,9% tra il 2010 e il 2018, indicando un, seppur modesto, miglioramento.

Osservando la distinzione per aree disciplinari CUN, possiamo osservare come sia a livello nazionale che a livello di Ateneo, le donne siano più presenti nell'area 5 e nell'area 10. Unimib presenta una maggiore percentuale di donne anche nell'area 11 e nell'area 14; a livello nazionale, inoltre, si registra un sostanziale equilibrio nell'area 3, dove Milano-Bicocca presenta invece una maggiore presenza di uomini.

Tabella 3.1 - Personale docente e di ricerca femminile Unimib, separatamente per Area CUN, a confronto con dato nazionale - a.s. 2022.

Fonte: Elaborazione Dati Cruscotto - Dati per Bilancio di Genere e Rapporto ANVUR 2023

AREE CUN	UNIMIB (%)	NAZIONALE (%)
01 - SCIENZE MATEMATICHE E INFORMATICHE	26	29,7
02 - SCIENZE FISICHE	19,1	22,7
03 - SCIENZE CHIMICHE	37,7	49,7
04 - SCIENZE DELLA TERRA	26,8	29,8
05 - SCIENZE BIOLOGICHE	62	55,3
06 - SCIENZE MEDICHE	31	37,2
07 - SCIENZE AGRARIE E VETERINARIE	66,7	42
08 - INGEGNERIA CIVILE E ARCHITETTURA	0	39,6
09 - INGEGNERIA INDUSTRIALE E DELL'INFORMAZIONE	21,4	19,9
10 - SCIENZE DELL'ANTICHITÀ, FILOLOGICO-LETTERARIE E STORICO-ARTISTICHE	54,5	54,1
11 - SCIENZE STORICHE, FILOSOFICHE, PEDAGOGICHE E PSICOLOGICHE	52,9	48,2
12 - SCIENZE GIURIDICHE	43	39,7
13 - SCIENZE ECONOMICHE E STATISTICHE	43,9	39,2
14 - SCIENZE POLITICHE E SOCIALI	51,7	41,4

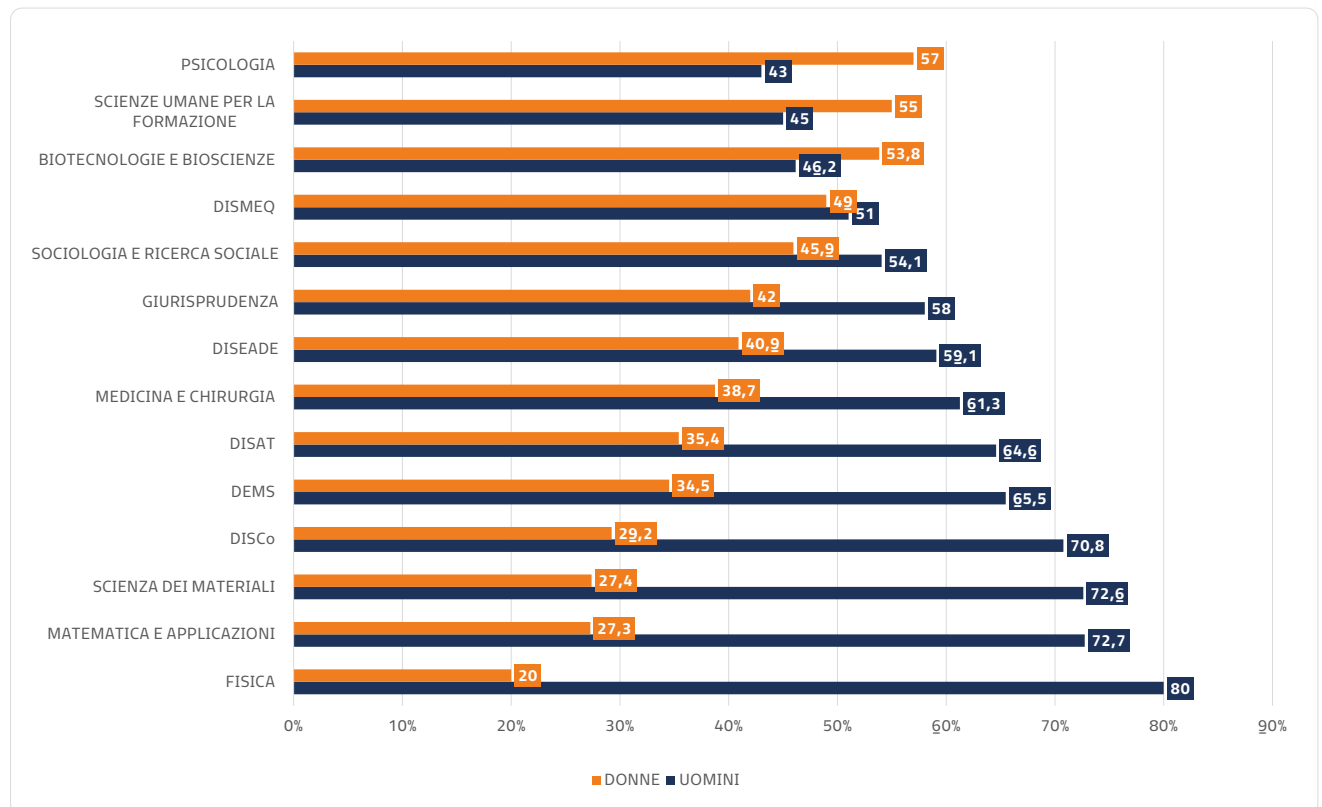
Anche i dati europei mostrano come le ricercatrici lavorino maggiormente nei campi delle scienze sociali e delle scienze mediche e della salute, mentre i ricercatori uomini siano più inclini a lavorare nelle scienze naturali, nell'ingegneria e in ambito tecnologico.

I dati relativi alla composizione di genere dei Dipartimenti Unimib confermano queste tendenze generali. I Dipartimenti

più femminilizzati sono, infatti, Psicologia e Scienze Umane per la Formazione, seguiti da Biotecnologie e Bioscienze. I Dipartimenti più mascolinizzati sono invece Fisica, al primo posto, e Matematica e Applicazioni e Scienze dei Materiali, al secondo posto, seguiti dal Dipartimento di Informatica, Sistemistica e Comunicazione (Figura 3.2).

Figura 3.2 - Composizione di genere del personale docente e di ricerca nei Dipartimenti Unimib - a.s. 2023.

Fonte: Dati interni - Settore Procedure e Sistemi Integrati - Area Sistemi Informativi



Approfondimento 1. Gli assegni di ricerca

La numerosità degli assegni di ricerca Unimib è costantemente aumentata nel corso degli anni (Tabella 3.B1A).

Tabella 3.B1A - Composizione di genere degli assegni di ricerca Unimib - Valori assoluti - aa.aa. 2015/16-2022/23.

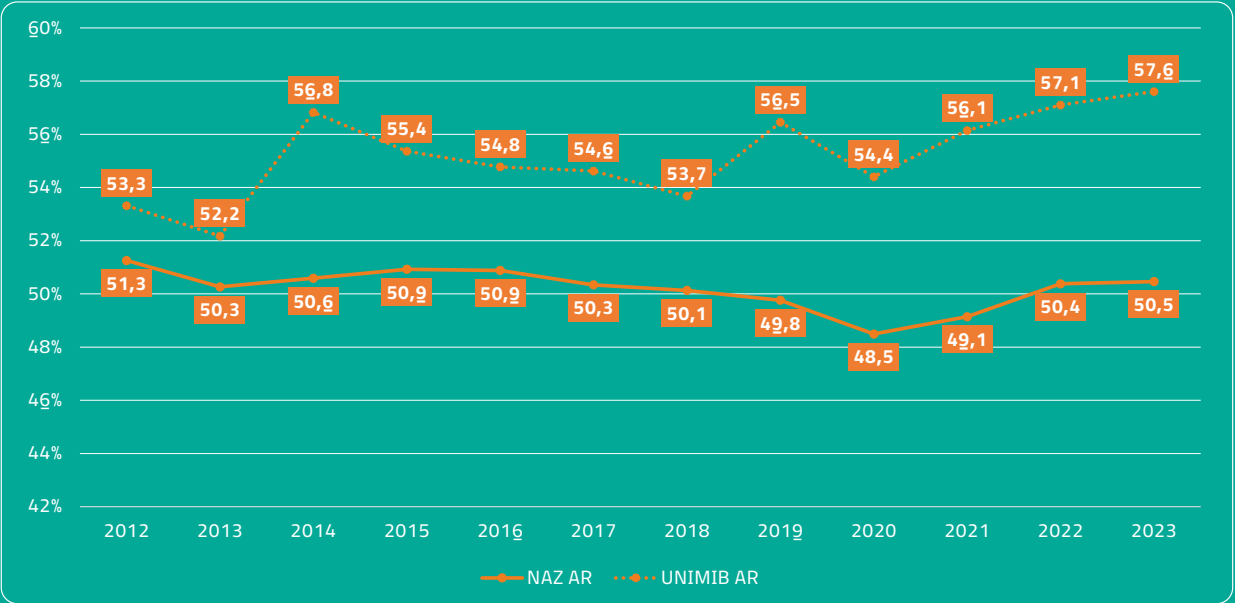
Fonte: Dati interni - Settore Procedure e Sistemi Integrati - Area Sistemi Informativi

	DONNE V.A.	UOMINI V.A.
2016	186	158
2017	688	502
2018	199	187
2019	189	167
2020	207	175
2021	233	183
2022	212	168
2023	224	172

La serie storica degli assegni Unimib attribuiti a donne mostra una costante prevalenza femminile e un andamento in crescita dal 2012 al 2023 (Figura 3.B1A). A livello nazionale, invece, si registra un sostanziale equilibrio di genere, che resta stabile nella decade di riferimento.

Figura 3.B1A - Serie storica delle assegniste di ricerca Unimib (percentuale sul totale), a confronto con il dato nazionale - aa.ss. 2012-2023.

Fonte: Elaborazione su Opendata MUR, Dati per Bilancio di Genere



Rispetto alle donne, gli uomini sono maggiormente distribuiti nelle fasce d'età più giovani (Tabella 3.B1B).

Tabella 3.B1B - Distribuzione in fasce d'età degli assegni di ricerca femminili - Valori assoluti e percentuali - a.a. 2022.

Fonte: Elaborazione Dati Cruscotto - Dati per Bilancio di Genere

	< 35	35-44	45-54	>=55
DONNE (V.A.)	113	67	6	3
DONNE %	50,4%	63,8%	75%	75%
TOTALE (V.A.)	224	105	8	4

La distinzione in aree CUN mostra una larga presenza femminile, sia a livello locale che nazionale, nella maggioranza delle aree, ad eccezione della 1 e la 2 e di quelle relative all'ingegneria. Le donne sono particolarmente presenti nelle scienze mediche e

biologiche e in molte aree relative alle scienze sociali. Nell'ambito delle scienze chimiche Unimib mostra una presenza di donne decisamente più bassa rispetto alla situazione nazionale, mentre si registra l'opposto per le scienze della terra.

Tabella 3.B1B - Assegniste di ricerca nazionali e Unimib, separatamente per Area CUN - a.a. s.s. 2012 e 2022.

Fonte: Elaborazione Dati Cruscotto - Dati per Bilancio di Genere

AREE CUN	DONNE NAZ 2012 (%)	DONNE NAZ 2022 (%)	DONNE UNIMIB 2012 (%)	DONNE UNIMIB 2022 (%)
01 - SCIENZE MATEMATICHE E INFORMATICHE	30,7	30,1	26	30
02 - SCIENZE FISICHE	31,9	33,1	35,9	35,9
03 - SCIENZE CHIMICHE	57,4	54,6	38,3	33,3
04 - SCIENZE DELLA TERRA	41,9	42,6	55,3	63,6

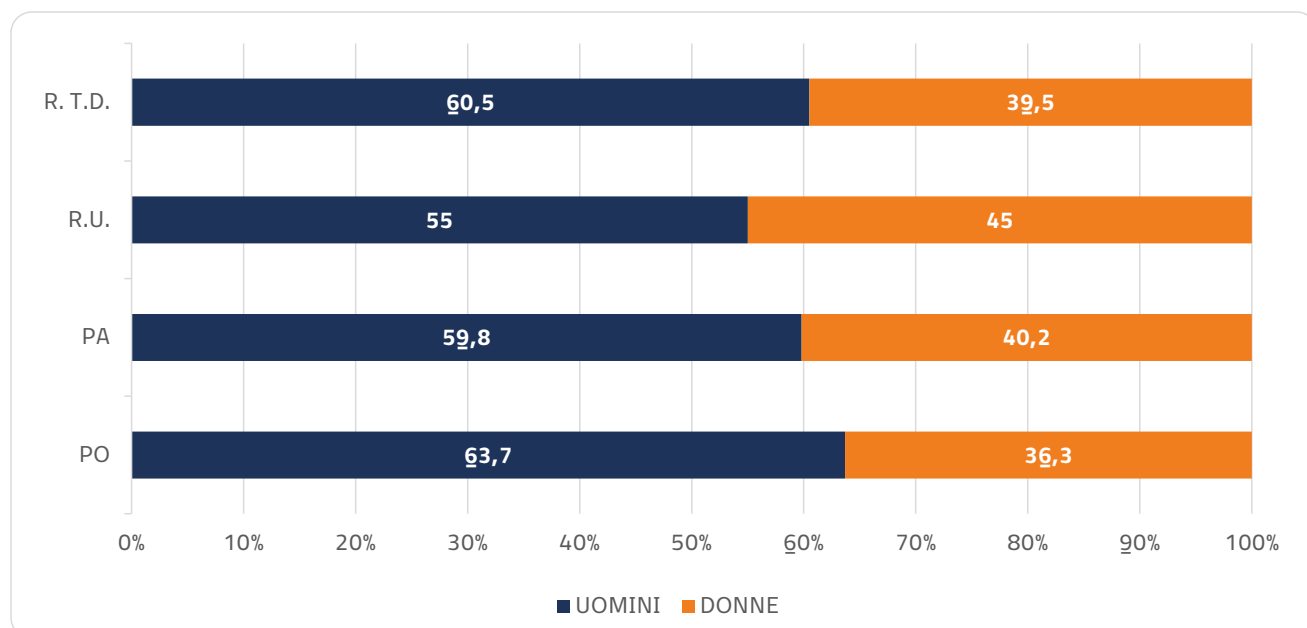
05 - SCIENZE BIOLOGICHE	68	66,3	73,5	73,3
06 - SCIENZE MEDICHE	73,5	70,5	78,2	80
07 - SCIENZE AGRARIE E VETERINARIE	56,8	54,9	100	100
08 - INGEGNERIA CIVILE E ARCHITETTURA	47,1	52,3	-	-
09 - INGEGNERIA INDUSTRIALE E DELL'INFORMAZIONE	26,3	30	33,3	50
10 - SCIENZE DELL'ANTICHITÀ, FILOLOGICO-LETTERARIE E STORICO-ARTISTICHE	58,7	59,8	75	100
11 - SCIENZE STORICHE, FILOSOFICHE, PEDAGOGICHE E PSICOLOGICHE	59,4	60,4	65,2	60
12 - SCIENZE GIURIDICHE	54,5	50,2	50	56
13 - SCIENZE ECONOMICHE E STATISTICHE	56,2	47,1	51,6	47,1
14 - SCIENZE POLITICHE E SOCIALI	53,9	59,3	52,9	66,7

3.2. Ruolo e progressione di carriera

La distribuzione nei diversi ruoli, riportata nella figura 3.3, mostra come la prevalenza maschile sia più accentuata nella prima fascia (63,7% di uomini) e nel personale di ricerca a tempo determinato (60,5% di uomini).

Figura 3.3 - Composizione di genere del personale docente e di ricerca Unimib, separatamente per ruolo - a.s. 2023.

Fonte: Dati interni - Settore Procedure e Sistemi Integrati - Area Sistemi Informativi



L'età media non mostra differenze sostanziali in nessuno dei ruoli. Nella seconda fascia le donne sono leggermente più anziane degli uomini, mentre questi sono un po' più anziani nel ruolo di RU.

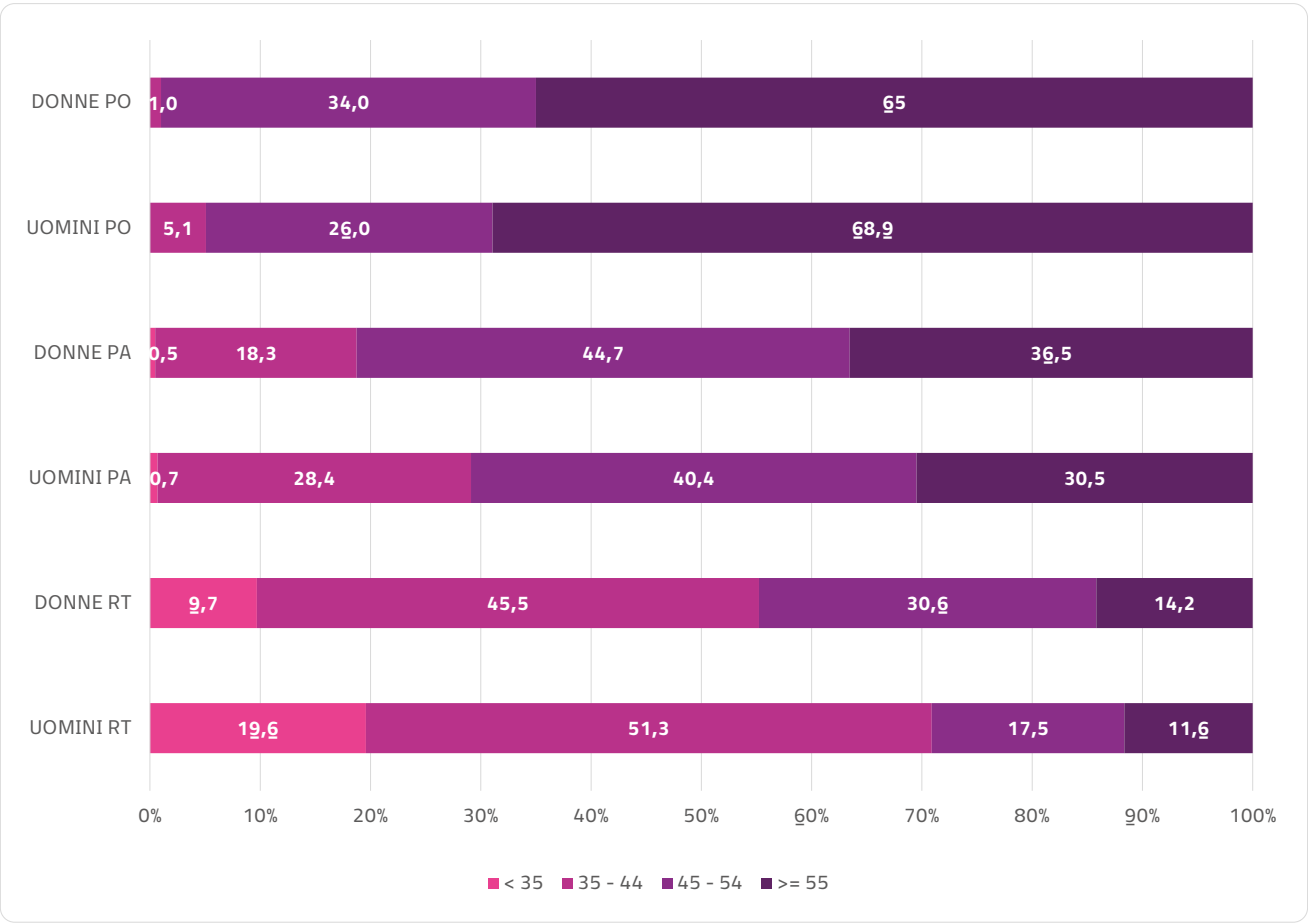
Tabella 3.2 - Età media del personale docente e di ricerca Unimib, separatamente per genere e per ruolo - a.s. 2022.
Fonte: Elaborazione Dati Cruscotto - Dati per Bilancio di Genere

RUOLO	DONNE	UOMINI
PO	57,0	58,0
PA	52,0	50,0
RU	53,0	56,0
RTD	39,5	38,5

Osservando la distribuzione per classi d'età, riportata nella figura 3.4, possiamo osservare come per la prima fascia sia uomini che donne si concentrino nella classe d'età più elevata. Da notare come per gli uomini ci sia circa un 5% di professori ordinari con età compresa tra 35 e 44 anni, mentre nella stessa classe abbiamo solo l'1% delle donne. Per quanto riguarda la seconda fascia, le donne sono più concentrate nelle età superiori mentre gli uomini presentano una maggiore distruzione tra le diverse classi. Sia i ricercatori

che le ricercatrici appartengono soprattutto alla fascia compresa tra i 35 e i 44 anni. Una buona percentuale di donne, inoltre, ha un'età compresa tra 45 e 54 anni (30,6%) e quasi il 20% degli uomini appartiene alla fascia d'età più giovane. Questo quadro mostra un certo scostamento rispetto alla situazione europea, descritta nel report She Figures 2021, dove le donne impiegate nell'ambito della ricerca risultano più giovani, essendo maggiormente concentrate nelle classi d'età inferiori a 44 anni.

Figura 3.4 - Distribuzione del personale docente e di ricerca Unimib nelle classi di età - Valori percentuali - separatamente per genere e ruolo - a.s. 2022.
Fonte: Elaborazione Dati Cruscotto - Dati per Bilancio di Genere

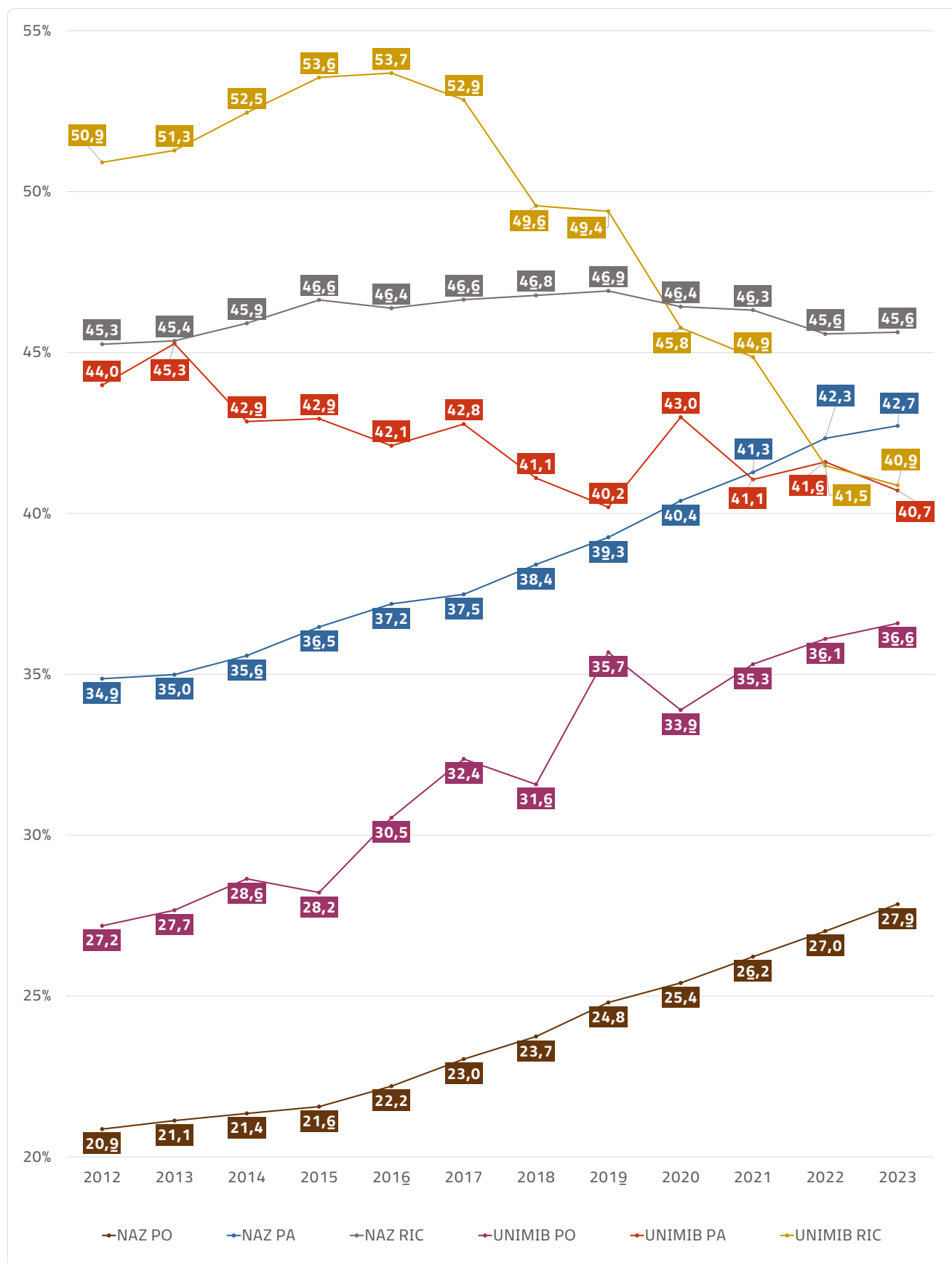


La serie storica mostra come la componente femminile nella prima fascia sia cresciuta di circa 10 punti percentuale nel corso del tempo, passando da circa il 27% a oltre il 36% (il dato nazionale nel 2023 è pari a 27,9%). Sia per la seconda fascia che per il personale di ricerca, è invece osservabile una

diminuzione della presenza femminile (Figura 3.5). Anche a livello nazionale si registra un aumento della presenza femminile sia nella prima che nella seconda fascia, mentre resta stabile quella delle ricercatrici.

Figura 3.5 - Serie storica del personale docente e di ricerca femminile Unimib, a confronto con la percentuale nazionale, separatamente per ruolo - aa.ss. 2012-2023.

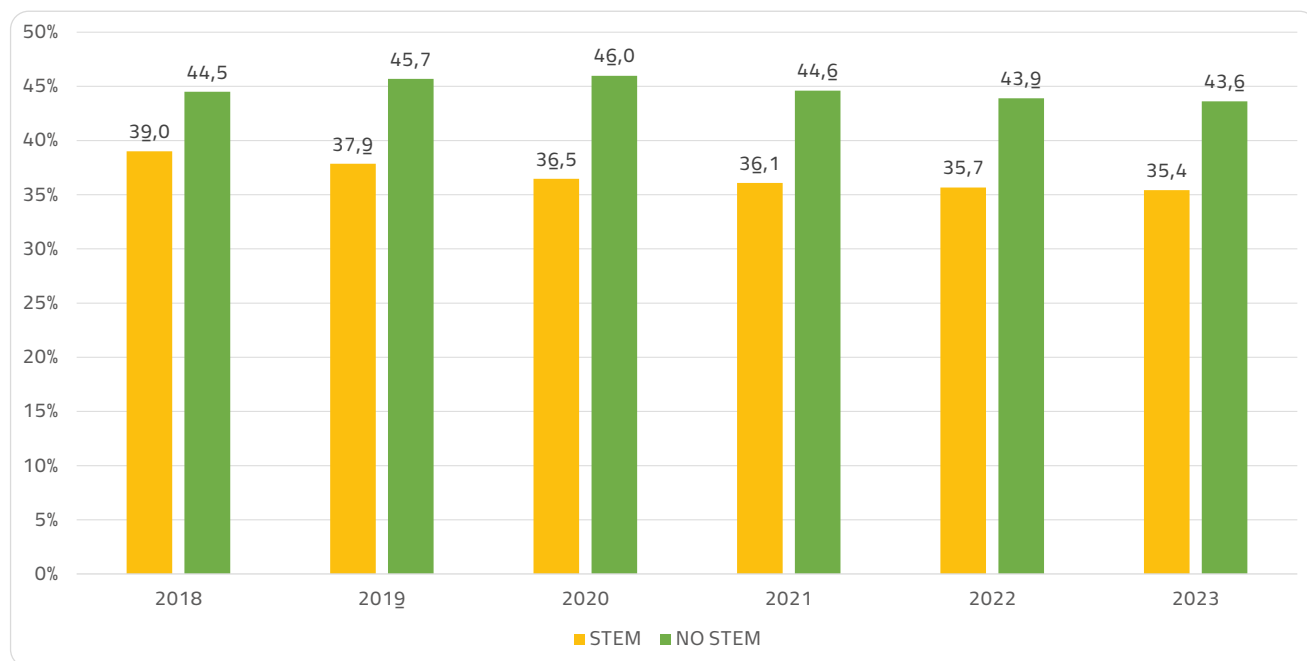
Fonte: Elaborazione su Opendata MUR, Dati per Bilancio di Genere



Mettendo a confronto le aree STEM e NO STEM, possiamo osservare come dal 2018 al 2013 il numero di donne sia diminuito leggermente ed in maniera più marcata nelle STEM rispetto alle NO STEM (Figura 3.6).

Figura 3.6 - Percentuale femminile nel personale docente e di ricerca Unimib, separatamente per aree STEM e NO STEM - aa. ss. 2018-2023.

Fonte: Rielaborazione Dati interni - Settore Procedure e Sistemi Integrati - Area Sistemi Informativi

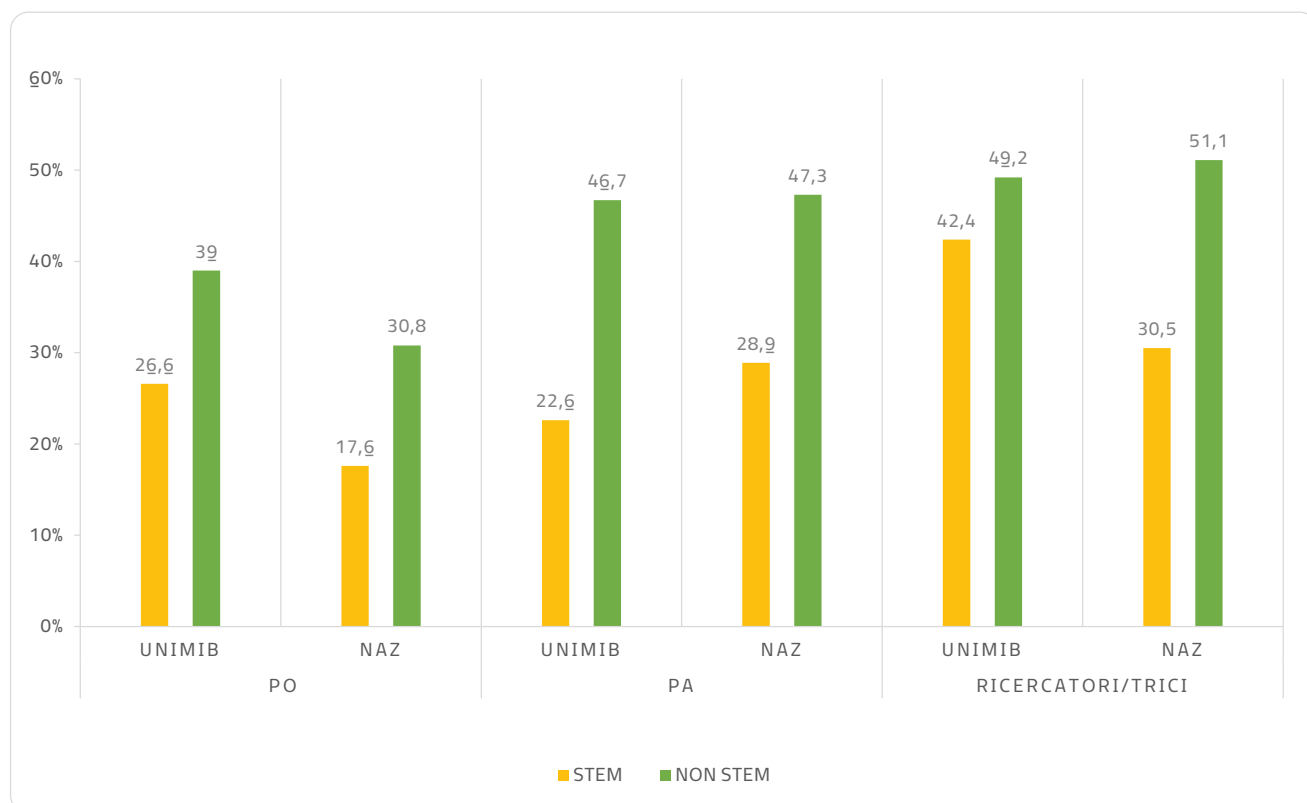


Dal confronto col dato nazionale nell'anno disponibile, il 2022, possiamo osservare come Unimib abbia più donne in prima fascia sia nelle aree STEM che in quelle NO STEM. In relazione alla seconda fascia, Unimib ha meno donne di quante ce ne siano a livello nazionale nelle aree

STEM, mentre la situazione è del tutto simile per le NO STEM. Per il personale di ricerca, infine, Unimib mostra una maggiore presenza femminile nelle STEM, mentre nelle NO STEM la distribuzione è del tutto simile a quella nazionale (Figura 3.7).

Figura 3.7 - Componente femminile del personale docente e di ricerca Unimib, a confronto con la percentuale nazionale, separatamente per aree STEM e NO STEM - a.s. 2022.

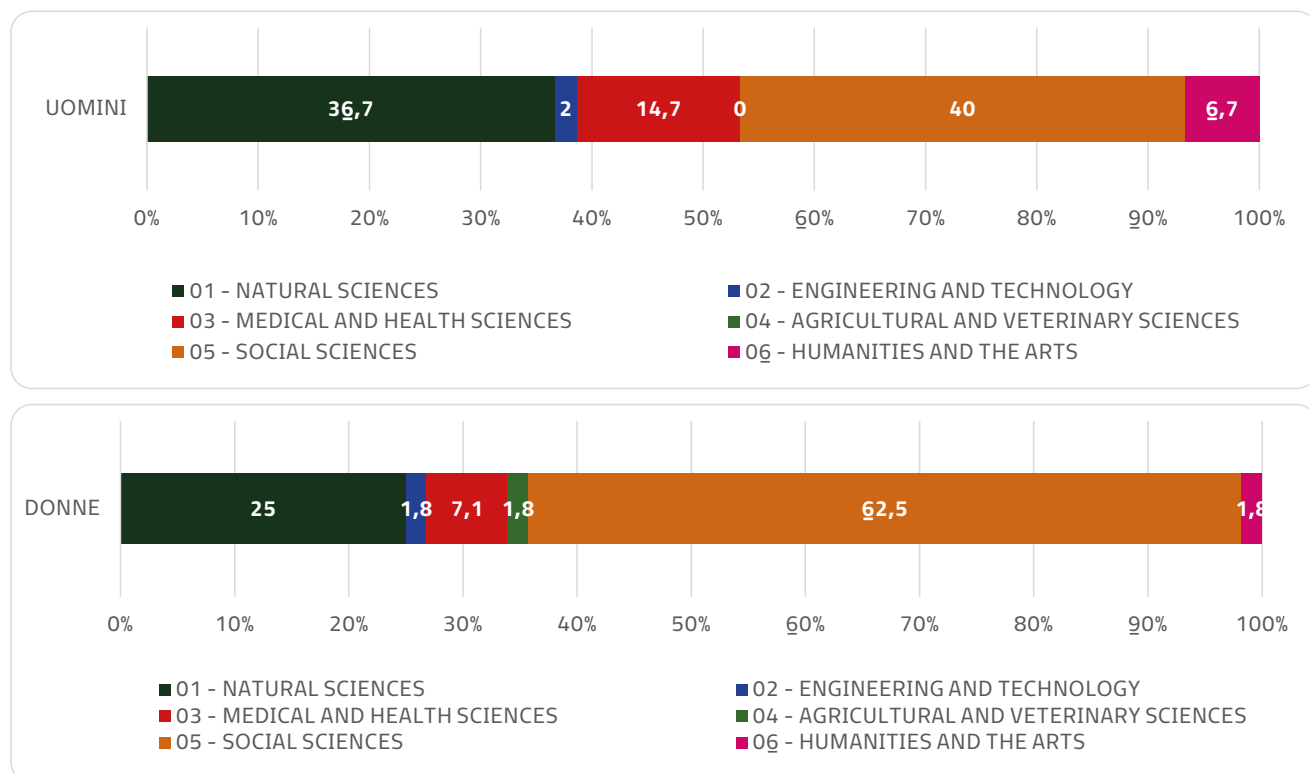
Fonte: Rielaborazione Dati Cruscotto - Dati per Bilancio di Genere



Focalizzandosi in particolar modo sulla prima fascia, possiamo osservare come nel 2012 la gran parte delle donne ordinarie fosse concentrata nelle aree umanistiche, mentre gli uomini di prima fascia presentassero una maggiore distribuzione nelle diverse aree FORD (Figura 3.8).

Figura 3.8 - Distribuzione di uomini e donne in prima fascia Unimib nelle aree FORD - a.s. 2012.

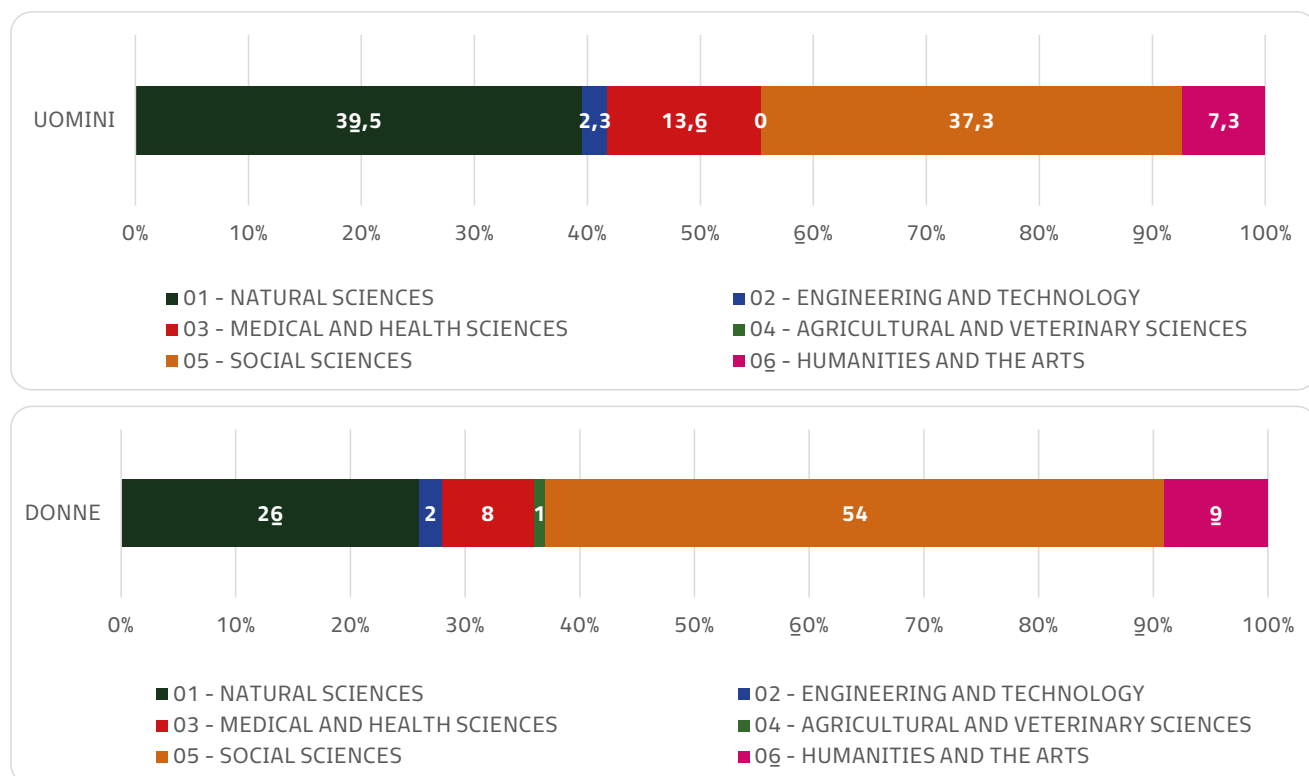
Fonte: Elaborazione Dati Cruscotto - Dati per Bilancio di Genere



Dopo 10 anni, si osserva una situazione del tutto simile a quella precedente sia per gli uomini sia per le donne (Figura 3.9).

Figura 3.9 - Distribuzione di uomini e donne in prima fascia Unimib nelle aree FORD - a.s. 2022.

Fonte: Elaborazione Dati Cruscotto - Dati per Bilancio di Genere



Il Rapporto di Femminilità (RF)¹ relativo alle diverse aree CUN non mostra sostanziali cambiamenti tra il 2019 e il 2022. Nell’area delle scienze biologiche (area 5) si osserva un aumento della presenza femminile sia per gli RTD che per la seconda fascia; questo incremento non si registra invece per la prima fascia. Anche per le scienze giuridiche (area 12) si può osservare una modifica del RF per gli RTD che però non si ha per gli altri ruoli.

Tabella 3.3 - Il Rapporto di Femminilità (RF) relativo alle diverse aree CUN del personale docente e di ricerca Unimib, separatamente per ruolo - confronto tra il 2019 e il 2022.

Fonte: Elaborazione Dati Cruscotto - Dati per Bilancio di Genere

AREE CUN	RTD		RU		PA		PO	
	2019	2022	2019	2022	2019	2022	2019	2022
01 - SCIENZE MATEMATICHE E INFORMATICHE	0,6	0,3	0,8	0,8	0,4	0,4	0,4	0,4
02 - SCIENZE FISICHE	0,1	0,2	0,3		0,3	0,2	0,5	0,4
03 - SCIENZE CHIMICHE	1,1	1,2	0,4	0,3	0,6	0,6	0,3	0,4
04 - SCIENZE DELLA TERRA	0,2	0,1	3		0,4	0,5	0,3	0,3
05 - SCIENZE BIOLOGICHE	1	1,6	10		1,6	2,3	0,5	0,5
06 - SCIENZE MEDICHE	0,5	0,6	1	0,5	0,2	0,4	0,4	0,3
07 - SCIENZE AGRARIE E VETERINARIE	-	-	-	-	-	-	-	-
08 - INGEGNERIA CIVILE E ARCHITETTURA	-	-	-	-	-	-	-	-
09 - INGEGNERIA INDUST. E DELL'INFORMAZIONE	0	0,1	0,3	0,3	0,2	0,3	0,3	0,5
10 - SCIENZE ANTICHITÀ, FILOL.-LETT. E STO-ART.	0,5	0,3	0,7	1	7	2	0,2	1
11 - SCIENZE STORICHE, FIL., PED E PSIC.	1,1	0,8	2,3	2,7	1	1,1	1	1,3
12 - SCIENZE GIURIDICHE	0,3	1	1,6	1,5	0,7	0,6	1	0,7
13 - SCIENZE ECONOMICHE E STATISTICHE	1,1	0,8	1,7	1,3	1,1	0,9	0,6	0,5
14 - SCIENZE POLITICHE E SOCIALI	2,25	1,7			1,00	1,23	0,67	0,67

Il Rapporto di Femminilità dei Dipartimenti dell’Ateneo conferma come, in generale, la presenza di donne sia maggiore nelle posizioni più basse (Tabella 3.4). L’area con una prevalente e crescente presenza femminile in tutte le fasce è Psicologia. Scienze dei materiali, Scienze della terra e Giurisprudenza mostrano una certa femminilizzazione negli RTD che però non si registra nelle fasce più alte. Scienze Umane per la Formazione è l’unico Dipartimento che mostra un significativo aumento delle donne nella prima fascia. Scienze biologiche presenta una costante maggioranza femminile in tutti i ruoli ad eccezione della prima fascia.

Tabella 3.4 - Rapporto di Femminilità (RF) relativo ai Dipartimenti Unimib, separatamente per ruolo - confronto tra il 2020 e il 2024.

Fonte: Rielaborazione Dati interni - Settore Procedure e Sistemi Integrati - Area Sistemi Informativi

DIPARTIMENTO	RTD		RU		PA		PO	
	2020	2024	2020	2024	2020	2024	2020	2024
BIOTECNOLOGIE E BIOSCIENZE	1,20	1,13	1,63	1,17	2,25	1,53	0,56	0,56
FISICA	0,06	0,21	0,06	0,21	0,46	0,20	0,43	0,37
DISCO	0,00	0,42	0,21	0,33	0,33	0,38	1,25	0,71
MATEMATICA E APPLICAZIONI	0,50	0,00	1,13	0,33	0,33	0,56	0,23	0,20
MEDICINA E CHIRURGIA	0,73	0,72	1,04	0,86	0,50	0,66	0,33	0,41
SCIENZA DEI MATERIALI	0,15	0,50	0,21	0,48	0,33	0,24	0,29	0,40
DISAT	0,17	0,67	0,43	0,87	0,50	0,50	0,50	0,27
DEMS	0,33	0,54	0,67	0,63	1,00	0,60	0,38	0,37
GIURISPRUDENZA	0,29	0,63	2,67	3,17	0,69	0,57	0,63	0,71
PSICOLOGIA	1,20	2,80	2,67	3,17	1,05	1,00	0,80	1,00
DISEADE	1,33	1,00	0,75	0,78	1,00	0,82	0,50	0,25
SCIENZE UMANE PER LA FORMAZIONE	0,82	0,87	1,00	0,95	1,44	1,31	0,82	1,54
SOCIOLOGIA E RICERCA SOCIALE	2,25	0,55	2,50	0,55	0,88	0,94	1,14	1,00
DISMEQ	0,50	0,80	1,25	1,25	1,22	0,90	0,50	0,71

Questi dati sono confermati dall'analisi dell'andamento tipico dei passaggi di carriera accademica Unimib mostrato dai grafici a forbice riportati nella figura 3.10 e 3.11, rispettivamente per le aree STEM e NO STEM. I due grafici mostrano la ben nota differenza di genere nella scelta dei percorsi accademici, che si caratterizza per una prevalenza di studentesse nei Corsi di Laurea NO STEM e una maggioranza di studenti nei Corsi di Laurea STEM. Nelle aree STEM, questa differenza si intensifica fortemente già

a partire dal ruolo di ricercatore, nonostante nei percorsi di dottorato si sia registrato nel corso degli anni un significativo aumento della presenza femminile. Nelle aree NO STEM, una larga maggioranza di donne caratterizza tutti i ruoli fino al dottorato. Nelle posizioni successive la percentuale dei due generi tende ad avvicinarsi, mostrando un'inversione di tendenza, ovvero una maggioranza di uomini, che si intensifica nella prima fascia.

Figura 3.10 - Composizione di genere nei diversi ruoli accademici Unimib per le aree STEM - confronto tra il 2019 e il 2022.

Fonte: Elaborazione Dati Cruscotto - Dati per Bilancio di Genere

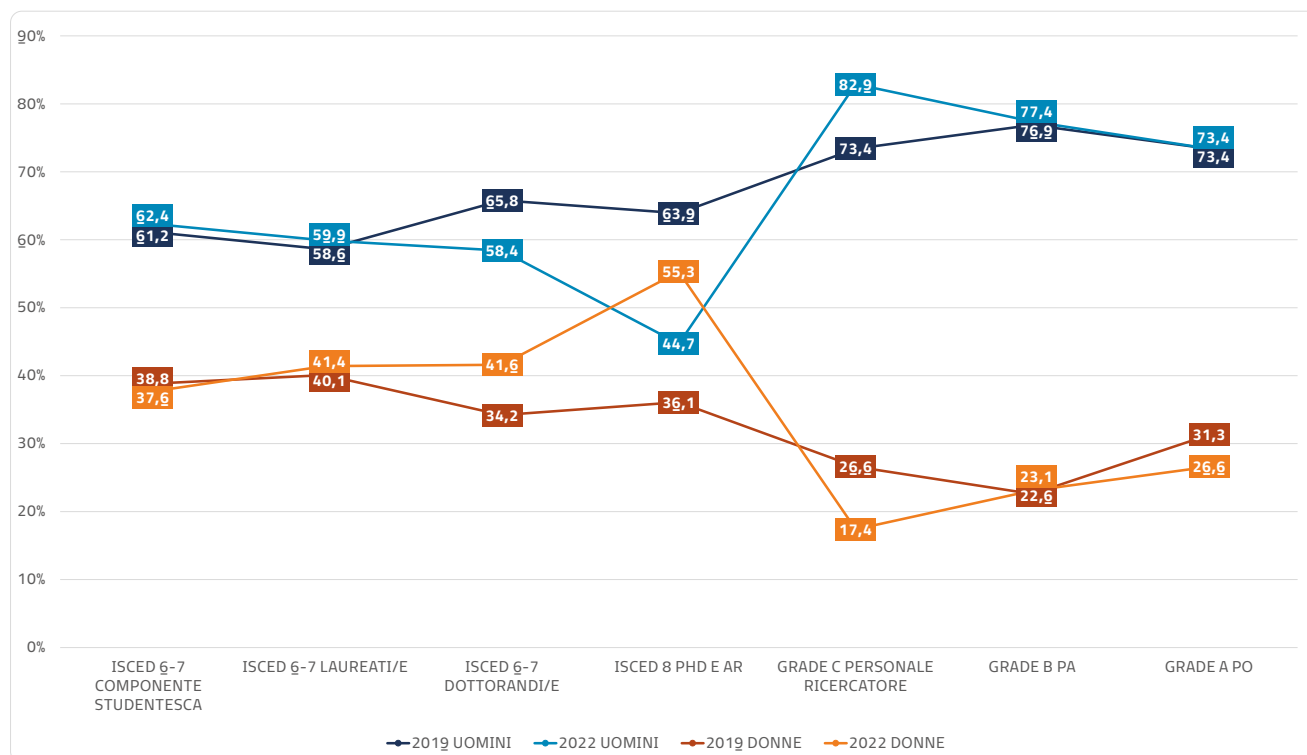
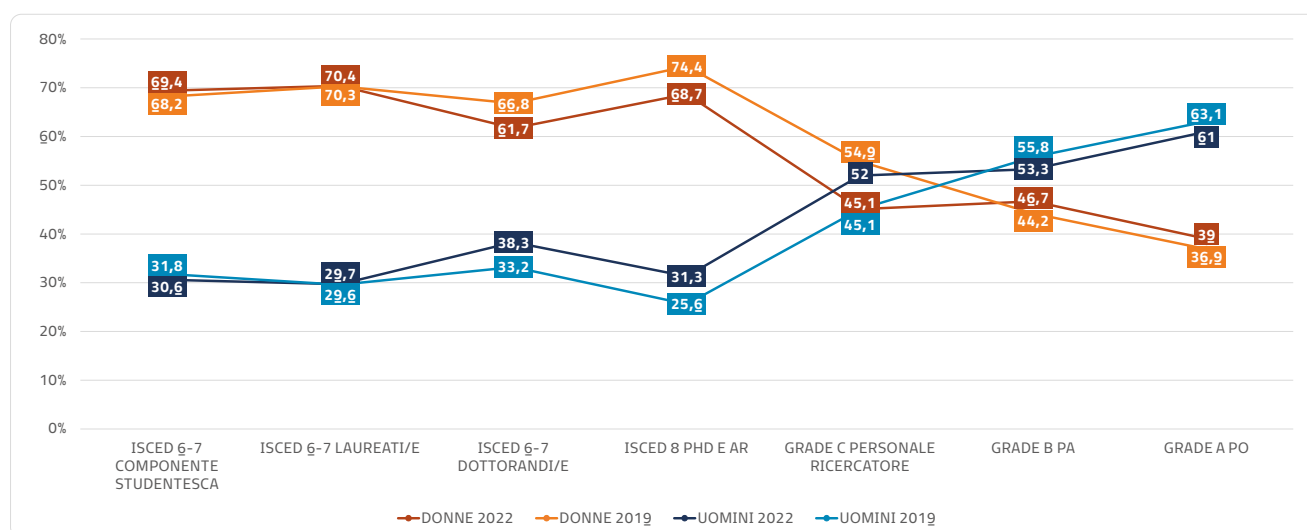


Figura 3.11 - Composizione di genere nei diversi ruoli accademici Unimib per le aree NO STEM - confronto tra il 2019 e il 2022.

Fonte: Elaborazione Dati Cruscotto - Dati per Bilancio di Genere

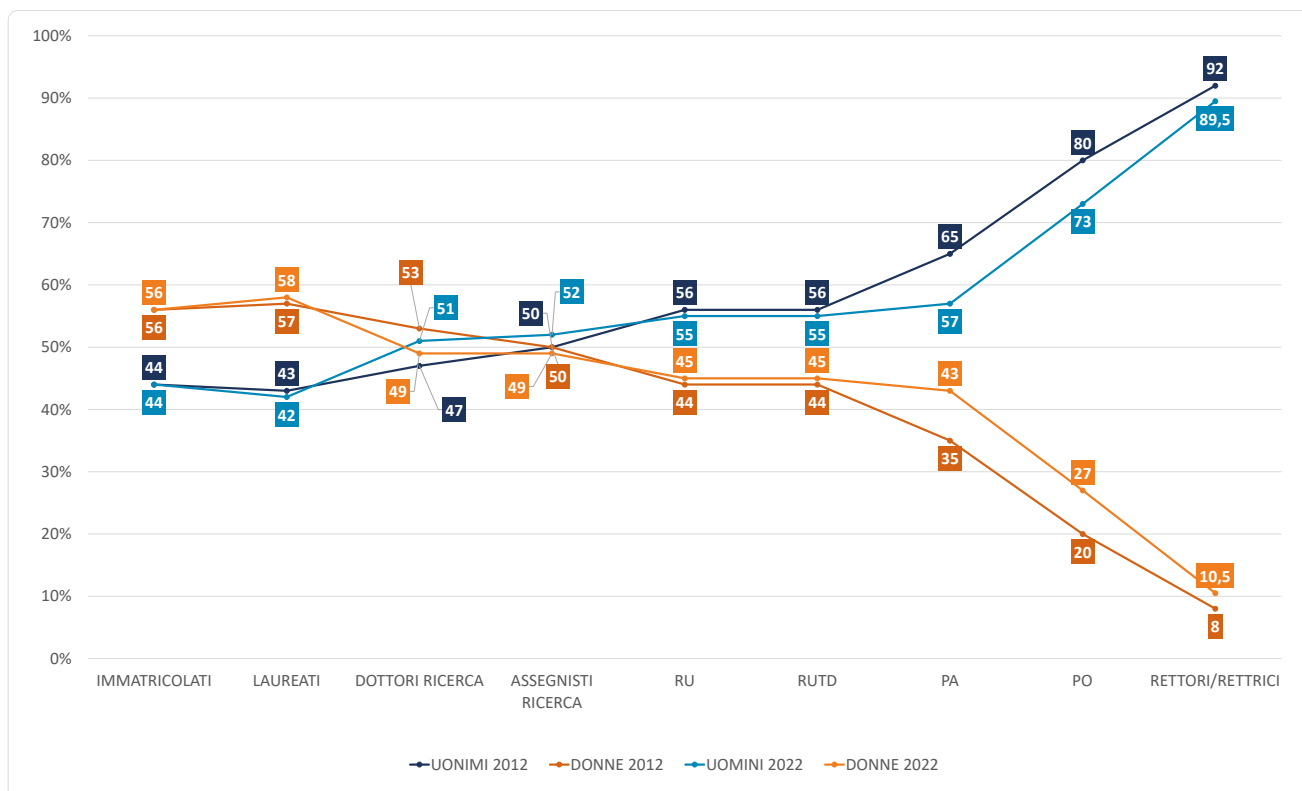


¹Il Rapporto di Femminilità (RF) è un indice che corrisponde al rapporto tra il numero di donne e il numero di uomini in un determinato ruolo, Dipartimento e/o Area di appartenenza. Se $RF = 1$ vi è equilibrio, se $RF > 1$ vi è maggiore presenza femminile, se $RF < 1$, al contrario, si riscontra maggiore presenza maschile.

Nel loro complesso i dati ricalcano la situazione nazionale che, per la decade 2012-2022, mostra solo una lieve attenuazione dell'andamento 'a forbice' per il quale la prevalenza di uomini aumenta all'aumentare della posizione accademica (Figura 3.12).

Figura 3.12 - Composizione di genere nei diversi ruoli accademici a livello nazionale - confronto tra il 2012 e il 2022.

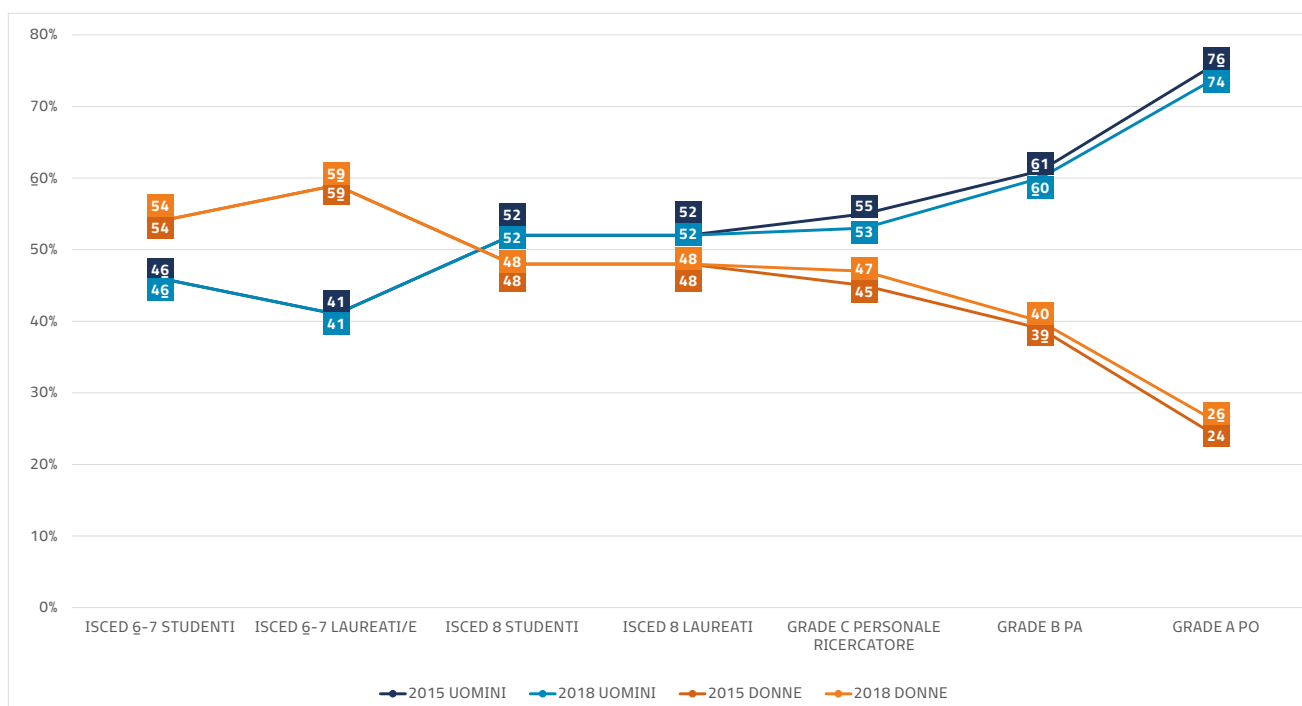
Fonte: Rapporto Anvur, 2023



Una situazione molto simile si registra a livello europeo (Figura 3.13). Anche in questo caso la più alta percentuale di donne in prima fascia si ha nelle Scienze Umane (35,0%) e nelle Scienze Sociali (30,9%), mentre la percentuale più bassa si ha nelle Scienze Naturali (22,0%) e nell'Ingegneria e Tecnologia (17,9%).

Figura 3.13 - Composizione di genere nei diversi ruoli accademici nei paesi UE-27 - confronto tra il 2015 e il 2018.

Fonte: Rapporto She Figures, 2021

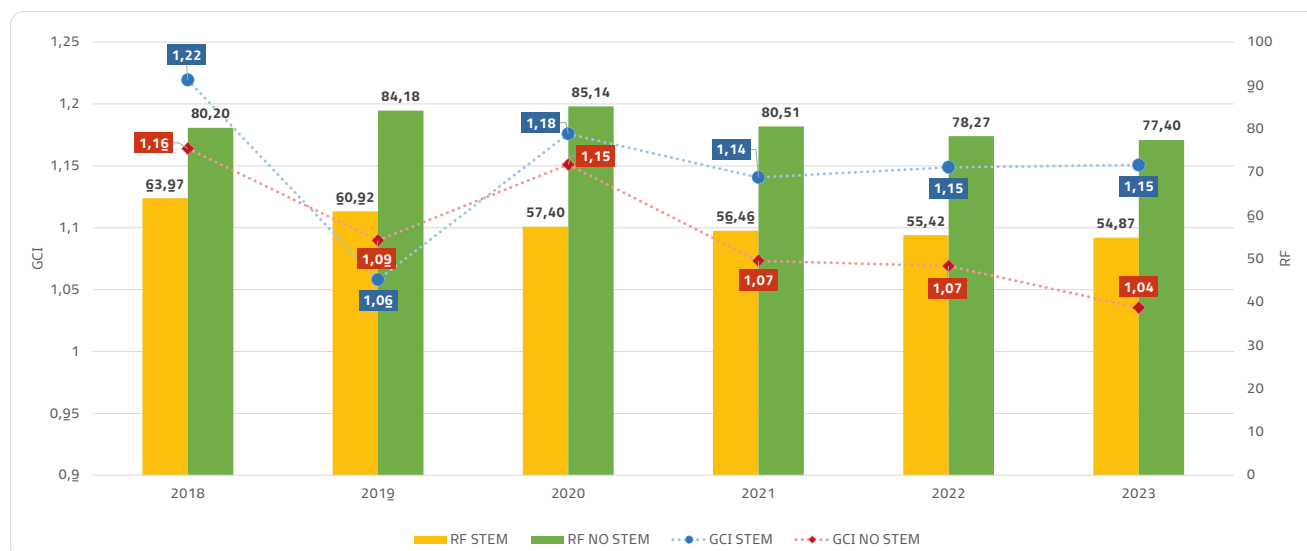


La figura 3.14 mostra per, Milano-Bicocca l'andamento del Glass Ceiling Index (GCI)², separatamente per aree STEM e NO STEM, accanto al Rapporto di Femminilità, per il periodo 2018-2013. Ricordiamo che un valore del GCI pari a 1 indica l'assenza di segregazione verticale per genere. Al contrario, più l'indice cresce, assumendo valori superiori a 1, più le donne sono sottorappresentate nel ruolo di

I Fascia, suggerendo una probabile maggiore difficoltà nella progressione di carriera. I dati mostrano un generale decremento del RF, più marcato nelle aree STEM rispetto alle NO STEM. Il GCI mostra una diminuzione nelle aree NO STEM e una sostanziale stabilità in quelle STEM. In entrambi i casi il valore è sempre superiore a 1.

Figura 3.14 - Andamento temporale del Glass Ceiling Index (GCI) e del Rapporto di Femminilità (RF) Unimib, separatamente per aree STEM e NO STEM - aa.ss. 2018-2023.

Fonte: Rielaborazione Dati interni - Settore Procedure e Sistemi Integrati - Area Sistemi Informativi



La tabella 3.5 mostra come i Dipartimenti con GCI maggiore riguardino le aree mediche, economiche e scientifiche, seppure in un quadro di generale miglioramento tra il 2019 e il 2023.

Tabella 3.5 - Differenza tra il GCI 2023 e il GCI del 2019, separatamente per Dipartimento Unimib.

Fonte: Rielaborazione Dati interni - Settore Procedure e Sistemi Integrati - Area Sistemi Informativi

	GCI 2019	GCI 2023
INFORMATICA, SISTEMISTICA E COMUNICAZIONE	0,68	0,75
SCIENZA DEI MATERIALI	0,97	0,83
SOCIOLOGIA E RICERCA SOCIALE	0,93	0,92
GIURISPRUDENZA	0,92	0,94
FISICA	0,64	0,96
SCIENZE UMANE PER LA FORMAZIONE	1,15	0,99
STATISTICA E METODI QUANTITATIVI	1,59	1,03
PSICOLOGIA	1,3	1,04
ECONOMIA, METODI QUANTITATIVI E STRATEGIE DI IMPRESA	1,5	1,24
MEDICINA E CHIRURGIA	1,45	1,28
SCIENZE DELL'AMBIENTE E DELLA TERRA	1,46	1,44
BIOTECNOLOGIE E BIOSCIENZE	1,79	1,51
MATEMATICA E APPLICAZIONI	1,7	1,58
SCIENZE ECONOMICO-AZIENDALI E DIRITTO PER L'ECONOMIA	1,6	2

²Il CGI si calcola attraverso la formula

$$CGI = \frac{\text{Donne Docenti : Totale Docenti}}{\text{Donne Docenti di I Fascia : Totale Docenti di I Fascia}}$$

Nel complesso, i dati di Unimib mostrano un quadro migliore rispetto alla situazione nazionale, in relazione alla quale si registra comunque un lieve miglioramento nel corso del tempo (Tabella 3.6). L'andamento è piuttosto simile a livello europeo, dove il valore del GCI era di circa 1,5 nel 2018, rispetto a un valore di circa 1,6 nel 2015.

Tabella 3.6 - Serie storica del Glass Ceiling Index (GCI) a livello nazionale, separatamente per Aree CUN - aa.ss. 2012-2022

Fonte: Elaborazione Dati Cruscotto - Dati per Bilancio di Genere

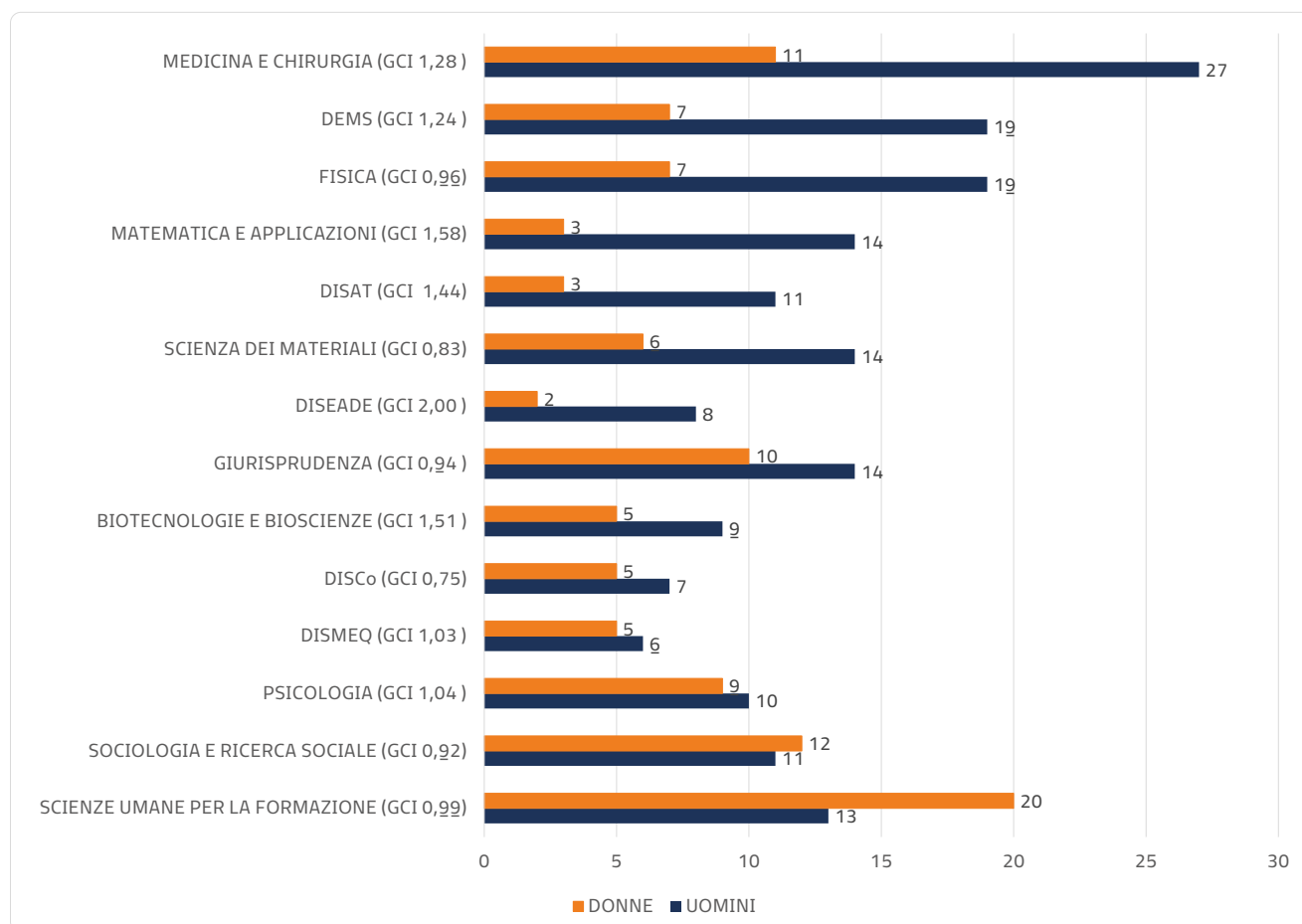
AREA SD	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	TOTALE
01 - SCIENZE MATEMATICHE E INFORMATICHE	1,8	1,8	1,8	1,7	1,7	1,6	1,6	1,6	1,5	1,5	1,4	1,4	1,6
02 - SCIENZE FISICHE	2,4	2,2	2,1	2,1	2,0	1,9	1,9	1,7	1,7	1,7	1,7	1,6	1,9
03 - SCIENZE CHIMICHE	2,4	2,3	2,2	2,3	2,2	2,0	1,8	1,7	1,6	1,5	1,4	1,4	1,8
04 - SCIENZE DELLA TERRA	1,8	1,7	1,7	1,6	1,7	1,8	1,8	1,8	1,6	1,6	1,7	1,6	1,7
05 - SCIENZE BIOLOGICHE	1,8	1,8	1,8	1,8	1,8	1,7	1,7	1,6	1,6	1,6	1,5	1,5	1,7
06 - SCIENZE MEDICHE	3,0	2,9	2,8	2,8	2,8	2,6	2,4	2,3	2,2	2,1	2,1	2,0	2,4
07 - SCIENZE AGRARIE E VETERINARIE	2,7	2,7	2,6	2,6	2,4	2,4	2,2	2,1	1,9	1,9	1,8	1,7	2,2
08 - INGEGNERIA CIVILE E ARCHITETTURA	2,0	2,0	2,1	2,0	1,9	1,9	1,7	1,6	1,6	1,6	1,6	1,5	1,7
09 - INGEGNERIA INDUSTRIALE E DELL'INFORMAZIONE	3,0	3,0	2,8	2,7	2,3	2,2	2,1	2,0	1,9	1,8	1,8	1,7	2,1
10 - SCIENZE DELL'ANTICHITÀ, FILOLOGICO-LETTERARIE E STORICO-ARTISTICHE	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,2	1,2	1,2	1,2	1,3
11 - SCIENZE STORICHE, FILOSOFICHE, PEDAGOGICHE E PSICOLOGICHE	1,5	1,4	1,4	1,4	1,4	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,4
12 - SCIENZE GIURIDICHE	1,6	1,6	1,6	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,4	1,6
13 - SCIENZE ECONOMICHE E STATISTICHE	1,9	1,9	1,9	1,8	1,8	1,8	1,8	1,7	1,7	1,6	1,6	1,6	1,7
14 - SCIENZE POLITICHE E SOCIALI	1,6	1,6	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,4	1,4	1,4	1,3	1,5
TOTALI	1,9	1,9	1,9	1,9	1,8	1,8	1,7	1,6	1,6	1,6	1,5	1,5	1,7

La figura 3.15 mostra, in valore assoluto, il numero di uomini e di donne in prima fascia in Ateneo. Il Dipartimento con una più larga presenza maschile è quello di Medicina e Chirurgia, seguito dal Dipartimento di Economia, Metodi

Quantitativi e Strategie di Impresa e da quello di Fisica. Il Dipartimento con il maggior numero di donne ordinarie è quello di Scienze Umane per la Formazione.

Figura 3.15 - Composizione di genere in valore assoluto del personale di prima fascia Unimib, separatamente per Dipartimento, corredata dal relativo Glass Ceiling Index (GCI, in parentesi) - a.a. 2022/2023.

Fonte: Rielaborazione Dati interni - Settore Procedure e Sistemi Integrati - Area Sistemi Informativi

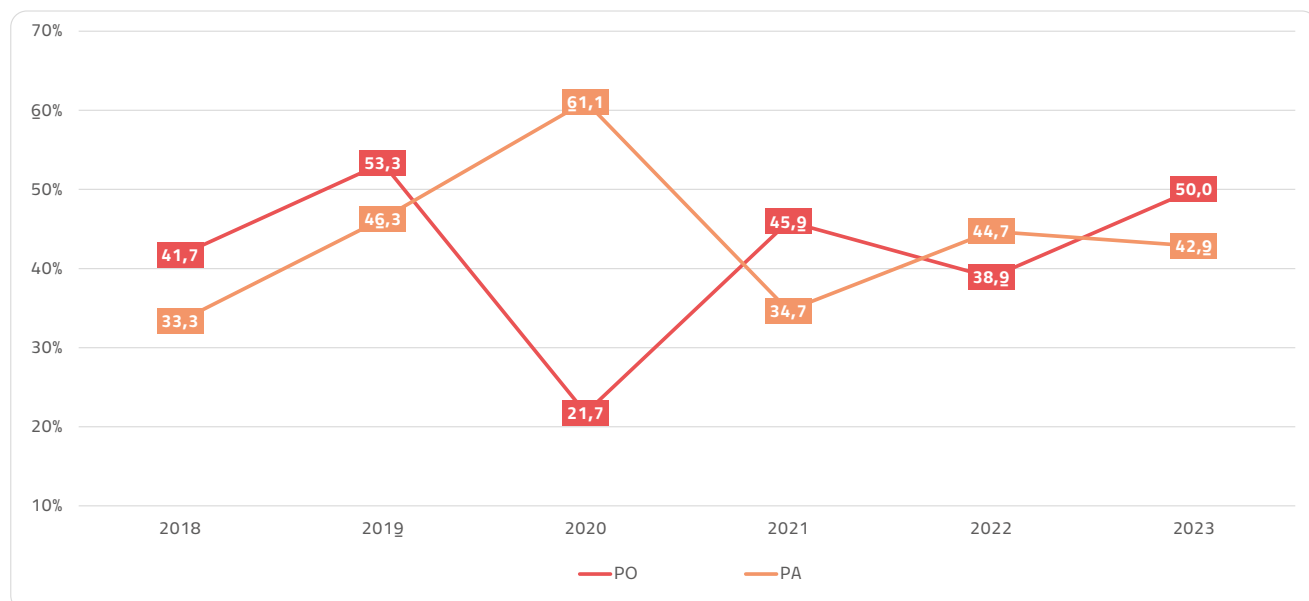


La figura 3.16 mostra la percentuale di donne che hanno effettuato il passaggio alla prima e alla seconda fascia, calcolata sul totale delle progressioni. Ad eccezione del 2020, i dati mostrano un incremento delle progressioni femminili

alla prima fascia, che passano da circa il 42% al 50%. Un aumento simile si registra per le progressioni alla seconda fascia; la percentuale passa infatti dal 33,3% al 42,9%.

Figura 3.16 - Serie storica delle progressioni di carriera al ruolo di professoressse ordinarie e associate Unimib - Valori percentuali femminili - aa. ss. 2018-2023

Fonte: Rielaborazione Dati interni - Settore Procedure e Sistemi Integrati - Area Sistemi Informativi



Le figura 3.17 e 3.18 mostrano le percentuali di donne che hanno effettuato il passaggio alla prima e alla seconda fascia rispettivamente per aree STEM e NO STEM. I dati mostrano momenti di discontinuità in entrambe le aree. Nelle aree STEM, i passaggi femminili alla prima fascia non superano

mai il 25% delle progressioni totali, mentre nelle aree NO STEM le percentuali sono molto più alte, superiori al 50% nella gran parte degli anni. Anche i passaggi femminili alla seconda fascia sono più frequenti nelle discipline NO STEM, sebbene la distanza tra le due aree disciplinari sia più contenuta.

Figura 3.17 - Serie storica delle progressioni di carriera al ruolo di professoresshe ordinarie e associate Unimib nelle aree STEM - Valori percentuali sul totale - a.a. s.s. 2018-2023.

Fonte: Rielaborazione Dati interni - Settore Procedure e Sistemi Integrati - Area Sistemi Informativi

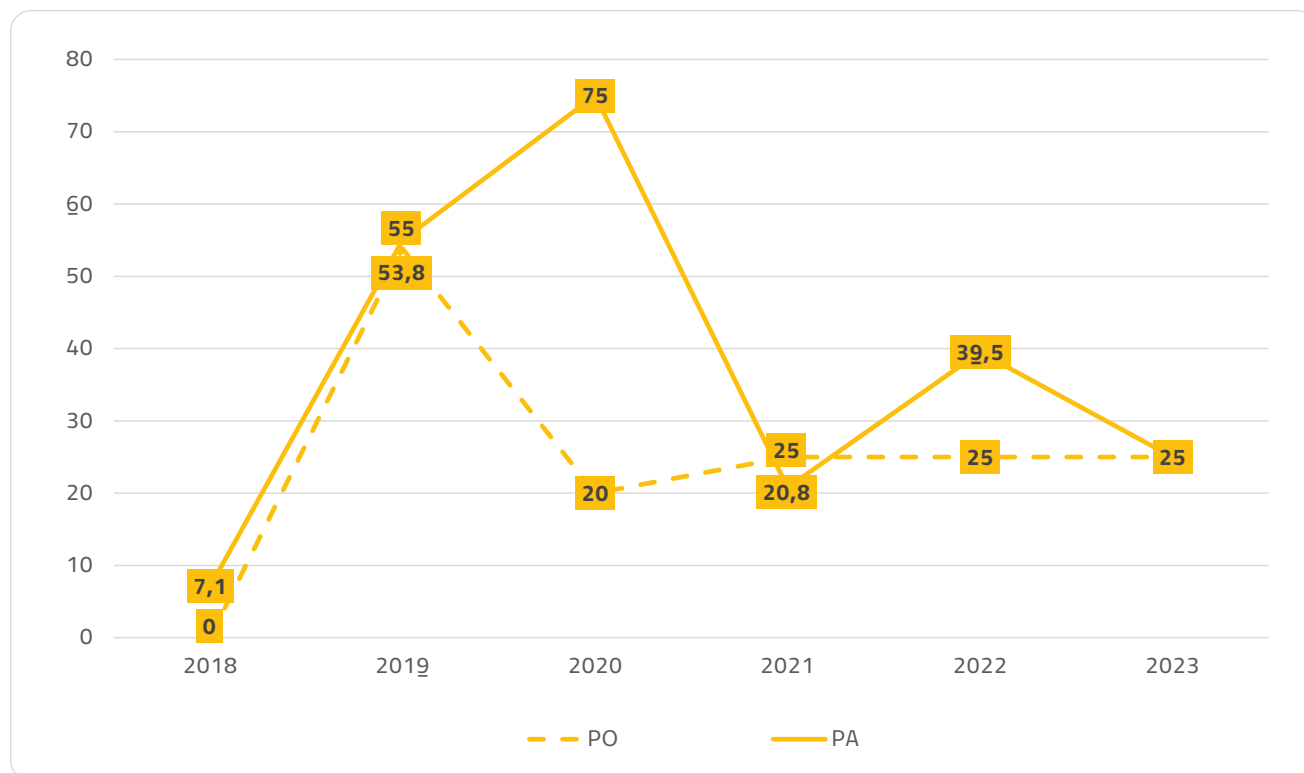
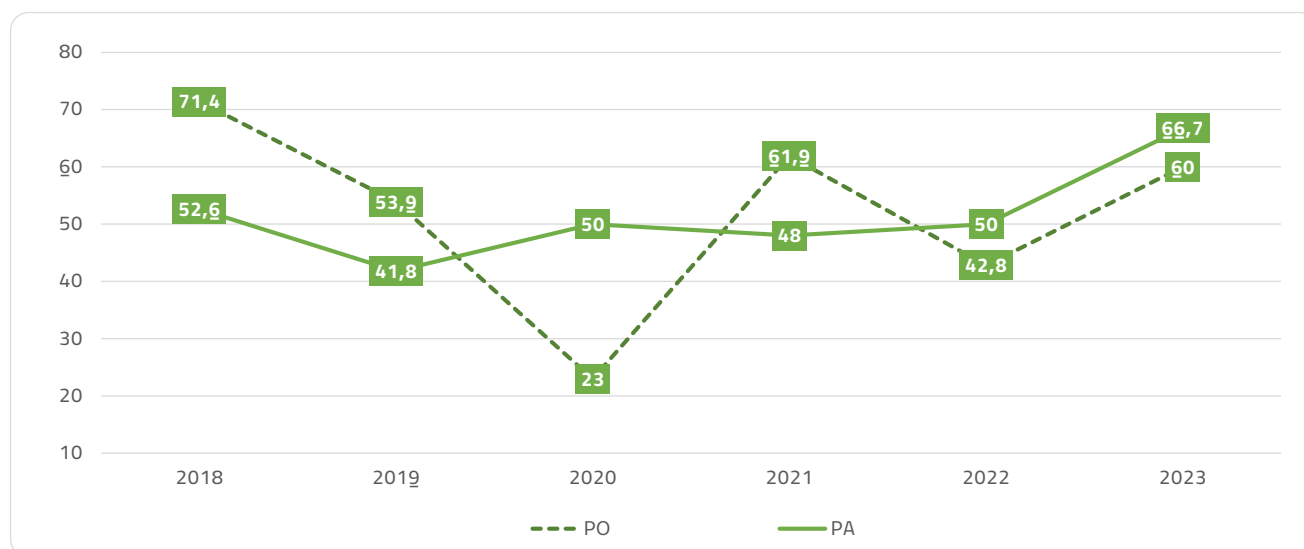


Figura 3.18 - Serie storica delle progressioni di carriera al ruolo di professoresshe ordinarie e associate Unimib nelle aree NO STEM - Valori percentuali sul totale - a.a. s.s. 2018-2023.

Fonte: Rielaborazione Dati interni - Settore Procedure e Sistemi Integrati - Area Sistemi Informativi



L'età media di passaggio alla seconda fascia è di circa un anno e mezzo più elevata nelle donne rispetto agli uomini e la differenza maggiore si registra nei Dipartimenti di Biotecnologia e Bioscienze e Giurisprudenza (Tabella 3.7).

Gli anni che intercorrono tra l'ottenimento dell'abilitazione scientifica nazionale (ASN) e il passaggio al ruolo di PA mostrano una situazione di sostanziale uguaglianza (2,7 anni per le donne e 2,9 anni per gli uomini).

Tabella 3.7 - Età media di passaggio al ruolo di PA e anni che intercorrono tra l'ottenimento dell'abilitazione scientifica nazionale (ASN) e il ruolo di PA, separatamente per genere e per Dipartimento Unimib - a.a. s.s. 2018-2023.

Fonte: Rielaborazione Dati interni - Settore Procedure e Sistemi Integrati - Area Sistemi Informativi

	DONNE PASSAGGIO PA	UOMINI PASSAGGIO PA	DONNE ANNI PA-ASN	UOMINI ANNI PA-ASN
BIOTECNOLOGIE E BIOSCIENZE	48,5	45,8	2,4	3,4
ECONOMIA, METODI QUANTITATIVI E STRATEGIE DI IMPRESA	42,5	42,9	1,7	2,6
FISICA	39	40,9	2,0	3,6
GIURISPRUDENZA	46,6	42,4	2,9	3,0
INFORMATICA, SISTEMISTICA E COMUNICAZIONE	46,6	43,7	2,1	2,1
MATEMATICA E APPLICAZIONI	44,9	45,8	1,6	2,3
MEDICINA E CHIRURGIA	48,7	49,6	2,7	2,8
PSICOLOGIA	45,5	44	3,6	2,7
SCIENZA DEI MATERIALI	43	41,7	5,2	4,0
SCIENZE DELL'AMBIENTE E DELLA TERRA	46,4	46	3,6	3,3
SCIENZE ECONOMICO-AZIENDALI E DIRITTO PER L'ECONOMIA	42,6	40,9	2,4	2,8
SCIENZE UMANE PER LA FORMAZIONE	46,7	46,3	2,5	2,9
SOCIOLOGIA E RICERCA SOCIALE	44,5	45,2	2,6	2,4
STATISTICA E METODI QUANTITATIVI	43,7	42,7	2	2,2
MEDIA COMPLESSIVA	46,32	44,7	2,7	2,9

L'età media di passaggio alla prima fascia è pari a circa 52 anni, sia per gli uomini che per le donne. I Dipartimenti che mostrano una sostanziale differenza tra uomini e donne, a vantaggio degli uomini, sono quelli di Fisica e di Informatica, Sistemistica e Comunicazione (Tabella 3.8).

Gli anni che intercorrono tra l'ottenimento dell'abilitazione scientifica nazionale (ASN) e il passaggio al ruolo di PO mostrano una situazione generale piuttosto simile (2,6 anni per le donne e 3,2 anni per gli uomini).

Tabella 3.8 - Età media di passaggio al ruolo di PO e anni che intercorrono tra l'ottenimento dell'abilitazione scientifica nazionale (ASN) e il ruolo di PO, separatamente per genere e per Dipartimento Unimib - a.a. s.s. 2018-2023.

Fonte: Rielaborazione Dati interni - Settore Procedure e Sistemi Integrati - Area Sistemi Informativi

	DONNE PASSAGGIO PO	UOMINI PASSAGGIO PO	DONNE ANNI PO-ASN	UOMINI ANNI PO-ASN
BIOTECNOLOGIE E BIOSCIENZE	49	48,3	2	3,8
ECONOMIA, METODI QUANTITATIVI E STRATEGIE DI IMPRESA	45	49,6	3	2,5
FISICA	56	50,4	2	3,3
GIURISPRUDENZA	50,5	48,7	3,5	3,4
INFORMATICA, SISTEMISTICA E COMUNICAZIONE	56,5	51,4	1,5	2,8
MATEMATICA E APPLICAZIONI	44,8	44,8	2,3	2,3
MEDICINA E CHIRURGIA	57,8	58	2	4,3
PSICOLOGIA	49,5	45,6	3,5	3,3
SCIENZA DEI MATERIALI	47,7	53,1	4,3	3,9
SCIENZE DELL'AMBIENTE E DELLA TERRA	55	53,4	6	3
SCIENZE ECONOMICO-AZIENDALI E DIRITTO PER L'ECONOMIA	48	50,2	2	3,2
SCIENZE UMANE PER LA FORMAZIONE	53	53,1	1,4	1,9
SOCIOLOGIA E RICERCA SOCIALE	55	55,3	4,2	4
STATISTICA E METODI QUANTITATIVI	49	49,4	2,5	2
TOTALE	52,4	51,9	2,6	3,2



Approfondimento 2.
Retribuzione, Conciliazione e Mobilità

Il confronto delle retribuzioni mette in evidenza un gap salariale, a favore degli uomini, soprattutto per la prima fascia, benché gli uomini guadagnino più delle donne in tutti i ruoli (Tabella 3.B2A). Particolarmente rilevante è

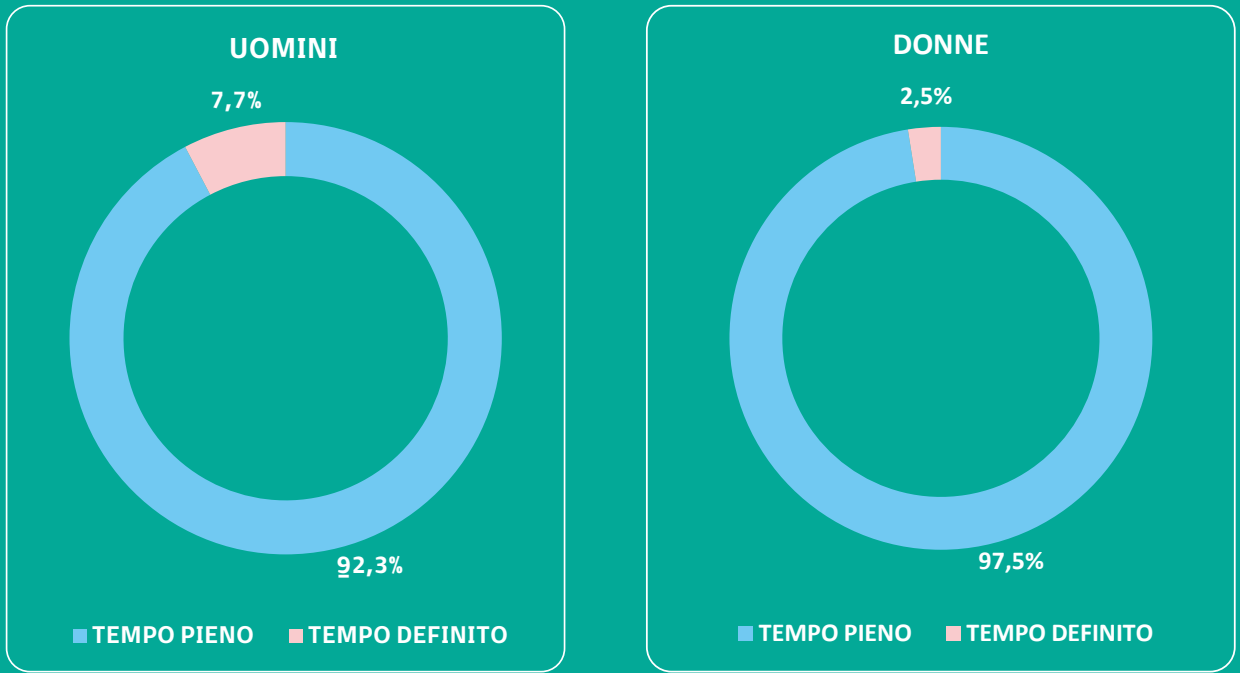
anche il gap relativo al conto terzi che potrebbe suggerire una maggiore difficoltà per le donne ad impegnarsi in attività lavorative aggiuntive.

Tabella 3.B2A - Retribuzioni annuali e gap salariale per il personale docente e di ricerca Unimib, separatamente per ruolo - a.s. 2023.
Fonte: Dati interni - Settore Bilancio e Settore Personale Docente e Ricercatore

		Lordo medio	Gap salariale	Compensi conto terzi lordo	Lordo medio conto terzi	Gap conto terzi	N Percipienti e percentuale rispetto al genere (%)
PO	D	91.130		89.296	5.581		16 (15,2)
	U	101.819	10,50%	705.409	22.044	74%	32 (17,5)
PA	D	67.740		129.379	6.809		19 (9,2)
	U	70.359	3,72%	746.866	16.236	58%	46 (15,3)
RTD	D	40.036		127.923	7.107		18 (15,7)
	U	42.405	5,59%	127.878	7.522	5%	17 (8,5)
RU	D	52.237		63.555	12.711		5 (10,8)
	U	53.860	3,01%	32.991	8.248	-54%	4 (12,1)

Il tempo definito è scelto da una porzione molto piccola del personale docente e di ricerca dell’Ateneo (Figura 3.B2A). Il maggiore ricorso da parte degli uomini suggerisce un maggiore impegno in attività remunerate extra-accademiche.

Figura 3.B2A - Distribuzione del personale docente e di ricerca Unimib in regime di tempo pieno e tempo definito, separatamente per genere - a.s. 2022.
Fonte: Elaborazione Dati Cruscotto - Dati per Bilancio di Genere

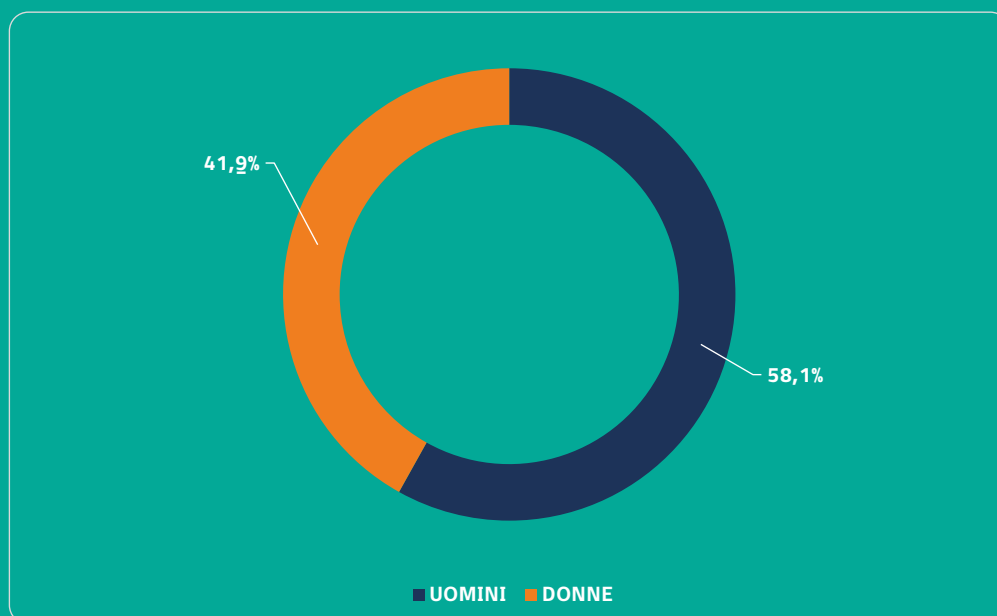


Anche la maggiore fruizione dell’anno sabbatico da parte del personale maschile (Figura 3.B2B) potrebbe suggerire una più facile conciliazione tra vita lavorativa e vita privata. In base a quanto riportato nel rapporto She Figures, 2021,

anche a livello europeo il personale maschile nelle fasi più avanzate della carriera è caratterizzato da una maggiore mobilità rispetto a quello femminile.

Figura 3.B2B - Fruizione dell'anno sabbatico da parte del personale docente e di ricerca Unimib nel periodo 2020-2024, separatamente per genere.

Fonte: Elaborazione Dati Cruscotto - Dati per Bilancio di Genere



I dati relativi alla mobilità del personale docente e di ricerca Unimib mostrano come gli uomini facciano più ricorso alla mobilità attiva rispetto alle donne, le quali più

spesso usano l'automobile per raggiungere l'università. Il trasporto pubblico locale e il treno sono maggiormente usati dagli uomini (Tabella 3.B2B).

Tabella 3.B2B - Mezzi di mobilità del personale docente e di ricerca Unimib, separatamente per genere - a.s. 2023.

Fonte: Elaborazione su dati interni – BASE Bicocca Ambiente Società Economia

	UOMO (n=208) %	DONNA (n=205) %
MOBILITÀ ATTIVA	15,4	8,7
AUTO/MOTO	22,6	36,4
TPL*	22,6	19,9
TRENO	39,4	35,0

*Tasporto pubblico locale

Il livello di soddisfazione per i mezzi di mobilità è piuttosto simile tra uomini e donne, benché ci siano più uomini ad essere estremamente insoddisfatti (Tabella 3.B2C).

Tabella 3.B2C - Livello di soddisfazione relativo alla mobilità del personale docente e di ricerca Unimib, separatamente per genere - a.s. 2023.

Fonte: Elaborazione su dati interni – BASE Bicocca Ambiente Società Economia

	UOMO (n=207) %	DONNA (n=204) %
ESTREMAMENTE INSODDISFATTO/A	10,6	6,9
ABBASTANZA INSODDISFATTO/A	21,7	24,5
NEUTRALE	17,4	19,1
ABBASTANZA SODDISFATTO/A	39,1	41,2
ESTREMAMENTE SODDISFATTO/A	11,1	8,3

3.3. Progetti di ricerca e produzione scientifica

I dati relativi ai progetti di ricerca finanziati nel 2023 mostrano come per tutte le tipologie gli uomini siano PI di un maggior numero di progetti. La differenza più ampia, tuttavia, si osserva in termini di finanziamento. Sul totale dei progetti, l'ammontare dei finanziamenti ricevuti dagli uomini è di gran lunga superiore a quello ottenuto dalle donne (Tabella 3.9).

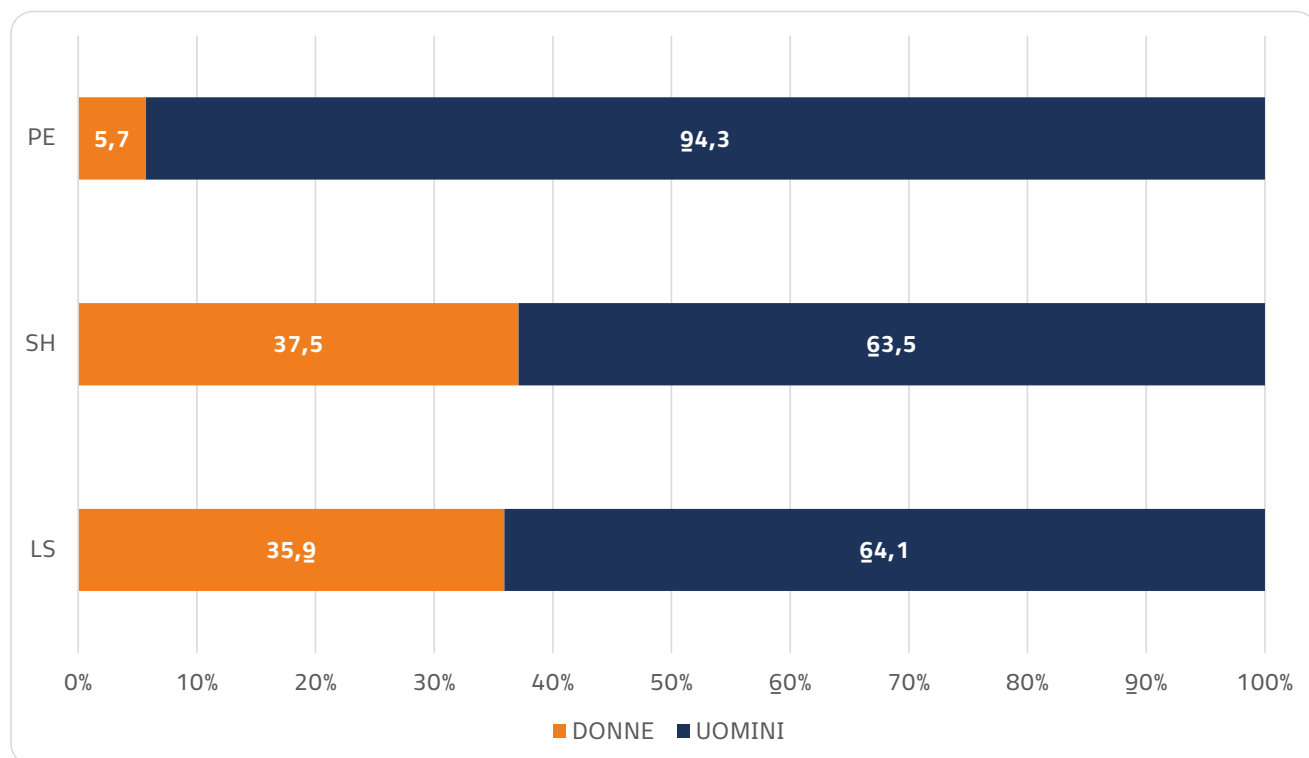
Tabella 3.9 - Percentuali di progetti di ricerca, ed entità di finanziamento, con PI Unimib donne e uomini - a.s. 2023.
Fonte: Elaborazione Dati Cruscotto - Dati per Bilancio di Genere

	DONNE		UOMINI	
TIPO PROGETTO	N. PROGETTI FINANZIATI	PERCENTUALE PROGETTI FINANZIATI	N. PROGETTI FINANZIATI	PERCENTUALE PROGETTI FINANZIATI
ALTRI PROGETTI COMPETITIVI INTERNAZIONALI	8,00	44,4%	10,00	55,6%
ALTRI PROGETTI COMPETITIVI NAZIONALI	42,00	47,2%	47,00	52,8%
ERC			2,00	100%
PRIN	84,00	40,2%	125,00	59,8%

	DONNE		UOMINI	
TIPO PROGETTO	FINANZIAMENTI IN EURO	PERCENTUALE FINANZIAMENTI	FINANZIAMENTI IN EURO	PERCENTUALE FINANZIAMENTI
ALTRI PROGETTI COMPETITIVI INTERNAZIONALI	969.992,38	16,7%	4.820.324,29	83,3%
ALTRI PROGETTI COMPETITIVI NAZIONALI	4.539.831,85	27,0%	12.252.502,44	73%
ERC			4.048.010,00	100%
PRIN	7.699.531,00	41,3%	10.949.007,00	58,7%

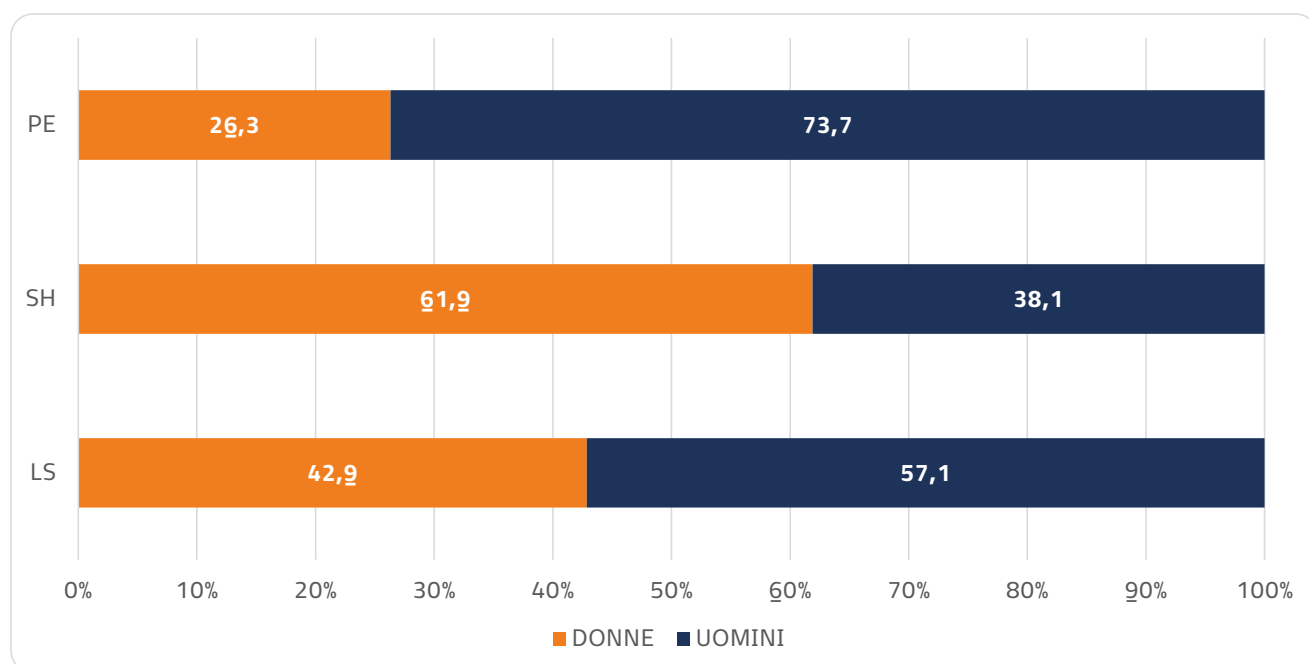
La collocazione dei progetti nei settori ERC spiega queste differenze di finanziamento. Nei tre settori gli uomini ricevono infatti finanziamenti più elevati delle donne, in particolare nel settore PE, solitamente più finanziato degli altri due (Figura 3.19).

Figura 3.19 - Quote di finanziamento per progetti di ricerca Unimib, separatamente per settore scientifico ERC - a.s. 2023.
Fonte: Elaborazione Dati Cruscotto - Dati per Bilancio di Genere



Il numero di PI nei settori ERC spiega ulteriormente le differenze precedentemente evidenziate. Le donne sono, infatti, più frequentemente responsabili di progetti che si collocano nel settore SH. Particolarmente limitata è la presenza femminile nel settore PE (Figura 3.20).

Figura 3.20 - Percentuali di progetti di ricerca con PI Unimib donne e uomini, separatamente per settore scientifico ERC - a.s. 2023.
Fonte: Elaborazione Dati Cruscotto - Dati per Bilancio di Genere



La media pro-capite dei fondi di ricerca mostra ulteriormente come, soprattutto tra gli associati, gli uomini siano destinatari di finanziamenti più elevati rispetto alle donne (Tabella 3.10).

Tabella 3.10 - Media pro-capite dei fondi di ricerca unimib relativi al 2023, separatamente per genere e ruolo - a.s. 2023.
Fonte: Elaborazione Dati Cruscotto - Dati per Bilancio di Genere

TIPO PROGETTO	PA	PO	RD	RU	TOTALE
ALTRI PROGETTI COMPETITIVI INTERNAZIONALI					
DONNE	56.395,67	160.161,08			108.278,37
UOMINI	1.013.985,63	372.074,10	96.690,33		494.250,02
ALTRI PROGETTI COMPETITIVI NAZIONALI					
DONNE	110.068,11	108.115,51	93.568,55	119.945,00	107.924,29
UOMINI	109.543,56	608.104,76	89.632,27		269.093,53
ERC					
UOMINI	2.661.005,00	1.387.005,00			2.024.005,00
PRIN					
DONNE	92.576,84	95.225,24	88.593,80	97.779,00	93.543,72
UOMINI	87.593,85	96.331,95	76.314,71		86.746,84

Il confronto tra uomini e donne nel tasso di successo nei progetti di ricerca mostra alcuni Dipartimenti caratterizzati da maggiore divario a favore degli uomini, in particolare Medicina e Chirurgia e Scienze dell'Ambiente e della Terra,

e alcuni Dipartimenti caratterizzati da maggiore divario a favore delle donne, tra cui spicca Giurisprudenza (Tabella 3.11). Il tasso di successo globale indica una situazione di sostanziale uguaglianza.

Tabella 3.11 - Rapporto tra il tasso di successo delle donne e quello degli uomini nei progetti di ricerca³ - a.a. s.s. 2021-2023.
Fonte: Rielaborazione Dati interni - Settore Grant Office and Tender e Settore Valorizzazione per la Ricerca – Area Ricerca e Terza Missione

DIPARTIMENTI	SUCCESSFUL RATE
MEDICINA E CHIRURGIA	0,76
SCIENZE DELL'AMBIENTE E DELLA TERRA	0,78
FISICA	0,83
PSICOLOGIA	0,90
SCIENZA DEI MATERIALI	0,91
ECONOMIA, METODI QUANTITATIVI E STRATEGIE DI IMPRESA	0,96
SOCIOLOGIA E RICERCA SOCIALE	1,00
TOTALE	1,04
SCIENZE UMANE PER LA FORMAZIONE	1,10
BIOTECNOLOGIE E BIOSCIENZE	1,13
STATISTICA E METODI QUANTITATIVI	1,22
MATEMATICA E APPLICAZIONI	1,23
SCIENZE ECONOMICO-AZIENDALI E DIRITTO PER L'ECONOMIA	1,24
INFORMATICA, SISTEMISTICA E COMUNICAZIONE	1,37
GIURISPRUDENZA	2,45

³Successful rate=(Progetti femminili appr*100/progetti femm proposti)/(progetti maschili appr*100/progetti maschili proposti). In cui 1=parità; > 1° a favore delle donne; <1 a favore degli uomini)

A livello europeo, il tasso di successo nei finanziamenti, calcolato nel 2019, era più alto di 3,9 punti percentuali per gli uomini rispetto alle donne. Nonostante gli incentivi e i requisiti di finanziamento introdotti dalla Commissione

Europea, questo squilibrio si registra nella maggior parte degli Stati membri dell'UE-27 e dei Paesi associati per i quali erano disponibili i dati. La maggiore differenza a favore degli uomini si registra nelle scienze naturali (-2,5).



Approfondimento 3. Brevetti e spin-off.

I dati relativi agli spin-off Unimib mostrano una partecipazione femminile piuttosto limitata, sebbene con un andamento in crescita (Tabella 3.B3A). Il quadro di Unimib non si allontana da quello europeo; i dati di

She figures 2021 mostrano infatti che la maggior parte delle ricercatrici è impiegata in ambito accademico, mentre i ricercatori trovano ampia collocazione anche in contesti privati.

Tabella 3.B3A - Personale strutturato (valori assoluti e percentuali femminili) nella compagine sociale di spin-off Unimib attivi - aa. ss. 2020-2024.

Fonte: Rielaborazione Dati interni - Settore Valorizzazione per la Ricerca – Area Ricerca e Terza Missione

2020		2021		2022		2023		2024 ⁴	
TOTALE V.A.	DONNE %	TOTALE V.A.	DONNE %	TOTALE V.A.	DONNE %	TOTALE V.A.	DONNE %	TOTALE V.A.	DONNE %
26	15,4	29	17,2	28	17,8	30	25	30	20

Anche nel deposito di brevetti la partecipazione maschile è superiore a quella femminile, soprattutto tra docenti in prima fascia e personale tecnico-amministrativo. Di rilievo è l'aumento dei brevetti depositati da parte delle ricercatrici (Tabella 3.B3B). La minore partecipazione delle donne ad attività brevettuali trova riscontro a livello europeo dove, tra il

2015 e il 2018, per ogni 10 brevetti detenuti da uomini, poco più di uno era detenuto da una donna. I progressi verso una maggiore rappresentanza femminile sono stati molto lenti nel tempo; il rapporto tra brevetti detenuti da donne e brevetti detenuti da uomini è infatti cresciuto di circa lo 0,02% per anno tra il 2006 e il 2018.

Tabella 3.B3B - Valori assoluti e percentuali di donne che hanno depositato un brevetto Unimib, separatamente per ruolo - aa. ss. 2013-2024.

Fonte: Rielaborazione Dati interni - Settore Valorizzazione per la Ricerca – Area Ricerca e Terza Missione

V.A.	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024 ⁵	TOTALE V.A.	DONNE (%)
PO		1	1	3	3	10	10	7	11	7	8	1	62	
DONNE						2	2	4	6	1			15	24%
PA	1		1		1	3	8	2	10	3	32	1	62	
DONNE						1	3		5	1	13		23	37%
PTA	1		1		1				1	1	3	2	10	
DONNE			1									1	2	20%
RU/RTD						1		1	2	5	9	3	21	
DONNE									1	3	4	1	9	43%
TOTALE	2	1	3	3	5	14	18	10	24	16	54	7	157	31%

⁴Dati aggiornati a settembre 2024

⁵Dati aggiornati a settembre 2024

La tabella 3.12 mostra il numero medio di pubblicazioni nel periodo 2018-2023, separatamente per genere e Dipartimento Unimib. Le pubblicazioni selezionate rientrano tra le tipologie ammesse dalla VQR e sono relative a persone

effettivamente afferenti negli anni presi in esame. Nel complesso, gli uomini presentano un numero di pubblicazioni più elevato delle donne, soprattutto nei Dipartimenti di Fisica e di Medicina e Chirurgia (Tabella 3.12).

Tabella 3.12 - Numero medio di pubblicazioni, separatamente per genere e Dipartimento Unimib - aa. ss. 2018-2023.

Fonte: Rielaborazione Dati interni - Settore Procedure e Sistemi Integrati - Area Sistemi Informativi

		2018	2019	2020	2021	2022	2023	TOTALE
BIOTECNOLOGIE E BIOSCIENZE	DONNE	3,61	3,39	4,11	4,43	3,78	2,98	22,30
	UOMINI	5,21	5,20	6,40	6,38	4,97	4,09	32,25
	TOTALE	8,82	8,59	10,51	10,81	8,75	7,07	54,56
ECONOMIA, METODI QUANTITATIVI E STRATEGIE DI IMPRESA	DONNE	1,76	1,89	1,44	3,08	2,32	2,24	12,74
	UOMINI	3,24	3,05	2,56	3,51	3,11	2,61	18,08
	TOTALE	5,00	4,94	4,01	6,59	5,43	4,85	30,82
FISICA	DONNE	10,00	12,38	10,69	11,53	10,06	10,88	65,55
	UOMINI	35,84	36,24	27,11	22,81	25,27	24,77	172,05
	TOTALE	45,84	48,63	37,81	34,34	35,33	35,66	237,60
GIURISPRUDENZA	DONNE	4,78	4,24	5,30	3,82	4,09	3,56	25,80
	UOMINI	4,95	4,79	4,93	3,73	4,35	4,24	26,99
	TOTALE	9,73	9,03	10,23	7,56	8,44	7,80	52,79
INFORMATICA, SISTEMISTICA E COMUNICAZIONE	DONNE	4,60	7,13	6,64	7,14	5,06	5,33	35,91
	UOMINI	6,46	9,51	5,56	6,65	5,85	5,95	39,98
	TOTALE	11,06	16,65	12,20	13,79	10,91	11,29	75,89
MATEMATICA E APPLICAZIONI	DONNE	1,71	1,47	1,94	1,47	1,87	1,33	9,79
	UOMINI	2,33	2,58	2,61	2,26	2,65	2,34	14,77
	TOTALE	4,05	4,05	4,55	3,72	4,52	3,67	24,56
MEDICINA E CHIRURGIA	DONNE	5,70	6,80	8,30	9,60	9,25	8,51	48,17
	UOMINI	10,02	11,38	13,73	16,45	15,07	13,85	80,51
	TOTALE	15,72	18,19	22,03	26,05	24,32	22,37	128,68
PSICOLOGIA	DONNE	4,49	4,35	4,67	5,98	5,78	4,94	30,20
	UOMINI	3,63	4,65	5,97	6,21	5,79	5,80	32,05
	TOTALE	8,12	9,00	10,64	12,19	11,56	10,74	62,25
SCIENZA DEI MATERIALI	DONNE	6,91	7,00	6,18	8,09	6,14	7,28	41,60
	UOMINI	5,67	6,69	5,95	6,63	7,32	5,30	37,56
	TOTALE	12,58	13,69	12,13	14,72	13,46	12,58	79,16
SCIENZE DELL'AMBIENTE E DELLA TERRA	DONNE	3,96	5,71	5,74	5,27	4,19	4,18	29,04
	UOMINI	7,09	5,94	6,79	6,84	6,82	6,26	39,75
	TOTALE	11,05	11,64	12,53	12,11	11,01	10,44	68,79
SCIENZE ECONOMICO-AZIENDALI E DIRITTO PER L'ECONOMIA	DONNE	4,61	4,30	3,85	4,19	3,88	2,79	23,61
	UOMINI	2,06	2,67	3,13	2,62	4,00	2,89	17,37
	TOTALE	6,67	6,96	6,97	6,81	7,88	5,68	40,98
SCIENZE UMANE PER LA FORMAZIONE	DONNE	6,26	6,81	6,94	6,92	6,59	4,89	38,41
	UOMINI	4,73	4,63	5,18	5,80	5,17	3,87	29,38
	TOTALE	10,99	11,44	12,12	12,71	11,77	8,76	67,79
SOCIOLOGIA E RICERCA SOCIALE	DONNE	5,34	4,64	4,61	4,26	4,54	4,56	27,95
	UOMINI	4,33	4,00	3,57	3,42	4,69	3,30	23,31
	TOTALE	9,68	8,64	8,18	7,68	9,23	7,86	51,27
STATISTICA E METODI QUANTITATIVI	DONNE	2,54	3,40	3,75	4,24	3,79	3,92	21,64
	UOMINI	4,67	4,30	4,61	9,04	7,56	6,04	36,22
	TOTALE	7,21	7,70	8,36	13,28	11,35	9,96	57,86
		166,51	179,15	172,27	182,37	173,97	158,72	1032,99

Il rapporto She Figures 2021 mostra come anche a livello europeo si registri una maggiore produttività scientifica maschile, che tende ad aumentare con il livello di anzianità. Questo disequilibrio di genere è particolarmente evidente in alcuni settori: Scienze Fisiche, Matematica e Statistica, ICT e Ingegneria e aree affini.

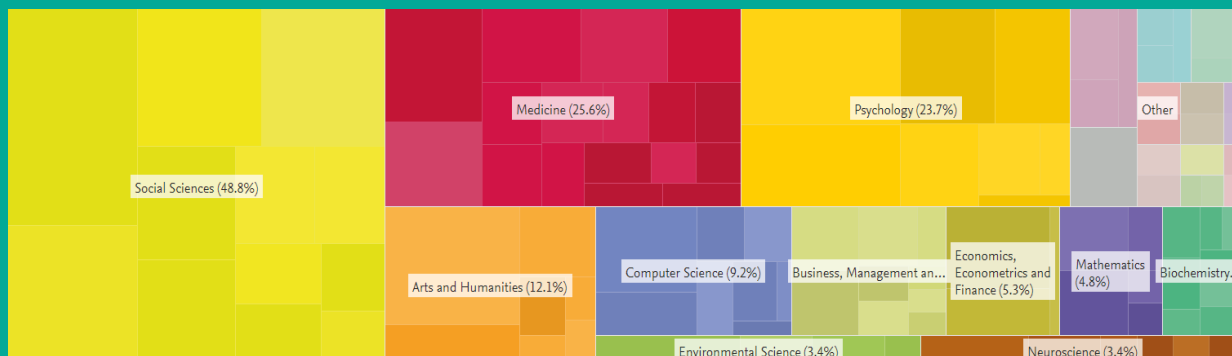


Approfondimento 4. Il genere nella produzione scientifica di Unimib.

È stata effettuata su Scopus una mappatura delle pubblicazioni Unimib indicizzate e riconducibili all'SDG "5 - Achieve gender equality and empower all women and girls". Le 207 pubblicazioni selezionate appartengono prevalentemente all'area delle scienze sociali, seguite da medicina e psicologia (Figura 3.B4A).

Figura 3.B4A - Aree scientifiche relative alle pubblicazioni Unimib riconducibili all'SDG 5 - aa. ss. 2018-2024.

Fonte: Rielaborazione Dati interni - Settore Procedure e Sistemi Integrati - Area Sistemi Informativi



I temi maggiormente affrontati riguardano la parità di genere, le differenze di genere e la violenza contro le donne nelle relazioni familiari (Figura 3.B4B).

Figura 3.B4B - Analisi delle key words relative alle pubblicazioni Unimib riconducibili all'SDG 5 - aa. ss. 2018-2024.

Fonte: Rielaborazione Dati interni - Settore Procedure e Sistemi Integrati - Area Sistemi Informativi



Anche a livello europeo una percentuale molto piccola (poco meno del 2%) delle pubblicazioni ha incluso la dimensione di genere tra il 2015 e il 2019. La percentuale più alta si riscontra nelle scienze mediche e della salute,

mentre quella più bassa nei settori relativi all'ingegneria e tecnologia. In maniera del tutto simile, circa l'1,7% di tutti i progetti Horizon 2020 hanno integrato la dimensione di genere nelle ricerche proposte.

3.4 Incarichi istituzionali e di governo

I dati relativi agli incarichi istituzionali e di governo mostrano una prevalenza di uomini sia nei prorettorati che nelle deleghe rettorali. Anche il Senato Accademico Unimib si caratterizza per una maggioranza di uomini, mentre nel Consiglio di Amministrazione ci sono più donne. Nella direzione dei Dipartimenti Unimib abbiamo un egual numero di donne e uomini. Lo stesso equilibrio caratterizza la composizione del Nucleo di Valutazione e del Presidio di Qualità. Un maggior numero di donne si ha, inoltre,

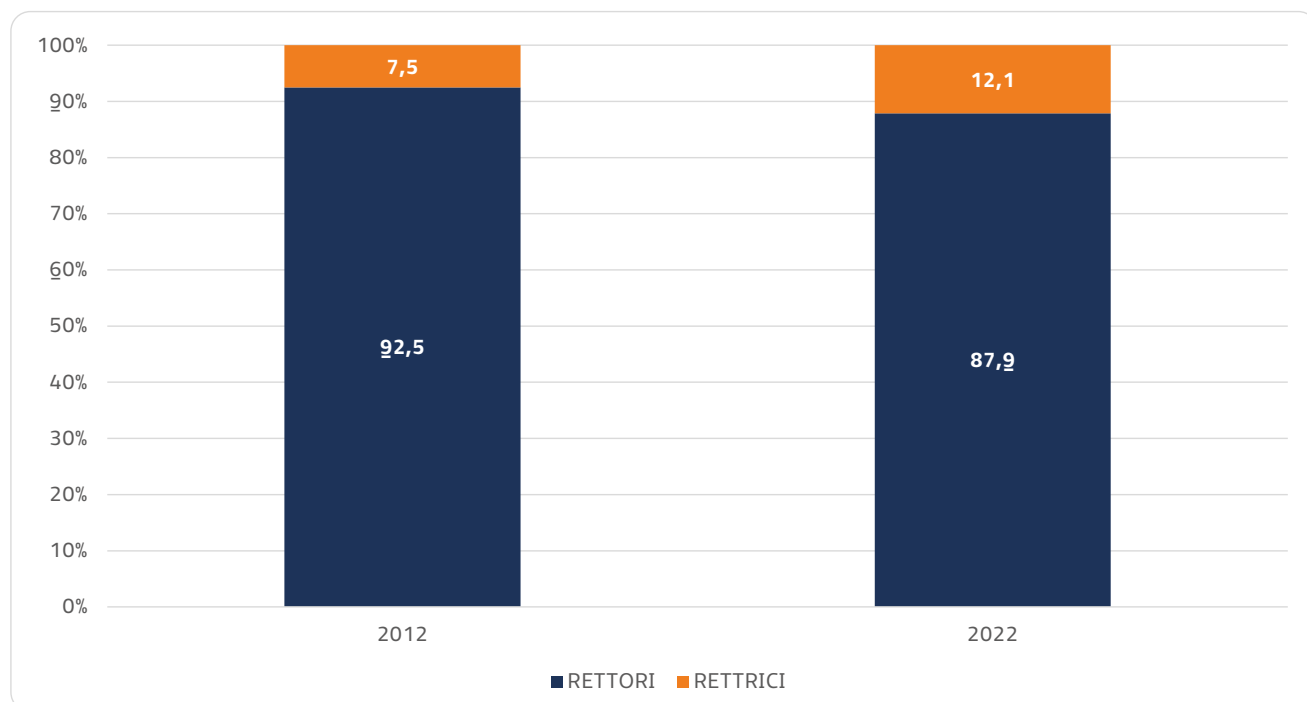
nel Comitato Unico di Garanzia, nel Collegio di Disciplina e nel Comitato Etico. Al contrario, un maggior numero di uomini è osservabile nel Collegio dei Revisori dei Conti, nel coordinamento dei corsi di dottorato e nella presidenza delle scuole di specializzazione. Sono donne, oltre alla Rettrice, la coordinatrice del Nucleo di valutazione, la presidente del Comitato Unico di Garanzia e la presidente della Scuola di Dottorato Unimib (Tabella 3.13).

Tabella 3.13 - Distribuzione di genere negli incarichi istituzionali e di governo Unimib - Dati aggiornati a novembre 2024.
Fonte: Pagina Web Sito di Ateneo

	UOMINI	DONNE	RF %
RETTORE/RETTRICE		1	-
VICARIO	1		-
PRORETTORI/TRICI	7	2	28,6
DELEGATI/E RETTORALI	12	8	66,7
COMPONENTI SENATO ACCADEMICO	13	7	53,8
COMPONENTI CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	5	7	140
DIRETTORI/DIRETTRICI DI DIPARTIMENTO	7	7	100
COORDINATORE/TRICE NUCLEO DI VALUTAZIONE		1	-
COMPONENTI NUCLEO DI VALUTAZIONE	3	3	100
PRESIDENTE COMITATO UNICO DI GARANZIA		1	-
COMPONENTI COMITATO UNICO DI GARANZIA	6	11	183
COMPONENTI COLLEGIO REVISORI DEI CONTI	3	2	66,7
COMPONENTI PRESIDIO DI QUALITÀ	20	18	90
COMPONENTI COLLEGIO DI DISCIPLINA	8	11	137,5
COMPONENTI COMITATO ETICO	3	4	133,3
COMPONENTI COMMISSIONI PARITETICHE	57	46	80,7
PRESIDENTE SCUOLA DI DOTTORATO		1	-
COORDINATORI/TRICI DOTTORATO	15	8	53,3
DIRETTORI/TRICI SCUOLE DI SPECIALIZZAZIONE	24	16	66,7
PRESIDENTI-COORDINATORE/TRICE CCD	30	29	96,7
PRESIDENTE DI SCUOLA		1	-

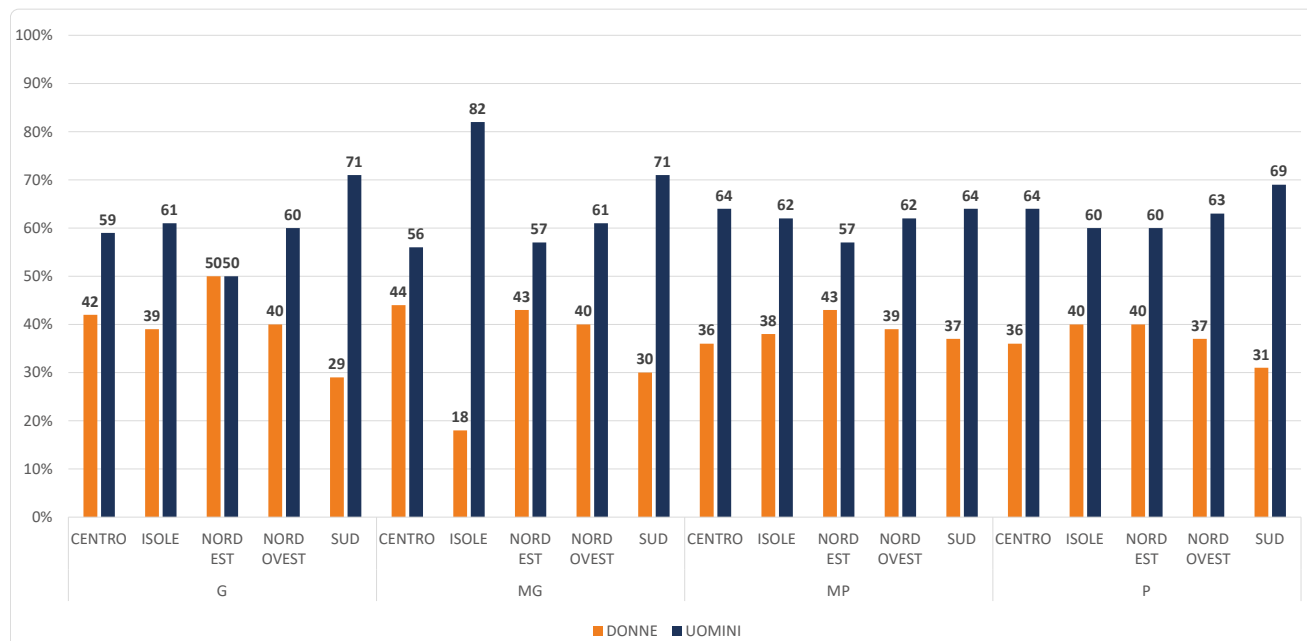
A livello nazionale risulta evidente lo sbilanciamento di genere nelle cariche rettorali, sebbene nella decade 2012-2022 sia rilevabile un miglioramento (Figura 3.21).

Figura 3.21 - Composizione di genere, in valori assoluti e percentuali, dei rettorati delle Università italiane - a.a. s.s. 2012-2022.
Fonte: Elaborazioni dati Rapporto ANVUR 2023



La maggiore presenza maschile in ruoli di responsabilità e di valutazione caratterizza la situazione nazionale come mostrato, ad esempio, da alcuni dati relativi alla composizione dei Nuclei di Valutazione degli Atenei (Figura 3.22).

Figura 3.22 - Composizione di genere dei Nuclei di Valutazione delle Università italiane, separatamente per area geografica e dimensione (G=Grandi, MG=Medio Grandi, MP=Medio Piccoli, P=Piccoli).
Fonte: Elaborazioni dati Rapporto ANVUR 2023



Ulteriori dati disponibili a livello nazionale riguardano la composizione delle commissioni relative all'Abilitazione Scientifica Nazionale (Tabella 3.14). Sebbene dal 2012 al 2021 sia apprezzabile un certo miglioramento, la

percentuale di donne che aspirano ad entrare nelle commissioni e che poi effettivamente ne fanno parte non raggiunge mai il 30% del totale.

Tabella 3.14 - Percentuali di donne negli aspiranti componenti e componenti effettivi delle commissioni ASN - aa. ss. 2018-2021.

Fonte: Elaborazioni dati Rapporto ANVUR 2023

ANNO/TORNATA	ASPIRANTI COMMISSARI DONNE (%)	COMMISSARI NOMINATI DONNE (%)
2012	20,3	21,1
2016	20,9	20,4
2018	22,2	22,1
2021	26	27,1
TOTALE	22,2	22,9

La situazione a livello europeo è piuttosto simile. Nonostante la Gender Equality Strategy 2020-2025 emanata dalla Commissione Europea nel 2020 enfatizzi l'importanza di aumentare la presenza femminile nelle posizioni di leadership, la situazione mostra solo un

leggero incremento dal 2016 al 2019: le donne a capo di istituzioni di alta formazione passano infatti dal 21.3% al 23.6%. Ancora nel 2019 il numero di donne nei Consigli di Amministrazione di queste realtà è pari al 31.1%, non raggiungendo quindi un terzo del totale.



Capitolo 4

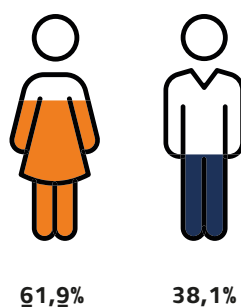
Il personale Tecnico e Amministrativo

4.1 Composizione

Alla fine del 2023 la numerosità del personale tecnico-amministrativo (PTA) di Milano-Bicocca è pari a 910. Come per gli anni precedenti la percentuale di donne è superiore a quella degli uomini: 61,9% rispetto a 38,1%.

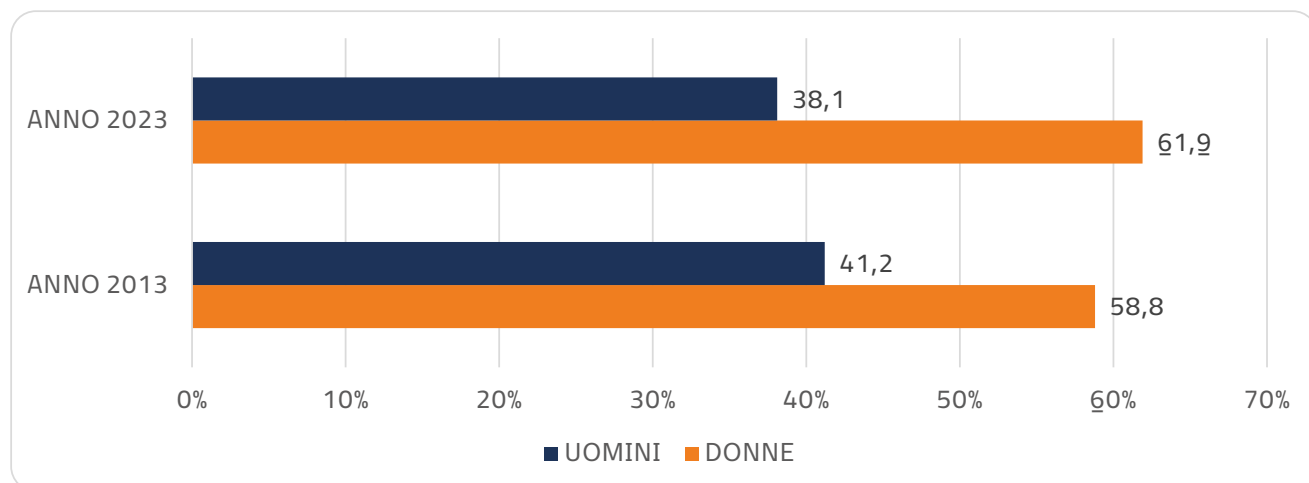
Composizione personale tecnico-amministrativo Unimib a.s. 2023

percentuale sul totale



La composizione di genere è rimasta pressoché invariata negli ultimi 10 anni, benché si possa osservare una leggera crescita della componente femminile (Figura 4.1).

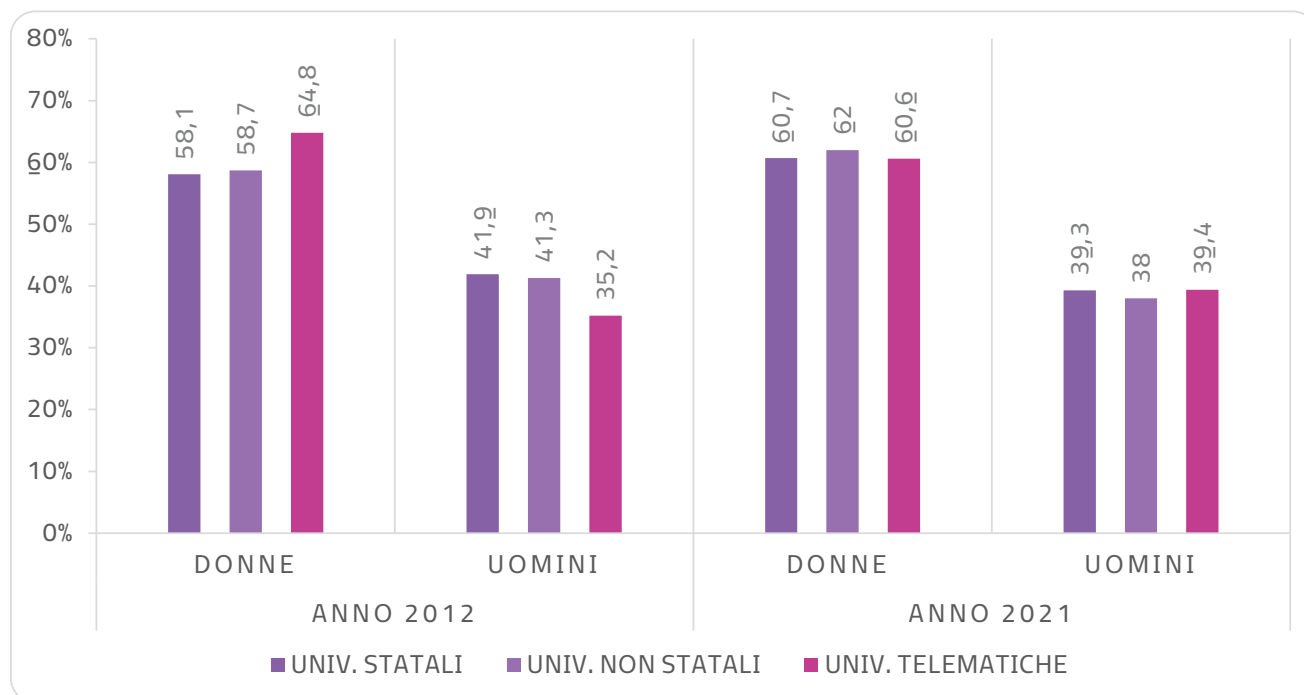
Figura 4.1 - Composizione di genere del personale tecnico-amministrativo Unimib - Percentuale sul totale - a.s. 2013 e a.s. 2023.
Fonte: Elaborazione su dati interni - Settore Gestione e Sviluppo Personale Tecnico Amministrativo



Questo andamento viene confermato dai dati disponibili a livello nazionale, sia per le università statali che per quelle non statali (Figura 4.2).

Figura 4.2 - Composizione di genere del personale tecnico-amministrativo a livello nazionale (percentuale sul totale), separatamente per tipo di Ateneo - a.s. 2012 e a.s. 2021.

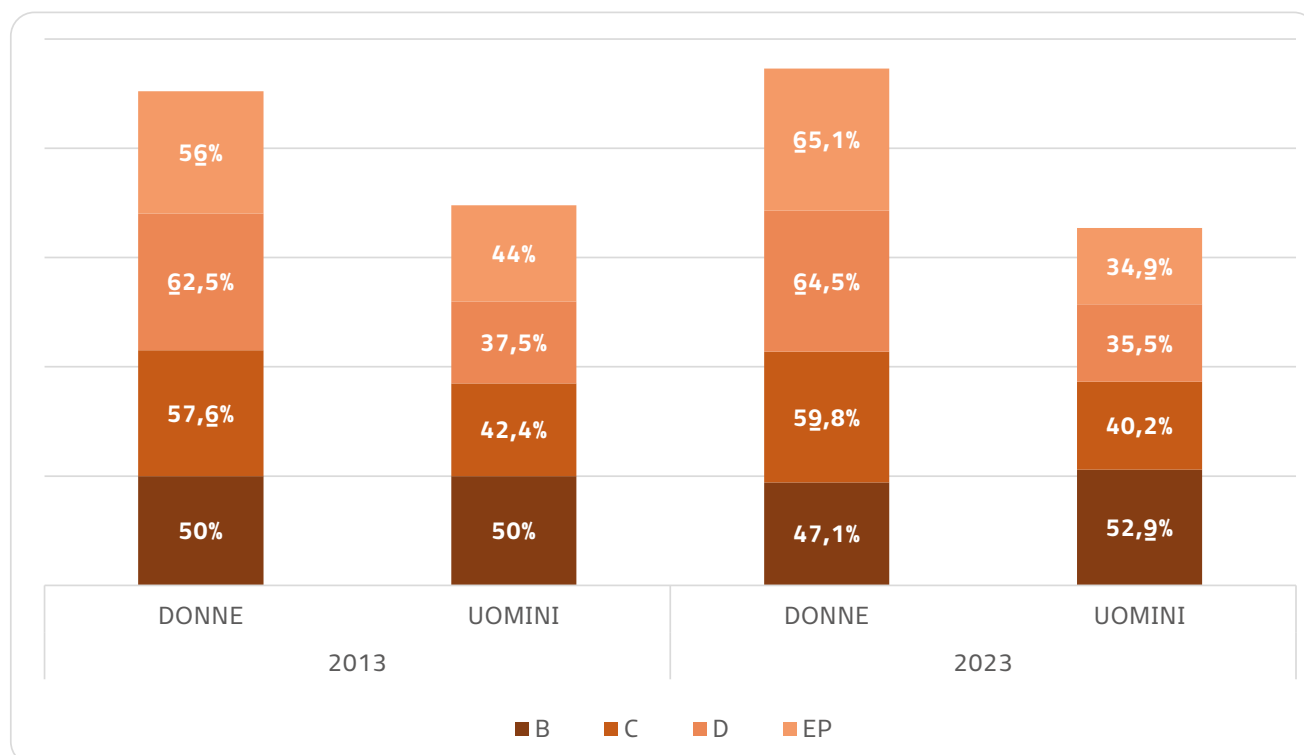
Fonte: Elaborazione Report ANVUR 2023



Analizzando la variazione nell'ultimo decennio separatamente per livello di inquadramento, possiamo osservare come l'aumento della presenza femminile sia più evidente negli inquadramenti più elevati, in particolare quello di EP (Figura 4.3).

Figura 4.3 - Distribuzione del personale tecnico-amministrativo Unimib (valori percentuali), separatamente per genere, nei differenti livelli di inquadramento - a.s. 2013 e a.s. 2023.

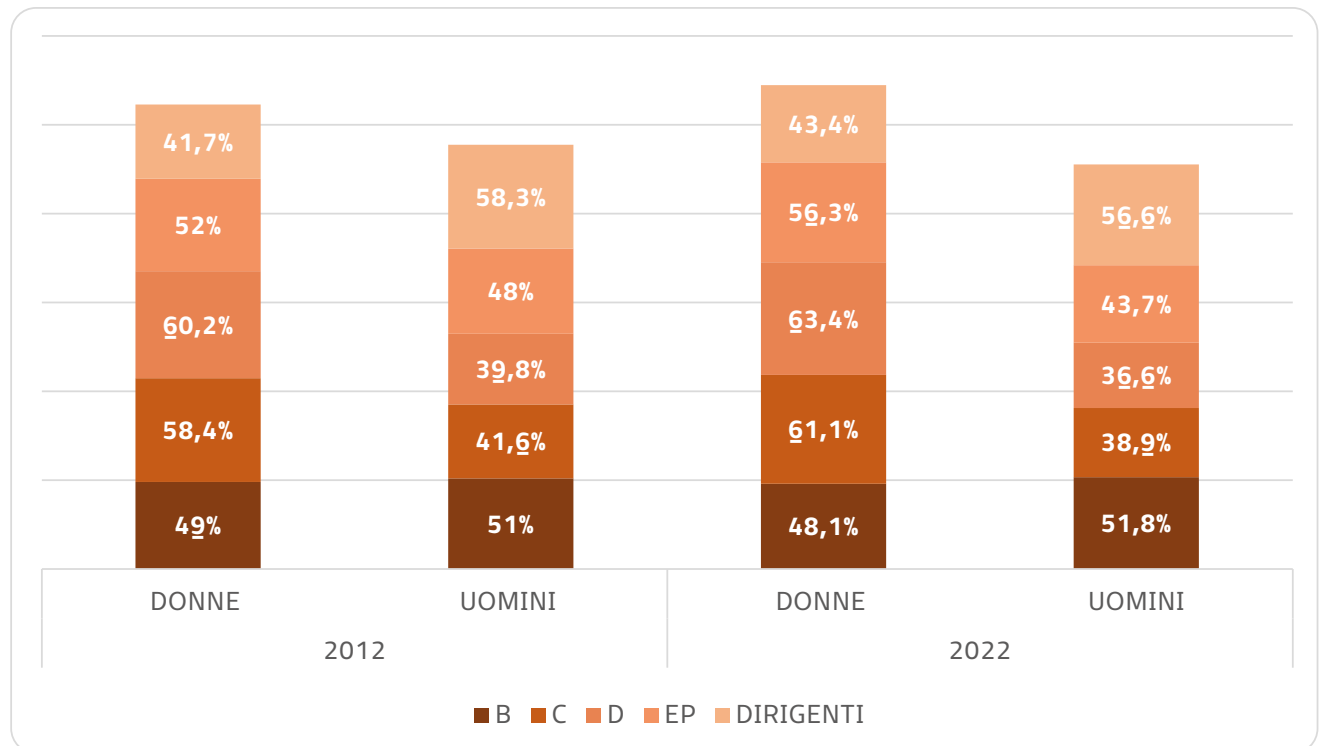
Fonte: Elaborazione su dati interni – Settore Gestione e Sviluppo Personale Tecnico Amministrativo



Tale andamento si registra in maniera piuttosto simile anche a livello nazionale (Figura 4.4), sebbene la presenza femminile nell'inquadramento di EP sia più bassa di quella che caratterizza Unimib.

Figura 4.4 - Distribuzione del personale tecnico-amministrativo a livello nazionale (valori percentuali), separatamente per genere, nei differenti livelli di inquadramento - a.s. 2012 e a.s. 2022.

Fonte: Elaborazione Report ANVUR 2023

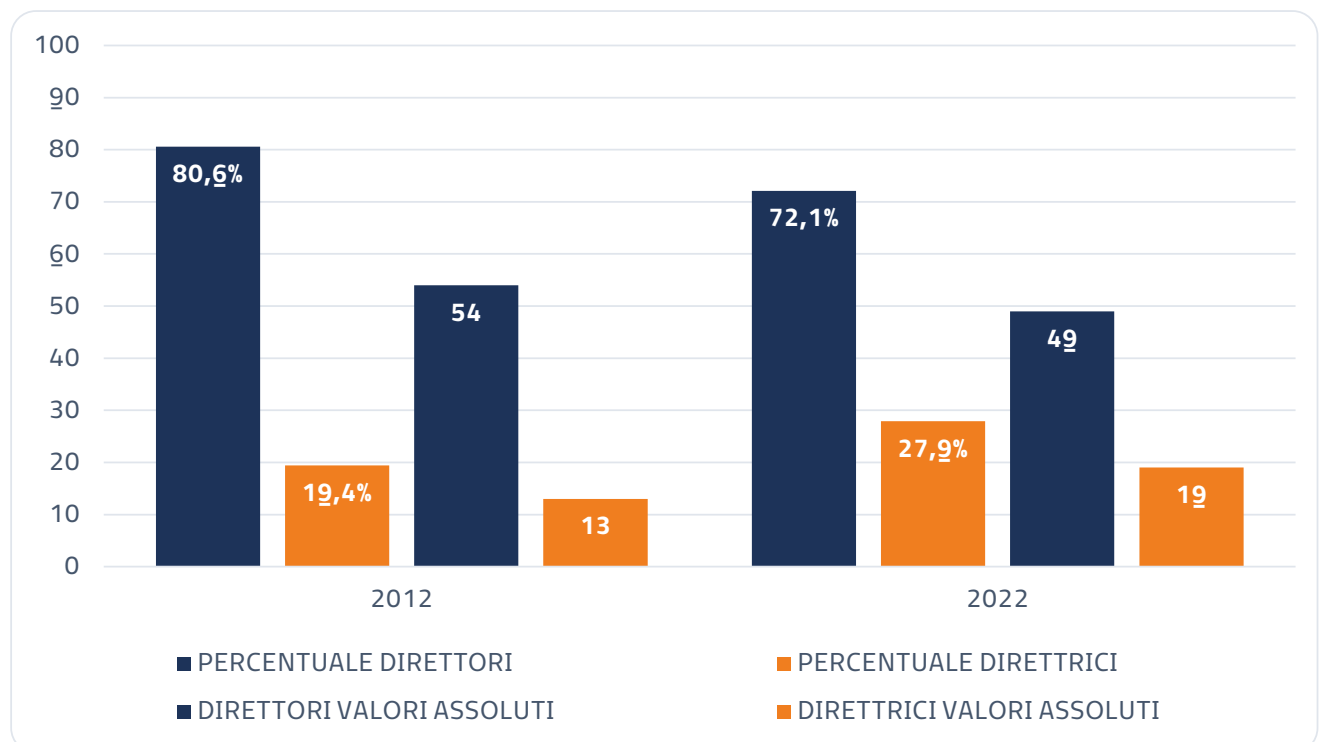


Dal 2020 la Direzione Generale di Milano-Bicocca è affidata a un uomo, succeduto a una donna che aveva ricoperto il precedente mandato. Sebbene questa carica veda ancora

una ridotta partecipazione femminile, la situazione a livello nazionale ha registrato un miglioramento nel corso del decennio 2012-22 (Figura 4.5).

Figura 4.5 - Direttori e Direttrici Generali a livello nazionale - Valori percentuali e assoluti - a.s. 2012 e a.s. 2022.

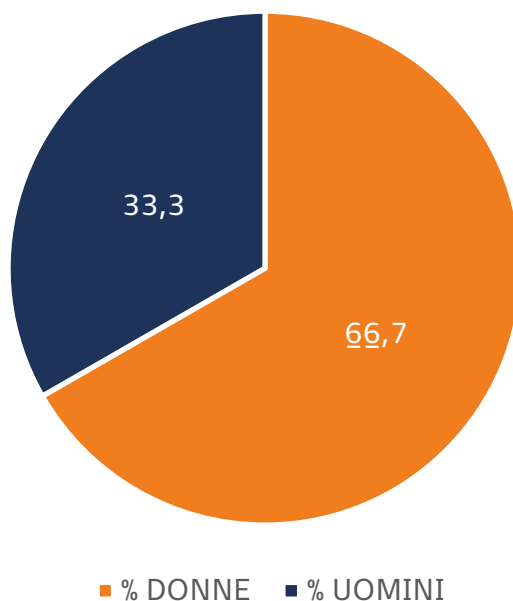
Fonte: Elaborazione Report ANVUR 2023 su dati Dalia Cineca



La composizione del personale Unimib con qualifica di dirigente vede una larga maggioranza di donne nel 2023 (Figura 4.6), peraltro in aumento nel corso del 2024.

Figura 4.6 - Composizione di genere del personale tecnico-amministrativo Unimib con qualifica di dirigente - Valori percentuali - a.s. 2023.

Fonte: Elaborazione su dati interni – Settore Gestione e Sviluppo Personale Tecnico Amministrativo



Una netta prevalenza femminile è osservabile anche in relazione a tutte le posizioni di responsabilità nell'Ateneo, come si può osservare dalle figure 4.7 e 4.8.

Figura 4.7 - Composizione di genere del personale tecnico-amministrativo Unimib a capo di un'unità organizzativa - Valori percentuali - a.s. 2023.

Fonte: Elaborazione su dati interni – Settore Gestione e Sviluppo Personale Tecnico Amministrativo

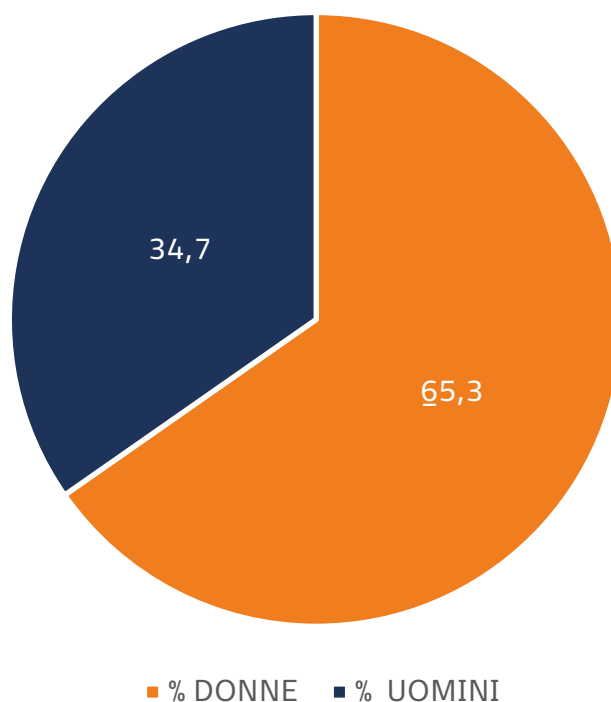
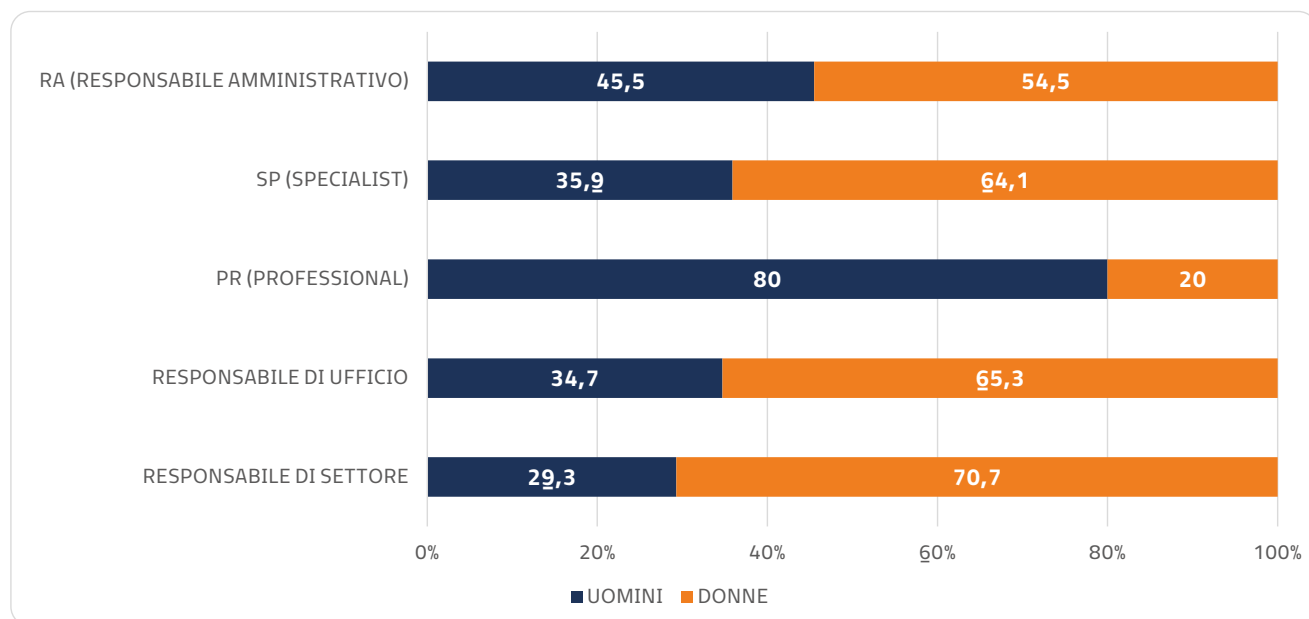


Figura 4.8 - Articolazione delle posizioni di responsabilità del personale tecnico-amministrativo Unimib, separatamente per genere (valori percentuali) - a.s. 2023.

Fonte: Elaborazione su dati interni – Settore Gestione e Sviluppo Personale Tecnico Amministrativo



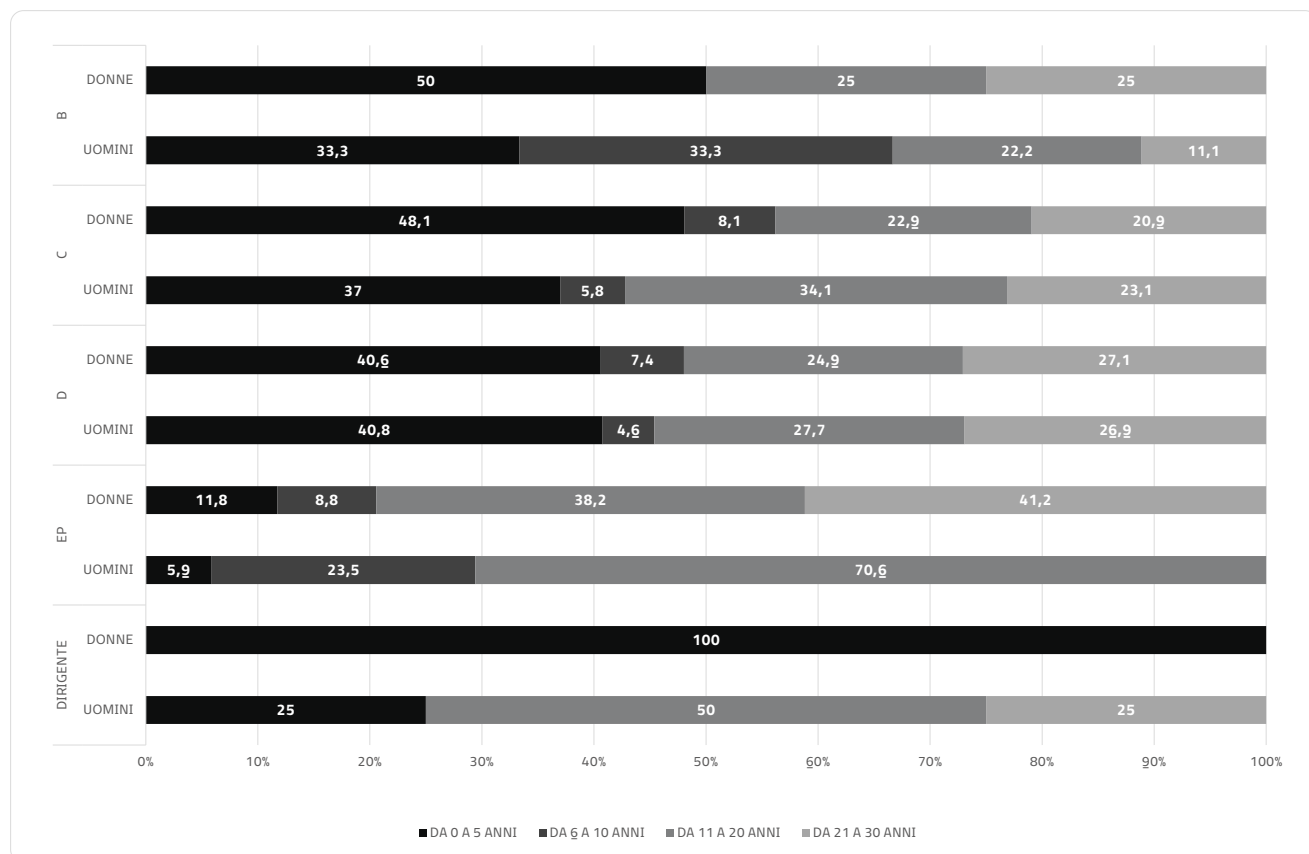
La maggior parte del personale tecnico amministrativo, non dirigenziale, permane nella stessa classe di anzianità per un arco temporale inferiore a 3 anni; nello specifico sono il 70,43% delle donne sul totale disaggregato per genere e il 68,80% degli uomini.

La distribuzione all'interno delle fasce di anzianità aziendale

è piuttosto simile per uomini e donne, soprattutto per le categorie C e D. Per la categoria dei dirigenti, le donne hanno un'anzianità aziendale inferiore agli uomini, mentre per quella degli EP sono gli uomini ad avere un'anzianità aziendale meno elevata (Figura 4.9).

Figura 4.9 - Distribuzione del personale tecnico-amministrativo Unimib - Valori percentuali - separatamente per genere e fasce di anzianità aziendale, nei differenti livelli di inquadramento - a.s. 2023.

Fonte: Cruscotto - Dati per Bilancio di Genere

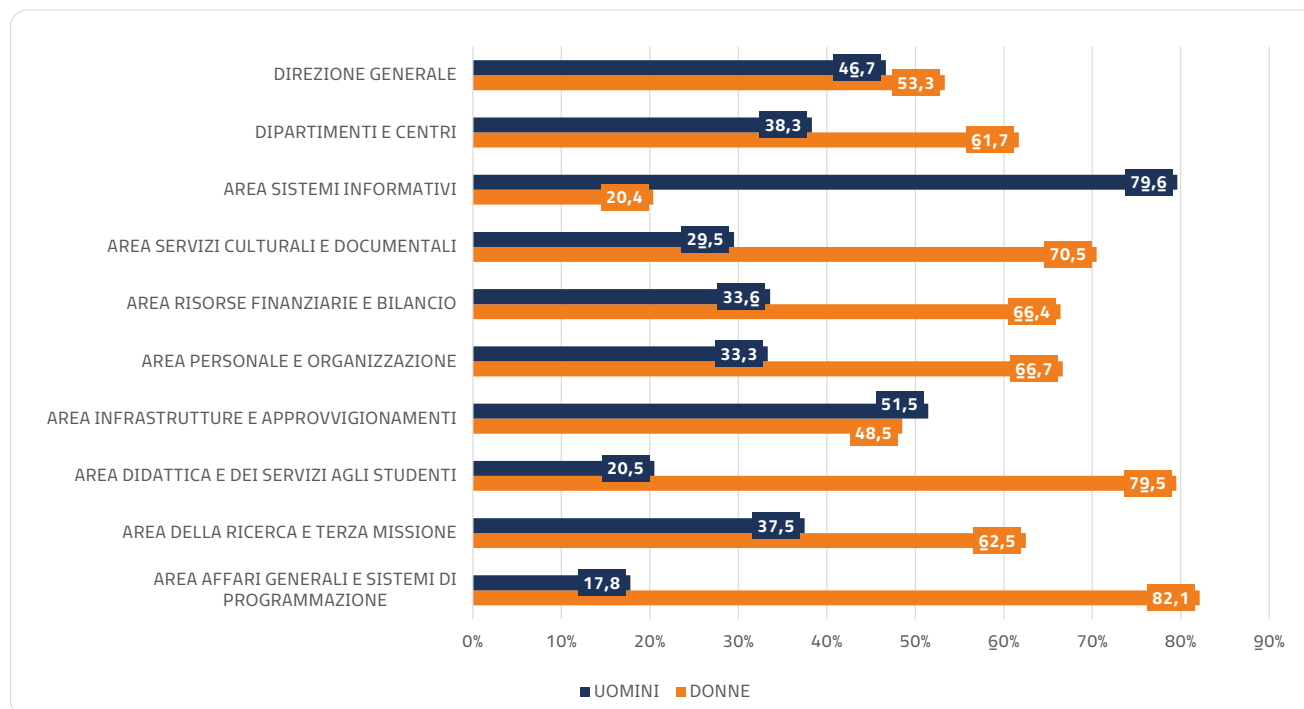


Analizzando la composizione di genere delle diverse aree dell'Ateneo possiamo osservare una prevalenza di donne in tutte le aree. Costituiscono un'eccezione l'area Infrastrutture e Approvvigionamenti, nella quale

abbiamo una situazione quasi di parità e l'area dei Sistemi Informativi, nella quale gli uomini sono quasi l'80% del personale totale (Figura 4.10).

Figura 4.10 - Composizione di genere del personale tecnico-amministrativo Unimib, separatamente per area funzionale di impiego - a.s. 2023.

Fonte: Elaborazione su dati interni – Settore Gestione e Sviluppo Personale Tecnico Amministrativo



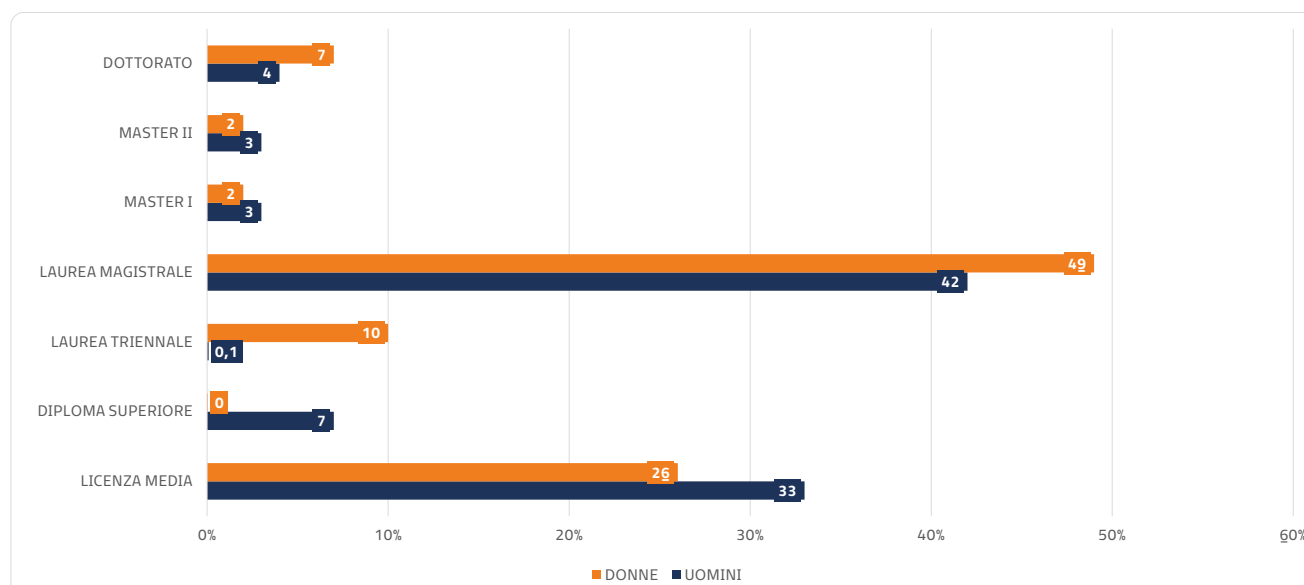
4.2 Formazione

Il personale tecnico-amministrativo Unimib ha un buon livello di istruzione, più elevato nelle donne rispetto agli uomini. Il 49% delle donne è infatti in possesso di una laurea magistrale rispetto al 42% degli uomini. Il 7% ha un dottorato

di ricerca, rispetto al 4% degli uomini (Figura 4.11). Tutto il personale con posizione dirigenziale è in possesso di una laurea e, in un caso, di un dottorato di ricerca.

Figura 4.11 - Livello di istruzione del personale tecnico-amministrativo (non dirigenziale) Unimib, separatamente per genere - a.s. 2023.

Fonte: Elaborazione su dati interni – Settore Gestione e Sviluppo Personale Tecnico Amministrativo



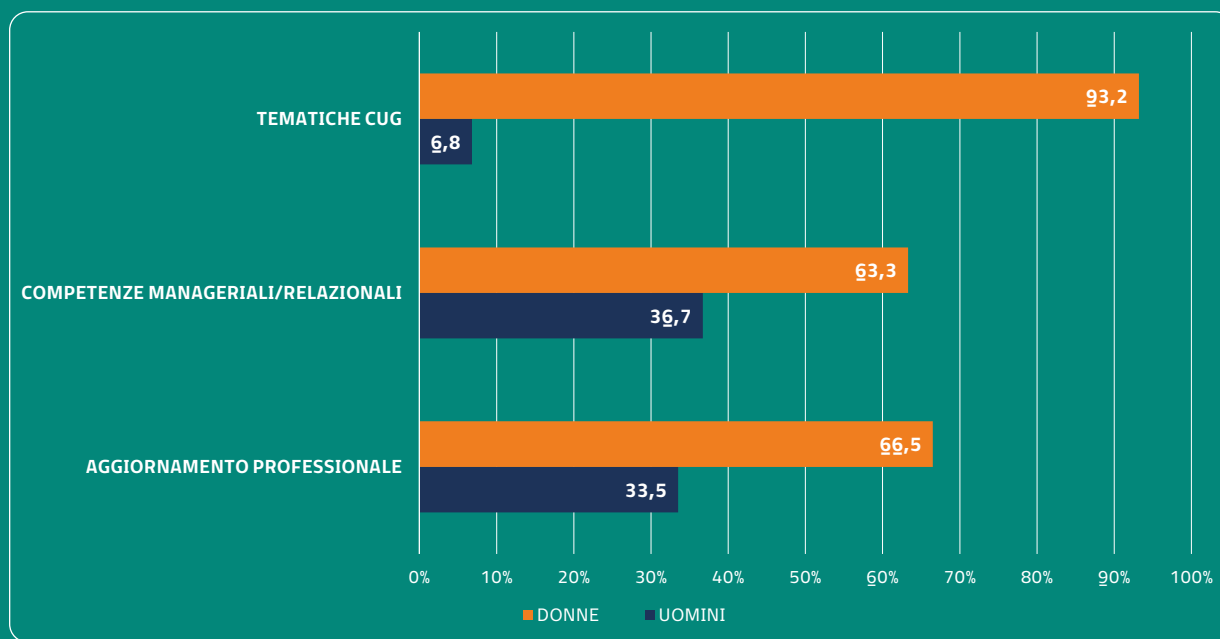


Approfondimento 1. Partecipazione ad attività di formazione

Le attività di formazione continua vedono una maggiore partecipazione femminile, in particolare nelle attività che toccano temi generalmente trattati dal CUG, quali la parità di genere, l'inclusione sociale, il contrasto alle discriminazioni (Figura 4.B1A).

Figura 4.B1A - Partecipazione ad attività di formazione da parte del personale tecnico-amministrativo Unimib, separatamente per genere - a.s. 2023.

Fonte: Elaborazione su dati interni – Settore Gestione e Sviluppo Personale Tecnico Amministrativo



Nota. Le percentuali si riferiscono alle ore di formazione fruita, da entrambi i generi, sul totale delle ore erogate per ciascuna tematica.



Approfondimento 2. Fruizione dei benefit di welfare

La fruizione dei benefit aziendali mostra come la quasi totalità del personale usufruisca della polizza sanitaria e attinga ai benefit presenti nella piattaforma EUDAIMON (Tabella 4.B2A). La percentuale di uomini e donne che beneficiano di abbonamenti ATM e

TRENORD è piuttosto simile, mentre sono molto più le donne che richiedono annualmente l'abbonamento ai musei di Lombardia e Valle D'Aosta, a testimonianza di un maggior interesse per attività culturali.

Tabella 4.B2A. Fruizione dei benefit aziendali da parte del personale tecnico-amministrativo Unimib, separatamente per genere - a.s. 2023.

BENEFIT	% DONNE	% UOMINI
ABBONAMENTI ATM	34	36
ABBONAMENTI TRENORD	11	12
PIATTAFORMA EUDAIMON	99	99
POLIZZA SANITARIA	99	99
ABBONAMENTO MUSEI LOMBARDIA-VALLE D'AOSTA	61	49

4.3 Progressioni di carriera e retribuzione

I dati relativi al turnover indicano che nel 2023 l’incremento del personale tecnico-amministrativo Unimib è prevalentemente femminile (Tabella 4.1 e Tabella 4.2).

Tabella 4.1 - Turnover in valori assoluti del personale tecnico-amministrativo Unimib – a.s. 2023.
Fonte: Elaborazione su dati interni – Settore Gestione e Sviluppo Personale Tecnico Amministrativo

ASSUNZIONI	UOMINI	50
	DONNE	88
CESSAZIONI	UOMINI	16
	DONNE	19

Tabella 4.2 - Indice di turnover del personale tecnico-amministrativo Unimib, separatamente per genere e per categoria - a.s. 2023.
Fonte: Cruscotto - Dati per Bilancio di Genere

CATEGORIA	DONNE	UOMINI
CATEGORIA B	-0,13	-0,11
CATEGORIA C	0,14	0,12
CATEGORIA D	0,12	0,12
CATEGORIA EP	0,03	-0,12

Nota. L’indice di TURNOVER indica il rapporto tra numero di cessazioni e numero medio di dipendenti presenti tra l’inizio e la fine di un certo periodo.

Questo andamento è confermato anche dall’indice di compensazione, solitamente utilizzato per misurare la capacità di un’organizzazione di compensare le uscite di personale (cessazioni) con nuove assunzioni. Tale indice è risultato pari a 2.90 per le donne e 2.15 per gli uomini (Tabella 4.3).

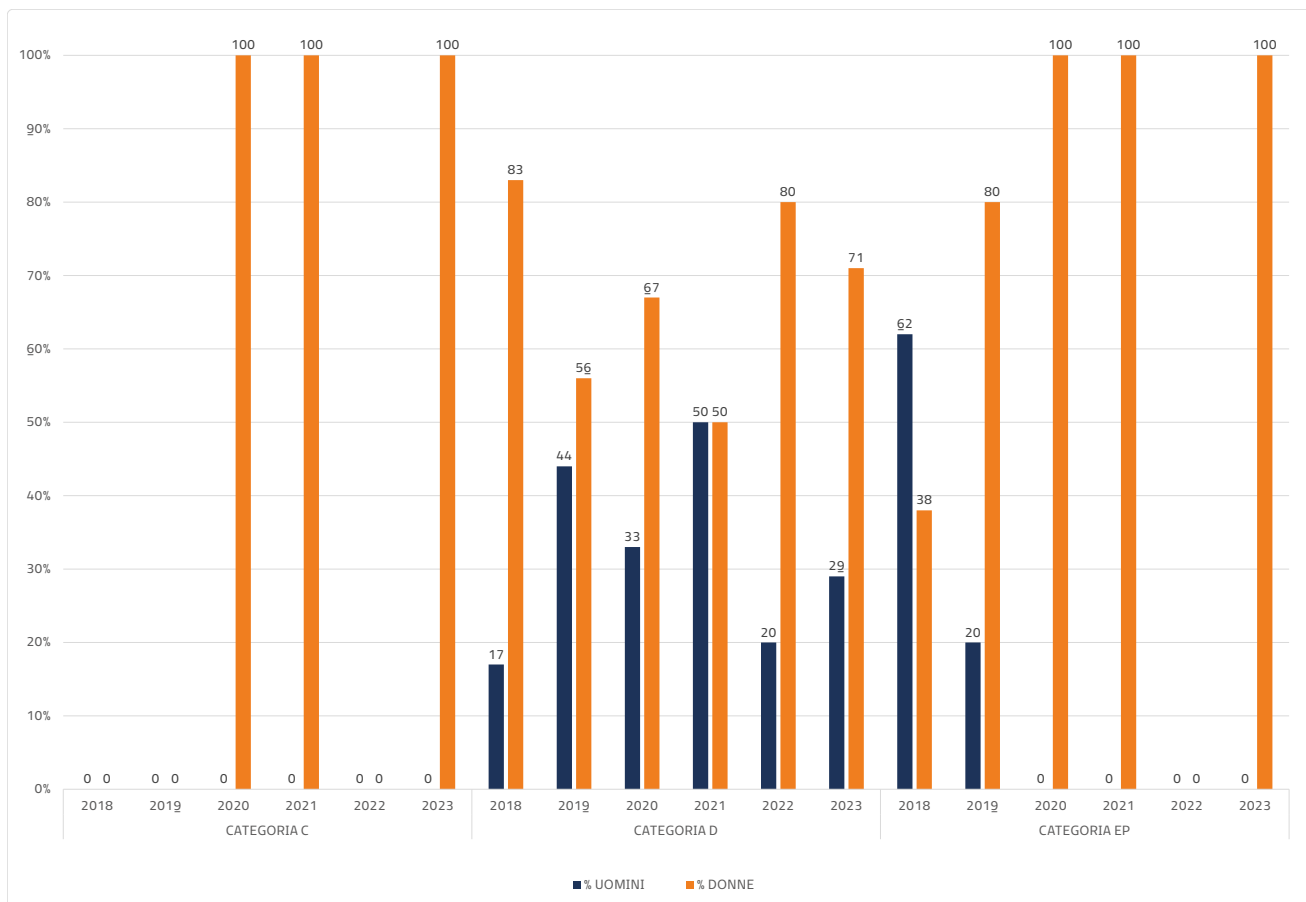
Tabella 4.3 - Indice di compensazione del personale tecnico-amministrativo Unimib, separatamente per genere e per categoria - a.s. 2023.
Fonte: Cruscotto - Dati per Bilancio di Genere

CATEGORIA	DONNE	UOMINI
CATEGORIA B	0,0	0,00
CATEGORIA C	7,00	3,86
CATEGORIA D	5,50	4,75
CATEGORIA EP	2,00	0,00

Nota. L’indice di compensazione indica il rapporto tra numero di assunzioni e numero di cessazioni.

I dati relativi agli avanzamenti di carriera negli ultimi 6 anni mostrano una crescente prevalenza di promozioni di lavoratrici rispetto a lavoratori (Figura 4.12). In particolare, dal 2020 le progressioni nella categoria EP riguardano esclusivamente le donne.

Figura 4.12 - Progressioni di carriera del personale tecnico-amministrativo Unimib (percentuali di uomini e donne) - aa. ss. 2018-2023.



I dati relativi alle retribuzioni medie, ed in particolare al gap salariale tra uomini e donne, mostrano una disparità a favore degli uomini soprattutto per la categoria degli EP (Tabella 4.4).

Tabella 4.4 - Retribuzioni annuali e gap salariale per il personale tecnico-amministrativo Unimib, separatamente per inquadramento - a.s. 2023.

Fonte: Elaborazione su dati interni – Settore Bilancio

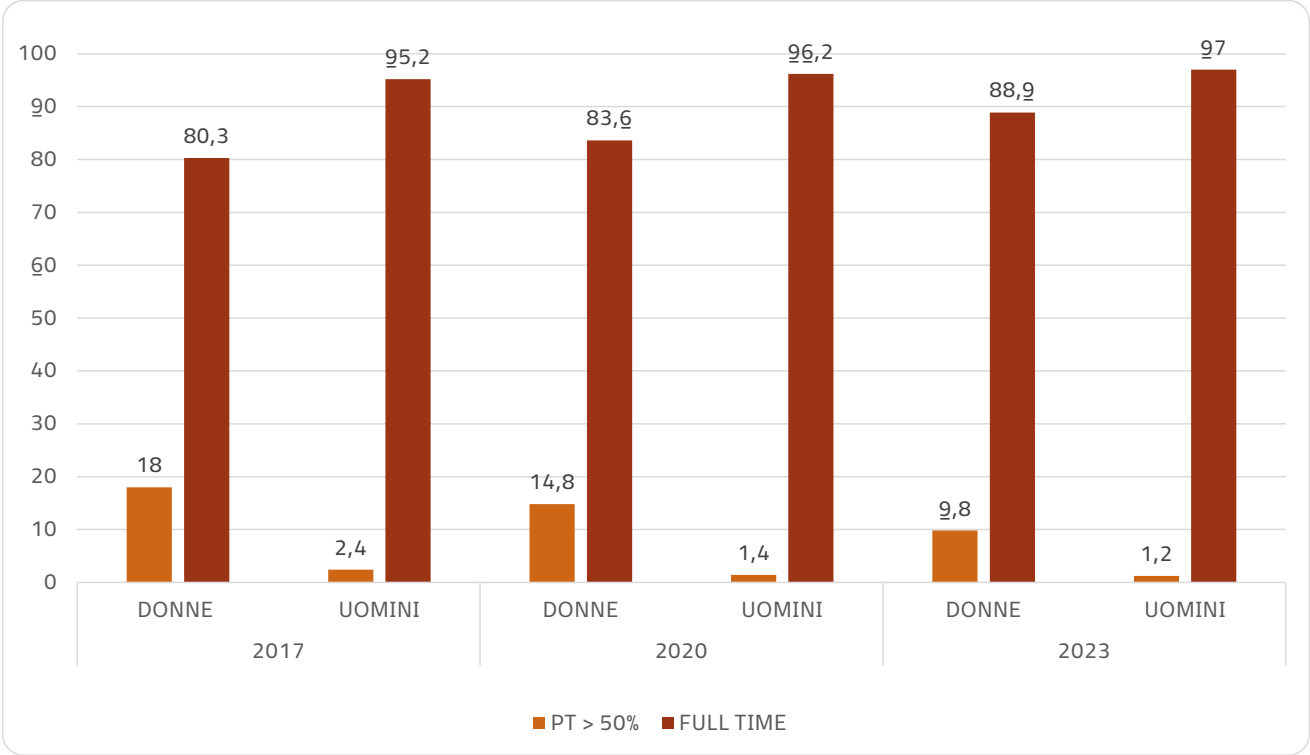
ANNO 2023	GENERE	LORDO MEDIO	GAP SALARIALE (%)
CATEGORIA B	DONNE	29.590	5,22
	UOMINI	31.219	
CATEGORIA C	DONNE	30.116	0,81
	UOMINI	30.363	
CATEGORIA D	DONNE	31.179	9,41
	UOMINI	34.417	
CATEGORIA EP	DONNE	37.703	14,02
	UOMINI	43.851	

4.4 Misure di conciliazione

La larga maggioranza del personale tecnico-amministrativo Unimib è impiegato a tempo pieno. Il ricorso al part-time è diminuito nel corso del tempo ed interessa quasi esclusivamente la popolazione femminile (Figura 4.13).

Figura 4.13 - Regime di impiego del personale tecnico-amministrativo Unimib, separatamente per genere - aa. ss 2017, 2020, 2023.

Fonte: Rielaborazione Cruscotto - Dati per Bilancio di Genere



L'incidenza del part-time tra le donne tende a crescere nelle fasce d'età centrali, quando sono più frequenti le necessità di cura dei figli e dei genitori anziani.

Il telelavoro non è uno strumento molto diffuso: le postazioni messe a disposizione nel 2023 corrispondono

al 2% del totale del PTA, concentrate nelle fasce di età da 41 a 50 anni (Tabella 4.5). Di questi, il 61% (14 su 23) è di genere femminile.

Tabella 4.5 - Fruizione del telelavoro e del lavoro agile da parte del personale tecnico-amministrativo Unimib, separatamente per genere e classi di età - a.s. 2023.

Fonte: Elaborazione su dati interni – Settore Gestione e Sviluppo Personale Tecnico Amministrativo

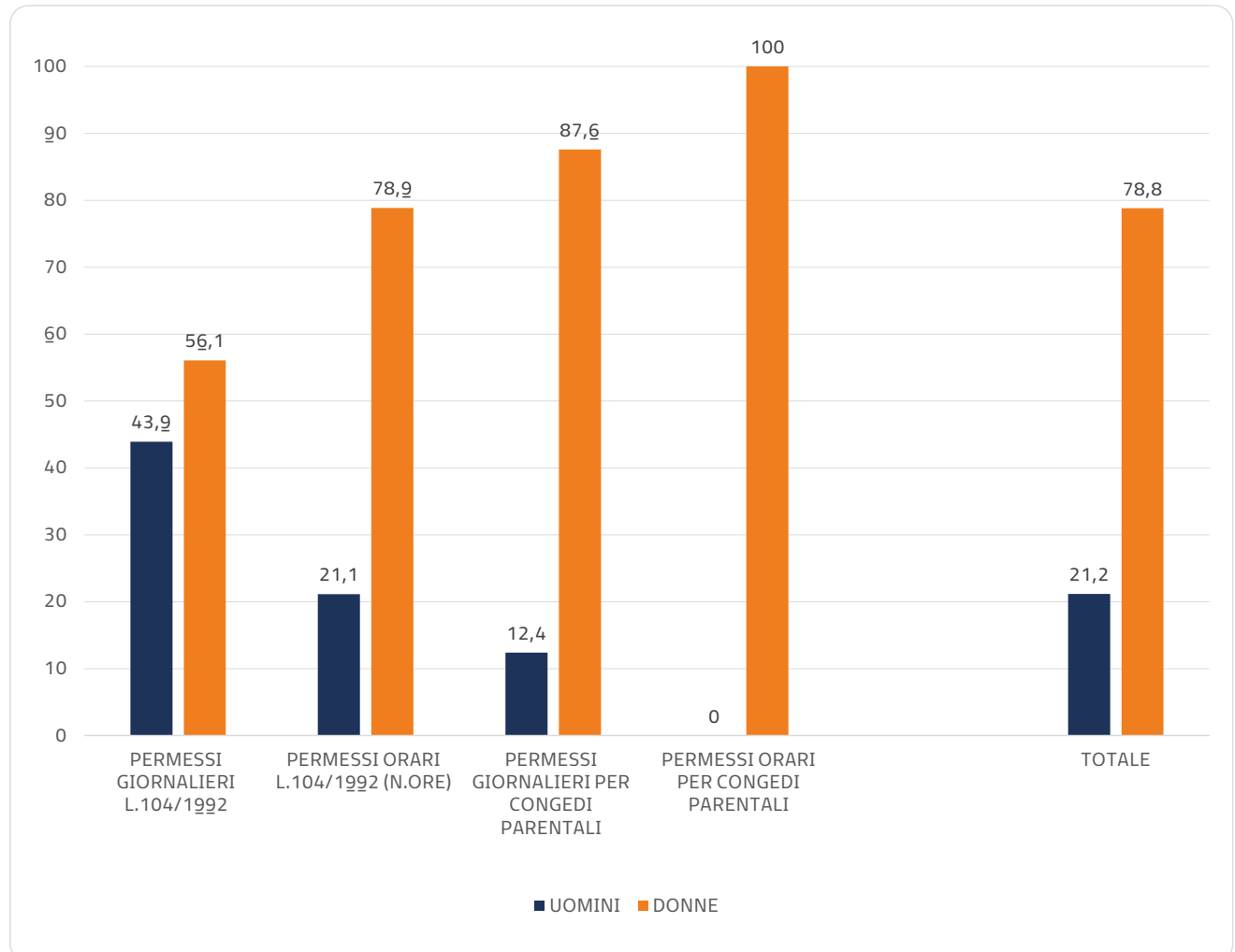
MISURE DI CONCILIAZIONE	UOMINI							DONNE						
	CLASSI DI ETA'					TOT	%	CLASSI DI ETA'					TOT	%
	< 30	31-40	41-50	51-60	> 60			< 30	31-40	41-50	51-60	> 60		
TELELAVORO	0	1	1	6	1	9	39,1	0	2	5	4	3	14	60,9
LAVORO AGILE	15	53	115	88	19	290	36,2	36	93	179	172	32	512	63,8
TOTALE	15	54	119	98	2	309	34,4	36	103	210	201	39	589	65,6

La maggioranza del personale, indipendentemente dal genere, fruisce del lavoro agile, misura adottata dall'89% del PTA (Tabella 4.5). Tutto il personale fruisce di orari flessibili.

Gli strumenti di conciliazione relativi ai permessi e ai congedi sono utilizzati in misura prevalente dalle donne rispetto agli uomini (Figura 4.14).

Figura 4.14 - Fruizione dei congedi parentali e dei permessi l.104/1992 da parte del personale tecnico-amministrativo Unimib, separatamente per genere - a.s. 2023.

Fonte: Elaborazione su dati interni – Settore Gestione e Sviluppo Personale Tecnico Amministrativo



A partire dall'anno 2023, l'indagine sul Benessere Organizzativo che l'Ateneo svolge nell'ambito del progetto interuniversitario [Good Practice](#) si è arricchita di una nuova sezione.

I dati raccolti su 466 rispondenti (60% donne) mostrano che il 30% del campione dichiara di occuparsi regolarmente di figli/e minori di 15 anni e il 13,1 di familiari anziani. I dati non mostrano sostanziali differenze tra uomini e donne (Tabella 4.6).

Tabella 4.6 - Carichi di cura riportati dal personale tecnico-amministrativo Unimib, separatamente per genere - a.s. 2024.

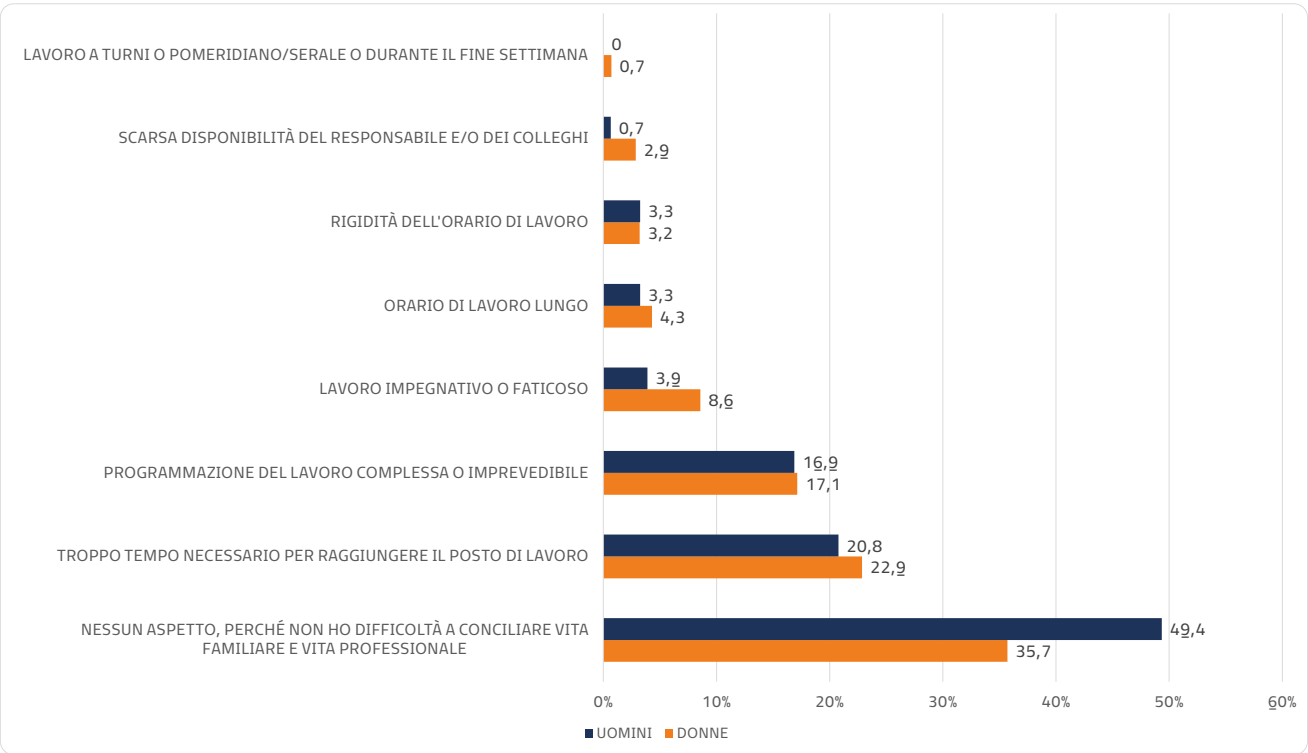
Fonte: Elaborazione su dati interni – Settore Gestione e Sviluppo Personale Tecnico Amministrativo

	% TOTALE	% DONNE	% UOMINI
MI PRENDO REGOLARMENTE CURA DI FIGL* <15 ANNI	30	30,4	29,9
MI PRENDO REGOLARMENTE CURA DI ANZIANI	13	12,9	12,3

La percezione di difficoltà nel conciliare vita lavorativa e vita familiare è, inoltre, superiore nelle donne, soprattutto a causa del lavoro percepito come troppo impegnativo (Figura 4.15).

Figura 4.15 - Percezione delle difficoltà riscontrate nel conciliare vita lavorativa e vita familiare del personale tecnico-amministrativo Unimib (valori percentuali), separatamente per genere - a.s. 2024.

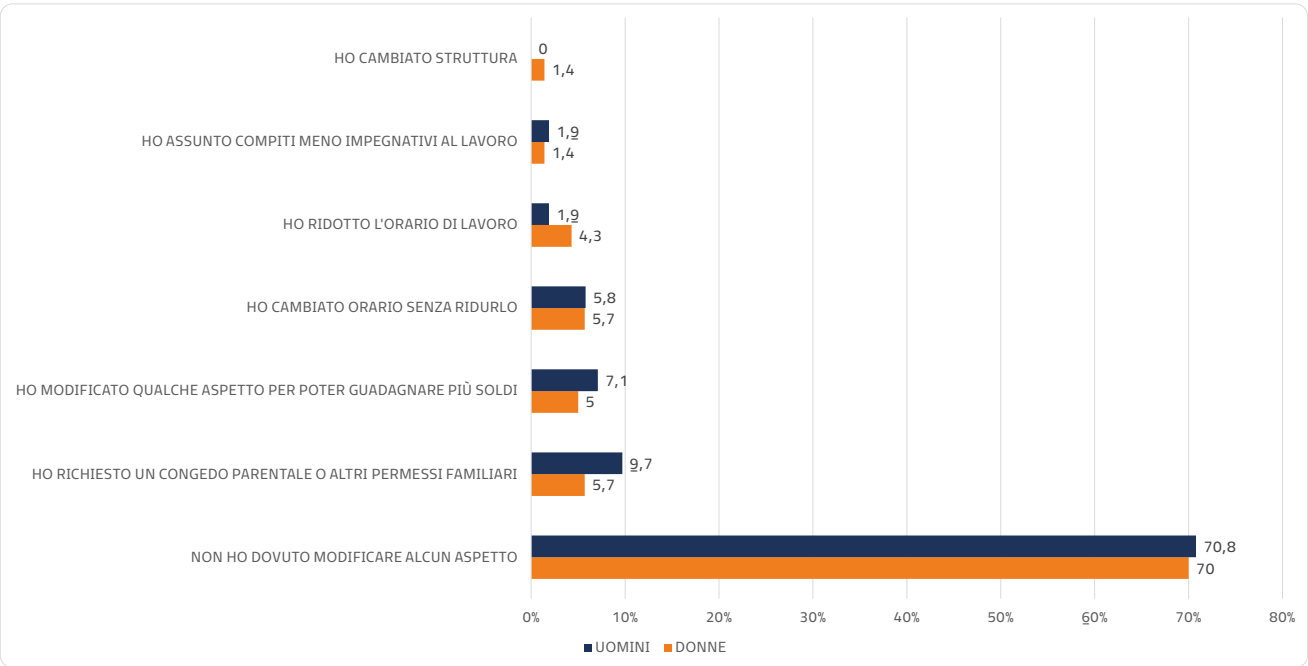
Fonte: Elaborazione su dati interni - Settore Programmazione e Assicurazione di Qualità



Sia uomini che donne dichiarano di non aver modificato aspetti della attività lavorativa per occuparsi di attività extra-lavorative (70,8% degli uomini e il 70% delle donne). Le modiche effettuate riguardano misure temporanee per gli uomini (richiesta di permessi o congedi) e misure sostanzialmente permanenti per le donne (riduzione dell'orario lavorativo).

Figura 4.16 - Modifiche effettuate per soddisfare le esigenze di conciliazione dei tempi di vita da parte del personale tecnico-amministrativo Unimib (valori percentuali), separatamente per genere - a.s. 2024.

Fonte: Elaborazione su dati interni - Settore Programmazione e Assicurazione di Qualità





Approfondimento 3. Mobilità

I dati relativi alla mobilità del personale tecnico e amministrativo Unimib mostrano come gli uomini facciano più ricorso alla mobilità attiva rispetto alle donne, le quali più spesso usano l'automobile per

raggiungere l'università. Inoltre, le donne usano maggiormente il trasporto pubblico locale mentre gli uomini ricorrono al treno (Tabella 4.B3A).

Tabella 4.B3A - Mezzi di mobilità del personale tecnico e amministrativo Unimib, separatamente per genere - a.s. 2023.

Fonte: Dati interni - Indagine sulla mobilità BASE 2023

	UOMINI (N=118) (%)	DONNE (N=200) (%)
MOBILITÀ ATTIVA	18.6	13.0
AUTO/MOTO	27.1	33.0
TPL*	16.9	23.0
TRENO	37.3	31.0

* Trasporto pubblico locale

Il livello di soddisfazione per i mezzi di mobilità è superiore per il personale maschile rispetto a quello femminile (Tabella 4.B3B).

Tabella 4.B3B - Livello di soddisfazione relativo alla mobilità del personale tecnico-amministrativo Unimib, separatamente per genere - a.s. 2023.

Fonte Dati interni - Indagine sulla mobilità BASE 2023

	UOMINI (N=116) (%)	DONNE (N=199) (%)
ESTREMAMENTE INSODDISFATTO/A	3.4	9.0
ABBASTANZA INSODDISFATTO/A	25.9	28.1
NEUTRALE	17.2	23.1
ABBASTANZA SODDISFATTO/A	35.3	28.1
ESTREMAMENTE SODDISFATTO/A	18.1	11.6

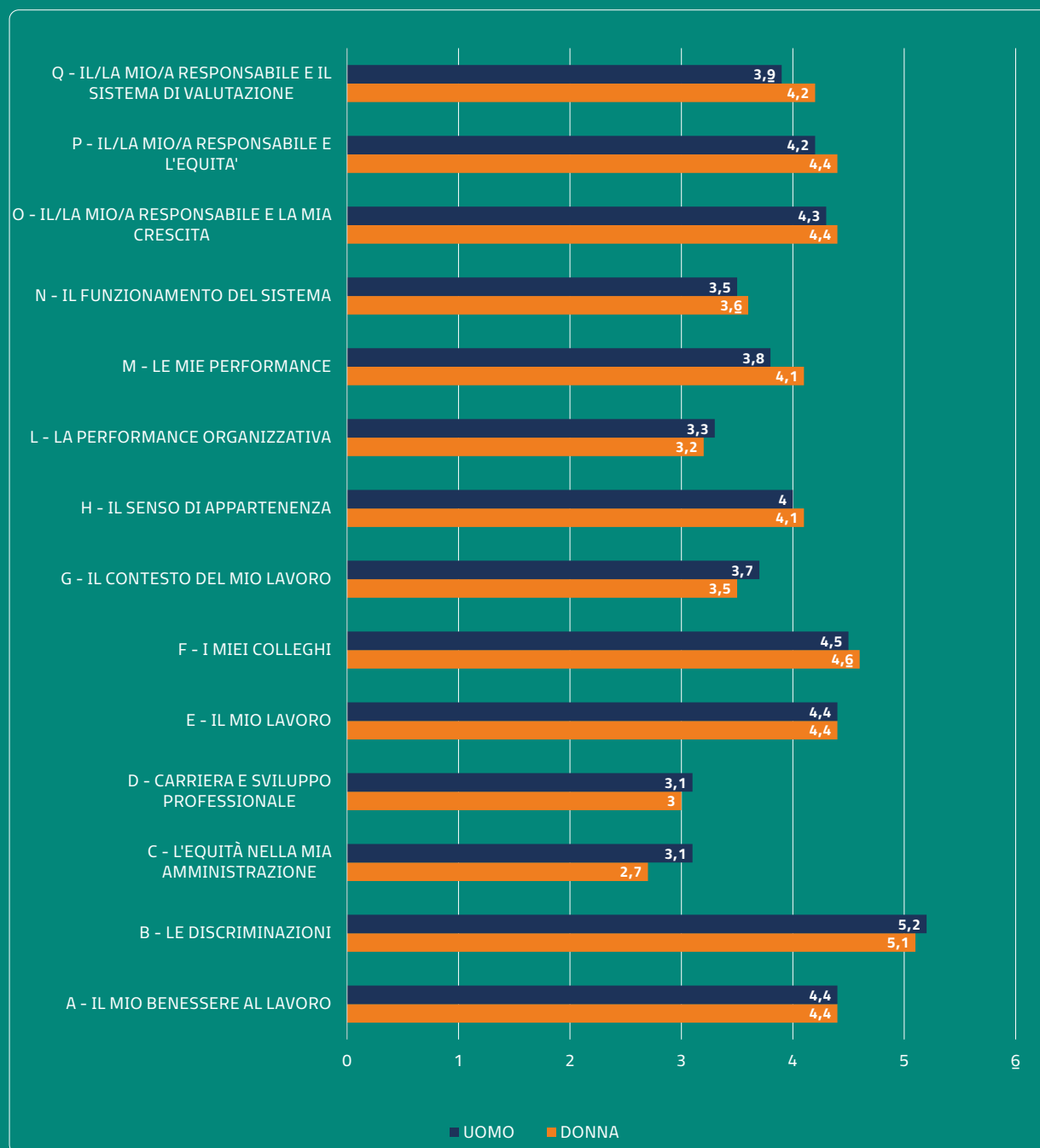


Approfondimento 4. Soddisfazione lavorativa

Nell'ambito dell'indagine sul Benessere Organizzativo sopra citata vengono indagate molteplici dimensioni di soddisfazione lavorativa. Le risposte, espresse su una scala di accordo (da 1="Per nulla d'accordo" a 6="Del tutto d'accordo"), mostrano che gli aspetti valutati

come più critici riguardano la percezione di equità di trattamento all'interno della struttura organizzativa e la percezione di possibilità di carriera e sviluppo professionale. Sul primo aspetto si registra lo scarto maggiore tra un genere e l'altro (Figura 4.B4A).

Figura 4.B4A - Livelli di soddisfazione del personale tecnico-amministrativo Unimib per diversi aspetti lavorativi, separatamente per genere - a.s. 2024.





Capitolo 5

Azioni per la Parità di Genere

Monitoraggio delle Azioni Positive e del Gender Equality Plan

5.1 Politiche di genere e strategie di implementazione

Le politiche e le azioni poste in atto dall'Università di Milano-Bicocca per la promozione della parità di genere trovano la loro collocazione principale nei due documenti programmatici più volte citati nelle sezioni precedenti: il [Piano di Azione Positive \(PAP\)](#), redatto per il triennio 2023-2025, e il [Gender Equality Plan \(GEP\)](#), redatto invece per il triennio 2021-2024.

Entrambi i documenti strategici hanno una loro sede di rendicontazione estesa. In questo capitolo verranno quindi riportate le fasi di avanzamento, in relazione all'annualità accademica 2022/23 e all'anno solare 2023, delle azioni ritenute più rilevanti.

In molti casi, le azioni specifiche sul genere vanno intese e collocate all'interno di un più ampio panorama di finalità volte all'inclusione e al contrasto di discriminazioni di diversa natura. Per questo, accanto ad iniziative volte a sostenere le pari opportunità tra uomini e donne, sono collocate azioni specifiche, ad esempio, per regolamentare e supportare le carriere alias, e per favorire il benessere psicofisico della popolazione studentesca e del personale Unimib nella sua interezza.

Nel loro complesso, le azioni descritte mirano al raggiungimento di alcuni obiettivi fondamentali:

- promuovere l'equilibrio di genere, con particolare attenzione ad alcune aree disciplinari e di formazione e a specifiche fasi di carriera del personale docente e di ricerca;

- contrastare gli stereotipi, i pregiudizi e i bias più diffusi e che hanno un maggiore impatto sui processi di valutazione e di selezione;
- promuovere l'equilibrio di genere negli organi decisionali e negli avanzamenti di carriera, sostenendo l'empowerment femminile, soprattutto nelle giovani e nei momenti più critici del percorso professionale;
- valorizzare e sostenere le molte dimensioni della diversità in tutte le componenti dell'Ateneo;
- sensibilizzare gli stakeholder rilevanti per l'Ateneo, specialmente nella realtà territoriale di riferimento, contribuendo ad una maggiore consapevolezza sui vantaggi derivati dall'equilibrio di genere.

Le azioni si distribuiscono nelle seguenti aree fondamentali:

- **Conciliazione vita privata e vita di lavoro/studio**
- **Parità di genere nella leadership e nei processi decisionali**
- **Parità di genere nei processi di selezione e nelle progressioni di carriera**
- **Integrazione della dimensione di genere nella didattica**
- **Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nel trasferimento tecnologico**
- **Cultura dell'organizzazione e comunicazione di genere**
- **Misure contro violenze, molestie e discriminazioni.**

Per ciascuna azione vengono riportati: i **target**, ovvero i destinatari dell'azione, gli **indicatori** di risultato e di impatto e il **grado di avanzamento**.

5.2 Risorse economiche

L'Università di Milano-Bicocca non ha ancora avviato il processo di riclassificazione delle voci di spesa finalizzato a fornire un'analisi dettagliata e puntuale degli investimenti dedicati o sensibili ai temi delle pari opportunità di genere. La tabella 5.1 riporta, quindi, solo le principali risorse

economiche stanziare dall'Ateneo per la realizzazione di azioni finalizzate alla promozione delle pari opportunità e al contrasto alle discriminazioni, in buona misura gestite dal CUG.

Tabella 5.1 - Risorse economiche investite da Unimib per le pari opportunità - a.a. s.s. 2021-2023.

ATTIVITÀ	2021	2022	2023
	COSTI	COSTI	COSTI
ATTIVITÀ DI FORMAZIONE	8.950,00	8.900,00	4.755,00
TELELAVORO	2.635,00	2.879,00	2.725,00
NIDO E SCUOLA DELL'INFANZIA	21.615,34	21.703,9	28.918,99
CENTRO ESTIVO	4.953,19	2.060,00	8.162,90
SPORTELLO CONSULENZA SU MOLESTIE E MOBBING	4.840,00	4.840,00	4.840,00
SPORTELLO PARENT TIME	3.200,00	4.800,00	4.000,00
ASSEGNO DI RICERCA	24.000,00	24.000,00	25.000,00
TIROCINIO RETRIBUITO			2.484,65
ALTRE ATTIVITÀ CUG	489,00	3.987,49	1.996,00
TOTALE	70.682,53	73.170,39	82.882,54

5.3 Conciliazione vita privata e vita di lavoro/studio

La conciliazione dei tempi e delle esigenze della vita privata con quelle della vita lavorativa o di studio rappresenta un tema cruciale per lo sviluppo di politiche di pari opportunità che siano realmente efficaci e che mirino

a favorire il benessere e un'elevata qualità di vita per tutte le componenti dell'Ateneo.

La tabella 5.2 riassume le principali azioni previste su questo tema.

Tabella 5.2 - Azioni finalizzate a favorire la conciliazione vita privata e vita di lavoro/studio.

AZIONE	TARGET	INDICATORE TRIENNALE	GRADO DI AVANZAMENTO
Analisi dell'uso del tempo e dei bisogni di conciliazione	Comunità Unimib	Numero di indagini realizzate	Sono state sviluppate alcune domande sulla conciliazione vita-lavoro. Le domande sono state inserite all'interno del questionario sul benessere organizzativo (progetto Good Practice), somministrato annualmente al personale tecnico e amministrativo. I dati raccolti sono stati analizzati.
Sostegno alla paternità e all'utilizzo dei congedi parentali da parte dei padri	Comunità Unimib	- Numero di colloqui sportello Parent time - Numero di eventi sulla genitorialità	E' stato attivato lo sportello Parent Time che offre colloqui psicologici gratuiti per genitori di bambini fino a 5 anni al fine di fornire uno spazio di ascolto e di riflessione per migliorare il benessere personale e familiare e la relazione con i figli. Sono stati organizzati numerosi eventi dedicati alla genitorialità e alla figura educativa del padre, tra cui: https://www.unimib.it/eventi/nuovi-padri-0/ https://www.unimib.it/eventi/costruzione-discorsiva-della-paternita-nellera-digitale-unanalisi-pedagogica-siti-web-blog-e-app/ https://www.unimib.it/eventi/sin-dalla-nascita-percorsi-co-genitorialita/
Spazi care friendly	Comunità Unimib	- Numero fasciatoi - Numero spazi di cura - Creazione area per allattamento e cura dei neonati	É stata effettuata un'analisi degli spazi, all'interno dei bagni ed antibagni, adeguati per l'installazione di fasciatoi e per la creazione di un'area per allattamento e cura dei neonati. Alcuni spazi adatti sono stati individuati nell'edificio Agorà (U6).

Spazio virtuale per lo scambio di prestazioni e offerta/richiesta di aiuto	Comunità Unimib	▪ Numero focus group ▪ Mappatura banche del tempo e app disponibili ▪ Mock up dell'interfaccia di una banca del tempo Unimib	Sono stati svolti tre focus group rivolti a personale docente/di ricerca e tecnico-amministrativo volti a esplorarne i bisogni e i desiderata. E' stata effettuata un'indagine sulle tipologie esistenti e funzionanti di Banche del Tempo in contesti assimilabili all'università, al fine di individuare esempi positivi.
Presenza femminile nella dual career	Popolazione studentesca	Numero di studentesse atlete seguite e laureate nel programma	Il programma Dual Career prevede l'applicazione di norme di flessibilità nell'organizzazione del percorso universitario e la presenza di un supporto psicologico e motivazionale per favorire la conciliazione tra studio e sport agonistico. Per stimolare una maggiore partecipazione femminile è stata potenziata l'informazione sul progetto, è stato sviluppato un podcast e alcune atlete hanno partecipato ad eventi come testimonial e role model.

5.4 Parità di genere nella leadership e nei processi decisionali

Favorire una presenza paritaria negli organi di governo e nei ruoli di responsabilità è una finalità fondamentale per dotare di concretezza ed efficacia la partecipazione femminile nei processi decisionali che in vario modo influenzano il

funzionamento e la vita dell'Ateneo, garantendo i vantaggi di una leadership più condivisa ed inclusiva.

La Tabella 5.3 riassume le principali azioni previste su questo tema.

Tabella 5.3 - Azioni finalizzate a favorire la parità di genere nella leadership e nei processi decisionali.

AZIONE	TARGET	INDICATORE TRIENNALE	GRADO DI AVANZAMENTO
Monitoraggio composizione di genere	PDR PTA	Numero di donne negli organi	È stato avviato un monitoraggio della composizione di tutti gli organi dell'Ateneo.
Modifica regolamenti	PDR PTA	Numero di donne nelle cariche istituzionali	È stata avviata una fase istruttoria per la modifica dei regolamenti per le elezioni delle cariche istituzionali elettive volta a garantire la parità di genere.

5.5 Parità di genere nei processi di selezione e nelle progressioni di carriera

In relazione ai processi decisionali descritti nel paragrafo precedente, è rivolta una particolare attenzione alla selezione del personale e alle politiche di avanzamento professionale per tutto il personale Unimib. La garanzia di pari opportunità di carriera costituisce, infatti, la premessa indispensabile

per la coltivazione dei talenti e la piena realizzazione delle potenzialità individuali, a beneficio di tutta la collettività.

La Tabella 5.4 riassume le principali azioni previste su questo tema.

Tabella 5.4 - Azioni finalizzate a favorire la parità di genere nei processi di selezione e nelle progressioni di carriera.

AZIONE	TARGET	INDICATORE TRIENNALE	GRADO DI AVANZAMENTO
Mentoring	PDR PTA	Numero di progressioni di carriera femminili	È stata avviata la progettazione di attività di mentoring svolte da donne in posizioni più elevate e rivolte a colleghe più giovani al fine di incoraggiare la loro candidatura a ruoli di responsabilità.
Comitati scientifici e Panel	PDR	Numero di donne nei comitati scientifici e Panel	È stata avviata una ricognizione della composizione di genere nei comitati organizzatori e scientifici di convegni nazionali ed internazionali.

Contrastare pregiudizi di genere e unconscious bias	PDR PTA	▪ Adesione di Unimib a CoARA ▪ Numero di iniziative formative e ore erogate	UNIMIB ha aderito alla coalizione europea CoARA – Coalition for Advancing Research Assessment (https://coara.eu) per la revisione dei criteri di valutazione della qualità e del merito nella ricerca che facciano un uso responsabile degli indicatori quantitativi e che siano centrati sulla valutazione qualitativa tra pari. È stata inoltre avviata la progettazione di attività di formazione.
Analisi tempi di carriera	PDR PTA	Numero di analisi effettuate	Sono stati analizzati i tempi relativi alle progressioni di carriera di uomini e donne, separatamente per aree disciplinari STEM e NON STEM (per PDR) e per aree amministrative (per PTA).

5.6 Integrazione della dimensione di genere nella didattica

Affrontare il tema dei disequilibri di genere nell’ambito della didattica è di particolare importanza per innescare un cambiamento culturale che veda la popolazione studentesca come protagonista attiva. A tal fine l’Ateneo adotta un approccio trasversale, promuovendo attività rivolte a tutta la popolazione studentesca, indipendentemente dall’area di studio. La Tabella 5.5 riassume le principali azioni previste su questo tema.

Tabella 5.5 - Azioni finalizzate a favorire l’Integrazione della dimensione di genere nella didattica.

AZIONE	TARGET	INDICATORE TRIENNALE	GRADO DI AVANZAMENTO
Prospettiva di genere nei percorsi di dottorato	Studenti PhD	Incremento della partecipazione a corsi trasversali di dottorato	Sono state avviate attività di comunicazione e sensibilizzazione per incentivare la partecipazione al corso trasversale di dottorato “Reading the world through gendered lens: a methodological reflection”.
Percorsi Bbetween	Popolazione studentesca	Numero di percorsi attivati e di ore erogate	Nell’ambito del percorso trasversale Bbetween – Civic Engagement & Science Outreach, è stato realizzato il percorso Educazione finanziaria: differenze tra uomini e donne, un ciclo di 6 incontri rivolti sia a chi è interessato a comprendere le differenze di genere nel rapportarsi al denaro, sia a chi intende lavorare nell’ambito della finanza personale. E’ stata avviata la progettazione di ulteriori percorsi Bbetween.

5.7 Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nel trasferimento tecnologico

È fondamentale integrare la dimensione di genere anche all’interno della ricerca e del trasferimento tecnologico, adottando un approccio che metta in evidenza la rilevanza di questi fattori nelle diverse aree scientifiche dell’Ateneo. La natura multidisciplinare di Milano-Bicocca favorisce, a tal fine, l’adozione di una prospettiva integrata, nella quale ricercato/trici di differenti aree collaborano in progetti estesi e dalle molteplici ricadute. La Tabella 5.6 riassume le principali azioni previste su questo tema.

Tabella 5.6 - Azioni finalizzate a favorire l’Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nel trasferimento tecnologico.

AZIONE	TARGET	INDICATORE TRIENNALE	GRADO DI AVANZAMENTO
Incentivi per contrastare segregazione orizzontale	Popolazione studentesca	Attivazione di un sistema di incentivi per l’uguaglianza di genere	E’ stato ideato il concorso “Bi.Lanciamoci – Premi e incentivi per l’uguaglianza di genere”, finalizzato ad attribuire premi di laurea e incentivi a studenti e studentesse, al fine di contrastare la segregazione di genere che caratterizza alcune aree disciplinari e favorire la dimensione di genere negli argomenti di tesi.

Ricerca gender sensitive	Studenti PhD	Attivazione di un sistema di incentivi per l'uguaglianza di genere	E' stato ideato il concorso "Bi.Lanciamoci – Premi e incentivi per l'uguaglianza di genere", finalizzato ad attribuire premi e incentivi a tesi di dottorato che adottino un approccio gender sensitive.
Borse per gender studies	Studenti PhD	Numero di borse	Sono state attivate due borse di dottorato dedicate a "woman and gender studies" per il XXXIX ciclo (a.a. 2023/24): la prima su fondi di Ateneo sul tema "Experiences of oppression and resistance of LGBTQIA+ migrants" (Corso di dottorato in Educazione nella Società Contemporanea); la seconda su fondi PNRR sul tema "Cultures of the sea: gendered imaginaries and female knowledge in traditional Adriatic seafaring" (Corso di dottorato in Patrimonio Immateriale nell'Innovazione Culturale).

5.8 Cultura dell'organizzazione e comunicazione di genere

La tutela della parità di genere non può prescindere dalla realizzazione di un ambiente inclusivo, che abbia nella valorizzazione delle diversità e nell'inclusività un tratto distintivo e identitario, chiaramente identificabile nella

cultura organizzativa e nelle attività di comunicazione, sia rivolta internamente sia destinata all'esterno.

La Tabella 5.7 riassume le principali azioni previste su questo tema.

Tabella 5.7 - Azioni finalizzate a promuovere una cultura dell'organizzazione e comunicazione di genere

AZIONE	TARGET	INDICATORE TRIENNALE	GRADO DI AVANZAMENTO
Osservatorio	Comunità Unimib	Istituzione dell'Osservatorio per le Pari Opportunità dell'Ateneo	Con D.R. n. 6348 del 5.12.2022, è stato istituito l'Osservatorio per le Pari Opportunità (OPO) dell'Università di Milano-Bicocca, con validità fino al 31.12.2023. Con D.R. n. 4457 del 19.12.2023, l'OPO è stato rinnovato secondo finalità e criteri di composizione nuovi, con validità fino al 31.12.2024. Presidente dell'OPO è la prof.ssa Maria Grazia Riva.
Orientamento in ingresso	Scuole secondarie di secondo grado	- Numero di eventi - Numero di summer/winter school - Numero di partecipanti	Al fine di contrastare la segregazione di genere in alcuni Corsi di Laurea sono state registrate delle pillole video che riportano interviste al genere meno rappresentato. Sono state proposte alcune school stagionali che toccano diverse tematiche STEM, tra cui Fisica "Passepartout". Sono stati inoltre organizzati vari eventi finalizzati a valorizzare la figura femminile nelle STEM, tra cui: https://www.formazione.unimib.it/it/eventi/non-solo-genere-lavoro-educativo-oltre-segregazione-genere/ https://www.unimib.it/eventi/forza-nascosta-vita-e-scoperte-quattro-grandi-scienziate-del-xx-secolo/ È stato avviato il progetto Ambasciatrici di Scienza, nel quale giovani dottorande Unimib incontrano le scuole superiori offrendo dei modelli di studiose di discipline STEM.
Catalogo	Scuole secondarie di secondo grado	Numero percorsi formativi gender oriented	Nel corso del 2023 è stato perfezionato il Catalogo dei percorsi formativi previsti dal Decreto 934/2022 del MUR in relazione alla implementazione delle azioni PNRR - Orientamento/Missione 4. All'interno del Catalogo - in particolare nella Sezione D - sono stati proposti diversi percorsi formativi, volti sia a accompagnare gli studenti e le studentesse a riflettere liberamente sulle scelte per il proprio futuro sia a decostruire rappresentazioni, stereotipi, pregiudizi viziati da idee preconcepite sul genere di appartenenza.

Linguaggio neutro ed inclusivo	PDR PTA	Numero di ruoli censiti in rubrica	È stato avviato un progetto finalizzato alla declinazione del genere maschile e femminile nella definizione dei ruoli sul portale istituzionale per tutto il PDR e PTA Unimib. Si è provveduto alla pubblicazione in rubrica dei ruoli declinati secondo il genere. Inoltre, per il personale PTA, le diciture Capo Area, Capo Settore e Capo Ufficio sono state sostituite con il termine Responsabile di Area, Settore, Ufficio.
Potenziamento area web CUG	Comunità Unimib	Completamento area dedicata al CUG sul sito di Ateneo	La pagina del CUG nel sito di Ateneo è stata completamente rinnovata. E' stato elaborato e diffuso attraverso i canali social di Ateneo un video che illustra le finalità del CUG.
Sensibilizzazione	Comunità Unimib Stakeholder	Numero eventi	Sono stati realizzati numerosi eventi rivolti alla comunità di Ateneo e a vari stakeholder. Spettacoli teatrali: ▪ "Lucrezia e le altre. Dal mito le origini della violenza di genere"; ▪ La forza nascosta: la vita e le scoperte di quattro grandi scienziate del XX secolo". Conferenze: ▪ "L'empowerment femminile in un mondo economico che cambia". Incontri e Seminari: ▪ "Il meraviglioso mondo delle differenze - Inclusione e valorizzazione nella scuola"; ▪ "Conoscere, educare, prevenire. Così si combatte la violenza. Per una rivoluzione culturale"; ▪ "Dialoghi sul genere"; ▪ "Pride e Prejudice: un confronto sull'importanza del Pride"; ▪ "Fare memoria sui diritti delle donne"; ▪ "Donne e prospettive di uguaglianza. Quali sfide future?". Mostre: ▪ "Passi di libertà. Il cammino dei nostri primi 70 anni"; ▪ "I diritti delle donne in cammino".

5.9 Misure contro violenze, molestie e discriminazioni

La promozione delle pari opportunità deve essere affiancata da efficaci misure di contrasto ad ogni forma di discriminazione, violenza e molestia poiché solo un ambiente sicuro e caratterizzato da una cultura del rispetto

può garantire la piena espressione delle potenzialità individuali.

La Tabella 5.8 riassume le principali azioni previste su questo tema.

Tabella 5.8 - Azioni finalizzate a implementare misure contro violenze, molestie e discriminazioni

AZIONE	TARGET	INDICATORE TRIENNALE	GRADO DI AVANZAMENTO
Potenziamento visibilità Consigliera di Fiducia (CdF)	Comunità Unimib	Materiali creati Area web rinnovata	È stata creata una nuova sezione dedicata alla 'Tutela Antidiscriminatoria - Consigliera di Fiducia' all'interno dell'area del CUG nel sito di Ateneo; è stato inoltre creato un video sulla CdF e un ppt da impiegare nelle attività di orientamento. È stata predisposta la comunicazione relativa ai ricevimenti mensili della CdF in inglese per una maggiore diffusione.

Sportello antiviolenza	Comunità Unimib	Apertura sportello	In collaborazione con la Rete UNIRE e il Centro ADV, sono state avviate le prime valutazioni sulla possibilità di istituire uno sportello antiviolenza di Ateneo. È stato, inoltre, avviato un primo contatto con La Rete Antiviolenza del Comune di Milano, in particolare con CADMI, per la gestione dello sportello.
Formazione	Comunità Unimib Stakeholder	Numero attività di formazione	È stata avviata la nuova edizione del Corso di Perfezionamento "La violenza contro donne e minori: conoscere e contrastare il fenomeno" e dell'insegnamento "Formare le operatrici/gli operatori sociali per il contrasto alla violenza di genere". In collaborazione con il Centro di Ricerca Culture di genere sono stati erogati due moduli di formazione per PTA sulle tematiche di genere: "Processi economici, carriere e opportunità" (2 ore su "Prevenire e contrastare la violenza di genere: il ruolo della formazione continua"); "Diritti, genere e mondo del lavoro" (2 ore su "Le radici della violenza maschile contro le donne"). È stata avviata la progettazione di un modulo di formazione sui temi della violenza di genere e della tutela antidiscriminatoria, da inserire nell'ambito del progetto di Ateneo Bbetween Sustainability.
Carriera Alias	Comunità Unimib	▪ Materiali creati ▪ Area web rinnovata	È stato emanato un nuovo Regolamento per l'attivazione e la gestione delle carriere alias (CA) e definite le procedure di gestione. Sono stati avviati i colloqui di accoglienza ed individuati i tutor dipartimentali. Sono stati organizzati incontri formativi per PTA e tutor. È stata inoltre creata e pubblicata nella pagina del CUG una nuova area dedicata a 'Tutela Antidiscriminatoria - Carriera alias'. Sono stati infine creati: un video sulla CA; un logo e una nuova sezione CA nella pagina del sito di Ateneo dedicata all'Orientamento.
Bagni gender neutral	Comunità Unimib	Numero bagni	È stato creato il primo bagno gender neutral (edificio U9).

Bilancio di Genere 2024

Università degli Studi di Milano-Bicocca

Coordinamento: Patrizia Steca - Presidente CUG (Comitato Unico di Garanzia)
Cristina Quartararo Incoronata - Assegnista di Ricerca CUG-ABCD
A cura del **CUG (Comitato Unico di Garanzia)**

Progetto grafico: Emma Renaldin
A cura del **Settore Stampa e comunicazione**

Copyright © 2024 Tutti i diritti riservati

Il Bilancio di Genere 2024 è stato approvato dal CDA in data 17 dicembre 2024.