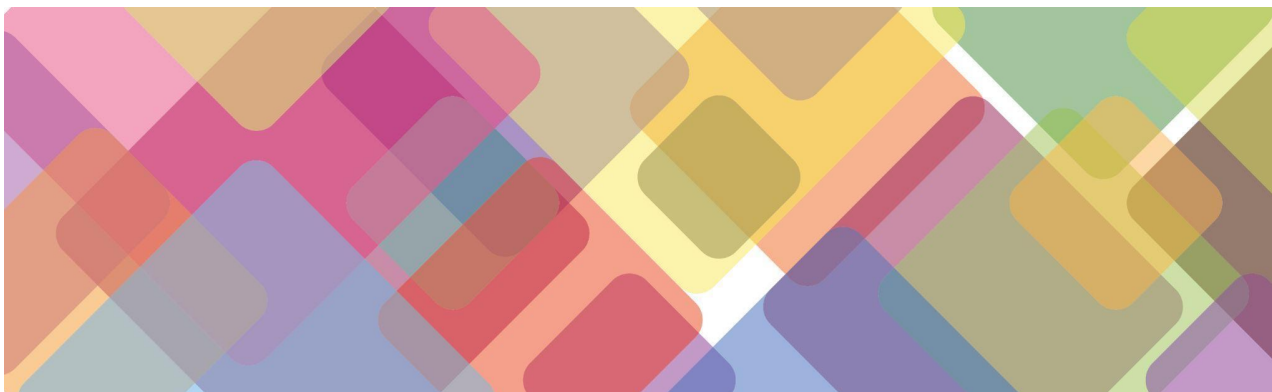




PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE 2025-2027

GENDER EQUALITY PLAN (GEP)

UNIVERSITÀ DI MILANO-BICOCCA
Dicembre 2024



Redazione a cura dell'Osservatorio per le Pari Opportunità – Tavolo Gender Equality Plan 2024 con la collaborazione del CUG, dell'Area Personale e organizzazione, del Settore Stampa e Comunicazione, del Settore Orientamento, dell'AREA SCUDO, dell'Area Affari generali e sistemi di programmazione istituzionali, del Settore Procedure e sistemi integrati, dell'Area Ricerca e Terza Missione, della Scuola di Dottorato e in generale di tutte le aree dell'ateneo.

Presidente OPO
Maria Grazia Riva

Ringraziamenti

Si ringraziano molto tutte/i i/le componenti del Tavolo GEP-OPO e, a partire dai vertici dell'ateneo, le tante persone dell'ateneo che hanno collaborato con il fattivo supporto, i preziosi suggerimenti e i contributi nella scrittura delle azioni del GEP.

Alla Rettrice Giovanna Iannantuoni, al ProRettore Vicario Marco Orlandi, al Direttore Generale Cristiano Nicoletti, grazie per il costante supporto e incoraggiamento.

A Patrizia Steca, Presidente CUG, va un ringraziamento speciale per il ruolo importante svolto nella sua carica istituzionale a favore sia della redazione del Gep 2025-2027 sia della realizzazione del Bilancio di genere, cui il GEP ha fatto riferimento.

Alla Giunta operativa dell'OPO e in particolare alle colleghe dell'Area SCUDO, le dott.sse Maria Elena Bramanti, Luisanna Saccenti e Ilaria Moroni, va un grandissimo ringraziamento per l'enorme impegno, disponibilità, intelligenza, cura, attenzione e sensibilità che hanno messo al servizio della realizzazione di questa operazione istituzionale collettiva, a favore della equità di genere e delle pari opportunità.

A tutti i colleghi e a tutte e le colleghe che seguono, un rinnovato grazie:

Bonaria Biancu, Settore Procedure e Sistemi integrati

Lisa Brambilla, Dipartimento di Scienze Umane per la formazione "R. Massa"

Miriam Colombo, Dipartimento di Biotecnologie e Bioscienze

Roberta Dameno, Dipartimento di Giurisprudenza

Maria Luce Frezzotti, Scuola di Dottorato

Maria Antonietta Izzinosa, Settore Stampa e Comunicazione

Sveva Magaraggia, Elisabetta Ruspini, Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale

Emanuela Mazzotta, Area Affari generali e Sistemi di programmazione

Stefania Milani, Veronica Laterza, Settore Orientamento

Silvia Penati, Dipartimento di Fisica "Giuseppe Occhialini"

Elisa Rebessi, Area Personale e Organizzazione

Andrea Riccio, Area Ricerca e Terza Missione

Michele Riva, Giuseppina Persico, Dipartimento di Medicina e Chirurgia

TAVOLO GEP 2024

A decorrere dal 1° Gennaio 2024 e sino al 31 Dicembre 2024, è stato istituito il Tavolo di lavoro dedicato al monitoraggio e allo sviluppo del Gender Equality Plan 2022-2024, così composto:

- Prof.ssa Maria Grazia Riva – Presidente dell'Osservatorio per le Pari Opportunità;
- Prof.ssa Donatella Barisani – referente Dipartimento di Medicina e Chirurgia (School of Medicine and Surgery);
- Prof.ssa Daniela Besozzi – referente Dipartimento di Informatica, Sistemistica e Comunicazione;
- Dott.ssa Lisa Brambilla – referente Dipartimento di Scienze Umane per la Formazione "Riccardo Massa";
- Prof.ssa Marina Calloni – delegata per ADV – Against Domestic Violence (Centro di ricerca del Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale);
- Prof.ssa Michela Cella – referente Dipartimento di Economia, Metodi Quantitativi e Strategie di Impresa;
- Prof.ssa Miriam Colombo – referente Dipartimento di Biotecnologie e Bioscienze;
- Dott.ssa Roberta Dameno – referente Dipartimento di Giurisprudenza (School of Law);
- Dott.ssa Federica Durante – referente Dipartimento di Psicologia;
- Prof.ssa Patrizia Farina – delegata per ABCD (Centro Interdipartimentale per gli Studi di Genere dell'Università di Milano-Bicocca);
- Prof.ssa Veronica Felli – referente Dipartimento di Matematica e Applicazioni;
- Prof.ssa Maria Luce Frezzotti – Presidente della Scuola di Dottorato;
- Prof.ssa Anna Galli – referente Dipartimento di Scienza dei Materiali;
- Prof.ssa Francesca Greselin – referente Dipartimento di Statistica e Metodi Quantitativi;
- Prof.ssa Sveva Maria Magaraggia – referente Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale nonché delegata per il Centro di Ricerca Interuniversitario Culture di Genere;
- Prof.ssa Nadia Malaspina – referente Dipartimento di Scienze dell'Ambiente e della Terra (Department of Earth and Environmental Sciences - Disat);
- Prof.ssa Silvia Penati – referente Dipartimento di Fisica "Giuseppe Occhialini" nonché redattrice del Gender Equality Plan;
- Prof.ssa Roberta Anna Provasi – referente Dipartimento di Scienze Economico-Aziendali e Diritto per l'Economia;
- Prof.ssa Elisabetta Ruspini – redattrice del Gender Equality Plan;
- Prof.ssa Patrizia Steca – Presidente del C.U.G.;
- Luz Caterina Flore – studentessa;
- Luca Zappaterra – studente;
- Dott.ssa Bonaria Biancu – componente Nucleo operativo fisso della Giunta dell'Osservatorio per le Pari Opportunità;
- Dott.ssa Maria Bramanti – componente Nucleo operativo fisso della Giunta dell'Osservatorio per le Pari Opportunità;
- Dott.ssa Federica De Toffol – componente Nucleo operativo fisso della Giunta dell'Osservatorio per le Pari Opportunità;
- Dott.ssa Stefania Milani – componente Nucleo operativo fisso della Giunta dell'Osservatorio per le Pari Opportunità;
- Dott.ssa Andrea Riccio – componente Nucleo operativo fisso della Giunta dell'Osservatorio per le Pari Opportunità;
- Dott.ssa Luisanna Saccenti – componente Nucleo operativo fisso della Giunta dell'Osservatorio per le Pari Opportunità.

Sommario

Premessa.....	4
Introduzione.....	5
IL GEP DI BICOCCA.....	7
Definizione e finalità del GEP.....	7
La normativa di riferimento nazionale e internazionale.....	8
La normativa dell'Università di Milano-Bicocca.....	9
Il GEP 2025-2027 di Bicocca.....	9
II CONTESTO DI BICOCCA.....	10
Competenze scientifiche sulle tematiche di genere.....	10
Organismi, Centri, Servizi e Progetti.....	10
SINTESI DEL BILANCIO DI GENERE 2024.....	12
Popolazione studentesca.....	12
Il personale docente e di ricerca.....	14
Il personale tecnico e amministrativo.....	16
REDAZIONE DEL GEP 2025-2027.....	18
L'esperienza del GEP 2022-2024.....	18
Aspetti positivi (2022-2024).....	18
Criticità (2022-2024).....	20
Azioni di miglioramento (2025-2027).....	20
IL PROCESSO E IL METODO DI COSTRUZIONE DEL GEP 2025-2027.....	21
LE AREE TEMATICHE DI INTERVENTO E LE AZIONI INDIVIDUATE.....	22
Area 1 - Equilibrio vita privata/vita lavorativa e Cultura dell'organizzazione.....	22
Area 2 - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali.....	23
Area 3 - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera.....	23
Area 4a - Integrazione della dimensione di genere nella didattica.....	23
Area 4b - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca.....	24
Area 5 - Comunicazione di genere.....	24
Area 6 - Contrasto alle molestie sessuali e alla violenza di genere.....	24
IMPLEMENTAZIONE E MONITORAGGIO GEP.....	25
Presentazione dell'Osservatorio per le Pari Opportunità 2025-2027.....	25
TAVOLO GEP 2025-2027.....	25
Metodo per l'implementazione.....	26
Per concludere.....	27
LE SCHEDE DELLE AZIONI.....	28

Premessa

Giovanna Iannantuoni, Retttrice dell'Università di Milano-Bicocca, Presidente CRUI

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

Con grande piacere introduco questa seconda versione del GEP 2025-2027 di Bicocca, che ho molto supportato, insieme alla redazione della nuova versione del Bilancio di Genere 2024. Tali documenti di indirizzo permettono al nostro ateneo di definire delle chiare linee di politiche di genere e di pari opportunità, accompagnate da strategie di medio e lungo termine, tradotte in azioni e strumenti concreti in grado di avere un impatto significativo sul nostro ateneo. Offrono contributi per trasformare sempre di più la cultura istituzionale e organizzativa di Bicocca secondo un approccio inclusivo, aperto all'equità di genere, alla lotta contro le disuguaglianze e al contrasto alle discriminazioni e alla violenza di genere. Lungo tutto il mio mandato come Retttrice della nostra università mi sono impegnata costantemente e in prima persona per promuovere il messaggio di sostegno alle ragazze, alle giovani, alle donne tutte affinché superino collettivamente quei retaggi del passato che tante sofferenze hanno causato e ancora generano. Stereotipi, pregiudizi, scelte obbligate per eredità, destini chiusi, paura di osare....studiare, crescere, aprire la mente a nuovi orizzonti, lasciarsi interpellare da tutte le molteplici possibilità che la vita, la formazione, il lavoro possono offrire a tutte e a tutti: ecco, vanno messi in discussione attraverso lo studio, i saperi, tanti strumenti, tante strategie, tante politiche. L'università sta dimostrando che può davvero porsi come una guida di innovazione culturale, formativa, scientifica, tecnologica ma va certamente continuamente stimolata a presidiare gli obiettivi di inclusione, di equità tra generi, di promozione di azioni a contrasto della povertà educativa, della giustizia, della sostenibilità ambientale, economica, sociale ben indicati dall'Agenda ONU 2030. Tutti sappiamo che siamo nel 2025 e dunque raggiungere quelle mete entro il 2030 è impossibile.... Eppure, l'Università ha il compito di continuare a mantenere alta la guardia della costruzione di saperi, di competenze, di strumenti di intervento nella realtà che vanno coniugati con una azione di coinvolgimento di tutti e di tutte per godere collettivamente del grande patrimonio che le nostre istituzioni possiedono. Il mio ruolo di Retttrice mi ha offerto lungo questi anni il dono prezioso dello sguardo lungo e largo, grazie a una posizione centrale che ho sempre concepito come servizio alla comunità per una crescita comune equa, giusta, innovativa nel senso di aprire la mente ad accogliere nuove prospettive in tutti i campi del sapere e della loro applicazione. Un'innovazione ben guidata da quei principi guida di rispetto, di inclusione, di equità è ciò che davvero può trasformare il nostro mondo, così duramente messo alla prova oggi. E, questi, sono esattamente quei principi e quelle linee di indirizzo che guidano il GEP nel significato profondo che l'Europa gli ha attribuito.

Ecco quindi che la mia complessiva azione di guida e di delineazione di politiche e strategie a favore dell'ateneo e di tutte le componenti della sua comunità si esplicano in tante aree e in tanti progetti. Il GEP è uno di questi.

Buon cammino a tutti e tutte noi!

Introduzione

Viene qui presentata l'edizione 2025-2027 del Gender Equality Plan - GEP dell'Università di Milano-Bicocca, che succede alla prima versione del GEP 2022-2024. Si è davvero orgogliose di presentare il prodotto di questo rinnovato impegno per l'equità di genere, l'inclusione, le pari opportunità a testimonianza della passione, dell'interesse e della perseveranza della comunità dell'Ateneo nel muoversi nella direzione della trasformazione di approcci culturali e organizzativi, modelli formativi e di ricerca, comportamenti assunti e dati per scontati e ovvi; così come dell'interrogazione critica dei pregiudizi, degli stereotipi, in generale di tutte le forme di condizionamento sociale, economico, storico, educativo che strutturalmente, da secoli, hanno configurato i modi di vivere, di lavorare, di relazionarsi di uomini e di donne. L'esperienza collettiva attraversata per la messa a terra del GEP 2022-2024 ha risvegliato progressivamente attenzione, interesse, a volte sorpresa e disorientamento, a volte dissonanze cognitive, a volte resistenze al cambiamento. Peraltro, ha attivato in molti membri della comunità di Bicocca - personale docente, tecnico-amministrativo e bibliotecario, dottorandi/e, assegnisti/e, specializzandi/e e così via - molte risorse e molte competenze sia formative, didattiche, scientifiche e di ricerca nelle diverse aree dei saperi sia tecniche, organizzative, gestionali. Le azioni previste nel precedente GEP erano infatti davvero moltissime e riguardavano a tutto campo le molteplici attività e dimensioni di Bicocca. In così pochi anni molti processi sono stati attivati, numerosi risultati sono stati ottenuti, altre azioni rimangono da completare. Per una più completa documentazione si rinvia ai rendiconti presenti nei due Report GEP 2022-2023 e 2024 e alle delibere della loro approvazione nelle riunioni del Consiglio di amministrazione di maggio 2024 e di dicembre 2024¹. Con il GEP 2025-2027 si è fatto tesoro di tutta la grande esperienza effettuata nei tre anni precedenti e, a partire da quella valorizzazione, si sono considerati i dati emersi dal Bilancio di Genere 2024, più avanti brevemente sintetizzati. Sono state organizzate delle riunioni suddivise per aree di intervento, rivolte a tutte le componenti del Tavolo GEP, per una consultazione e una raccolta di proposte. L'esito delle analisi, delle riflessioni, delle valutazioni di tale consultazione è per l'appunto confluito nell'attuale versione GEP 2025-2027, che qui viene presentata. Come già evidenziato nella parte introduttiva alla precedente versione del GEP, la prospettiva che caratterizza questo documento concepisce il genere non solo in senso binario bensì come dimensione ampia, inclusiva e non discriminante. Ciononostante, per questioni di leggibilità e di accordo grammaticale interno alle frasi (imposti da regole e caratteristiche della lingua italiana), si utilizzano le desinenze sessuali. Consci del fatto che le scelte linguistiche (informali e formali, quotidiane e istituzionali) possono veicolare e sostenere discriminazioni di genere, omofobia e transfobia, si sottolinea che il genere grammaticale, necessario supporto alla comprensione del testo, non è qui inteso come riduttivo delle identità di genere.

Il GEP 2025-2027 è articolato in più parti, che si snodano dopo i dovuti ringraziamenti iniziali a tutti e tutte coloro che a vario titolo hanno collaborato, la composizione del Tavolo GEP 2024, l'introduzione e il saluto di indirizzo della Rettrice. Successivamente all'introduzione, vengono presentate la definizione e le finalità del GEP, la normativa di riferimento, la specificità del GEP 2025-2027 di Bicocca, il contesto di Bicocca. Quest'ultimo viene illustrato attraverso il richiamo alla presenza di competenze scientifiche sulle tematiche di genere, di organismi, centri, servizi esistenti che operano a favore dell'equità di genere e delle pari opportunità. Anche la ripresa sintetica di dati significativi esposti nel Bilancio di Genere 2024, che segue, consente di ampliare la fotografia dell'ateneo sui temi qui in oggetto, relativamente alla condizione della popolazione studentesca, al personale docente e di ricerca, al personale tecnico e amministrativo. Una successiva parte descrive il processo di redazione del GEP 2025-2027 - a partire da alcune riflessioni sull'andamento complessivo del precedente GEP 2022-2024, dei suoi aspetti positivi, delle sue criticità, delle azioni di miglioramento ipotizzate -, il metodo che è stato seguito, la presentazione delle aree e delle azioni in esse inserite. La parte che segue riguarda la presentazione del soggetto istituzionale - l'Osservatorio per le Pari Opportunità rinnovato per il periodo 2025-2027 - incaricato per decreto di monitorare l'andamento complessivo del GEP, intervenendo ad implementare azioni laddove sia opportuno e necessario. L'OPO, a sua volta, ha

¹ I Report GEP 2022-2023 e 2024 e le sintesi delle azioni principali rendicontate nei due Report sono rintracciabili ai link: https://drive.google.com/drive/folders/1ELvtpKRNxPV_3Gk0BGa4phwheUL0jIOP?usp=sharing

attivato al suo interno il TAVOLO GEP, composto da delegati dipartimentali, dei centri di ateneo di interesse, della Scuola di Dottorato, dei rappresentanti degli studenti e delle diverse aree organizzative e amministrative dell'ateneo. L'OPO dispone di una Giunta operativa, che si riunisce periodicamente per coordinare tutta la complessa organizzazione infrastrutturale, gestionale, organizzativa che presiede al buon andamento e al monitoraggio delle diverse azioni in essere. In particolare, l'OPO è supportato amministrativamente e gestionalmente dall'AREA SCUDO - Area Servizi culturali e documentali -. Viene presentato poi, anche, il metodo che si intende utilizzare per la implementazione del GEP 2025-2027. La parte finale, infine, espone il complesso delle azioni raggruppate in base alle aree di pertinenza.

IL GEP DI BICOCCA

Definizione e finalità del GEP

Come già descritto nel GEP 2022-2024, il Piano di Uguaglianza di Genere (Gender Equality Plan – GEP nel resto del testo) è un documento programmatico che identifica, attraverso la definizione di specifiche azioni, la strategia di ogni singolo Ateneo per conseguire il benessere organizzativo e l'uguaglianza di genere. Il GEP costituisce il requisito di accesso richiesto dalla Commissione Europea per la partecipazione a tutti i bandi Horizon Europe - il Programma quadro dell'Unione Europea per la ricerca e l'innovazione nel periodo 2021-2027 (Comunicazione COM n. 152 del 5 marzo 2020) - e 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). Le linee guida della Commissione Europea "*Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans*" pubblicate nel 2021 chiedono, infatti, un impegno concreto da destinare all'implementazione del GEP in termini di risorse economiche, personale dedicato, monitoraggio costante di azioni, politiche, progetti e percorsi educativi e formativi. Esso costituisce un piano di azione di grande rilievo e un'opportunità storica perché riflette l'impegno concreto delle Istituzioni per garantire l'equità di genere all'interno dei progetti che saranno finanziati, eliminare pregiudizi e disparità tra donne e uomini, valorizzare il contributo delle donne nella organizzazione, nella didattica, nella ricerca e nell'innovazione. Come descritto testualmente nell'introduzione al Bilancio di genere 2024 di Bicocca, le disuguaglianze di genere costituiscono una realtà ancora ben presente. Lo squilibrio tra i generi, infatti, caratterizza a tutt'oggi molti contesti, producendo condizioni di subordinazione, iniquità e dipendenza a sfavore delle donne quando non, talvolta, esperienze di oppressione, sfruttamento e violenza. Le ripercussioni non riguardano solo la dimensione soggettiva - impoverita dalla non piena espressione delle potenzialità femminili - ma impattano anche sulla società nel suo insieme. Le disuguaglianze portano con sé perdita di capitale culturale e sociale, con implicazioni significative anche sul piano economico-finanziario. La parità e l'equità di genere costituiscono una meta verso cui tendere, impegnandoci attivamente e collettivamente per la costruzione di una società capace di garantire il benessere e lo sviluppo di tutte e di tutti, secondo un approccio sostenibile, equo ed inclusivo. Per le grandi conoscenze, competenze e saperi che formano il patrimonio peculiare delle Università, esse sono chiamate a svolgere un compito di indirizzo e di esempio. In quanto istituzioni che hanno come proprie missioni la ricerca e la formazione, le Università dispongono degli strumenti per rilevare, analizzare, decostruire le ragioni delle disuguaglianze sociali. Tali ricerche e analisi possono essere efficacemente indirizzate verso strategie concrete di cambiamento sociale, utilizzando ad esempio gli ambiti della didattica e della ristrutturazione dei piani formativi nei corsi di laurea, aprendoli a includere temi di equità di genere e di pari opportunità. Peraltro le Università, proprio per le risorse di competenze specialistiche di alto profilo di cui dispongono, possono raccordarsi con diversi *stakeholder* locali, nazionali e sovranazionali al fine di promuovere sensibilizzazione, diffondere conoscenze fondate, co-progettare linee guida, note di indirizzo, politiche concrete, fornendo pareri legislativi e disciplinari su varie materie. Le università sono anche organizzazioni, con proprio personale lavorativo a livello di docenza e di ricerca così come nell'ambito gestionale e tecnico-amministrativo, che opera per consentire la effettiva realizzazione delle diverse missioni istituzionali. Tale personale si interfaccia poi primariamente con la popolazione studentesca, che mostra tratti ormai ben noti di segregazione orizzontale di genere nelle scelte formative, professionali, personali sia a svantaggio delle donne in alcune aree - aree STEM - sia a sfavore degli uomini in altre aree - aree non-STEM -. Peraltro, la disparità di genere si ripresenta anche a livello verticale, per quanto concerne la diversa rappresentanza di donne e di uomini nelle posizioni apicali della carriera accademica, correlata al fenomeno del *leaky pipeline*: cioè la progressiva uscita delle donne dal percorso accademico dopo la formazione universitaria. E' pertanto evidente che anche le Università sono coinvolte direttamente nella necessità di ripensare le proprie strutture istituzionali, le proprie prassi organizzative e gestionali, per trasformarle secondo modelli e politiche di equità di genere, di pari opportunità, di inclusione e di sostenibilità, di giustizia sociale nel caso di disuguaglianze all'interno delle sue diverse popolazioni di riferimento.

In linea con le indicazioni del Vademecum messo a disposizione dalla CRUI nel 2021 e già considerate nel precedente GEP 2022-2024, il GEP attuale si sviluppa su tre anni solari e prevede una articolazione di azioni, integrate fra loro in una visione strategica unificatrice, con lo scopo di individuare distorsioni, iniquità e disuguaglianze di genere, mettere a punto strategie innovative per correggerle, identificare e contrastare pregiudizi, bias inconsapevoli e stereotipi di genere, esercitare contrasto alle molestie sessuali e alle diverse forme di violenza di genere; promuovendo nei fatti una cultura attenta della diversità e ponendola come principio fondante nelle pratiche di ricerca, nella didattica e nell'alta formazione.

La normativa di riferimento nazionale e internazionale

Il Bilancio di Genere 2024 sottolinea - secondo quanto riportato espressamente nel testo - come il percorso normativo per la tutela dei diritti delle donne e la promozione delle pari opportunità sia ancora in corso. Viene ricordata 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. Con l'entrata in vigore dei Trattati di Lisbona nel 2009, i diritti delle donne sono diventati parte integrante dell'agenda politica europea, spingendo verso azioni comunitarie per contrastare le discriminazioni fondate sul genere e sull'orientamento sessuale. Questo movimento ha condotto verso un significativo sviluppo legislativo e verso la definizione di piani strategici sia nel nostro Paese sia nel resto del mondo. Tra le iniziative più recenti e di maggiore rilievo si ricorda la Gender Equality Strategy 2020-2025 ("A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025", Commissione Europea, 5 marzo 2020), che delinea politiche e azioni da mettere in pratica nel quinquennio di riferimento per promuovere un'Europa più equa dal punto di vista di genere. Tale obiettivo si accorda con l'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 diversi 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 nostro paese, 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 struttura in 5 priorità connesse 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), permettendole di rientrare nelle prime dieci posizioni rispetto alla 13^a attualmente occupata. Si rammenta che il GEI rappresenta la principale misura della parità di genere a livello europeo perché 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). Sono poi molteplici le disposizioni che, nel corso degli anni, hanno sostenuto l'adozione del Bilancio di Genere nelle Pubbliche Amministrazioni. Nel contesto universitario, il MIUR e la CRUI hanno svolto un ruolo importante nella promozione del BdG come strumento di monitoraggio e di pianificazione strategica delle pari opportunità. Il percorso parte 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". Tale cammino è poi confluito nel sorgere di una commissione CRUI per la redazione delle linee guida pubblicate nel 2019. 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.

La normativa dell'Università di Milano-Bicocca

Sempre citando il testo del Bilancio di Genere 2024, 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, al Codice di comportamento.

Il Gep 2025-2027 di Bicocca

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. Per l'Università di Milano-Bicocca il GEP costituisce pertanto un'occasione preziosa per investire in azioni concrete tese a migliorare nel tempo (breve, medio e lungo periodo) la qualità della vita di chi studia e lavora in Ateneo, a ridurre/abbattere le disuguaglianze tra donne e uomini ancora presenti nel sistema universitario locale, a contrastare pregiudizi e stereotipi di genere e a valorizzare competenze interdisciplinari promuovendo la diversità. La definizione della strategia complessiva del GEP si raccorda con il Piano strategico di ateneo e, in generale, si integra nella definizione di documenti programmatici dedicati, come il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), il Piano di Azione Positive (PAP) e il Bilancio di genere, che consente ciclicamente di svolgere un efficace monitoraggio dello stato dell'arte. 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 amministrativo. 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, individuate attraverso questa analisi, orientano, infatti, la formulazione di obiettivi specifici, la definizione di indicatori idonei a misurarne e a monitorarne le evoluzioni nel corso del tempo, la quantificazione delle risorse economiche necessarie per la loro realizzazione. La conseguente identificazione delle azioni del GEP coinvolgono molteplici attori: dai vertici dell'Ateneo e dai membri del Tavolo GEP-OPO al corpo docente, al settore tecnico-amministrativo, alla popolazione studentesca. Questo processo prende spunto dall'analisi di contesto fornita dal Bilancio di Genere che l'Ateneo è tenuto a predisporre ogni tre anni, nel nostro caso dall'edizione 2024. Esso infatti svolge un 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. 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. 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) 2022-2024 della nostra Università. I due documenti agiscono in sinergia nella restituzione puntuale della situazione e dei progressi dell'Ateneo in termini di tutela e di promozione della parità di genere.

IL CONTESTO DI BICOCCA

Competenze scientifiche sulle tematiche di genere

L'Università di Milano-Bicocca dispone di molte competenze scientifiche per quanto riguarda il contributo agli studi di genere, il contrasto alla violenza contro le donne e la promozione di politiche per l'equità di genere. Grazie all'intenso lavoro di ricercatrici e docenti di diverse generazioni e discipline, la storia di Bicocca è caratterizzata, sin dalla nascita, da un impegno costante sul fronte delle pari opportunità e della promozione di *Women's and Gender Studies*. Ciò in termini sia di didattica e percorsi formativi sia di attività di ricerca e attività strategiche di Terza Missione. Tutti i Dipartimenti UNIMIB hanno svolto un ruolo importante nel promuovere ricerche e studi (nazionali e internazionali) su tematiche di genere - ognuno a partire dalle proprie specificità e per periodi diversi - contribuendo in tal modo a costruire il patrimonio di una significativa cultura delle pari opportunità (vds. descrizione a pp. 10-14, GEP 2022-2024).

Organismi, Centri, Servizi e Progetti

Come richiamato anche dal BdG 2024, 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.

Osservatorio per le Pari Opportunità

L'Osservatorio per le Pari Opportunità (OPO) è un organismo istituito nel 2022, in linea con le azioni previste dal GEP Unimib 2022-2024, 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 di riflessione comune, di percorsi formativi e di attività di comunicazione pubblica in tema di pari opportunità. Fin dalla sua istituzione nel 2022, l'Osservatorio monitora e promuove le attività di sviluppo e implementazione del GEP di Ateneo, in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia.

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 il percorso di carriera, le retribuzioni e la segregazione formativa.

La 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.

Lo 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.

Settore Orientamento - BICOCCA ORIENTA

La sezione "Bicocca Orienta" nasce per consentire ai futuri studenti e alle future studentesse, ma anche a coloro che sono già iscritti/e presso l'Ateneo, di orientarsi in merito al proprio percorso universitario e professionale. L'obiettivo è quello di garantire una risposta integrata, inclusiva e competente alle esigenze di orientamento, anche in chiave di genere, degli studenti e delle studentesse durante tutto il percorso di istruzione superiore: dalla scelta del corso di laurea alla gestione della carriera universitaria, alla pianificazione dei primi passi nel mondo del lavoro. L'offerta è composta da servizi di orientamento permanenti, quali sportelli informativi e consulenziali, e da iniziative di orientamento come, ad esempio, open day, e laboratori. Tutte attività gratuite per rispondere alle esigenze dei singoli in modo efficace. Il Piano dell'Orientamento dell'Università degli Studi di Milano-Bicocca definisce la policy dell'Ateneo in tema di orientamento ed individua gli obiettivi e le azioni che l'Ateneo intraprende per supportare le studentesse e gli studenti nelle diverse fasi del processo di orientamento: ingresso, itinere ed uscita. Rientra nelle strategie dell'Ateneo anche la definizione di una cultura dell'orientamento condivisa con tutti gli stakeholder coinvolti nel processo orientativo - scuole, insegnanti, istituzioni, enti - e il sostegno ai genitori nel difficile compito di stare a fianco ai propri figli nel passaggio all'età adulta e nella progettazione del loro futuro professionale e personale. La diversità, l'equità di genere e l'inclusione sono valori fondamentali per creare un ambiente aperto, rispettoso e plurale, dove ciascuno possa esprimere il proprio potenziale. Ogni persona è unica e diversa, con una propria storia, con le proprie esperienze, caratteristiche di genere, capacità e qualità. Per questo motivo, in linea con gli Obiettivi dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile n.5 (Parità di genere) e n.10 (Ridurre le disuguaglianze), l'Ateneo riconosce e accoglie i principi di diversità, equità e inclusione come parte integrante della propria cultura, dei propri valori, espressi nel Codice Etico, e delle proprie attività e servizi.

SPAZIO B-Inclusion

Negli oltre vent'anni della sua storia, l'Ateneo si è speso con coerenza, risorse e una visione precisa per promuovere un'attenzione diffusa per gli studenti e le studentesse con disabilità e disturbi specifici dell'apprendimento, per le loro storie formative e i percorsi di orientamento, a partire dai colloqui informativi e dai delicatissimi momenti dei test d'ingresso: primo banco di prova per la stessa istituzione universitaria della sua accessibilità e delle pratiche di accoglienza. Accessibilità, personalizzazione e condivisione sono le parole chiave alle quali i professionisti dello spazio B.Inclusion si ispirano nel loro lavoro quotidiano di ascolto, accompagnamento e mediazione: un impegno multidisciplinare volto a minimizzare le barriere all'apprendimento e alla partecipazione nei percorsi affettivi, formativi e culturali che sono propri dell'esperienza universitaria.

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 di realizzazione.

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.

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.

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. Capeggiata dall'Università di Milano-Bicocca, UN.I.RE. è nata grazie alla partecipazione di dieci università e centri di ricerca.

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 quattro private (Università Commerciale Luigi Bocconi, Università Cattolica, 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.

SINTESI DEL BILANCIO DI GENERE 2024

Si riportano di seguito alcune considerazioni, citando il testo del Bilancio di genere 2024, utili a mostrare la base di partenza per progettare nuove azioni o per implementare quelle già avviate. Per un approfondimento si rinvia ovviamente alla lettura diretta del Bilancio di Genere 2024 di Bicocca².

Popolazione studentesca

Per quanto riguarda la composizione della popolazione studentesca, il Bilancio di Genere 2024 riporta quanto segue. 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

² E' visibile al link:.....

nella popolazione femminile. È, infatti, il 29,6% delle donne iscritte che lavora e il 24,3% degli uomini. 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. Per comprendere cosa si intende per area delle discipline STEM si fa riferimento a: Scienze naturali, Matematica e Statistica; Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni; Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione (ICT); Agricoltura, silvicoltura, pesca e veterinaria. Per quanto riguarda le discipline NO STEM ci si riferisce a: Istruzione; Discipline umanistiche e artistiche; Scienze sociali, giornalismo e informazione; Attività imprenditoriali, commerciali e diritto; Servizi; Sanità e assistenza sociale.

Segregazione orizzontale nei Dipartimenti e nei Corsi di Laurea Unimib

Considerando i Dipartimenti Unimib in ordine di segregazione orizzontale, in relazione ai Cdl triennali, si riscontra che 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 nell'area delle Scienze sociali.

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. 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%. Il divario si riduce fortemente in relazione ai Cdl magistrali, soprattutto grazie ad un miglioramento della prestazione maschile. 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. 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.

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. 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. 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. 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. 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.

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. 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. 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. 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.

Il personale docente e di ricerca

Rispetto alla composizione, si riscontra che 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. 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 registrato un lieve aumento. 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. 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, Matematica e Applicazioni e Scienze dei Materiali, al secondo posto, seguiti dal Dipartimento di Informatica, Sistemistica e Comunicazione.

Ruolo e progressione di carriera

La distribuzione nei diversi ruoli 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).

Età media del personale docente e di ricerca Unimib, separatamente per genere e per ruolo - a.s. 2022

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. Osservando la distribuzione per classi d'età, 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 distribuzione 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.

Distribuzione del personale docente e di ricerca Unimib nelle classi di età - Valori percentuali - separatamente per genere e ruolo - a.s. 2022.

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. Mettendo a confronto le aree STEM e NO STEM, possiamo osservare come dal 2018 al 2023 il numero di donne sia diminuito leggermente ed in maniera più marcata nelle STEM rispetto alle NO STEM. 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.

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

Focalizzandosi in particolar modo sulla prima fascia, possiamo osservare come nel 2012 la gran parte delle donne ordinarie fosse concentrata nelle aree umanistiche. Gli uomini di prima fascia presentavano una maggiore distribuzione nelle diverse aree FORD³.

Distribuzione di uomini e donne in prima fascia Unimib nelle aree FORD - a.s. 2012.a.s. 2022

Dopo 10 anni, si osserva una situazione del tutto simile a quella precedente sia per gli uomini sia per le donne. Si intende il Rapporto di Femminilità (RF) come 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 afferenza. Se $RF=1$ vi è equilibrio, se $RF>1$ vi è maggiore presenza femminile, se $RF<1$, al contrario, si riscontra maggiore presenza maschile. 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. Il Rapporto di Femminilità dei Dipartimenti dell'Ateneo conferma come, in generale, la presenza di donne sia maggiore nelle posizioni più basse. 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. Questi dati sono confermati dall'analisi dell'andamento tipico dei passaggi di carriera accademica Unimib, mostrato dai grafici a forbice rispettivamente per le aree STEM e NO STEM. Essi 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. 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.

Milano-Bicocca - andamento del Glass Ceiling Index (GCI)², separatamente per aree STEM e NO STEM, accanto al Rapporto di Femminilità, per il periodo 2018-2023.

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. I

³ 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.

Dipartimenti con GCI maggiore riguardano le aree mediche, economiche e scientifiche, seppure in un quadro di generale miglioramento tra il 2019 e il 2023. 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. 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. In valore assoluto, il numero di uomini e di donne in prima fascia in Ateneo mostra come il Dipartimento con una più larga presenza maschile sia 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. 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%. Le percentuali di donne che hanno effettuato il passaggio alla prima e alla seconda fascia rispettivamente per aree STEM e NO STEM indicando quanto segue: 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.

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. 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. 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. 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. Il tasso di successo globale indica una situazione di sostanziale uguaglianza. 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.

Il personale tecnico e amministrativo

Quanto alla 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%. La composizione di genere è rimasta pressoché invariata negli ultimi 10 anni, benché si possa osservare una leggera crescita della componente femminile. 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. La composizione del personale Unimib con qualifica di dirigente vede una larga maggioranza di donne nel 2023, peraltro in aumento nel corso del 2024. Una netta prevalenza femminile è osservabile anche in relazione a tutte le posizioni di responsabilità nell'Ateneo. 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. 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. Per quanto riguarda la 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. Tutto il personale con posizione dirigenziale è in possesso di una laurea e, in un caso, di un dottorato di ricerca.

Progressioni di carriera e retribuzione

I dati relativi al turnover indicano che nel 2023 l'incremento del personale tecnico-amministrativo Unimib è prevalentemente femminile. I dati relativi agli avanzamenti di carriera negli ultimi 6 anni mostrano una crescente prevalenza di promozioni di lavoratrici rispetto a lavoratori. In particolare, dal 2020 le progressioni nella categoria EP riguardano esclusivamente le donne. 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.

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. 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. Di questi, il 61% (14 su 23) è di genere femminile.

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

La maggioranza del personale, indipendentemente dal genere, fruisce del lavoro agile, misura adottata dall'89% del PTA. 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. Per quanto riguarda la fruizione dei congedi parentali e dei permessi l.104/1992 da parte del personale tecnico-amministrativo Unimib, separatamente per genere - a.s. 2023, si nota che, 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.

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

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.

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

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 modifiche effettuate riguardano misure temporanee per gli uomini (richiesta di permessi o di congedi) e misure sostanzialmente permanenti per le donne (riduzione dell'orario lavorativo).

REDAZIONE DEL GEP 2025-2027

L'esperienza del GEP 2022-2024

L'esperienza collettiva attivata dal primo GEP 2022-2024 ha suscitato processi collettivi importanti che, come tutti i movimenti vitali, hanno sottoposto l'organizzazione complessiva anche a stress e fatiche, rivelatesi poi assai significative perché indice di una istituzione che si stava davvero lasciando toccare dalle nuove richieste ed esigenze di modificazione di assetti ormai consolidati da anni. Insieme, con la guida della governance, della direzione generale e, in particolare, il supporto costante della Rettrice Giovanna Iannantuoni, nonché con la partecipazione del CUG e di tutte le colleghe e i colleghi man mano coinvolti, si sono affrontati e via via progressivamente sciolti i principali nodi organizzativi e culturali, contribuendo a generare un clima di lavoro collaborativo. Si può parlare di un effettivo esperimento di cambiamento culturale e organizzativo *in progress*, che ha generato ricadute in termini di sensibilizzazione sui temi dei condizionamenti connessi al genere e sulle conseguenze strutturali in termini di segregazione di genere nelle scelte formative, professionali e personali di giovani donne e uomini; così come in generale negli ambiti della didattica, della ricerca e della terza e quarta missione dell'Università. L'impatto è stato significativo anche nei riguardi della presa in carico di alcune tematiche specifiche, come nel caso, ad esempio, del contrasto alle discriminazioni e alle violenze di genere. A testimonianza di questa espansione della sensibilizzazione sui temi di genere si sottolinea la significatività della preziosa adesione di molte dirigenti e quadri intermedi dell'amministrazione di Bicocca, presenti nel Tavolo GEP e nella Giunta operativa. Senza il loro preziosissimo supporto, le loro conoscenze ed esperienze professionali, la struttura organizzativa faticerebbe moltissimo a evolvere verso un orizzonte innovativo, aperto, dinamico, inclusivo e open-minded.

Aspetti positivi (2022-2024)

Il processo di messa a terra del GEP 2022-2024 è stato sicuramente complesso e non privo di difficoltà. Tuttavia ci sono stati davvero molti aspetti positivi, a partire dalla sensibilizzazione progressivamente diffusasi in tutte le aree dell'ateneo. Il gruppo di lavoro che ha curato le azioni ha via via coinvolto molte strutture e molti membri del personale docente e ricercatore, del PTA e anche degli studenti e delle studentesse. Si sono inevitabilmente verificate fatiche, incomprensioni, anche conflitti, dovuti a vari motivi ma senz'altro segno delle normali difficoltà che si incontrano quando si cambiano equilibri consolidati. Tuttavia queste esperienze sono state attraversate, sono diventate occasione di riflessione e si sono via via tradotte in nuove e diverse strategie per portare avanti il *primary task* affidato dall'istituzione. Quindi, in termini di sintetica analisi del processo, la valutazione è senz'altro positiva.

In termini di prodotti e risultati raggiunti, sono stati davvero molto numerosi, come ben documentati dai due Report GEP 2022-2023 e 2024, cui si rimanda per tutti gli approfondimenti⁴. Di seguito si elencano, a titolo di esempio, alcuni di tali prodotti e risultati:

- Con Decreto Rettorale n. 6348 del 5.12.2022, è stato istituito l'Osservatorio per le pari opportunità dell'Università di Milano-Bicocca
- Con decreto rettorale n. 5215/2022 del 14.2.2022 è stata nominata la ProRettrice all'Orientamento, alle Politiche di genere e alle Pari Opportunità. Con decreto rettorale 6348/2022 del 5.12.2022 la ProRettrice è stata nominata Presidente dell'Osservatorio per le Pari Opportunità
- A supporto delle decisioni della governance e degli *stakeholder*, l'Ateneo ha adottato e rilasciato internamente il CRUSCOTTO Bilancio di Genere CINECA
- Sono stati declinati al maschile e al femminile i ruoli sul portale web istituzionale per tutto il personale docente e tecnico-amministrativo

⁴ I due Report GEP 2022-2023 e 2024 sono rintracciabili ai link:

https://drive.google.com/drive/folders/1ELvtpKRNxPV_3Gk0BGa4phwheUL0jOP?usp=drive_link.

- Sono state potenziate l'area web/social del CUG e la visibilità della figura della Consigliera di Fiducia
- Si è proceduto alla stesura e alla pubblicazione del nuovo Regolamento per l'attivazione e la gestione delle Carriere Alias, così come alla definizione della connessa procedura amministrativa
- UNIMIB è parte della 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 siano centrati sulla valutazione qualitativa tra pari e facciano uso responsabile degli indicatori quantitativi. La proposta TIER di Bicocca, presentata nel 2023, è stata approvata.
- Sono state attivate tre borse di dottorato dedicate a “woman and gender studies”.
- Sono state svolte quattordici edizioni del corso “Genere, politica e istituzioni”.
- Sono state redatte le Linee Guida per il Concorso “Bi.Lanciamoci – Premi e incentivi per l’uguaglianza di genere”. Sono state approvate le Linee guida dal Senato accademico di ottobre 2024 e le stesse sono state approvate, unitamente al relativo finanziamento per 150.000 euro, anche dal Consiglio di amministrazione di ottobre 2024. E’ stata successivamente nominata con Decreto rettorale la Commissione Tecnica valutatrice, prevista nel Progetto.
- Per l’Orientamento: è stato realizzato 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 ad accompagnare gli studenti e le studentesse a riflettere liberamente sulle scelte per il proprio futuro sia a pensare e decostruire rappresentazioni, stereotipi, pregiudizi viziati da idee preconcepite sul genere di appartenenza; si sono svolti i Progetti SVELAMI-reloaded, NERD, Ambasciatrici di Scienza; la Summer school “Fisica Passpartout”.
- Sono stati effettuati molti eventi sulla genitorialità, la co-genitorialità, la cura dei figli e il ruolo del padre.
- Sono state realizzate numerose iniziative rivolte alla cittadinanza: seminari, workshop, tavole rotonde, dibattiti, presentazioni di libri, spettacoli teatrali ed eventi musicali.
- Sono state avviate le nuove edizioni del Corso di Perfezionamento “La violenza contro donne e minori: conoscere e contrastare il fenomeno” (direttrice prof.ssa Calloni) e dell’insegnamento “Formare le operatrici/gli operatori sociali per il contrasto alla violenza di genere”.
- Creazione di spazi *care friendly* - È stata creata in U6, al piano terra, un'area dedicata alla cura delle bambine e dei bambini piccoli, attrezzata con fasciatoio e destinata all'allattamento.
- Supporto al progetto Dual Career.
- Predisposizione e somministrazione (prevista nel 2025) di un questionario al personale docente e ricercatore volto ad identificare eventuali problematiche relative alla partecipazione ai bandi di ricerca, soprattutto tra il personale femminile.
- E’ stato realizzato il progetto di video “Ci siamo anche noi” (originariamente chiamato “pillole”), volto a contrastare la segregazione di genere in alcuni corsi di laurea dell’Ateneo a minoritaria presenza femminile o maschile.
- E’ stato creato un gruppo di lavoro sul “Linguaggio di genere”. Sono state selezionate alcune tipologie di provvedimenti interni (Decreti rettorali e Regolamenti), su cui avviare la sperimentazione, e sono state analizzate le linee guida sul linguaggio di genere del Parlamento europeo, del MIUR e di altri Atenei. E’ stato sperimentato uno schema di linguaggio inclusivo attraverso la revisione del Decreto Rettoriale di indicazione delle elezioni del personale docente e tecnico-amministrativo del precedente triennio accademico 2021-2024 per il Senato accademico. Tale Decreto rappresenta un modello di riferimento per la redazione delle linee guida.
- Si è svolta la sottoscrizione da parte dell’Ateneo del Protocollo No Panel no woman di RAI.
- Si è attivato il processo per l’ottenimento della certificazione di genere, ed è stato emanato un Decreto Rettoriale per la costituzione di un Comitato Guida per la Certificazione della Parità di Genere.

- Si è svolta la redazione del Bilancio di Genere. Nel corso del 2024 si è redatto l'aggiornamento del Bilancio di genere di Ateneo.
- E' stato istituito uno sportello di Ateneo contro la violenza di genere (incluse le molestie omofobiche e transfobiche) per: monitoraggio di episodi di violenza, punto di ascolto, prima accoglienza, orientamento per assistenza legale e/o psicologica, in collaborazione con la Consigliera di Fiducia e in connessione di rete con gli altri servizi per studenti e personale docente e tecnico-amministrativo o con altri servizi già esistenti.
- Si è decisa la somministrazione, con cadenza triennale, di un questionario sulla violenza di genere e le molestie sessuali in Ateneo. Il questionario, grazie alle attività anche del CUG, è stato sviluppato in tre versioni (popolazione studentesca, personale docente e di ricerca, personale tecnico e amministrativo) ed è stata avviata la sua prima somministrazione a metà ottobre 2024. Per la popolazione studentesca e il personale docente e di ricerca il questionario è disponibile anche in inglese.
- Si è proceduto alla predisposizione e realizzazione di campagne di sensibilizzazione sulla violenza di genere e le molestie, rivolte a tutta la comunità dell'Ateneo.

Criticita' (2022-2024)

Le criticità si sono in parte manifestate, come già ricordato, nei processi di richiesta di cambiamento degli assetti organizzativi, istituzionali, formativi, di ricerca. Si è poi dovuto imparare a conoscersi tra i/le componenti del gruppo di lavoro e i/le referenti delle azioni, per costruire linguaggi e vocabolari comuni, prassi e accordi che dovevano necessariamente essere nuovi, essendo nuovo il gruppo di lavoro. Vi è stata la necessità di dare tempo per assestare i raccordi con le strutture di supporto amministrativo e gestionale, così come di progettare e far funzionare la complessa infrastruttura digitale, gestionale, di monitoraggio e di rendicontazione. In termini di prodotti e di risultati, un aspetto importante che va ricordato riguarda il periodo intercorso fra la fase di costruzione e di approvazione da parte degli organi del precedente GEP 2022-2024 e il momento di sua effettiva messa a terra. Questa distanza temporale ha portato con sé anche diversi cambiamenti istituzionali e gestionali, indipendenti dal GEP, che però hanno reso non più praticabili certe azioni, o non più praticabili nel modo in cui erano state progettate. A titolo di esempio, si cita l'azione relativa alla creazione di una Banca del tempo virtuale per scambi liberi fra membri dell'organizzazione che, messa alla prova di molteplici incontri con gli uffici legali e gli addetti alla protezione dei dati e alla privacy, i sistemi informativi e così via, ha mostrato grande difficoltà nell'essere implementata in una istituzione pubblica. Anche l'azione sullo sviluppo dei Congedi parentali non si è potuta compiutamente sviluppare perché in ateneo si era in una fase di transizione nelle assunzioni di personale dirigenziale per l'Area del Personale. Altri aspetti faticosi hanno riguardato l'analisi e l'interpretazione dei molteplici dati statistici raccolti secondo le richieste presenti in molte azioni diverse, che avrebbero richiesto un approfondimento ulteriore. La grande quantità di microazioni, che suddividevano in molti micro-segmenti i progetti da avviare, ha importato nel processo di realizzazione del GEP una certa rigidità nell'esecuzione e un parziale scollamento rispetto al senso generale dell'obiettivo da perseguire. Senza dubbio la frammentazione, normale in una fase iniziale di un progetto nuovissimo, ha generato un po' di dispersione. Qualche criticità ha evidenziato l'area della Cultura dell'organizzazione, un po' sbilanciata sull'orientamento. Tuttavia, tutte queste normali dinamiche hanno contribuito a generare riflessione su come superare gli ostacoli in un'ottica collaborativa e costruttiva e su come impostare la nuova versione del GEP 2025-2027.

Azioni di miglioramento (2025-2027)

A fronte di quanto sopra descritto, sicuramente si è tratto giovamento dalle criticità riscontrate, così come peraltro dalle molte positività, per ragionare sul modo in cui impostare il nuovo GEP 2025-2027 con qualche diversità nell'impostazione e nell'impianto. Per quanto riguarda il riassetto delle Aree tematiche, si è proceduto ad aggregare l'Area 1 - Equilibrio vita privata/vita lavorativa con la sezione della Cultura dell'organizzazione, reinserita a pieno titolo nell'area 1. Inoltre, rispetto a questa area della Cultura dell'organizzazione, è stata coinvolta fortemente l'Area del

personale - ora con assetti stabili -, che gestisce molte delle questioni organizzative rispetto alla formazione e allo sviluppo professionale del personale, alla promozione dei Congedi parentali, alla comunicazione chiara e trasparente sui molti strumenti di conciliazione vita-lavoro di cui l'ateneo si è dotato. L'Orientamento in chiave di genere è stato spostato nell'Area 4a, relativa all'integrazione della dimensione di genere nella didattica, insieme alle diverse offerte di nuovi insegnamenti e moduli brevi da proporre agli studenti e alle studentesse sia nel percorso di laurea sia in quello post-laurea e nell'Alta Formazione. In riferimento all'Area 5 - Comunicazione di genere, si sono coinvolte attivamente le responsabili della Comunicazione istituzionale di ateneo in modo che, con gli strumenti di loro spettanza, possano incidere efficacemente sulla promozione della comunicazione in chiave di genere. Per quanto riguarda la questione della dispersione delle molteplici richieste di dati, a cui poi sarebbe stato necessario far seguire una sistematizzazione e una analisi approfondita, si è poi tutto risolto brillantemente attraverso la redazione del Bilancio di Genere 2024. Esso ha raccolto in sé molteplici rilevazioni e ha dato un quadro molto chiaro e coerente rispetto a moltissime dimensioni, centrali per fotografare lo stato dell'arte del nostro ateneo. Relativamente alla questione della frammentazione delle azioni e alla loro grande vastità - specie se rapportata a un periodo breve di tre anni e all'inizio di un processo di trasformazione istituzionale ancora tutto da venire -, si è deciso di strutturare il nuovo GEP 2025-2027 secondo un approccio che individuasse alcune macro-azioni significative, capaci di incidere a livello strutturale nel contesto dell'ateneo. A loro volta esse aggregano sotto di sé diverse opzioni di intervento, invece di dedicare una scheda per ogni opzione. Soprattutto, si è scelto di selezionare le linee di intervento dotate di caratteristiche di incidenza strutturali sull'ente, le sue dinamiche, i suoi processi organizzativi, didattici, di ricerca e di terza missione. A solo titolo di esempio, si ricordano le azioni concernenti la Certificazione di genere, la Classificazione dei rischi in chiave di genere, la ristrutturazione della contabilità di spesa nel bilancio in chiave di genere, il supporto strutturale al personale di ricerca tramite azioni formative mirate ai progetti di ricerca e con un sistema di mentorship, e al personale amministrativo e docente tramite corsi di formazione alla leadership, percorsi di coaching, estensione del counseling. Ancora, si rammentano le sperimentazioni estese di decreti amministrativi redatti in chiave di genere, percorsi di orientamento e di avvio alle professioni in ottica inclusiva e di pari opportunità e così via. Le azioni di miglioramento intraprese sono state molte in definitiva, ma, al di là delle scelte rispetto a singole nuove azioni o azioni da riconfigurare, ciò che conta è che il complessivo processo, indubbiamente molto faticoso, di realizzazione delle attività - talvolta con successo talvolta meno - ha portato l'organizzazione, il gruppo di lavoro, la governance a trovare nuove soluzioni costruttive ed efficaci con equilibrio e mediazione, con la volontà di cambiare modelli e comportamenti tradizionali, ereditati da un passato che in tutto il mondo fatica a farsi da parte, spesso iniqui verso le donne e le pari opportunità. L'ateneo è una giovane istituzione piena di vitalità, di competenze, di passione che ha voglia di crescere, di trasformarsi e di affrontare le normali fatiche del cambiamento attraversandole e servendosene per fare quei passi in avanti, di cui proprio quelle fatiche costituiscono una bussola che indica la strada da percorrere.

IL PROCESSO E IL METODO DI COSTRUZIONE DEL GEP 2025-2027

Come già ricordato, la Giunta OPO e il Tavolo GEP-OPO si sono riuniti - a seconda dei casi e delle necessità - sia in plenaria sia in gruppi di lavoro per riflettere e valutare le risultanze del GEP precedente, dei Report GEP 2022-2023 e 2024, per ascoltare la presentazione e discutere i dati del Bilancio di genere 2024, per redigere un nuovo modello più agile sia di rendicontazione sia di scrittura delle azioni. Nel mese di ottobre e novembre 2024 sono state organizzate riunioni per raccogliere suggerimenti, proposte, analisi relative alle diverse aree di intervento: una riunione per ognuna delle aree coinvolte. Sono anche state ripetutamente consultate tutte le aree dell'ateneo e diversi rappresentanti della governance. A seguire, tutte le proposte sono confluite presso la Giunta OPO e si è proceduto alla redazione della bozza di GEP anche con il supporto della presidente del CUG, delle referenti dell'area SCUDO, della dirigente dell'area della ricerca e con il coordinamento della presidente dell'OPO. A tale prima redazione è seguita una plenaria del

Tavolo GEP in cui si sono discusse le varie misure collettivamente. Successivamente, si è proceduto alla redazione della versione finale del GEP 2025-2027. Il processo, complessivamente, è stato partecipato e collaborativo, aperto a discussioni e a valutazioni di opportunità, riuscendo a trovare accordi e anche compromessi in casi di differenze di valutazioni nel merito di alcune azioni. Le colleghe dell'area SCUDO hanno curato tutto l'editing del documento nelle sue varie dimensioni e, per questo, saremo loro sempre molto grate.

LE AREE TEMATICHE DI INTERVENTO E LE AZIONI INDIVIDUATE

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

- Area 1 - Equilibrio vita privata/vita lavorativa e Cultura dell'organizzazione
- Area 2 - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali
- Area 3 - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera
- Area 4a - Integrazione della dimensione di genere nella didattica
- Area 4b - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca
- Area 5 - Comunicazione di genere
- Area 6 - Contrasto alle molestie sessuali e alla violenza di genere

All'interno di ogni area tematica di intervento sono state inserite azioni specifiche, in grado di rispondere alla necessità di implementare politiche volte al raggiungimento dell'equità di genere nei diversi contesti, soprattutto dove le disuguaglianze sono più marcate, in accordo con le analisi del BdG 2024 sul contesto specifico di Bicocca.

Le azioni inserite nel GEP 2025-2027 si collocano nell'orizzonte temporale di tre anni, sono molteplici, caratterizzate il più possibile da un approccio di intervento con un impatto strutturale, volto a incidere su pratiche, procedure e assetti basilari dell'organizzazione universitaria, del suo funzionamento, delle sue varie missioni. Si espongono di seguito le diverse azioni così come sono state collocate nelle diverse aree tematiche.

Area 1 - Equilibrio vita privata/vita lavorativa e Cultura dell'organizzazione

Azione	Titolo azione
1	Strumenti per promuovere il "raccordo" tra i/le delegati/e per la parità di genere (individuati da parte di ogni Dipartimento dell'Ateneo, dei centri interessati e del CUG per la partecipazione al TAVOLO Gender Equality Plan-OPO), i Dipartimenti e tutte le altre strutture di ateneo interessate
2	Eventi, laboratori, consulenze per supporto alla genitorialità e alla conciliazione vita-lavoro
3	Servizi di accoglienza per bambini e bambine per supporto alla genitorialità e alla conciliazione vita-lavoro
4	Definizione di una policy di Ateneo sui congedi parentali per il supporto alla genitorialità e alla conciliazione vita-lavoro
5	Conoscere il proprio corpo e prendersene cura, evidenziando le differenze uomo-donna nell'incidenza e prevenzione delle malattie attraverso l'approccio della Medicina di genere

6	Onboarding inclusivo e formazione obbligatoria sulle tematiche di genere per i neo-assunti
7	Attività e servizi per il supporto al benessere e all' <i>empowerment</i> del personale
8	Versione ridotta, su base annuale, del Bilancio di Genere (BdG) Unimib 2025 e 2026
9	Versione estesa, su base triennale, del Bilancio di Genere (BdG) Unimib 2027
10	Riclassificazione delle voci di spesa in ottica di genere
11	Certificazione di Genere, UNI/PdR 125:2022
12	Valutazione dei Rischi connessi al lavoro in ottica di genere

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

Azione	Titolo azione
1	Organizzazione di programmi formativi e consulenziali specificamente indirizzati alla "leadership" delle donne
2	Comunicazione pubblica e trasparenza sulle attività degli Organi di Governo rappresentativi, consultivi e di controllo previsti dallo Statuto dell'Ateneo per la sua organizzazione
3	Analisi di fattibilità per la prosecuzione dell'implementazione delle attività e delle procedure di eventuali modifiche di Statuto e di Regolamenti dell'ateneo

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

Azione	Titolo azione
1	Revisione dell' <u>Action Plan CoARA - UniMiB</u>
2	Studio di possibili iniziative volte a sensibilizzare e incentivare la parità di genere in ingresso e nelle progressioni di carriera

Area 4a - Integrazione della dimensione di genere nella didattica

Azione	Titolo azione
1	Progettazione e realizzazione di attività, servizi e iniziative di Orientamento in ottica inclusiva, gender oriented e attente alle pari opportunità
2	Orientamento alle professioni inclusivo e gender oriented
3	Contrasto alla Segregazione di genere nei corsi di laurea
4	Mappatura e catalogo degli insegnamenti con focus di genere erogati in Ateneo per inserimento nei Piani di studio dei diversi corsi di laurea
5	Progettazione di "Moduli formativi brevi" all'interno del progetto di ateneo B-Between sui temi di genere: dai diritti all'equità di genere, al linguaggio di genere, ai modelli culturali e socio-educativi di genere stereotipati, alle pari opportunità, alla salute di genere, all'educazione al rispetto nelle relazioni, ecc.

6	Promozione dell'offerta formativa post-laurea" inclusiva e orientata alle pari opportunità, per contribuire allo sviluppo di una prospettiva di genere nella didattica e nella formazione
---	---

Area 4b - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca

Azione	Titolo azione
1	Mentorship per la ricerca
2	Supporto e Training per la ricerca
3	Integrazione della prospettiva di genere nella ricerca
4	Individuazione di un sistema di monitoraggio dei progetti di ricerca e delle pubblicazioni gender sensitive

Area 5 - Comunicazione di genere

Azione	Titolo azione
1	Definizione e redazione di Linee Guida di un LINGUAGGIO adeguato per la comunicazione generale di ateneo in ottica inclusiva, di pari opportunità e gender oriented
2	Sviluppo e implementazione delle Linee Guida di un LINGUAGGIO adeguato in ottica inclusiva, di pari opportunità e gender oriented per la comunicazione istituzionale, le eventuali e opportune modifiche a Regolamenti, Atti amministrativi, modulistica ecc.
3	Costruzione di una comunicazione pubblica rispetto all'organizzazione dell'Ateneo chiara, trasparente, inclusiva e gender oriented
4	Applicazione, implementazione e monitoraggio del Protocollo 'No women no Panel'
5	Divulgazione e valorizzazione delle iniziative promosse dall'OPO
6	Individuazione di un sistema di monitoraggio degli eventi culturali sul genere

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

Azione	Titolo azione
1	Adesione all'Associazione Parks e realizzazione di un evento annuale per la sensibilizzazione sulle tematiche della violenza di genere in ambito LGBTQ+
2	Azioni di prevenzione primaria contro la violenza di genere
3	Analisi dati e diffusione risultati della survey su violenze e molestie e Nuova survey su violenze e molestie
4	Implementazione e monitoraggio dello Sportello antiviolenza
5	Campagna di comunicazione ad hoc sugli strumenti di ateneo contro la violenza di genere

IMPLEMENTAZIONE E MONITORAGGIO GEP

Presentazione dell'Osservatorio per le Pari Opportunità 2025-2027

Il GEP 2022-2024 ha previsto l'istituzione di un Osservatorio per le Pari Opportunità (OPO) permanente, incaricato di coordinare e monitorare l'attuazione delle azioni delineate nel piano.

L'Osservatorio è stato ufficialmente istituito con il Decreto Rettorale n. 6348/2022 del 5 dicembre 2022 e affidato alla presidenza della prof.ssa Maria Grazia Riva, Pro-Rettrice all'Orientamento, alle Politiche di genere e Pari Opportunità.

Nel dicembre 2023, con il Decreto Rettorale n. 4457/2023, è stato istituito un nuovo Osservatorio, con durata annuale, per ridefinirne finalità e struttura di governo. In questa nuova configurazione, l'OPO ha ampliato i propri ambiti di intervento, assumendo il ruolo di organismo dedicato alla promozione e al monitoraggio di tutte le iniziative legate alle pari opportunità e alle politiche di genere.

Tra i suoi obiettivi principali, l'OPO ha mantenuto il monitoraggio e lo sviluppo del Gender Equality Plan (GEP) di Ateneo, coordinando un Tavolo di Lavoro dedicato istituito con lo stesso decreto, con l'obiettivo di completare le azioni previste per il 2024. Durante l'anno, l'Osservatorio, con il supporto del Tavolo di Lavoro, ha curato la rendicontazione del GEP per gli anni 2022, 2023 e 2024, presentandola agli Organi di Governo dell'Ateneo. Inoltre, ha curato la stesura del GEP 2025-2027, coinvolgendo il Tavolo di Lavoro e avvalendosi delle competenze di esperti consulenti interni all'Ateneo.

Nel dicembre 2024, con il Decreto Rettorale Prot. n. 0475781/24, è stata confermata la struttura di governo dell'OPO e sono state ribadite le sue finalità principali:

- monitorare e promuovere, anche con la messa in opera di azioni concrete quando opportune e necessarie, le attività connesse alle Pari Opportunità svolte in Ateneo, nelle diverse articolazioni in cui si compone il concetto di "Pari Opportunità", con attenzione, anche intersezionale, alle attività e alle politiche di genere, al riconoscimento, alla valorizzazione e all'inclusione di tutte le tipologie di differenze, a livello interculturale, di possesso di capacità diverse, di diverse età della vita, di tutti gli specifici bisogni educativi;
- individuare bisogni di formazione in tema di Pari Opportunità, progettando percorsi formativi anche con tipologie, format e modalità innovative, attive e partecipative; implementare e monitorare le suddette iniziative formative;
- organizzare momenti di confronto con le diverse realtà dell'Ateneo, finalizzati sia a una riflessione congiunta sullo stato dell'arte delle diverse attività e politiche volte alle Pari Opportunità sia alla co-progettazione di attività di sviluppo, comunicazione pubblica e diffusione, anche nell'ottica della terza e quarta missione dell'Ateneo;
- monitorare e, laddove opportuno e necessario, promuovere azioni di sviluppo e implementazione del Gender Equality Plan di Ateneo;
- informare gli Organi di Governo dell'Ateneo degli esiti del monitoraggio e della promozione di politiche specifiche.

L'OPO continua così a rappresentare un punto di riferimento per l'Ateneo nella promozione di una cultura inclusiva e attenta alle pari opportunità.

TAVOLO GEP 2025-2027

Il Tavolo di lavoro per il monitoraggio e lo sviluppo del Gender Equality Plan 2025-2027 è stato istituito con Decreto Rettorale n.4858/2024 del 17/12/2024 ed è così composto:

- Prof.ssa Maria Grazia Riva – Presidente dell'Osservatorio per le Pari Opportunità;
- Prof.ssa Donatella Barisani– referente Dipartimento di Medicina e Chirurgia (School of Medicine and Surgery);
- Prof.ssa Daniela Besozzi – referente Dipartimento di Informatica, Sistemistica e Comunicazione;

- Dott.ssa Lisa Brambilla – referente Dipartimento di Scienze Umane per la Formazione "Riccardo Massa";
- Prof.ssa Marina Calloni – delegata per ADV – Against Domestic Violence (Centro di ricerca del Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale);
- Prof.ssa Michela Cella – referente Dipartimento di Economia, Metodi Quantitativi e Strategie di Impresa;
- Prof.ssa Miriam Colombo – referente Dipartimento di Biotecnologie e Bioscienze;
- Dott.ssa Roberta Dameno – referente Dipartimento di Giurisprudenza (School of Law);
- Dott.ssa Federica Durante – referente Dipartimento di Psicologia;
- Prof.ssa Patrizia Farina – delegata per ABCD (Centro Interdipartimentale per gli Studi di Genere dell'Università di Milano-Bicocca);
- Prof.ssa Veronica Felli – referente Dipartimento di Matematica e Applicazioni;
- Prof.ssa Maria Luce Frezzotti – Presidente della Scuola di Dottorato;
- Prof.ssa Livia Giordano – referente Dipartimento di Scienza dei Materiali;
- Prof.ssa Francesca Greselin – referente Dipartimento di Statistica e Metodi Quantitativi;
- Prof.ssa Sveva Maria Magaraggia –delegata per il Centro di Ricerca Interuniversitario Culture di Genere;
- Prof.ssa Nadia Malaspina – referente Dipartimento di Scienze dell'Ambiente e della Terra (Department of Earth and Environmental Sciences - Disat);
- Prof.ssa Silvia Penati – referente Dipartimento di Fisica "Giuseppe Occhialini";
- Prof.ssa Roberta Anna Provasi – referente Dipartimento di Scienze Economico-Aziendali e Diritto per l'Economia;
- Prof.ssa Elisabetta Ruspini – referente Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale;
- Prof.ssa Patrizia Steca – Presidente del C.U.G.;
- Giulia Casella – studentessa;
- Luca Zappaterra – studente;
- Dott.ssa Sabrina Belli – componente Nucleo operativo fisso della Giunta dell'Osservatorio per le Pari Opportunità;
- Dott.ssa Bonaria Biancu – componente Nucleo operativo fisso della Giunta dell'Osservatorio per le Pari Opportunità;
- Dott.ssa Maria Bramanti – componente Nucleo operativo fisso della Giunta dell'Osservatorio per le Pari Opportunità;
- Dott.ssa Federica De Toffol – componente Nucleo operativo fisso della Giunta dell'Osservatorio per le Pari Opportunità;
- Dott.ssa Maria Antonietta Izzinosa – componente Nucleo operativo fisso della Giunta dell'Osservatorio per le Pari Opportunità;
- Dott.ssa Emanuela Mazzotta – componente Nucleo operativo fisso della Giunta dell'Osservatorio per le Pari Opportunità;
- Dott.ssa Stefania Milani – componente Nucleo operativo fisso della Giunta dell'Osservatorio per le Pari Opportunità;
- Dott.ssa Ilaria Moroni – componente Nucleo operativo fisso della Giunta dell'Osservatorio per le Pari Opportunità;
- Dott.ssa Elisa Rebessi – componente Nucleo operativo fisso della Giunta dell'Osservatorio per le Pari Opportunità;
- Dott.ssa Andrea Riccio – componente Nucleo operativo fisso della Giunta dell'Osservatorio per le Pari Opportunità;
- Dott.ssa Luisanna Saccenti – componente Nucleo operativo fisso della Giunta dell'Osservatorio per le Pari Opportunità.

Metodo per l'implementazione

Non appena gli Organi di Governo dell'Ateneo avranno approvato il GEP 2025-2027, l'Area SCuDo predisporrà la nuova complessa infrastruttura digitale di supporto a tutto il processo di sviluppo del GEP. Tale infrastruttura permette di disporre in tempo reale di un quadro sinottico che contempla il titolo dell'azione, la sua descrizione, il nome del referente, le schede di rendicontazione annuali relative al triennio di durata, una cartella documentale come repository di materiale di appoggio o utile per la rendicontazione estesa. A seguire, l'Area SCuDo invierà la

versione approvata del GEP 2025-2027 a tutto il Tavolo GEP-OPO, insieme ad una comunicazione - sempre dall'account di OPO - a tutti i/le componenti del Tavolo GEP-OPO, verificando le disponibilità alla presa in carico delle diverse azioni come referenti o come partecipanti ai diversi gruppi di lavoro, corrispondenti alle diverse singole azioni. Una volta acquisite le disponibilità, si convocherà una plenaria per dare avvio alle attività discutendo le diverse questioni in campo. Contemporaneamente, l'Area SCuDo invierà a ogni referente di azione le credenziali per accedere alla propria cartella documentale e alla propria scheda di rendicontazione nel DRIVE-OPO 2025-2027 dedicato. Le diverse azioni partiranno, nel momento della loro presa in carico, da una analisi di contesto relativamente allo stato dell'arte specifico, alle sue criticità, alle sue potenzialità, per individuare le priorità nelle prime linee di intervento. Seguirà una fase di progettazione e di pianificazione delle tappe necessarie, dei contatti da prendere, degli accordi da negoziare, delle figure istituzionali da consultare nella direzione della realizzazione operativa dell'azione. Sono previsti, nella scheda di redazione dell'azione, degli indicatori sia quantitativi sia qualitativi, allo scopo di monitorare e misurare progressivamente l'andamento dell'azione. Le valutazioni conseguenti permetteranno di ristrutturare l'azione in corso, di migliorarla o di rideterminarne del tutto l'area di applicazione o, anche, la stessa possibilità della sua sussistenza. E' stato comunque lasciato uno spazio, alla fine di ogni Area, per l'inserimento di nuove azioni emergenti dal processo di messa a terra o, più in generale, dalle vicende organizzative dell'ateneo. L'area SCuDo curerà le comunicazioni con le richieste a tutti i/le referenti delle azioni delle due rendicontazioni previste, semestrali e annuali, necessarie per monitorare in modo costante e puntuale l'andamento delle diverse azioni, evidenziando, nel caso, la natura delle criticità. La scheda di rendicontazione adottata, infatti, prevede la richiesta di indicare se vi siano delle criticità, delle positività, delle eventuali azioni di miglioramento poste o da porre in essere. L'Area SCuDo monitorerà complessivamente le risposte alla comunicazione di richiesta di rendicontazione. Con il coordinamento della presidente, della Giunta OPO e della presidente del CUG si valuteranno progressivamente le varie tematiche emergenti e l'andamento complessivo. Verranno poi redatti i vari Report GEP annuali, o secondo altra scadenza indicata dagli organi di ateneo. Saranno costantemente indette dalla presidente dell'OPO riunioni di Giunta OPO con la presidente del CUG per le opportune istruttorie sulle diverse questioni. Riunioni plenarie oppure convocazioni di riunioni per gruppi di lavoro verranno regolarmente convocate per le collettive analisi, riflessioni e valutazioni del processo in atto. E' prevista al più tardi per la fine del 2025 la definizione delle tempistiche articolate annualmente, relative alle diverse tappe di svolgimento delle azioni.

Per concludere

Per concludere, l'esperienza collettiva intrapresa con il primo GEP 2022-2024 ha dunque attivato processi collettivi importanti che hanno interrogato l'organizzazione complessiva, chiedendole di aprirsi e trasformare progressivamente prassi, linguaggi, visioni ormai consolidate da anni. Come già più sopra ricordato, sono stati individuati, discussi via via e progressivamente sciolti alcuni dei principali nodi organizzativi e culturali, generando un clima di lavoro nel complesso collaborativo. E' sicuramente aumentata - si ricordava - la sensibilizzazione sui temi degli stereotipi e dei condizionamenti connessi al genere e sulle conseguenze strutturali in termini di segregazione di genere nelle scelte formative, professionali e personali. La consistente presenza nella Giunta OPO 2025 di molte dirigenti e di quadri intermedi dell'amministrazione di Bicocca testimonia, appunto, l'ampliamento della presa in carico dei temi di genere da parte dell'amministrazione e dell'organizzazione dell'ateneo. Questo pare esattamente il punto di partenza giusto per iniziare la nuova impresa collettiva della realizzazione del GEP 2025-2027, che presenta molteplici azioni in grado di incidere sempre più profondamente a livello strutturale. Basti pensare appunto, tra le altre, alle attività connesse alla Certificazione di genere, alla rivalutazione dei rischi in chiave di genere, alla ristrutturazione della scrittura della contabilità di bilancio di ateneo in chiave di genere, così come alla rilettura della ricerca scientifica in chiave di genere, all'inserimento strutturale di moduli formativi sul genere e sull'inclusione sia nell'orientamento sia nell'offerta formativa di ateneo, all'implementazione dello Sportello contro la violenza di genere e così via. L'auspicio è dunque quello di continuare a operare attivamente proseguendo la leale collaborazione con tutte le strutture dell'ateneo per costruire assieme il cambiamento della nostra università, attraverso le preziose conoscenze e competenze che vengono offerte da tutte le

molteplici aree scientifico-disciplinari, riconoscendo che tutte vanno rilette in chiave di genere e che, nello stesso tempo, ognuna fornisce propri strumenti culturali e metodologici per orientare tale trasformazione generale.

LE SCHEDE DELLE AZIONI

Nelle pagine che seguono sono presentate le singole schede in cui le azioni vengono identificate attraverso il titolo, l'obiettivo, la descrizione, la articolazione delle attività, gli indicatori, i beneficiari, le eventuali strutture di ateneo coinvolte, il periodo di riferimento, il collegamento agli ESG, i diversi obiettivi dell'AGENDA ONU 2030 per la sostenibilità. Come già accaduto nell'esperienza del precedente GEP, per ogni area sarà possibile aggiungere nuove azioni che emergeranno dalle esigenze e dalle esperienze maturate nel corso del processo triennale.

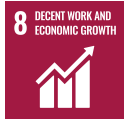
Area 1

**Equilibrio vita privata/vita lavorativa
e Cultura dell'organizzazione**

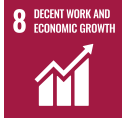
AZIONE 1

TITOLO AZIONE	Strumenti per promuovere il “raccordo” tra i/le delegati/e per la parità di genere (individuati da parte di ogni Dipartimento dell’Ateneo, dei centri interessati e del CUG, per la partecipazione al TAVOLO Gender Equality Plan-OPO), i Dipartimenti e tutte le altre strutture di Ateneo interessate.
OBIETTIVO	Consentire una presa in carico collettiva, da parte delle varie articolazioni dell’ateneo, della questione della Parità di genere, valorizzando il ruolo dei/delle Delegati/e come agenti promotori di cambiamento nella comunità accademica.
DESCRIZIONE	L’azione intende studiare forme, strumenti e procedure per stimolare una costante circolarità fra OPO, Tavolo GEP, Dipartimenti, Centri, e le diverse strutture dell’Ateneo relativamente: - alla circolazione della comunicazione e alla diffusione delle iniziative organizzate sia da OPO sia dalle altre articolazioni; - alla domanda/offerta di competenze specifiche per le diverse azioni; - alla comunicazione mirata con le strutture di Ateneo predisposte alla programmazione e pianificazione integrate di attività e organizzazione dell’Ateneo; - alla sensibilizzazione più ampia sulle tematiche di genere nelle loro diverse dimensioni (culturale, educativa, economica, socio-psicologica, storico-politica, ecc.)
ARTICOLAZIONE DELLE ATTIVITA’	L’azione dovrà identificare specifiche attività, procedure e strumenti da utilizzare in entrambe le direzioni per: - raccogliere velocemente pareri, proposte e bisogni specifici; - costruire elenchi di competenze cui attingere in base alle esigenze delle diverse azioni; - costruire indirizzi mirati su interessi per attività e tematiche; - individuare flussi per la comunicazione veloce di richieste o comunicazioni tra OPO e le varie articolazioni rispetto alle diverse necessità. In particolare, occorre costruire un raccordo costante, per quanto di pertinenza delle questioni legate all’equità di genere e alle pari opportunità, con le strutture di Ateneo preposte alla programmazione e pianificazione integrate di attività e organizzazione dell’Ateneo. A titolo di esempio, tramite: - scadenze semestrali di monitoraggio; - condivisione di documenti strategici e delle rendicontazioni periodiche GEP
INDICATORI	Presenza dei Delegati dipartimentali, dei Centri e del Delegato CUG nel Tavolo GEP Definizione di un modello per lo scambio efficace di informazioni e comunicazioni tra OPO e le strutture di Ateneo
BENEFICIARI	Tutto il personale universitario
EVENTUALI STRUTTURE DI ATENEO COINVOLTE	Dipartimenti dell’Ateneo, Osservatorio per le Pari Opportunità, Comitato Unico di Garanzia, Centri interessati, Rettorato, Direzione Generale, Aree amministrative.
PERIODO DI RIFERIMENTO	2025-2027
COLLEGAMENTO A SDG	 

AZIONE 2

TITOLO AZIONE	Eventi, laboratori, consulenze per supporto alla genitorialità e alla conciliazione vita-lavoro.
OBIETTIVO	Promozione e supporto alla genitorialità nelle sue diverse forme e tipologie, in particolare focalizzando i temi della co-genitorialità e del protagonismo dei padri nella cura e nell'educazione dei figli e delle figlie.
DESCRIZIONE	L'azione intende realizzare la progettazione e l'organizzazione di eventi, seminari, consulenze, attività per welfare di prossimità, ludico-ricreativo e culturale, condivisione di competenze fra genitori e famiglie, membri dell'organizzazione Bicocca.
ARTICOLAZIONE DELLE ATTIVITA'	Le azioni possono essere sinteticamente descritte come segue: - Incontri per 'grandi' gruppi: eventi, seminari, convegni, lezioni aperte ecc. - Incontri per 'piccoli/medi' gruppi: incontri non guidati: confronto e conforto fra pari, lavoro di confronto ricco dello scambio fra pari, testimonianze a turno, ecc. - Incontri per 'piccoli/medi' gruppi: laboratori guidati sull'esperienza di essere genitori, ecc. - Incontri anche di 'singoli genitori' con eventuali consulenti in base a "scambio di competenze": consulenze gratuite su varie questioni (sportello giuridico, consulenza e informazioni per commercialista, supporto e accompagnamento pedagogico alla genitorialità, consulenza psicologica, supporto per i compiti online, ecc.) - Aggregazione ludica e culturale di famiglie: organizzazione di momenti informali per genitori e figli/e, e famiglie in generale, facendo esperienze condivise dentro al luogo di lavoro, anche di svago, divertimento, sport, gite, cultura ecc.
INDICATORI	Numero eventi di grande gruppo Numero eventi di laboratori guidati Numero consulenze attivate
BENEFICIARI	Tutto il personale universitario
EVENTUALI STRUTTURE DI ATENEО COINVOLTE	OPO, Settore Welfare, Area SCuDo, Dipartimenti con competenze di riferimento
PERIODO DI RIFERIMENTO	2025-2027
COLLEGAMENTO A SDG	   

AZIONE 3

TITOLO AZIONE	Servizi di accoglienza per bambini e bambine per supporto alla genitorialità e alla conciliazione vita-lavoro.
OBIETTIVO	Supportare la genitorialità tramite l'attivazione di un servizio per l'accoglienza, e allestimento di spazi specifici per bambine e bambini, nell'ottica di favorire la conciliazione della vita lavorativa con le esigenze personali e familiari.
DESCRIZIONE	Questa azione vuole promuovere l'attivazione all'interno del Campus Milano di servizi di accoglienza per bambine e bambini di studenti, dipendenti, personale docente e ricercatore dell'Università di Milano-Bicocca.
ARTICOLAZIONE DELLE ATTIVITA'	L'azione prevede lo sviluppo dei seguenti step: 1. Estensione dello spazio fasciatoio e allattamento nei diversi edifici del Campus 2. Progettazione del servizio di accoglienza a cura di uno specifico gruppo di lavoro. Il servizio prevederà la presenza di personale educativo e l'accoglienza in spazi attrezzati per attività ludiche. 3. Individuazione degli spazi e del soggetto incaricato della gestione del servizio 4. Attivazione del servizio in modalità sperimentale 5. Monitoraggio del servizio e valutazione dell'erogazione permanente
INDICATORI	Numero di bambine e bambini che sono stati accolti dal servizio Numero di ore di erogazione del servizio Numero di Spazi fasciatoio e allattamento nel Campus
BENEFICIARI	Tutta la comunità universitaria
EVENTUALI STRUTTURE DI ATENEO COINVOLTE	Direzione Generale, Dipartimento di Scienze Umane per la Formazione "R. Massa", Area SCuDo, Area INAP, Fondazione Bambini Bicocca
PERIODO DI RIFERIMENTO	2025-2027
COLLEGAMENTO A SDG	   

AZIONE 4

TITOLO AZIONE	Definizione di una policy di Ateneo sui congedi parentali per il supporto alla genitorialità e alla conciliazione vita-lavoro.
OBIETTIVO	Realizzare un sostegno attivo alla fruizione dei congedi per i padri come misura di conciliazione vita-lavoro e di uguaglianza di genere.
DESCRIZIONE	L'azione intende promuovere la diffusione, formazione e sensibilizzazione alla fruizione dei congedi parentali, in particolare per i padri. Oltre a dare puntuale informazione degli aspetti normativi e della modulistica sui congedi parentali, l'azione intende sostenere attivamente l'utilizzo di tali misure, con particolare attenzione alla comunicazione delle informazioni sul congedo di paternità obbligatorio e alla fruizione del congedo parentale da parte dei padri.
ARTICOLAZIONE DELLE ATTIVITA'	L'azione prevede i seguenti step: 1. Realizzazione di una pagina nel sito Internet di Ateneo con le informazioni e la modulistica relative ai congedi parentali e che espliciti la policy di sostegno all'utilizzo di tali istituti; 2. Realizzazione di una formazione specifica per il personale TA che prende in carico le richieste, finalizzata a promuovere un sostegno attivo alla fruizione dei congedi parentali; 3. Redazione e invio periodico di una circolare informativa sui congedi parentali al personale (cadenza annuale); 4. Realizzazione di un raccordo tra Area Personale e Organizzazione e Osservatorio per le Pari Opportunità finalizzato a segnalare al personale al rientro dai congedi le iniziative e gli incontri di supporto alla genitorialità (collegamento con azioni 1.2 e 1.3).
INDICATORI	Creazione di una pagina web dedicata ai congedi parentali Numero di circolari sui congedi parentali (almeno una all'anno) Incremento percentuale della fruizione del congedo parentale da parte della popolazione maschile
BENEFICIARI	Tutto il personale universitario
EVENTUALI STRUTTURE DI ATENEО COINVOLTE	Area Personale e Organizzazione, OPO
PERIODO DI RIFERIMENTO	2025-2027
COLLEGAMENTO A SDG	5 GENDER EQUALITY 8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH 10 REDUCED INEQUALITIES

AZIONE 5

TITOLO AZIONE	Conoscere il proprio corpo e prendersene cura, evidenziando le differenze uomo-donna nell'incidenza e nella prevenzione delle malattie attraverso l'approccio della Medicina di genere.
OBIETTIVO	Promuovere la Medicina di genere. Favorire la prevenzione primaria per ridurre l'insorgenza di patologie oncologiche. Sensibilizzare studenti e dipendenti sull'importanza della prevenzione attraverso l'autopalpazione. Approfondire, in un'ottica di genere, le patologie che interessano i due sessi, pur con caratteristiche differenti, nella dimensione genere-specifica. Approfondire i cambiamenti, di varia entità e soggettività, che caratterizzano la menopausa, nella sua dimensione fisiologica di trasformazione della vita femminile.
DESCRIZIONE	Questa azione mira a realizzare iniziative per conoscere il proprio corpo: - prevenire attraverso l'autopalpazione femminile e maschile; - informare sui dimostrati benefici dell'autopalpazione per consentire di rilevare, tempestivamente, eventuali cambiamenti e/o irregolarità della mammella e dei testicoli, che potrebbero insorgere anche in modo asintomatico; - promuovere la conoscenza dei segni e sintomi correlati alla menopausa, per acquisire maggior consapevolezza e per scoprirne anche gli aspetti positivi.
ARTICOLAZIONE DELLE ATTIVITA'	L'azione prevede una serie di incontri teorico-pratici, corredati da materiale informativo per apprendere correttamente la tecnica dell'autopalpazione. - Workshop pratici: sessioni guidate sull'autopalpazione con esperti; - Conferenze tematiche: approfondimenti sulla Medicina di genere e sulla prevenzione oncologica; - Materiali informativi: distribuzione di brochure, utilizzo di manichini; - Sessioni informative: coinvolgimento di esperti su queste tematiche, interni ed esterni all'Ateneo; - Campagna di sensibilizzazione: promozione tramite i canali dell'Ateneo A titolo di esempio, a cadenza annuale: - la prima iniziativa potrebbe essere svolta durante il mese di ottobre, per allinearsi al "Mese in Rosa", che trae il suo nome dalla Campagna Nastro Rosa (<i>Pink Ribbon</i>), lanciata negli USA nel 1989, e a cui si collega la "Giornata internazionale contro il cancro al seno" (Pink Day) che ricorre il 19 ottobre di ogni anno, su iniziativa dell'OMS, allo scopo di sensibilizzare la popolazione femminile sull'importanza della prevenzione, della diagnosi precoce del tumore al seno, dell'adozione di stili di vita salutari da adottare e sulle visite/controlli da effettuare in base alle caratteristiche personali; - la seconda iniziativa potrebbe essere svolta durante il mese di novembre per allinearsi al "Movember", un movimento globale che si svolge ogni novembre con l'obiettivo di sensibilizzare l'opinione pubblica e raccogliere fondi per la salute maschile, in particolare per la prevenzione e la ricerca del cancro alla prostata, del cancro ai testicoli e per la promozione della salute mentale degli uomini. Il termine "Movember" deriva dalla combinazione delle parole "Moustache" (baffi) e "November" (novembre), indicando la pratica comune di lasciarsi crescere i baffi durante questo mese
INDICATORI	Numero di partecipanti agli eventi Numero materiali informativi distribuiti Feedback di gradimento raccolti anche tramite questionari pre/post-evento
BENEFICIARI	Tutta la comunità universitaria, Cittadinanza
EVENTUALI STRUTTURE DI ATENE COINVOLTE	Dipartimento di Medicina e Chirurgia, personale del Servizio Medico Competente, personale sanitario della rete degli ospedali afferenti all'Ateneo.
PERIODO DI RIFERIMENTO	2025-2027
COLLEGAMENTO A SDG	3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING 5 GENDER EQUALITY

AZIONE 6

TITOLO AZIONE	Onboarding inclusivo e formazione obbligatoria sulle tematiche di genere per i neo-assunti.
OBIETTIVO	Promuovere e comunicare una cultura organizzativa inclusiva a partire dal momento dell'assunzione.
DESCRIZIONE	L'azione prevede la realizzazione di un Welcome Kit per i nuovi assunti realizzato con un'ottica inclusiva, di pari opportunità e gender oriented, e di Linee guida per sensibilizzare alla pianificazione di attività lavorative attente alla conciliazione vita-lavoro (collegamento con azioni 1.3 e 1.4). Il Welcome Kit conterrà il riferimento ai codici etici e di comportamento vigenti in Ateneo (collegamento con azione 6.6). La richiesta di impegno a rispettare i codici etici e di comportamento sarà sottoscritta anche al momento della presa di servizio. L'azione prevede inoltre la programmazione di attività di formazione obbligatoria per i nuovi assunti sulle tematiche di genere.
ARTICOLAZIONE DELLE ATTIVITA'	L'azione prevede i seguenti step: 1. Redazione di Welcome Kit per i neoassunti (2025); 2. Redazione di Linee guida per sensibilizzare alla pianificazione di attività lavorative attente alla conciliazione vita-lavoro (2026-2027); 3. Programmazione ed erogazione di formazione obbligatoria su tematiche di genere per il personale neoassunto (2025-2026-2027)
INDICATORI	Disponibilità Welcome Kit Disponibilità Linee Guida conciliazione vita-lavoro Numero di corsi erogati su tematiche di genere per il personale neoassunto Miglioramento, alla fine del triennio, delle valutazioni da parte del personale con meno di 5 anni di anzianità di servizio nei quesiti relativi a discriminazioni e contesto lavorativo nell'indagine sul Benessere Organizzativo
BENEFICIARI	Tutto il personale universitario
EVENTUALI STRUTTURE DI ATENEO COINVOLTE	Area Personale e Organizzazione, OPO, CUG, Settore Stampa e Comunicazione
PERIODO DI RIFERIMENTO	2025-2027
COLLEGAMENTO A SDG	5 GENDER EQUALITY 8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH 10 REDUCED INEQUALITIES

AZIONE 7

TITOLO AZIONE	Attività e servizi per il supporto al benessere e all' <i>empowerment</i> del personale.
OBIETTIVO	Promuovere una cultura organizzativa attenta al benessere psicologico e relazionale e allo sviluppo professionale del personale.
DESCRIZIONE	Nell'ambito degli interventi volti a sostenere il benessere psicologico, l'azione intende ampliare l'offerta del servizio di <i>counseling</i> psicologico e realizzare una comunicazione più estesa del servizio, inserendolo anche fra le misure di promozione del benessere nel Welcome Kit per i neoassunti (collegamento con azione 1.6). Nell'ambito degli interventi di promozione dello sviluppo professionale del personale, in raccordo con le iniziative di sostegno alla qualificazione del PTA realizzate nella Pro3 2024-2026 , l'azione intende sviluppare progetti di <i>coaching</i> per il personale che ha fruito della formazione. La progettazione dei percorsi di <i>coaching</i> avrà una prospettiva gender-sensitive e volta a promuovere l'inclusività dell'organizzazione.
ARTICOLAZIONE DELLE ATTIVITA'	L'azione prevede i seguenti step: 1. estensione dell'offerta del Servizio di Ascolto Psicologico per il personale tecnico amministrativo (2025-2027); 2. progettazione e realizzazione, anche appoggiandosi a società esterne, di percorsi di <i>coaching</i> per il personale, individuali e di gruppo per la promozione di competenze per lo sviluppo di carriera in senso inclusivo e gender oriented (2026-2027).
INDICATORI	Incremento orario del Servizio di Ascolto Psicologico per il PTA Numero di percorsi di coaching realizzati Miglioramento, alla fine del triennio, delle valutazioni da parte del personale con meno di 5 anni di anzianità di servizio nei quesiti relativi a sviluppo professionale e benessere lavorativo nell'indagine sul Benessere Organizzativo
BENEFICIARI	Personale Tecnico Amministrativo e Bibliotecario
EVENTUALI STRUTTURE DI ATENEO COINVOLTE	Area Personale e Organizzazione, Osservatorio per le Pari Opportunità, CUG
PERIODO DI RIFERIMENTO	2025-2027
COLLEGAMENTO A SDG	  

AZIONE 8

TITOLO AZIONE	Versione ridotta, su base annuale, del Bilancio di Genere (BdG) Unimib 2025 e 2026.
OBIETTIVO	Sviluppare una versione ridotta del BdG che consenta un aggiornamento annuale dei principali dati di contesto, accompagnati, di volta in volta, da un approfondimento su un tema specifico.
DESCRIZIONE	Verranno selezionati i dati di contesto ritenuti più significativi sulla base dei contenuti del BdG Unimib 2024 e seguendo le Linee Guida CRUI 2019 (e successivi aggiornamenti/documenti disponibili). Verranno pianificati i temi cui dedicare degli approfondimenti. La versione ridotta verrà redatta nel 2025 e 2026.
ARTICOLAZIONE DELLE ATTIVITA'	- Selezione dati per analisi di contesto 2025 e 2026 - Individuazione approfondimenti - Raccolta ed Elaborazione annuale dati - Stesura BdG - Divulgamento nella comunità Unimib
INDICATORI	Realizzazione Versione ridotta BdG
BENEFICIARI	Tutta la comunità universitaria
EVENTUALI STRUTTURE DI ATENEO COINVOLTE	CUG, Aree amministrative
PERIODO DI RIFERIMENTO	2025-2026
COLLEGAMENTO A SDG	

AZIONE 9

TITOLO AZIONE	Versione estesa, su base triennale, del Bilancio di Genere (BdG) 2027.
OBIETTIVO	Redarre il nuovo BdG dell'Università di Milano-Bicocca, anno 2027
DESCRIZIONE	Verrà elaborata la nuova versione estesa del BdG Unimib, su base triennale, in linea con i BdG Unimib precedenti e le Linee Guida CRUI 2019 (e successivi aggiornamenti/documenti disponibili). Verranno pianificati i temi cui dedicare degli approfondimenti. La versione ridotta verrà redatta nel 2025 e 2026.
ARTICOLAZIONE DELLE ATTIVITA'	- Raccolta ed Elaborazione dati su base longitudinale - Stesura BdG - Divulgazione nella comunità Unimib
INDICATORI	Realizzazione versione estesa BdG
BENEFICIARI	Tutta la comunità universitaria
EVENTUALI STRUTTURE DI ATENEO COINVOLTE	CUG, Aree amministrative
PERIODO DI RIFERIMENTO	2027
COLLEGAMENTO A SDG	

AZIONE 10

TITOLO AZIONE	Riclassificazione delle voci di spesa in ottica di genere
OBIETTIVO	Riclassificare tutte le voci di spesa dell'Ateneo al fine di distinguere: - voci con impatto diretto; - voci con impatto indiretto (sensibili); - voci neutre.
DESCRIZIONE	L'azione prevede che, sulla base delle Linee Guida CRUI e alcune esperienze a livello nazionale, venga avviata la riclassificazione delle voci di spesa dell'Ateneo finalizzata a differenziare voci con diverso o indifferente impatto rispetto alle tematiche di genere. La classificazione consentirà di quantificare in maniera più dettagliata e completa le risorse investite dall'Ateneo in tema di sostegno alle pari opportunità e contrasto alle discriminazioni di genere.
ARTICOLAZIONE DELLE ATTIVITA'	- Pianificazione delle attività e relativi tempi - Diffusione di circolari e attività di formazione destinate al personale - Avvio del sistema di classificazione, in via sperimentale, per l'anno 2025 - Briefing e monitoraggio a intervalli regolari - Analisi finale di criticità - Definizione di un sistema di classificazione da adottare in maniera stabile
INDICATORI	Modifica del sistema di classificazione delle voci di spesa
BENEFICIARI	Tutta la comunità universitaria
EVENTUALI STRUTTURE DI ATENEO COINVOLTE	CUG, Area Risorse Finanziarie e Bilancio
PERIODO DI RIFERIMENTO	2025
COLLEGAMENTO A SDG	

AZIONE 11

TITOLO AZIONE	Certificazione di Genere, UNI/PdR 125:2022.
OBIETTIVO	Completamento percorso di Certificazione di Genere, UNI/PdR 125:2022.
DESCRIZIONE	Verranno implementate le attività finalizzate a concludere il percorso di certificazione di genere e assicurare il suo mantenimento nel corso del triennio.
ARTICOLAZIONE DELLE ATTIVITA'	- Monitoraggio dei KPI - Monitoraggio azioni previste dal piano strategico - Riunioni periodiche del Comitato Guida, nominato con Decreto Rettorale 2024 - Individuazione e risoluzione di eventuali criticità
INDICATORI	Ottenimento Certificazione di genere UNI/PdR 125:2022
BENEFICIARI	Tutta la comunità universitaria
EVENTUALI STRUTTURE DI ATENEO COINVOLTE	CUG, Area SCuDo
PERIODO DI RIFERIMENTO	2025-2027
COLLEGAMENTO A SDG	

AZIONE 12

TITOLO AZIONE	Valutazione dei rischi connessi al lavoro in ottica di genere.
OBIETTIVO	Revisione delle procedure di valutazione del rischio lavoro correlato in ottica di genere.
DESCRIZIONE	L'azione prevede che verranno riviste le procedure di identificazione e prevenzione del rischio stress lavoro correlato in ottica di genere, con particolare attenzione al rischio di violenze e molestie.
ARTICOLAZIONE DELLE ATTIVITA'	L'azione seguirà i seguenti step: - Valutazione del rischio di genere. - Aggiornamento della valutazione del rischio stress lavoro correlato. - Formazione del personale. - Aggiornamento della procedura per la segnalazione dei near miss, situazioni pericolose.
INDICATORI	Numero corsi di formazione Numero partecipanti
BENEFICIARI	Tutta la comunità universitaria
EVENTUALI STRUTTURE DI ATENEO COINVOLTE	Area Personale e Organizzazione, Servizio Prevenzione e Protezione
PERIODO DI RIFERIMENTO	2025-2027
COLLEGAMENTO A SDG	3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING  5 GENDER EQUALITY 

Nel corso dei tre anni, potranno essere implementate ulteriori azioni per rispondere alle esigenze emergenti e garantire il raggiungimento di nuovi obiettivi.

Area 2

**Equilibrio di genere nelle posizioni
di vertice e negli organi decisionali**

AZIONE 1

TITOLO AZIONE	Organizzazione di programmi formativi e consulenziali specificamente indirizzati alla "leadership" delle donne.
OBIETTIVO	Offrire supporto alle donne lavoratrici per renderle capaci di raggiungere obiettivi di leadership e di presa di decisione, rinforzare le loro competenze di leadership e esplorare i loro stili individuali di leadership
DESCRIZIONE	Anche in collegamento con l'azione 7 dell'area 1, si intende sviluppare azioni formative e consulenziali mirate specificamente all'aumento della 'leadership' femminile, attraverso strumenti per analizzare bisogni e contesto organizzativo e esperti specificamente orientati sullo sviluppo della leadership femminile.
ARTICOLAZIONE DELLE ATTIVITA'	L'azione seguirà i seguenti step: - focus group o questionari per raccogliere le esigenze specifiche dell'organizzazione su tale questione; - effettuare una diagnosi del contesto e delle pratiche organizzative; - individuare tematiche e questioni significative su cui proporre percorsi formativi; - individuare esperti con competenze specifiche sulla leadership femminile, sulla valorizzazione dei talenti e delle potenzialità, sulla meritocrazia inclusiva e aperta a tutti/e, sulla parità di genere; - promuovere percorsi formativi specifici sullo sviluppo di leadership femminile, rinforzando il piano delle conoscenze specifiche, del quadro di riferimento normativo, delle competenze trasversali che sostengono l'assunzione di tale dimensione, dei possibili processi di trasformazione dei contesti lavorativi; - possibile inserimento di tali percorsi formativi nell'offerta dei corsi di formazione offerti dall'Ufficio Formazione dell'ateneo.
INDICATORI	Numero focus group/questionari erogati Numero percorsi formativi attivati Numero partecipanti
BENEFICIARI	Tutto il personale universitario
EVENTUALI STRUTTURE DI ATENEO COINVOLTE	Area Personale e Organizzazione, Ufficio Formazione, OPO, CUG
PERIODO DI RIFERIMENTO	2025-2027
COLLEGAMENTO A SDG	  

AZIONE 2

TITOLO AZIONE	Comunicazione pubblica e trasparenza sulle attività degli Organi di Governo rappresentativi, consultivi e di controllo previsti dallo Statuto dell'Ateneo per la sua organizzazione.
OBIETTIVO	Creare le condizioni per incrementare l'equilibrio di genere negli organi.
DESCRIZIONE	L'azione intende promuovere la partecipazione agli organi del genere femminile attraverso un focus mirato su azioni di comunicazione pubblica e informazione aperta.
ARTICOLAZIONE DELLE ATTIVITA'	L'azione intende implementare ulteriormente la comunicazione pubblica liberamente disponibile delle possibilità di presentazione delle candidature agli organi attraverso: - implementare e monitorare l'aggiornamento delle informazioni, dei criteri utilizzati nei processi decisionali e di valutazione, e delle opportunità sui canali di comunicazione dell'organizzazione - pubblicazione di manifestazioni di interesse sia sul sito web di Ateneo sia attraverso strumenti di comunicazione come ad esempio le Liste di spedizione. - pubblicare regolarmente i verbali delle sessioni, in modo che siano visibili sul sito web dai membri dell'organizzazione
INDICATORI	Percentuale di candidature di genere femminile e di genere maschile per gli organi di Ateneo Percentuale di presenze di genere femminile e di genere maschile negli organi di Ateneo
BENEFICIARI	Tutto il personale universitario
EVENTUALI STRUTTURE DI ATENEO COINVOLTE	Area affari generali e sistemi di programmazione, Settore stampa e comunicazione
PERIODO DI RIFERIMENTO	2025-2027
COLLEGAMENTO A SDG	5 GENDER EQUALITY  10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE 

AZIONE 3

TITOLO AZIONE	Analisi di fattibilità per la prosecuzione dell'implementazione delle attività e delle procedure di eventuali modifiche di Statuto e di Regolamenti dell'Ateneo.
OBIETTIVO	Realizzare un modello di governance dell'organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi per la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo, amministrativo e di controllo dell'organizzazione.
DESCRIZIONE	L'azione si accorda a quanto indicato dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri riguardo ai parametri minimi per l'ottenimento della certificazione della parità di genere: (https://www.pariopportunita.gov.it/it/attuazione-misure-pnrr/i-parametri-minimi-per-l-ottenimento-della-certificazione-della-parita-di-genere/). In particolare, si allinea a quanto indicato dalle Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere, che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator - Indicatori chiave di prestazione), inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni: https://www.pariopportunita.gov.it/media/2171/prassi-di-riferimento-unipdr-pdr100866103.pdf.
ARTICOLAZIONE DELLE ATTIVITA'	L'azione: - si raccorda operativamente con le iniziative volte a promuovere la certificazione di genere per l'ateneo; - promuove la raccolta e lo studio della letteratura sul tema, evidenzia i modelli di intervento, in chiave nazionale e europea, redigendo un report; - propone, sulla base di tali analisi di fattibilità, eventuali modifiche di Statuto e di Regolamenti dell'ateneo da sottoporre agli organi.
INDICATORI	Numero documenti nazionali e europei analizzati Redazione di Report
BENEFICIARI	Tutta la comunità universitaria
EVENTUALI STRUTTURE DI ATENEO COINVOLTE	Ufficio Affari legali e istituzionali, Rettorato, Direzione Generale
PERIODO DI RIFERIMENTO	2025-2027
COLLEGAMENTO A SDG	 

Nel corso dei tre anni, potranno essere implementate ulteriori azioni per rispondere alle esigenze emergenti e garantire il raggiungimento di nuovi obiettivi.

Area 3

**Uguaglianza di genere
nel reclutamento e nelle
progressioni di carriera**

AZIONE 1

TITOLO AZIONE	Revisione dell' <u>Action Plan CoARA - UniMiB</u>
OBIETTIVO	Adozione delle indicazioni del National Chapter e dei Gruppi di Lavoro CoARA per valorizzare l'uguaglianza di genere nelle procedure di assunzione e progressione di carriera.
DESCRIZIONE	Bicocca ha aderito a CoARA nel 2022, pubblicando il primo Action Plan nel 2024. Una prima revisione dell'AP è da attuarsi entro il 2026. Poiché: - L'Ateneo beneficia del fatto di coordinare uno dei 13 gruppi di lavoro CoARA (TIER - Towards an Inclusive Evaluation of Research); - Il National Chapter italiano di CoARA ha costituito una task force - di cui fa parte anche UniMiB - dedicata ai meccanismi di valutazione nelle assunzioni e nelle progressioni di carriera; nella revisione dell'Action Plan UniMiB verranno valorizzati gli output dei gruppi di lavoro di CoARA e del National Chapter attraverso l'adozione di almeno un'azione nell'ambito hiring/promotion.
ARTICOLAZIONE DELLE ATTIVITA'	2025-2026: Allineamento con le attività dei gruppi di lavoro CoARA 2026: Formulazione di una proposta da sottoporre al PQA-Ramo Ricerca
INDICATORI	Percentuale di docenti e ricercatori impattati dalla misura Disponibilità Action Plan dell'Ateneo aggiornato Presentazione di una proposta dedicata a meccanismi di valutazione nelle assunzioni e nelle progressioni di carriera da sottoporre al PQA-RR
BENEFICIARI	Personale docente e ricercatore
EVENTUALI STRUTTURE DI ATENEO COINVOLTE	PQA Ramo Ricerca
PERIODO DI RIFERIMENTO	2025-2026
COLLEGAMENTO A SDG	  

AZIONE 2

TITOLO AZIONE	Studio di possibili iniziative volte a sensibilizzare e incentivare la parità di genere in ingresso e nelle progressioni di carriera.
OBIETTIVO	Favorire la parità di genere tra il personale in tutte le aree disciplinari.
DESCRIZIONE	L'azione vuole operare per individuare le politiche, gli approcci, i modelli e gli strumenti - ed eventuali forme di incentivi -, presentati da organizzazioni a livello nazionale e europeo, per comprendere se, a parità di meriti e titoli, siano presenti in essa delle discriminazioni sulla base del genere.
ARTICOLAZIONE DELLE ATTIVITA'	L'azione intende svilupparsi come a seguire: - Studiare le politiche e le linee di indirizzo europee sulla materia per mappare gli strumenti possibili esistenti. - Raccolta di best practises e casi di studio in merito. - Redigere un Report - Predisporre ipotesi e modelli di intervento, sulla base della prevista accurata analisi di fattibilità, da presentare agli organi
INDICATORI	N di buone pratiche analizzate Redazione Report
BENEFICIARI	Personale docente e ricercatore e assegnisti di ricerca
EVENTUALI STRUTTURE DI ATENEO COINVOLTE	Area del Personale e Organizzazione, Direzione Generale, Area Affari legali e istituzionali, PQA Ricerca
PERIODO DI RIFERIMENTO	2025-2026
COLLEGAMENTO A SDG	 

Nel corso dei tre anni, potranno essere implementate ulteriori azioni per rispondere alle esigenze emergenti e garantire il raggiungimento di nuovi obiettivi.

Area 4a

Integrazione della dimensione di genere nella didattica

AZIONE 1

TITOLO AZIONE	Progettazione e realizzazione di attività, servizi e iniziative di Orientamento in ottica inclusiva, gender oriented e attente alle pari opportunità.
OBIETTIVO	Promuovere e implementare una visione e delle attività di orientamento ripensato in chiave di genere, per portare alla consapevolezza dei/le giovani il peso dei condizionamenti culturali sul maschile e sul femminile che incidono sulla definizione del progetto formativo, professionale e personale. Occorre evitare l'idea di una presunta inesistente neutralità nelle scelte.
DESCRIZIONE	L'azione intende incrementare l'ottica di genere, sia intendendola come dimensione da far emergere maggiormente nelle attività, nei Servizi di orientamento e nei documenti già esistenti - Open Day, Cataloghi Pnrr orientamento ex d. 934, incontri e webinar dei Servizi di orientamento, sito di Bicocca Orienta, Piano di Orientamento, PLS/POT, season's school, progetti di area, ecc. - sia progettando attività specificamente focalizzate su questioni cruciali connesse alle pari opportunità. A partire dalle analisi presentate nel Bilancio di genere 2024, andranno progettate azioni specifiche riguardo ai corsi di laurea maggiormente sbilanciati riguardo alla segregazione di genere. A titolo di esempio, si pensi alla questione delle iscrizioni ai corsi di laurea di area STEM, che interessa prevalentemente la popolazione maschile.
ARTICOLAZIONE DELLE ATTIVITA'	L'azione intende sviluppare diversi passaggi, valorizzando la dimensione di genere nell'orientamento, sia come dimensione generale sia attraverso specifiche azioni mirate: - in ingresso, nell'offerta di proposte formative alle scuole - anche tramite PNRR orientamento ex d. 934 - negli Open Days generali e di area - in itinere - in uscita - nelle attività del Job Placement - nelle proposte dei Servizi di orientamento - nel raccordo con i PLS/POT - nelle season's school - nell'aggiornamento del Piano dell'orientamento - nei progetti ad hoc, ad esempio rispetto all'area STEM, che richiede supporto alle studentesse donne o all'area delle professioni nelle relazioni di cura, dove a necessitare di stimolo alla motivazione alla scelta sono gli studenti maschi Verrà svolta, in raccordo con i corsi di laurea interessati, una analisi dei dati emersi dal Bilancio di genere 2024, in modo da progettare attività di orientamento mirate, connesse alle specificità delle diverse tipologie di segregazione di genere
INDICATORI	Numero percorsi formativi orientati al genere nel Catalogo Pnrr Orientamento Numero progetti ad hoc orientati al genere
BENEFICIARI	Studenti e studentesse ancora non iscritte, studenti e studentesse in ingresso, in itinere, in uscita
EVENTUALI STRUTTURE DI ATENEO COINVOLTE	Settore Orientamento, OPO, Dipartimenti, Area Didattica e Servizi agli studenti, CUG, Corsi di laurea, Consiglio degli studenti
PERIODO DI RIFERIMENTO	2025-2027
COLLEGAMENTO A SDG	  

AZIONE 2

TITOLO AZIONE	Orientamento alle professioni inclusivo e gender oriented.
OBIETTIVO	Contrastare la segregazione di genere nella scelta delle professioni e nell'orientamento professionale, in generale e in particolare per le professioni che mostrano una segregazione di genere nel passaggio dall'università al mondo del lavoro.
DESCRIZIONE	L'azione prevede che, nelle attività promosse dall'ufficio Job Placement, venga posta attenzione crescente alle questioni di genere, sia nelle tematiche affrontate, sia negli aspetti comunicativi sia nelle testimonianze portate all'attenzione degli studenti e delle studentesse, tramite: - Iniziative di incontro col mondo del lavoro e di orientamento al lavoro gender oriented - Realizzazione di video di professioniste e professionisti che fungano da modello di ruolo per le studentesse e gli studenti in corso, in generale e specialmente per le professioni che mostrano una segregazione di genere nel passaggio dall'università al mondo del lavoro.
ARTICOLAZIONE DELLE ATTIVITA'	L'azione prevede diversi step: - Partendo dall'analisi dei dati presentati dal Bilancio di genere 2024, dei dati occupazionali e delle professioni emergenti in cui è presente una segregazione/sbilanciamento di genere verranno realizzati dei video per superare gli stereotipi di genere anche nel mondo delle professioni. Tali video saranno realizzati in stretta sinergia con Bicocca Alumni, avvalendosi del supporto del settore Servizi Multimediali. Potranno essere poi utilizzati sia durante le attività di orientamento al lavoro proposto dall'ufficio, sia nelle scuole secondarie superiori per le attività legate al PNRR (azione E1- Studi universitari e mondo del Lavoro). - Presenza negli eventi di Job placement di Testimonial anche del genere segregato, nella prospettiva del role-model, offrendo modelli in carriera con particolare attenzione alla dimensione della conciliazione vita-lavoro. - Laboratori e seminari orientativi particolarmente attenti allo sviluppo delle competenze orientative trasversali per inserimento proattivo nel mondo del lavoro con ottica di genere e di pari opportunità: es. per promuovere leadership, assertività, creatività, ecc. Tali laboratori possono essere sviluppati anche in accordo con docenti interni o con professionisti e testimonianze esterne. A titolo di esempio anche promozione di eventi sul imprenditività gender oriented, anche in collaborazione con I-Bicocca. - Comunicazione attenta alla prospettiva inclusiva e gender- oriented, sia nei linguaggi che nelle immagini utilizzate, nella comunicazione email e nei social, LinkedIn e IG Promozione delle iniziative proposte da Aziende ed Enti attente alle tematiche di genere e volte alla promozione di competenze trasversali o all'inserimento lavorativo in contrasto alla segregazione di genere.
INDICATORI	Numero video realizzati Numero incontri e <i>testimonial</i> individuati
BENEFICIARI	Studenti e studentesse e in corso, future studentesse e futuri studenti, laureandi e laureati dell'Ateneo
EVENTUALI STRUTTURE DI ATENEO COINVOLTE	Settore Orientamento, Ufficio Job Placement, Settore Servizi Multimediali, Associazione Bicocca Alumni, OPO, CUG, Corsi di laurea
PERIODO DI RIFERIMENTO	2025-2027
COLLEGAMENTO A SDG	4 QUALITY EDUCATION 5 GENDER EQUALITY 10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE

AZIONE 3

TITOLO AZIONE	Contrasto alla Segregazione di genere nei corsi di laurea.
OBIETTIVO	Implementare le attività volte a sensibilizzare studenti, studentesse, docenti, al pesante ruolo svolto da stereotipi, pregiudizi, condizionamenti sociali, culturali, educativi, psicologici ed economici che incidono sulla motivazione all'iscrizione, alla prosecuzione del percorso, al successo universitario e professionale in certe aree scientifiche piuttosto che in altre.
DESCRIZIONE	A partire dalle analisi presenti nel Bilancio di genere 2024, l'azione intende individuare, progettare, realizzare e implementare attività, strategie e strumenti per contribuire a mettere in discussione modelli stereotipati assunti per veri e validi nella società contemporanea.
ARTICOLAZIONE DELLE ATTIVITA'	L'azione intende svolgersi secondo diversi step: - realizzazione e implementazione del Concorso Bi-lanciamoci, già finanziato nel 2024, e rinnovo annuale del finanziamento da parte del Cda - eventuale attribuzione di altre borse o supporti per il genere segregato, anche su finanziamenti ministeriali dedicati o richiesti a stakeholder esterni - formazione tutor - tutte le tipologie - contro la segregazione di genere, all'inclusione e alla prospettiva di genere nei percorsi didattici - attivazione di tipologia di Tutor dedicati a sostenere le azioni contro la segregazione di genere - eventuale programma di mentorship tra docenti senior o in quiescenza e giovani studentesse/studenti - raccordo con il Consiglio degli studenti, e in generale con gli studenti e le studentesse rappresentanti nei vari organi centrali e nelle strutture dipartimentali, per la co-progettazione di azioni mirate comuni
INDICATORI	Numero edizioni Concorso Bi-lanciamoci realizzate Numero di tutor per la segregazione di genere Numero incontri con rappresentanti studenti e studentesse
BENEFICIARI	Studenti e studentesse dell'ateneo
EVENTUALI STRUTTURE DI ATENEO COINVOLTE	Settore Orientamento, OPO, Area Didattica e Servizi agli studenti, CUG, Dipartimenti e Corsi di laurea, Consiglio degli studenti
PERIODO DI RIFERIMENTO	2025-2027
COLLEGAMENTO A SDG	  

AZIONE 4

TITOLO AZIONE	Mappatura e catalogo degli insegnamenti con focus di genere erogati in Ateneo, per inserimento nei Piani di studio dei diversi corsi di laurea.
OBIETTIVO	Allo scopo di aumentare la sensibilizzazione sulle tematiche di genere, valorizzare gli insegnamenti che includono un focus di genere nel loro programma, offrendo - se valutato possibile dai referenti istituzionali - alle/agli studenti/esse interessati/e la possibilità di inserire insegnamenti erogati da altri corsi di laurea nel proprio piano di studi tra gli esami con CFU a scelta libera.
DESCRIZIONE	L'azione prevede di: procedere a una mappatura approfondita sia sul piano quantitativo sia sul piano qualitativo dei contenuti o delle metodologie gender oriented presenti nei diversi insegnamenti; effettuare una valutazione della attuale consistenza complessiva degli insegnamenti dedicati; svolgere incontri istituzionali con il Delegato/Prorettore di riferimento e con i Presidenti dei corsi di laurea, per valutare la proposta formativa raccolta in un Catalogo di insegnamenti con focus sul genere, tra cui studenti e studentesse possano scegliere di inserirli nei piani di studio, se di loro interesse.
ARTICOLAZIONE DELLE ATTIVITA'	L'azione intende seguire diversi step: - rilevazione sulla piattaforma elearning delle eventuali selezioni su ESG 5 nei sillabi di tutti gli insegnamenti dell'ateneo - mappatura e raccolta di informazioni sugli insegnamenti con focus di genere erogati in Ateneo, anche se non specificamente intitolati al genere, attraverso Google-Form - valutazione della consistenza dell'offerta formativa raccolta - Costruzione di un Catalogo tematico - Pubblicazione dei dati raccolti sul sito web di OPO - incontri istituzionali con il Delegato/Prorettore di riferimento e con i Presidenti dei corsi di laurea per valutare la proposta di offerta agli studenti e alle studentesse di un Catalogo di insegnamenti tra cui scegliere se di interesse. - aggiungere, se concordato, un link dedicato sulla piattaforma e-Learning nelle pagine web dell'offerta formativa dei vari corsi di laurea. - predisporre e realizzare, se concordato, una campagna di comunicazione diffusa riguardo le nuove opportunità formative
INDICATORI	Mappatura insegnamenti di ateneo con focus di genere Numero insegnamenti con focus di genere Numero incontri con Delegato/Prorettore di riferimento e Presidenti corsi di laurea
BENEFICIARI	Studenti e studentesse dell'ateneo
EVENTUALI STRUTTURE DI ATENEO COINVOLTE	Area Didattica e dei servizi agli studenti, OPO, CUG, Corsi di laurea, Consiglio degli studenti
PERIODO DI RIFERIMENTO	2025-2027
COLLEGAMENTO A SDG	  

AZIONE 5

TITOLO AZIONE	Progettazione di “Moduli formativi brevi” all’interno del progetto di ateneo B-Between sui temi di genere, dai diritti all’equità di genere, al linguaggio di genere, ai modelli culturali e socio-educativi di genere stereotipati, alle pari opportunità, alla salute di genere, all’educazione al rispetto nelle relazioni, ecc.
OBIETTIVO	Consentire una prima sensibilizzazione su temi cruciali connessi al genere per costruire un aggancio motivazionale ad approfondire in seguito, suscitare curiosità verso un apprendimento di contenuti e metodi che aprono a prospettive e visioni differenti e nuove.
DESCRIZIONE	L’azione intende operare come prima forma di ingaggio rispetto alle tematiche di genere e di pari opportunità grazie alle sue proposte formative brevi, certificate e connesse a bisogni specifici individuati attraverso forme di ascolto anche innovative.
ARTICOLAZIONE DELLE ATTIVITA’	L’azione si vuole sviluppare secondo i seguenti step: - se fattibile, raccolta di bisogni/interessi - tramite diversi tipi di strumenti tradizionali e innovativi: focus group, social, rappresentanti studenti e altre tipologie di possibili utenti - su possibili tematiche specifiche inerenti il genere, l’inclusione, le pari opportunità, la non discriminazione, ecc. - Progettazione e realizzazione di Moduli formativi brevi su questioni di genere aperti a tutti - in analogia ai pacchetti proposti per la dimensione della Sostenibilità in generale, progettare il possibile inserimento nei piani di studio dei percorsi formativi degli studenti nell’area dei CFU liberi - incontri con il Delegato/ProRettore di riferimento e con l’Area della Didattica per valutare la fattibilità e la realizzazione concreta dei pacchetti formativi secondo le procedure indicate - comunicazione ampia e diffusa dell’azione
INDICATORI	Numero moduli formativi nel progetto ateneo B-Between Numero Open Badge rilasciati
BENEFICIARI	Tutta la comunità universitaria, Cittadinanza
EVENTUALI STRUTTURE DI ATENEO COINVOLTE	Area Didattica e dei servizi agli studenti, OPO, CUG, Consiglio degli studenti
PERIODO DI RIFERIMENTO	2025-2027
COLLEGAMENTO A SDG	  

AZIONE 6

TITOLO AZIONE	Promozione dell'offerta formativa "post-laurea" inclusiva e orientata alle pari opportunità, per contribuire allo sviluppo di una prospettiva di genere nella didattica e nella formazione.
OBIETTIVO	Valorizzare il ruolo della formazione post-laurea, rinforzandone le potenzialità per sensibilizzare la comunità universitaria alle tematiche dell'equità di genere, nell'ottica di raggiungere una maggiore inclusione e parità di genere e contrastare gli stereotipi di genere.
DESCRIZIONE	L'azione prevede la ulteriore implementazione dei Corsi post-laurea o in generale di alta formazione focalizzati su tematiche di genere, dei corsi specifici sul tema per la didattica trasversale del Dottorato, nonché la definizione di proposte formative mirate alla formazione di genere per determinate figure professionali, individuate in base al loro impatto sociale.
ARTICOLAZIONE DELLE ATTIVITA'	L'azione prevede diversi step e, a solo titolo di esempio: - Riprogettazione del corso di alta formazione coordinato dal Centro Interuniversitario di Ricerca "Culture di Genere" dal titolo: "Corso di Perfezionamento Interuniversitario: Culture di Genere e Strategie di Promozione della Parità delle Aziende e delle Pubbliche Amministrazioni" - Riprogettazione del Corso di Formazione "Genere, politica e istituzioni" e/o di eventuali altri corsi di formazione gender-oriented. - Riprogettazione del corso "Reading the world through gendered lens" (Osservare il mondo attraverso una lente di genere) per la didattica trasversale della Scuola di Dottorato. - Individuazione di determinate figure professionali, individuate in base al loro impatto sociale diffuso, per le quali si ritiene strategica offrire una formazione orientata al genere, all'inclusione, alle pari opportunità. - Progettazione di moduli formativi aperti alle diverse figure professionali sopra individuate, quali, a titolo di esempio, maestri e insegnanti, educatori, formatori, assistenti sociali, medici, infermieri, psicologi, lavoratori nell'ambito delle risorse umane, etc.
INDICATORI	Numero corsi erogati Numero partecipanti e percentuale di partecipanti "post laurea"
BENEFICIARI	Tutta la comunità universitaria, Cittadinanza, Stakeholder esterni, Associazioni professionali, Ordini professionali, Imprese, Istituzioni ed enti
EVENTUALI STRUTTURE DI ATENEO COINVOLTE	Bicocca Academy, OPO, CUG, Centri di ateneo su tematiche di genere, Area Didattica e Servizi agli studenti, Scuola di Dottorato
PERIODO DI RIFERIMENTO	2025-2027
COLLEGAMENTO A SDG	  

Nel corso dei tre anni, potranno essere implementate ulteriori azioni per rispondere alle esigenze emergenti e garantire il raggiungimento di nuovi obiettivi.

Area 4b

Integrazione della dimensione di genere nella ricerca

AZIONE 1

TITOLO AZIONE	Mentorship per la ricerca.
OBIETTIVO	Supportare lo sviluppo di competenze di ricerca attraverso azioni di mentorship con una specifica attenzione alla segregazione di genere.
DESCRIZIONE	L'azione intende offrire un supporto alle competenze di ricerca del personale docente e ricercatore, dei dottorandi/e, assegniste/i, specializzande/i favorendo il pieno sviluppo delle carriere in una logica di contrasto alla segregazione di genere. L'azione si articolerà quindi in un'analisi delle aree scientifiche presenti in Ateneo con maggiore segregazione di genere e nell'individuazione di mentor che possano supportare, soprattutto per le/i più giovani, l'ingresso nel mondo della ricerca. Mediante questo approccio - che si sostanzia nel lancio di una call for research mentor e nell'avvio di percorsi di mentorship - si favorisce lo scambio tra pari e la collaborazione tra ambiti e ruoli diversificati presenti in Ateneo. Nelle azioni mentorship potrebbe essere coinvolta anche l'associazione Alumni Bicocca e docenti in quiescenza recente.
ARTICOLAZIONE DELLE ATTIVITA'	Le azioni possono essere sinteticamente descritte come segue: - analisi volta all'identificazione delle aree segregate per genere negli ambiti di ricerca presenti in Ateneo (2025) - Lancio della call for research mentor (2025) - Istituzione di un albo delle/dei research mentor (2026) - progettazione e realizzazione dei percorsi di mentorship per avviamento e sviluppo della research career (2026-2027)
INDICATORI	- Disponibilità report di analisi sulla segregazione di genere nella ricerca di Ateneo - Istituzione dell'albo dei research mentor - Numero di mentor iscritti all'albo - Numero di percorsi di mentorship attivati
BENEFICIARI	Personale docente e ricercatore, dottorandi/e, assegniste/i, specializzande/i
EVENTUALI STRUTTURE DI ATENEO COINVOLTE	Area Ricerca e Terza Missione, Scuola di Dottorato, Alumni Bicocca
PERIODO DI RIFERIMENTO	2025-2027
COLLEGAMENTO A SDG	  

AZIONE 2

TITOLO AZIONE	Supporto e Training per la ricerca.
OBIETTIVO	Supportare la formazione alla ricerca, con un focus sulla partecipazione dei generi segregati.
DESCRIZIONE	Questa azione mira a realizzare corsi e momenti di formazione sulla partecipazione ai progetti di ricerca e/o sulla valorizzazione della ricerca con un focus sulla partecipazione dei generi segregati, in edizioni dedicate, includendo anche testimonial di eccellenza così da favorire un processo di "role modeling". I corsi, ove necessario, saranno progettati per target di riferimento e alcuni di questi potranno essere inseriti anche nell'offerta formativa trasversale della Scuola di Dottorato.
ARTICOLAZIONE DELLE ATTIVITA'	Le azioni possono essere sinteticamente descritte come segue: -Somministrazione di un questionario al personale docente e ricercatore - già predisposto nel precedente GEP 2022-2024 -, volto ad identificare eventuali problematiche relative alla partecipazione ai bandi di ricerca, soprattutto tra il personale femminile. - identificazione delle aree disciplinari con maggiori criticità e definizione di incentivi mirati per supportare le donne nei passaggi di transizione, quali la maternità e il rientro da essa, ecc. - identificazione dei corsi da erogare (2025-2027) - definizione di testimonial e docenti interni ed esterni all'Ateneo (2025-2027) - erogazione dei corsi (2025-2027) - realizzazione ed erogazione survey di gradimento (2025-2027)
INDICATORI	Numero partecipanti ai corsi, di cui numero partecipanti donne Numero corsi erogati Livello di soddisfazione sui corsi erogati
BENEFICIARI	Personale docente e ricercatore, dottorandi/e, assegniste/i, specializzande/i
EVENTUALI STRUTTURE DI ATENEI COINVOLTE	Area Ricerca e Terza Missione, Scuola di Dottorato, Alumni Bicocca
PERIODO DI RIFERIMENTO	2025-2027
COLLEGAMENTO A SDG	  

AZIONE 3

TITOLO AZIONE	Integrazione della prospettiva di genere nella ricerca.
OBIETTIVO	Divulgare e supportare l'integrazione di una prospettiva di genere e intersezionale nelle attività di ricerca dell'Ateneo.
DESCRIZIONE	L'azione vuole diffondere presso la comunità di Ateneo la prospettiva della cosiddetta ' Gendered Research ', che ha lo scopo di analizzare le implicazioni e gli impatti del genere nelle diverse tipologie e applicazioni della ricerca. Accanto al genere verranno esplorati anche gli aspetti intersezionali che, parimenti, possono produrre un impatto nel disegno e nella definizione di una metodologia di ricerca. Per realizzare l'azione saranno organizzati seminari ed incontri con esperti e saranno organizzati anche eventi pubblici di awareness sul tema. Una particolare attenzione sarà riservata ai ricercatori ad inizio carriera, ad assegniste/i e dottorande/i.
ARTICOLAZIONE DELLE ATTIVITA'	Le azioni possono essere sinteticamente descritte come segue: - mappatura delle fonti e degli esperti sul tema (2025) - organizzazione di Incontri e seminari formativi in presenza con esperti del settore (2025-2027) - realizzazione di pillole video sul tema da pubblicare sul sito e altri canali web di Ateneo (2026-2027) - organizzazione di eventi pubblici e panel con scienziati/e, stakeholder ed esperti del tema (2026-2027)
INDICATORI	Numero di seminari realizzati Numero di partecipanti Numero di video realizzati Numero di visualizzazioni Numero di incontri pubblici Numero di esperti coinvolti
BENEFICIARI	Tutta la comunità universitaria, Cittadinanza
EVENTUALI STRUTTURE DI ATENEO COINVOLTE	Area Ricerca e Terza Missione, Scuola di Dottorato
PERIODO DI RIFERIMENTO	2025-2027
COLLEGAMENTO A SDG	  

AZIONE 4

TITOLO AZIONE	Individuazione di un sistema di monitoraggio dei progetti di ricerca e delle pubblicazioni gender sensitive.
OBIETTIVO	L'azione intende implementare soluzioni tecniche per individuare e monitorare progetti di ricerca e pubblicazioni gender sensitive.
DESCRIZIONE	L'azione, sfruttando i dati già presenti nel repository di ateneo IRIS BOA, intende vagliare possibili soluzioni tecniche per consentire alle diverse strutture di Ateneo il monitoraggio tempestivo dei progetti di ricerca e delle pubblicazioni scientifiche relativi a tematiche di genere o gender sensitive. Una prima ipotesi di lavoro potrebbe riguardare la possibilità di utilizzare il "filtro" SDG nell'estrazione delle schede IRIS BOA per pubblicazioni e progetti tra i criteri di ricerca, valutando l'eventuale obbligatorietà del campo stesso in sede di compilazione delle schede.
ARTICOLAZIONE DELLE ATTIVITA'	L'azione potrebbe prevedere le seguenti fasi: - analisi soluzioni tecniche presenti attualmente su IRIS BOA - verifica utilizzo di tali soluzioni in sede di compilazione - eventuale verifica di ulteriori soluzioni tecniche - definizione modalità di monitoraggio di progetti e pubblicazioni gender sensitive
INDICATORI	Report su soluzioni e modello di monitoraggio progetti e pubblicazioni gender sensitive
BENEFICIARI	Tutta la comunità universitaria
EVENTUALI STRUTTURE DI ATENEO COINVOLTE	Area Ricerca e Terza Missione; Area sistemi informativi
PERIODO DI RIFERIMENTO	2025-2027
COLLEGAMENTO A SDG	  

Nel corso dei tre anni, potranno essere implementate ulteriori azioni per rispondere alle esigenze emergenti e garantire il raggiungimento di nuovi obiettivi.

Area 5

Comunicazione di genere

AZIONE 1

TITOLO AZIONE	Definizione e redazione di Linee Guida di un LINGUAGGIO adeguato per la comunicazione generale di ateneo in ottica inclusiva, di pari opportunità e gender oriented.
OBIETTIVO	Promuovere una comunicazione di Ateneo inclusiva, rispettosa delle pari opportunità e attenta al gender, migliorando l'immagine pubblica e la percezione di inclusività dell'istituzione.
DESCRIZIONE	L'azione intende svilupparsi verso la creazione di Linee Guida che forniscano indicazioni chiare e pratiche su come utilizzare un linguaggio inclusivo in tutti i materiali di comunicazione dell'Ateneo (siti web, comunicati stampa, volantini, social media, ecc.). Le linee guida dovranno affrontare aspetti come il linguaggio di genere, la terminologia inclusiva, l'evitare stereotipi e pregiudizi. Le Linee Guida saranno supportate da corsi di formazione dedicati al Personale docente e Tecnico Amministrativo.
ARTICOLAZIONE DELLE ATTIVITA'	L'azione si muoverà secondo i seguenti passaggi: 1. Ricerca e analisi: rassegna delle migliori pratiche internazionali in materia di linguaggio inclusivo. 2. Definizione dei principi guida: formulazione di principi generali per una comunicazione inclusiva. 3. Redazione delle Linee Guida: scrittura di un documento chiaro, conciso e di facile comprensione, corredato di esempi pratici. 4. Validazione e test: revisione delle Linee Guida da parte di esperti e stakeholder. 5. Diffusione e implementazione: comunicazione e formazione per la diffusione delle Linee Guida tra il personale dell'Ateneo, con particolare attenzione a corsi di formazione dedicati al personale. 6. Monitoraggio: verifica dell'applicazione delle Linee Guida e valutazione dell'impatto.
INDICATORI	Numero di persone formate sull'utilizzo delle Linee Guida, con specifica suddivisione per il personale docente/ricercatore e PTA. Report di analisi qualitativa e quantitativa del linguaggio utilizzato nei materiali di comunicazione prima e dopo l'implementazione delle Linee Guida (es. monitoraggio della presenza di termini inclusivi). Feedback tramite questionari da parte del personale e degli studenti sull'utilità e l'efficacia delle Linee Guida.
BENEFICIARI	Tutta la comunità universitaria,
EVENTUALI STRUTTURE DI ATENEO COINVOLTE	Settore Stampa e Comunicazione, OPO, Area Affari legali e istituzionali, Rappresentanti degli studenti, eventuali esperti esterni, Ufficio Formazione
PERIODO DI RIFERIMENTO	2025-2027
COLLEGAMENTO A SDG	  

AZIONE 2

TITOLO AZIONE	Sviluppo e implementazione delle Linee Guida di un LINGUAGGIO adeguato in ottica inclusiva, di pari opportunità e gender oriented per la comunicazione istituzionale, le eventuali e opportune modifiche a Regolamenti, Atti amministrativi, modulistica ecc.
OBIETTIVO	Diffusione e prima applicazione delle LG sull'uso del linguaggio inclusivo, monitoraggio e revisione.
DESCRIZIONE	L'azione si prefigge l'obiettivo di diffondere e applicare in via sperimentale le LG sul linguaggio inclusivo agli atti amministrativi, una volta che le LG stesse siano presentate e discusse dall'OPO. Successivamente si prefigge di effettuare un monitoraggio a campione per le strutture coinvolte e, all'esito dello stesso, intervenire con eventuale revisione delle LG.
ARTICOLAZIONE DELLE ATTIVITA'	Le attività di articoleranno come di seguito: 1. Diffusione delle Linee guida fra le strutture amministrative 2. Formazione interna per l'utilizzo delle LG 3. Monitoraggio dell'utilizzo e raccolta di eventuali criticità riscontrate dalle strutture 4. Revisione delle LG sulla base del monitoraggio
INDICATORI	Numero di strutture a cui è rivolta almeno un'azione di comunicazione Numero di persone che fruiscono della formazione interna Numero settori coinvolti nel monitoraggio e tipologia di atti cui vengono applicate le LG e tipologia delle problematiche emerse Report sul monitoraggio ed eventuale revisione delle LG
BENEFICIARI	Personale tecnico-amministrativo e bibliotecario
EVENTUALI STRUTTURE DI ATENEO COINVOLTE	Area Affari legali e istituzionali, Direzione generale
PERIODO DI RIFERIMENTO	2025 - 2027
COLLEGAMENTO A SDG	  

AZIONE 3

TITOLO AZIONE	Costruzione di una comunicazione pubblica rispetto all'organizzazione dell'Ateneo chiara, trasparente, inclusiva e gender oriented.
OBIETTIVO	Realizzare un processo di <i>sensemaking</i> e creazione di valore riferiti all'organizzazione e alle misure esistenti di conciliazione vita-lavoro e promozione delle pari opportunità.
DESCRIZIONE	Anche in raccordo con le azioni 1.4 e 1.6, l'azione intende sistematizzare, condividere e valorizzare il significato delle misure e degli aspetti organizzativi, nonché delle politiche di Ateneo di sostegno alla conciliazione vita-lavoro, pari opportunità ed equità di genere, attraverso la loro comunicazione pubblica sul sito web di Ateneo.
ARTICOLAZIONE DELLE ATTIVITA'	L'azione prevede i seguenti step: 1. realizzazione sul sito web di Ateneo di pagine con le informazioni relative al rapporto di lavoro, con attenzione alle tematiche di promozione dell'inclusione, pari opportunità e gender oriented (2026-2027); 2. comunicazione ampia e con uno studio di efficacia di tutti gli strumenti di conciliazione già in essere, con le loro potenzialità, le loro regole di applicazione (fasce di flessibilità, orari di lavoro, lavoro agile) (2027).
INDICATORI	Aggiornamento pagine web relative al rapporto di lavoro in una logica gender oriented Miglioramento, alla fine del triennio, delle valutazioni da parte del personale nei quesiti relativi a discriminazioni e benessere lavorativo nell'indagine sul Benessere Organizzativo
BENEFICIARI	Personale tecnico-amministrativo e bibliotecario
EVENTUALI STRUTTURE DI ATENEO COINVOLTE	Area Personale e Organizzazione, Settore Stampa e Comunicazione, OPO, CUG
PERIODO DI RIFERIMENTO	2025-2027
COLLEGAMENTO A SDG	 

AZIONE 4

TITOLO AZIONE	Applicazione, implementazione e monitoraggio del Protocollo di intesa con la Rai "No women no Panel".
OBIETTIVO	Assicurare che vi sia parità di genere e pari opportunità nell'ambiente lavorativo, di studio e di ricerca, combattendo qualsiasi tipo di pratica discriminatoria, sia diretta che indiretta, in ragione del genere attraverso un equilibrio tra uomini e donne negli eventi di comunicazione, nei casi in cui la relativa partecipazione non sia riconducibile esclusivamente al ruolo istituzionale ricoperto.
DESCRIZIONE	L'azione intende realizzare un monitoraggio di eventi di comunicazione pubblica volto a supportare la partecipazione in parità di uomini e donne, secondo le indicazioni del Protocollo Rai-Bicocca e altri enti e istituzioni.
ARTICOLAZIONE DELLE ATTIVITA'	L'azione intende svilupparsi come descritto a seguire: - Adesione dell'Università degli Studi di Milano-Bicocca al Protocollo di intesa con la Rai Radiotelevisione Italiana S.p.A. per l'attuazione della campagna "NO WOMEN NO PANEL - SENZA DONNE NON SE NE PARLA", vds. approvato dal Cda a settembre 2024 - Svolgimento di attività di sensibilizzazione, informazione e formazione sui principi di parità, non discriminazione, pari opportunità e valorizzazione delle differenze in generale e in particolare durante gli eventi di comunicazione - Valorizzazione del Protocollo attraverso iniziative di divulgazione - Individuazione dei criteri delle attività che verranno monitorate - Raccolta dei dati relativi alla partecipazione di uomini e donne agli eventi organizzati direttamente e/o patrocinati e loro trasmissione alla Rai sulla piattaforma RAI-CNR di NWNP, affinché procedano alle attività di monitoraggio e/o analisi del monitoraggio nel rispetto delle Linee guida allegate al MoU e allo strumento di monitoraggio fornito da Rai.
INDICATORI	Numero di eventi Numero eventi con equa partecipazione di relatori uomini e donne
BENEFICIARI	Tutta la comunità universitaria, Cittadinanza
EVENTUALI STRUTTURE DI ATENEO COINVOLTE	OPO, Area SCuDo, Dipartimenti
PERIODO DI RIFERIMENTO	2025- 2027
COLLEGAMENTO A SDG	 

AZIONE 5

TITOLO AZIONE	Divulgazione e valorizzazione delle iniziative promosse dall'OPO.
OBIETTIVO	Valorizzare e promuovere tutte le iniziative di pari opportunità e gender oriented organizzate in Ateneo.
DESCRIZIONE	L'azione intende Individuare nuove strategie comunicative affinché tutte le iniziative organizzate su questi temi raggiungano un pubblico più ampio possibile.
ARTICOLAZIONE DELLE ATTIVITA'	L'azione intende seguire alcuni step: - Comunicazione aggiornata da parte di Osservatorio per le Pari Opportunità delle attività e iniziative in ottica inclusiva, di pari opportunità e gender oriented, nonché delle attività di presentazione e diffusione del Bilancio di Genere da parte del CUG. - Pianificazione di eventi e di una campagna di sensibilizzazione per la diffusione della cultura di genere sul territorio e online. - Piano editoriale mirato per i social network, con valutazione eventuale riguardo alla creazione di un Gruppo di lavoro dedicato tramite il sito dell'OPO, tramite l'invio di mail dedicate all'interno e all'esterno dell'ateneo, tramite i canali social (se considerato fattibile durante lo sviluppo dell'azione)
INDICATORI	Numero partecipanti Numero iniziative
BENEFICIARI	Tutta la Comunità universitaria, cittadinanza
EVENTUALI STRUTTURE DI ATENEO COINVOLTE	ABCD, CUG, ADV, Area SCuDo.
PERIODO DI RIFERIMENTO	2025-2027
COLLEGAMENTO A SDG	  

AZIONE 6

TITOLO AZIONE	Individuazione di un sistema di monitoraggio degli eventi culturali sul genere.
OBIETTIVO	L'azione intende implementare soluzioni tecniche per individuare e monitorare gli eventi culturali sulle tematiche di genere organizzati dall'Ateneo.
DESCRIZIONE	L'azione, sfruttando i dati già presenti nel repository di ateneo IRIS BOA, intende vagliare possibili soluzioni tecniche per consentire alle diverse strutture di Ateneo il monitoraggio tempestivo dei progetti degli eventi culturali relativi a tematiche di genere o gender sensitive. Una prima ipotesi di lavoro potrebbe riguardare la possibilità di utilizzare il "filtro" SDG nell'estrazione delle schede IRIS BOA per attività di public engagement tra i criteri di ricerca valutando l'eventuale obbligatorietà del campo stesso in sede di compilazione delle schede.
ARTICOLAZIONE DELLE ATTIVITA'	L'azione potrebbe prevedere le seguenti fasi: - analisi soluzioni tecniche presenti attualmente su IRIS BOA - verifica utilizzo di tali soluzioni in sede di compilazione - eventuale verifica di ulteriori soluzioni tecniche - definizione modalità di monitoraggio degli eventi culturali su tematiche di genere
INDICATORI	Report su soluzioni e modello di monitoraggio eventi culturali su tematiche di genere
BENEFICIARI	Tutta la comunità universitaria
EVENTUALI STRUTTURE DI ATENEO COINVOLTE	Area Sistemi informativi, Area SCuDo, Area Ricerca e Terza Missione
PERIODO DI RIFERIMENTO	2025-2027
COLLEGAMENTO A SDG	  

Nel corso dei tre anni, potranno essere implementate ulteriori azioni per rispondere alle esigenze emergenti e garantire il raggiungimento di nuovi obiettivi.

Area 6

Contrasto alle molestie sessuali e alla violenza di genere

AZIONE 1

TITOLO AZIONE	Adesione all'Associazione Parks e realizzazione di un evento annuale per la sensibilizzazione sulle tematiche della violenza di genere in ambito LGBTQ+.
OBIETTIVO	Sensibilizzare gli studenti, i docenti e il personale sull'esistenza di molteplici forme di violenza di genere e intersezionale, proponendo eventi di riflessione e presa di coscienza.
DESCRIZIONE	L'Ateneo si propone di aderire all'Associazione Parks a partire dall'anno 2025 e di costruire insieme ad essa percorsi di sensibilizzazione e formazione tesi a incrementare il livello di consapevolezza della comunità Bicocca in relazione ai fenomeni discriminatori e di violenza di genere.
ARTICOLAZIONE DELLE ATTIVITA'	L'azione intende seguire questi step: Q1 2025: Adesione a Parks. Q3 2025: Individuazione eventi da realizzare congiuntamente (almeno un evento l'anno). Q4 2025: Realizzazione dell'evento. (per ciascuno dei tre anni del GEP sarà realizzato almeno un evento l'anno)
INDICATORI	Adesione a Parks Numero di partecipanti misurato come incremento anno su anno
BENEFICIARI	Personale docente e TAB, comunità studentesca
EVENTUALI STRUTTURE DI ATENEO COINVOLTE	CUG, OPO
PERIODO DI RIFERIMENTO	2025-2027
COLLEGAMENTO A SDG	  

AZIONE 2

TITOLO AZIONE	Azioni di prevenzione primaria contro la violenza di genere.
OBIETTIVO	Incrementare la conoscenza del fenomeno della violenza di genere e strutturare un quadro di indicazioni chiare relativamente ai codici di condotta della comunità Bicocca.
DESCRIZIONE	L'azione vuole organizzare la creazione di un breve corso (2 ore) da pubblicare sulla piattaforma Moodle di Ateneo e: - da somministrare al PTAB nel pacchetto di formazione obbligatoria per i nuovi assunti - da erogare agli studenti tra i corsi che danno diritto a un open badge (se compatibile con il numero di ore del corso) - da pubblicizzare presso i docenti e ricercatori nuovi assunti, attraverso diverse forme di comunicazione, come nel caso di quella connessa alla presa di servizio Il corso sarà diffuso anche tra docenti e PTAB già in servizio mediante comunicazione sulle mailing list e sulla intranet. Anche per questa azione potrà essere valutata la collaborazione con Parks e/o altre associazioni che si occupano di contrasto alla violenza di genere e awareness (cfr. quanto realizzato da Parks e Valore D: https://www.parksdiversity.eu/wp-content/uploads/2023/11/Molestie-sessuali_2023.pdf) nonché con atenei che hanno già realizzato iniziative analoghe (v. PoliMi https://www.pok.polimi.it/course/view.php?id=167)
ARTICOLAZIONE DELLE ATTIVITA'	L'azione intende seguire i seguenti passaggi: 1. Realizzazione di un videocorso sulla violenza di genere da inserire nella formazione ai nuovi assunti e per gli studenti - 2025: Disegno e progettazione del corso - 2026: Pubblicazione del corso - 2027: Prima misurazione del gradimento 2. Moduli di formazione su violenza di genere, mobbing, molestie sessuali e tutela antidiscriminatoria (obbligatoria per tutti coloro che studiano e lavorano in Ateneo) 3. E' in fase di progettazione un percorso B-between che verrà erogato entro il 2027
INDICATORI	Percentuale di studenti e docenti che fruiscono del corso Valutazione media del corso espressa all'interno della piattaforma Moodle
BENEFICIARI	Tutta la comunità universitaria
EVENTUALI STRUTTURE DI ATENEO COINVOLTE	Settore Stampa e Comunicazione, Area Sistemi Informativi, CUG, OPO
PERIODO DI RIFERIMENTO	2025-2027
COLLEGAMENTO A SDG	 

AZIONE 3

TITOLO AZIONE	Analisi dati e diffusione risultati survey su violenze e molestie e Nuova survey su violenze e molestie.
OBIETTIVO	Monitorare fenomeni di violenze e molestie in Ateneo con survey biennali. Analizzare i dati raccolti nel corso del 2024 attraverso la survey su violenze e molestie in Ateneo, indirizzata a tutta la comunità Unimib, e divulgazione dei principali risultati attraverso iniziative dedicate.
DESCRIZIONE	I dati raccolti nel corso del 2024 attraverso la survey su violenze e molestie in Unimib verranno analizzati al fine di comprendere: la presenza e l'estensione di fenomeni di violenza e molestia; le popolazioni più colpite; le forme di violenza e molestia più presenti. I principali risultati verranno divulgati attraverso iniziative di comunicazione e sensibilizzazione dedicate. Realizzare una nuova raccolta di informazioni attraverso la somministrazione della survey su violenze e molestie in Unimib predisposta nel 2024, al fine di monitorare l'andamento del fenomeno.
ARTICOLAZIONE DELLE ATTIVITA'	L'azione seguirà i seguenti step: - Analisi dei dati. - Stesura report - Organizzazione di almeno un evento di divulgazione
INDICATORI	Numero di partecipanti
BENEFICIARI	Tutta la comunità universitaria
EVENTUALI STRUTTURE DI ATENEO COINVOLTE	CUG, OPO, Rettorato
PERIODO DI RIFERIMENTO	2025-2027
COLLEGAMENTO A SDG	 

AZIONE 4

TITOLO AZIONE	Implementazione e monitoraggio dello Sportello antiviolenza.
OBIETTIVO	Comprendere la natura e l'estensione del fenomeno della violenza di genere nelle sue diverse forme.
DESCRIZIONE	In collaborazione con gli Enti del Terzo Settore che gestiscono lo sportello Unimib, verrà monitorato l'utilizzo dello sportello in termini di frequenza, tipologia di richieste e casistiche prevalenti.
ARTICOLAZIONE DELLE ATTIVITA'	L'azione prevede: - incontri almeno semestrali con i responsabili degli ETS. - Monitorare l'utilizzo e la casistica dello sportello antiviolenza Unimib - Potenziare lo Sportello antiviolenza, eventualmente tramite la predisposizione di un sistema anonimo di segnalazione, se in accordo con gli uffici competenti.
INDICATORI	Numero incontri con i responsabili degli ETS Redazione report
BENEFICIARI	Tutta la comunità universitaria
EVENTUALI STRUTTURE DI ATENEO COINVOLTE	CUG, OPO, Rettorato, Area Affari legali e istituzionali
PERIODO DI RIFERIMENTO	2025-2027
COLLEGAMENTO A SDG	  

AZIONE 5

TITOLO AZIONE	Campagna di comunicazione ad hoc sugli strumenti di ateneo contro la violenza di genere.
OBIETTIVO	Valorizzazione e promozione di tutti i servizi offerti dell'ateneo per contrastare la violenza e la discriminazione.
DESCRIZIONE	L'azione intende far conoscere in modo capillare a tutta la comunità di Bicocca i molteplici strumenti presenti.
ARTICOLAZIONE DELLE ATTIVITA'	L'azione seguirà i seguenti step: - Definizione e istituzione di una campagna di comunicazione ad hoc sugli strumenti esistenti. - Raccordo tra sito di Ateneo, siti dipartimentali e sito di OPO per la predisposizione di un piano di comunicazione integrato. - Monitoraggio delle indicizzazioni interne al sito di ateneo e nell'aggancio con i motori di ricerca. - Raccordo con i tutor dell'orientamento, i referenti dipartimentali per le carriere alias e le altre figure trasversali all'ateneo, affinché diventino ambasciatori della molteplicità degli strumenti e degli sportelli di ateneo.
INDICATORI	Piano di comunicazione integrato Numero incontri con i Tutor, i delegati alias
BENEFICIARI	Tutta la comunità universitaria
EVENTUALI STRUTTURE DI ATENEO COINVOLTE	AREA SCUDO, CUG, Area della Comunicazione, OPO
PERIODO DI RIFERIMENTO	2025-2027
COLLEGAMENTO A SDG	 

Nel corso dei tre anni, potranno essere implementate ulteriori azioni per rispondere alle esigenze emergenti e garantire il raggiungimento di nuovi obiettivi