



**UNIVERSITÀ DEGLI STUDI  
DELL'INSUBRIA**

## **BILANCIO DI GENERE**

**2023-2024**

**L'Università degli studi  
dell'Insubria presenta  
l'aggiornamento del suo  
bilancio di genere**

A cura della

**Commissione  
Bilancio di Genere e Pari Opportunità**

Con il contributo di

**Servizio Comunicazione, Promozione  
istituzionale e culturale**

Febbraio 2025



## 1. INTRODUZIONE

L'UNIVERSITÀ DELL'INSUBRIA SI PRESENTA	4
--	---

## 2. ANALISI DI CONTESTO

2.1. Componente studentesca	18
2.1.1. Corsi di studio	18
2.1.2. Corsi di dottorato e scuole di specializzazione	28
2.1.3. Analisi dei dati	31
2.2. Personale docente e ricercatore	32
2.2.1. Analisi dei dati	51
2.3. Personale Tecnico Amministrativo e bibliotecario	52
2.3.1. Analisi dei dati	60
2.4. Riclassificazione dei costi secondo una prospettiva di genere	61
2.5. Incarichi istituzionali e di governo	65
2.5.1. Analisi dei dati	66

## 3. PIANO DELLE AZIONI PER LA PARITÀ DI GENERE E LE PARI OPPORTUNITÀ

3.1. Attività e progetti realizzati e in itinere	67
3.2. Piano delle azioni per la parità di genere e le pari opportunità: attività e progetti programmati	68
Gender Equality Plan (GEP)	68
In aggiunta a quanto previsto dal GEP, si intende investire sulle seguenti iniziative:	69
Contrasto a mobbing, molestie, discriminazioni	71
3.3. Monitoraggio	73

### Allegati:

Attività e progetti realizzati e in itinere  
GEP



**UNIVERSITÀ DEGLI STUDI  
DELL'INSUBRIA**



**INCLUSIVITY**



## L'UNIVERSITÀ DELL'INSUBRIA SI PRESENTA

### La parità di genere come percorso di equità sociale ed economica

Il Bilancio di Genere è divenuto un importante strumento per l'analisi e la programmazione dei processi decisionali e dell'impegno economico e finanziario delle pubbliche amministrazioni. L'esigenza di procedere tramite la presa di coscienza e la promozione delle dinamiche di genere anche negli Atenei italiani è particolarmente sentita presso l'Università dell'Insubria.

Il Bilancio di Genere è sostanzialmente un metodo, mediante il quale si introduce nelle politiche delle pubbliche amministrazioni, o di realtà private, la prospettiva di genere, in modo tale da poter monitorare nel tempo l'efficacia delle azioni positive per prevenire il permanere o l'insorgere di elementi discriminatori ai danni delle donne e di persone non binarie. Tale monitoraggio mira alla prevenzione e al contrasto di tali disuguaglianze, che, oltre che essere specchio di stereotipi e forme di prevaricazione, possono generare un divario culturale ed economico all'interno della società, in cui l'Università come ente erogatore dei gradi più elevati dell'istruzione ricopre un ruolo fondamentale. L'obiettivo dell'elaborazione del Bilancio di Genere ha lo scopo di concretizzare il principio della parità di genere formulato in via programmatica dalla nostra Costituzione Italiana (art. 3) e dai Trattati internazionali, in particolare nel contesto dell'Unione Europea.

Momenti fondamentali per la strutturazione del principio dell'uguaglianza di genere sono considerati l'art. 2 della *Dichiarazione Universale delle Nazioni Unite* del 1948; la *Convenzione sull'Eliminazione di ogni Forma di Discriminazione della Donna (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women: CEDAW, 1979)*<sup>1</sup>; la *IV Conferenza Mondiale delle Donne di Pechino* nel 1995; la *Convenzione di Istanbul* del 2011 (entrata in vigore nel 2014 con il raggiungimento delle 10 firme).

La *Conferenza di Pechino* viene comunemente ritenuta un punto di svolta per l'agenda mondiale sulla parità di genere, soprattutto ai fini della volontà di concretizzazione, tramite la *Piattaforma di Azione*, di un principio spesso caratterizzato da mera astrattezza e programmaticità.

La *Dichiarazione* e la *Piattaforma di Azione* definiscono i diritti delle donne come diritti umani: sono stati introdotti i principi, ora molto diffusi anche nell'associazionismo, di *empowerment* e *mainstreaming*, affermando l'universalità del principio delle pari opportunità tra i generi e della non discriminazione delle donne in ogni settore della vita.

La *Piattaforma di Azione di Pechino* ha individuato dodici aree critiche, ritenute principali ostacoli al progresso della condizione femminile:

1. Donne e povertà
2. Istruzione e formazione delle donne
3. Donne e salute
4. La violenza contro le donne
5. Donne e conflitti armati
6. Donne ed economia
7. Donne, potere e processi decisionali
8. Meccanismi istituzionali per favorire il progresso delle donne
9. Diritti fondamentali delle donne

<sup>1</sup> L'Italia ha ratificato la Convenzione con legge del 14 marzo 1985, n. 132, depositata presso le Nazioni Unite il 10 giugno 1985 ed è entrata in vigore il 10 luglio 1985.

10. Donne e media
11. Donne e ambiente
12. Le bambine



L'Obiettivo di Sviluppo Sostenibile n.5 dell'Agenda 2030 è dedicato a *Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze*. Le azioni intraprese dalle Nazioni Unite vanno nella direzione di concepire la parità di genere non solo come un diritto umano fondamentale, ma come la condizione necessaria per un mondo prospero, sostenibile e pacifico. Garantire alle donne e alle ragazze parità di accesso all'istruzione, alle cure mediche e a un lavoro dignitoso, così come la rappresentanza nei processi decisionali, politici ed economici, significa dunque promuovere un'economia sostenibile, di cui potranno beneficiare la società e l'umanità nella sua interezza. L'Agenda 2030 prevede per ottenere la piena e totale parità di genere, la concretizzazione di specifiche condizioni, che realizzino il principio generale e che vengono indicate con precisione, pur nella loro ardua realizzazione:

1. porre fine a ogni forma di discriminazione nei confronti di donne e ragazze,
2. fermare le violenze nei confronti di donne e bambine nella vita privata e mettere fine ai reati come la prostituzione e lo sfruttamento del lavoro femminile,
3. riuscire a porre fine ai matrimoni combinati (compresi quelli con spose bambine) e ad antiche pratiche come le mutilazioni genitali,
4. i lavori domestici e la cura devono essere riconosciuti come impieghi, e in quanto tali devono essere tutelati e protetti,
5. promuovere la condivisione dei compiti all'interno delle famiglie,
6. promuovere una maggiore partecipazione delle donne alla vita politica, economica e pubblica,
7. attuare il Programma d'Azione della Conferenza Internazionale su popolazione e sviluppo per poter garantire il diritto alla salute sia sessuale che riproduttiva delle donne,
8. garantire alle donne uguali diritti di accesso alle risorse economiche, anche con riforme per l'accesso alla terra e ai fondi,
9. utilizzare le nuove tecnologie per promuovere l'emancipazione della donna,
10. adottare nuove politiche e leggi per la promozione della parità di genere e l'emancipazione di tutte le donne e le bambine.

### **Il Gender mainstreaming nella normativa europea**

Il principio della parità di genere ha da sempre rappresentato uno dei capisaldi dell'idea di Europa unita fin dal suo nascere embrionale con il Trattato di Roma del 1957. Quarant'anni dopo, il Trattato di Amsterdam (1997) ha individuato nella valutazione di impatto di genere di tutte le politiche pubbliche uno strumento per raggiungere l'obiettivo della parità e monitorarne il progresso, richiedendo pertanto anche l'applicazione del *gender mainstreaming* della politica dell'istruzione e della ricerca.

*La Carta dei diritti fondamentali*, adottata nel 2000, ribadisce al suo articolo 23 il principio di "Parità tra uomini e donne", stabilendo che "la parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi, in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione" e sottolineando come il principio della parità necessiti dell'adozione di misure ed azioni positive volte a promuovere il sesso sottorappresentato.



Da ultimo, il Trattato di Lisbona, entrato in vigore il 1° dicembre 2009, ha riaffermato nell'articolo 2 l'obiettivo dell'uguaglianza fra uomini e donne, come uno dei cinque valori fondanti l'Unione Europea

Tra gli obiettivi principali della *Strategia* vi sono la lotta alla violenza di genere, agli stereotipi sessisti, le misure per colmare il divario di genere nel mercato del lavoro, per raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici, per affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico, per colmare il divario e conseguire l'equilibrio di genere nella politica e nei processi decisionali. La *Strategia* affronta in modo innovativo le tematiche di genere, tramite l'approccio dell'integrazione della dimensione di genere combinata con azioni specifiche, la cui attuazione si basa sulla considerazione di tutti gli elementi legati al principio trasversale dell'intersezionalità, che considera inestricabilmente connessi vari fattori quali genere, appartenenza etnica e classe sociale.

La questione della parità di genere ha costituito uno dei pilastri del *Next Generation EU*, così come del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza per il rilancio dell'economia nazionale italiana tramite molteplici forme di investimento e riforme *ad hoc*.

## Normativa italiana

La Costituzione italiana, entrata in vigore il 1° gennaio del 1948, racchiude all'articolo 3 il principio di uguaglianza dei cittadini e delle cittadine senza distinzione di sesso, e attribuisce alla Repubblica il compito di rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che lo limitino nella sua concreta applicazione. Il principio di uguaglianza è poi ripreso in ambito familiare (art. 29 Cost.)<sup>2</sup>, in ambito lavorativo (art. 37 Cost.)<sup>3</sup> e nell'accesso agli uffici pubblici e alle cariche elettive (art. 51 Cost.)<sup>4</sup>. Proprio in relazione a questa ultima disposizione, una modifica costituzionale operata nel 2003<sup>5</sup>, ha specificato come "a tal fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità fra uomini e donne", sancendo il principio che la presenza femminile in ambito politico debba essere incentivata e debbano quindi eliminati tutti gli ostacoli che fino ad ora hanno reso la partecipazione femminile alla vita parlamentare riservata ad un numero di rappresentanti molto limitate.

Al momento dell'entrata in vigore della Costituzione, la nostra Repubblica, lungi dall'essere caratterizzata dalla eguaglianza tra cittadini, prevedeva numerose norme, portate dalla tradizione patriarcale, che riconoscevano agli uomini un ruolo predominante nella società, nella professione e anche in famiglia. Tuttavia, nel corso dei decenni successivi, il legislatore, così come la Corte Costituzionale e in genere la giurisprudenza hanno lavorato per mettere in linea il diritto ordinario e l'applicazione di esso nella prassi con i dettami costituzionali. In merito è sufficiente ricordare le importanti riforme che si sono succedute volte a rendere effettivo il principio di uguaglianza, come l'abolizione del reato di adulterio nel 1969<sup>6</sup>, la riforma del diritto di famiglia nel 1975, che propose una profonda revisione

---

<sup>2</sup> Art. 29: *La Repubblica riconosce i diritti della famiglia come società naturale fondata sul matrimonio. Il matrimonio è ordinato sull'eguaglianza morale e giuridica dei coniugi, con i limiti stabiliti dalla legge e garanzia dell'unità familiare.*

<sup>3</sup> Art. 37: *La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione.*

<sup>4</sup> Art. 51: *Tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge. A tale fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini. La legge può, per l'ammissione ai pubblici uffici e alle cariche elettive, parificare ai cittadini gli italiani non appartenenti alla Repubblica. Chi è chiamato a funzioni pubbliche elettive ha diritto di disporre del tempo necessario al loro adempimento e di conservare il suo posto di lavoro.*

<sup>5</sup> Legge costituzionale 30 maggio 2003, n. 1, in Gazzetta Ufficiale n. 134 del 12 giugno 2003.

<sup>6</sup> Fino al 1969, ai sensi dell'art. 559 del codice penale, l'adulterio era un reato, ma in modo asimmetrico (come da tradizione giuridica millenaria), quindi nel caso in cui fosse commesso dalla moglie. Stabiliva infatti l'art. 559: "*La moglie adultera è punita con la reclusione fino a un anno. Con la stessa pena è punito il correo dell'adultera. La pena è della reclusione fino a due anni nel caso di relazione adulterina. Il delitto è punibile a querela del marito*". Per il marito, al contrario, il Codice penale prevedeva all'art. 560 il reato di *Concubinato*: "*Il marito, che tiene una concubina nella casa coniugale, o notoriamente altrove, è punito con la reclusione fino a due anni. La concubina è punita con la*



della disciplina codicistica tendente all'adeguamento ai principi costituzionali di eguaglianza tra coniugi e a una più ampia tutela della filiazione naturale<sup>7</sup>, all'abolizione della mitigazione delle pene in caso di delitto d'onore e del matrimonio riparatore, che, sino agli anni '80, aveva permesso l'estinzione del reato di stupro nel caso in cui il colpevole avesse accettato di "riparare", sposando la propria vittima<sup>8</sup>.

Un ruolo fondamentale è svolto, per quanto riguarda la tutela della parità di genere in ambito lavorativo, dal *Codice delle Pari Opportunità* emanato nel 2006<sup>9</sup>, provvedimento che traduce, a livello nazionale, la normativa europea, prevedendo la possibilità di attuare programmi di azioni positive a favore del genere svantaggiato e pongono su salde basi giuridiche il perseguimento dell'obiettivo di parità. Nel contesto del quadro normativo internazionale, europeo e italiano, qui brevemente menzionato, si collocano le iniziative volte a predisporre gli strumenti per lo sviluppo di adeguate politiche di genere nei nostri atenei nell'ambito della ricerca universitaria, della didattica e della terza missione, ossia della disseminazione della conoscenza sul territorio.

### **Il bilancio di genere come strumento di monitoraggio dei divari di genere**

Sono trascorsi più di 20 anni da quando, nel 2003, il Parlamento Europeo approvava una Risoluzione sulla *Definizione dei bilanci pubblici secondo la prospettiva del genere*<sup>10</sup>, nella quale veniva confermata la rilevanza del concetto di *gender mainstreaming*, ossia della valutazione delle conseguenze a tutti i livelli di ogni azione legislativa, politica e programmatica sulla popolazione femminile e maschile.

Il *gender mainstreaming* diviene dunque asse portante delle politiche europee, riferendosi in particolare alla necessità di integrare la prospettiva di genere nella procedura di bilancio e di gestire le entrate e le uscite nella prospettiva di promuovere l'eguaglianza tra i sessi. In questa prospettiva, "il gender budgeting implica che, all'interno dei programmi, delle azioni e delle politiche di bilancio, le entrate e le uscite siano valutate e ristrutturate in modo da assicurare che le priorità e le necessità delle donne siano prese in considerazione allo stesso modo di quelle degli uomini, con l'obiettivo finale di realizzare la parità tra donne e uomini"<sup>11</sup>.

In ambito italiano, il Bilancio di Genere, previsto per le Pubbliche Amministrazioni sin dal 2007 dalla *Direttiva del Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità*<sup>12</sup>, si propone come strumento volto a gettare le basi per una cultura organizzativa orientata alla valorizzazione del contributo di donne e uomini, che superi gli stereotipi e adotti modelli organizzativi che rispettino e valorizzino ogni persona. Nella prospettiva di questa nuova cultura di organizzazione strategica anche economica, orientata al rispetto e alla valorizzazione delle diversità, la formazione rappresenta una leva essenziale.

---

*stessa pena. Il delitto è punibile a querela della moglie".* Ambedue le norme sono poi state dichiarate incostituzionali dalla Corte costituzionale. Con sentenza n. 126 del 19 dicembre 1968 la Corte cost. ha dichiarato l'illegittimità del primo e del secondo comma dell'art. 559. Con sentenza n. 147 del 3 dicembre 1969 la Corte cost. ha dichiarato l'illegittimità del terzo e del quarto comma e dell'art. 560 c. p.

<sup>7</sup> Legge n°151 del 19 maggio 1975, in Gazzetta Ufficiale n.135 del 23 maggio 1975.

<sup>8</sup> Legge n. 442 del 5 Agosto 1981

<sup>9</sup> Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198: *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*, in Gazzetta Ufficiale n. 125 del 31 maggio 2006 - Supplemento Ordinario n. 133.

<sup>10</sup> *Risoluzione del Parlamento Europeo* sul gender budgeting - La costruzione dei bilanci pubblici secondo la prospettiva di genere (2002/2198(INI)), 3 luglio 2003.

<sup>11</sup> In questo senso la *Risoluzione del Parlamento Europeo* del 2003.

<sup>12</sup> *Direttiva del Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*, in Gazzetta Ufficiale n. 173, del 27 luglio 2007.



La CRUI, Conferenza dei Rettori delle Università Italiane, ha adottato nel 2017 una specifica mozione, approvata il 19 gennaio 2017 e volta a sensibilizzare tutte le Università ad adottare un Bilancio di Genere; successivamente il MIUR ha pubblicato le *Indicazioni per azioni positive del MIUR sui temi di genere nelle Università e nella ricerca*<sup>13</sup>, che si rivolgeva a tutti gli atenei, per promuoverne l'adozione quale strumento necessario al monitoraggio dei progressi effettuati in termini di pari opportunità. Nel 2018, alla luce di queste evoluzioni, la Commissione sulle Tematiche di Genere della CRUI ha formato un gruppo di lavoro sul Bilancio di Genere che a settembre 2019 ha pubblicato le *Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani*<sup>14</sup>.

Il monitoraggio che l'Università degli Studi dell'Insubria sta conducendo da anni in ossequio alle citate *Linee guida per il Bilancio di Genere* si attesta come uno strumento fondamentale di consapevolezza dei punti di forza e di debolezza della nostra università per delineare strategie e programmi di rimozione degli ostacoli che si frappongono alla realizzazione delle pari opportunità nell'ambito del lavoro e della formazione universitaria.

L'esame condotto annualmente ci permette di tracciare e fornire un quadro complessivo delle iniziative che vengono svolte negli attualmente otto Dipartimenti in merito alle problematiche di genere, al fine di renderle condivise e di sensibilizzare studenti, docenti e personale tecnico-amministrativo rispetto ai temi in questione. Il Bilancio di Genere è inoltre strumento per permettere il costante monitoraggio degli effetti prodotti dalle politiche, misure e azioni positive adottate dall'Ateneo in tale direzione.



---

<sup>13</sup> *Indicazioni per azioni positive del MIUR sui temi di genere nelle Università e nella ricerca*, MIUR 2018, a cura del Gruppo di lavoro composto da: Elisabetta Addis, Cristina Biasini, Marina Calloni, Anna Loretoni, Marco Mancini, Giorgia Serughetti (<https://www.miur.gov.it/>).

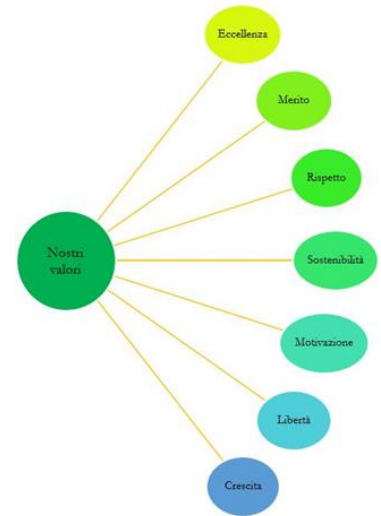
<sup>14</sup> Gruppo CRUI per il Bilancio di Genere, *Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani*, Fondazione CRUI, (2019), <https://www.cruai.it/bilancio-di-genere.html>



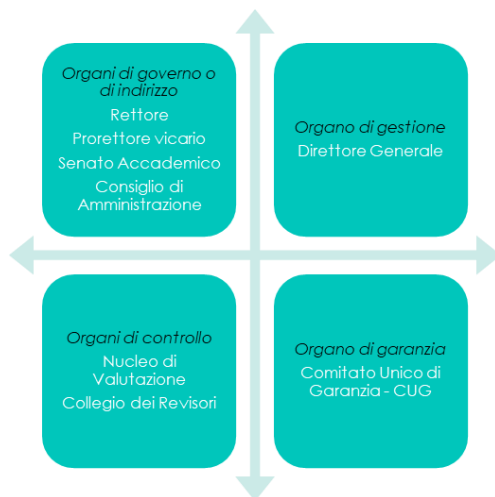
**La nostra università si presenta**

L'Università degli Studi dell'Insubria nasce il 14 luglio 1998. Oggi si presenta al pubblico come un ateneo giovane, moderno e dinamico con sedi a Como, Varese e Busto Arsizio. L'Università è un luogo in cui si **cresce**, si cerca di **rispondere a domande e risolvere problemi**. Ma soprattutto è il luogo in cui **si progetta il futuro**, in cui si formano le donne e gli uomini di domani. Il nostro Ateneo **valorizza le competenze e la progettualità di chi ne fa parte**, aiuta gli studenti di oggi a scoprire i propri talenti e a realizzare i propri sogni.

L'Università opera come un **sistema complesso ed integrato** in tutte le sue componenti e riflette al proprio interno la distinzione fra attività di indirizzo, di gestione, di controllo e di garanzia.



Ai sensi degli artt. 8 e seguenti dello Statuto di Ateneo, sono previsti i seguenti **organi di Ateneo**:



- Presidio della Qualità
- Consulta Ateneo-Territorio
- Consiglio Generale degli Studenti
- Collegio di Disciplina
- Comitato Sportivo Universitario (CSU)
- Comitato Etico per la ricerca
- Organismo Preposto al Benessere Animale
- Comitati
- Commissioni

La **Governance** dell'Ateneo compete ai seguenti Organi di indirizzo definiti dallo Statuto:

- il Rettore/la Rettrice
- il Senato Accademico
- il Consiglio di Amministrazione

ai quali si affiancano, con competenze specifiche, l'Organo gestionale (Direttore Generale), gli Organi di controllo (Nucleo di Valutazione e Collegio dei Revisori) e l'Organo di garanzia (Comitato Unico di Garanzia - CUG).

*Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (istituito dall'art. 29 dello Statuto di Ateneo, in attuazione dell'art. 21 della L. 183/2010) ha l'obiettivo di assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua.*

Il CUG promuove misure ed azioni idonee a garantire pari opportunità, anche in collaborazione con altri enti e soggetti; ha compiti di verifica, consultivi e propositivi per favorire la realizzazione di condizioni di lavoro improntate al benessere organizzativo; ha compiti di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale, fisica o psicologica; promuove la diffusione della cultura

delle pari opportunità, anche attraverso la valorizzazione degli studi di genere (art. 2, co 1. regolamento).

Da ricordare inoltre sono la Consulta Ateneo-Territorio, il Consiglio Generale degli Studenti, il Collegio di Disciplina, il Comitato Sportivo Universitario (CSU) e il Presidio della Qualità di Ateneo.

A completamento, è da segnalare la figura della *Consigliera di fiducia* (le cui funzioni sono regolate all'art. 4 del Codice di comportamento per la prevenzione e la tutela delle molestie morali e sessuali nell'ambiente di studio e di lavoro, emanato ed entrato in vigore nel 2009) che costituisce "parte imparziale" deputata a raccogliere nell'organizzazione lavorativa segnalazioni riguardo atti di discriminazione, molestie sessuali e morali, vicende di mobbing e a contrastarli con tecniche di prevenzione e di risoluzione. La Consigliera di fiducia svolge un ruolo operativo, con competenze specifiche e circoscritte, prendendo in carico i casi e gestendoli attraverso strumenti informali.

L'attività **didattica e di ricerca** fa capo ai seguenti otto Dipartimenti:

- Dipartimento di Biotecnologie e Scienze della Vita (DBSV)
- Dipartimento di Diritto, Economia e Culture (DIDEC)
- Dipartimento di Economia (DIECO)
- Dipartimento di Medicina e Chirurgia (DMC)
- Dipartimento di Medicina e Innovazione Tecnologica (DIMIT)
- Dipartimento di Scienza e Alta Tecnologia (DISAT)
- Dipartimento di Scienze Teoriche e Applicate (DISTA)
- Dipartimento di Scienze Umane e dell'Innovazione per il Territorio (DISUIT)



Alle strutture dipartimentali si affiancano numerosi [Centri di Ricerca](#), [Centri Speciali](#), [Centri Interuniversitari](#), la Scuola di Medicina, a cui fa capo l'attività didattica in Area Medica, Sanitaria e Odontoiatrica, e la Scuola di Dottorato, a cui compete il coordinamento di 8 corsi di Dottorato di Ricerca attivati dall'Ateneo.

Completano la struttura organizzativa i **Servizi dell'Amministrazione centrale**, preposti all'erogazione dei servizi di supporto e coordinati dal Direttore Generale.

Tali Servizi sono riconducibili alle seguenti aree dirigenziali:

- Unità organizzative in Staff al Direttore Generale
- Area Formazione, Ricerca e Trasferimento Tecnologico (AFRTT)
- Area Risorse Immobiliari e Strumentali (ARIS)
- Area Risorse Finanziarie (ARF)
- Area Servizi Bibliotecari e Documentali (ASBD)
- Area Sistemi Informativi (ASI)

L'attuale **assetto organizzativo** e l'articolazione degli uffici sono consultabili sul portale web di Ateneo <https://www.uninsubria.it/ateneo/ci-presentiamo/organigramma> oltre che nella sezione "Amministrazione trasparente"/Organizzazione/articolazione degli uffici.

L'Ateneo è dotato anche di alcune **strutture di servizio** quali:

- 4 biblioteche
- 3 collegi universitari
- 2 impianti sportivi



L'**offerta formativa** complessiva è composta nell'A.A. 2024/25 da 43 Corsi di Laurea che attengono alle aree giuridica, economica, sanitaria, scientifica e tecnologica, sportiva, delle scienze umane e sociali. L'offerta formativa è in continuo aggiornamento e progressivo ampliamento, mostrandosi innovativa sia dal punto di vista delle metodologie didattiche, sia sul piano dei contenuti per rispondere in modo sempre più efficace alle dinamiche e alle esigenze del mondo del lavoro ed alla evoluzione di contesto. Completano la ricca offerta formativa i Master di I e II livello, *Summer* e *Winter School*, Corsi di aggiornamento e corsi di perfezionamento

23 Corsi di laurea triennale

4 Corsi di laurea magistrale a ciclo unico

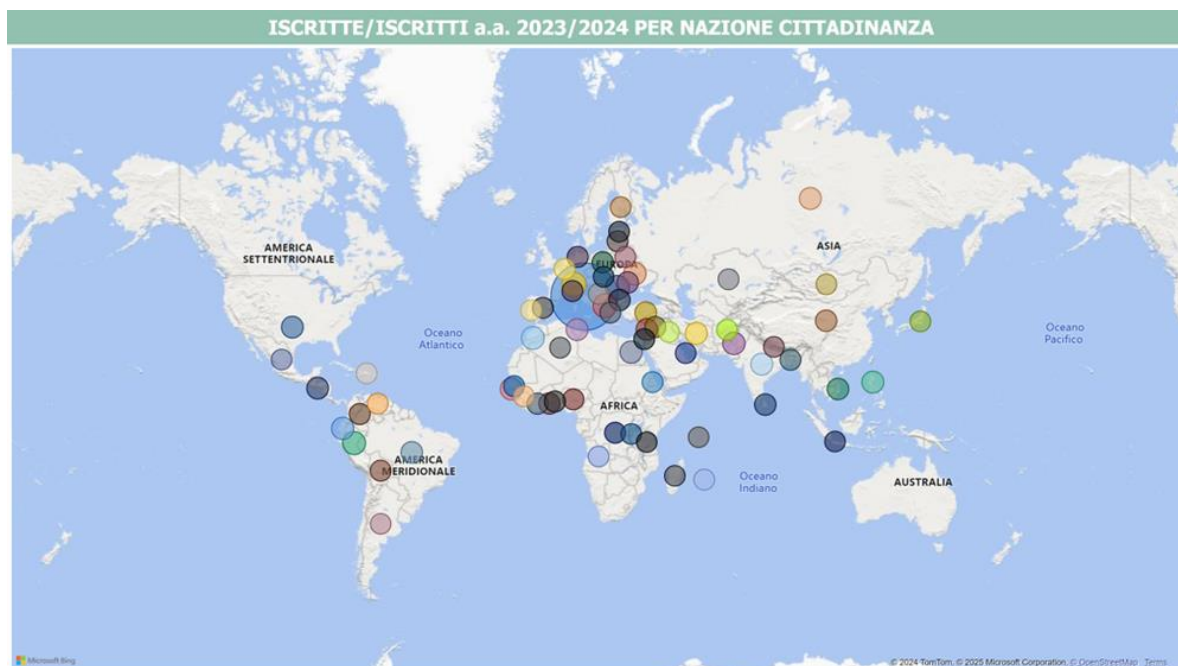
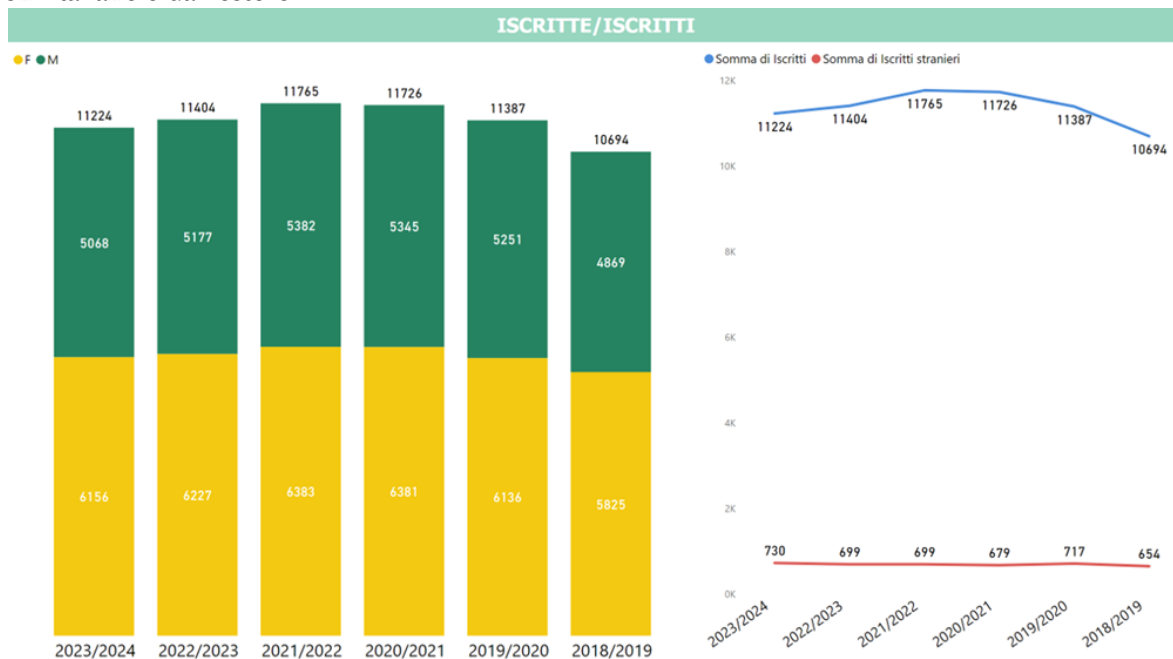
16 Corsi di laurea magistrale

8 Corsi di dottorato di ricerca

Scuole di specializzazione

Ogni Ateneo ha il compito di **contribuire alla crescita e alla diffusione delle conoscenze** al servizio dell'uomo. Lo Statuto dell'Università degli Studi dell'Insubria la definisce "un'istituzione pubblica di alta cultura che opera nell'interesse della società mediante lo sviluppo e la trasmissione del sapere critico. Quale sede primaria di **istruzione superiore e ricerca**, ne afferma il ruolo essenziale per l'**avanzamento delle conoscenze e il conseguimento di obiettivi di rilevante interesse scientifico, culturale, economico e sociale**" (art. 1 comma 1 dello Statuto).

La popolazione studentesca dell'Ateneo conta oltre 11.000 iscritti provenienti da diverse regioni italiane e dall'estero



**Le risorse economiche** dell'Ateneo sono costituite principalmente dai finanziamenti percepiti, oltre ai ricavi derivanti dalla contribuzione studentesca, annualmente per varie finalità. Il Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) rappresenta il principale trasferimento del Ministero dell'Università e della Ricerca agli atenei per il finanziamento delle spese correnti.





Con il decreto ministeriale 7 agosto 2024, n. 1170 sono stati stanziati al nostro ateneo € 57.881.971. In crescita la parte premiale del finanziamento, che si basa sulla valutazione delle politiche di reclutamento, della qualità della ricerca e degli indicatori di risultato.

Il peso FFO dell'Insubria sul sistema continua a crescere, passando dallo 0,63% del 2018 allo 0,73% del 2024, grazie soprattutto all'aumento della quota premiale e dell'intervento perequativo.

Università degli Studi dell'Insubria continua la sua presenza nei **ranking nazionali e internazionali**.



I *ranking* sono graduatorie costruite da società, enti o centri di ricerca che mettono a confronto un ristretto gruppo di università del mondo.

Ogni *ranking* considera una serie specifica di parametri nella valutazione pesati in modo differente e attribuisce agli atenei un punteggio sintetico che ne determina la posizione nelle graduatorie finali, fornite globalmente a livello mondiale, per continente e per nazione di appartenenza dell'università.

Collocarsi nelle graduatorie dei *ranking* internazionali è un'opportunità per estendere la notorietà dell'Ateneo all'estero. Il posizionamento nei *ranking* è uno degli elementi che rientra sempre più spesso nella valutazione dei partner e rappresenta un elemento di attrattività per giovani talenti o scienziati di alto profilo.

Nel 2024 il nostro ateneo ha partecipato per la prima volta al [GreenMetric World Ranking](#). Si tratta di una delle classifiche più importanti al mondo che misura l'impegno delle università sui temi della sostenibilità e dell'impatto ambientale, collegati ai [17SDG dell'Agenda 2030](#) delle Nazioni Unite.



In seguito alle elezioni del 2 luglio, con il DM n. 1164 del 7 agosto 2024, la prof.ssa Maria Piero è stata nominata la Rettrice per il sessennio 2024-2030. Il mandato della Rettrice ha l'obiettivo di **favorire l'affermazione e lo sviluppo del nostro Ateneo**, proseguendo e valorizzando **il dialogo** con gli Enti, le Istituzioni locali e le Istituzioni nazionali, tenendo conto delle sollecitazioni e dei suggerimenti emersi dal confronto e dal dialogo continuo con tutte le componenti della Comunità Accademica. **Il rispetto delle persone e delle regole, la trasparenza, la chiarezza e la determinazione** guideranno il suo operato.

I nostri futuri obiettivi strategici saranno dettagliati nel Piano Strategico 2024-2030, in corso di elaborazione. Il Piano Strategico costituisce il riferimento per lo sviluppo della propria strategia, che porterà ad aumentare il benessere dei portatori di interesse dell'Ateneo e della comunità, generando il cosiddetto Valore Pubblico. **Strategia, innovazione, senso di appartenenza, inclusione, sostenibilità e rispetto**, parole che hanno un ruolo fondamentale nella visione della **rettrice Maria Piero**: «Siamo convinti che il compito primario del nostro ateneo sia la formazione delle future generazioni, con l'offerta di istruzione e competenze qualificate, frutto di una ricerca di eccellenza, i cui esiti devono essere messi a disposizione anche del territorio per promuoverne la crescita culturale, economica e sociale. Questi obiettivi richiedono un'accurata **pianificazione strategica, necessaria per imprimere un cambio di passo** e possono essere raggiunti non solo con l'impegno costante nella ricerca e nella didattica, ma anche mediante il confronto continuo con enti, imprese e istituzioni,



nazionali e internazionali, favorendo così sia la produzione di nuove conoscenze, sia un dialogo costante e costruttivo che valorizzi la collaborazione tra pubblico e privato. In questo è fondamentale l'apporto dei nostri **delegati**, individuati per gli ambiti strategici prioritari, tenendo conto delle loro specifiche competenze professionali e relazionali».



In questa prospettiva, il nostro Ateneo guarda ai 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) lanciati dall'ONU nel 2015. L'Insubria, accogliendo e condividendo la necessità di ricerca e collaborazione tra studiosi per vincere le sfide presenti e future, sarà protagonista capace e attenta in questa sfida globale a cui tutti siamo chiamati.

L'Università dell'Insubria è tra i sottoscrittori del [Protocollo Lombardo per lo Sviluppo Sostenibile](#) che coinvolge 53 istituzioni coordinate da Regione Lombardia e fa parte della [Rete delle Università per lo Sviluppo Sostenibile](#) (RUS). E' stata creata la pagina dedicata che raccoglie i progetti, gli eventi e le iniziative d'Ateneo che abbracciano i [17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile](#) <https://www.uninsubria.it/terza-missione/uninsubria-e-societa/uninsubria-sostenibile> Nel corso del 2024 è stato creato il gruppo di lavoro "Misurazione e politiche per la sostenibilità" con gli obiettivi di raccolta e sistematizzazione di dati e la costruzione di indicatori utili a misurare la sostenibilità e l'efficacia delle Politiche per la sostenibilità e necessari per partecipare annualmente ai sistemi di ranking internazionali e per predisporre piani di sostenibilità. I dati raccolti hanno consentito la partecipazione dell'Ateneo nel GreenMetric ed altri sistemi di ranking internazionali focalizzati sulla sostenibilità ed hanno supportato la redazione del Piano Spostamenti Casa Lavoro-Università, approvato dal Consiglio di Amministrazione nel mese di novembre 2024 e la stima dell'impronta carbonica di Ateneo presentata al Consiglio di Amministrazione nel mese di dicembre, obiettivi previsti dal Piano Strategico di Ateneo 2019-2024.

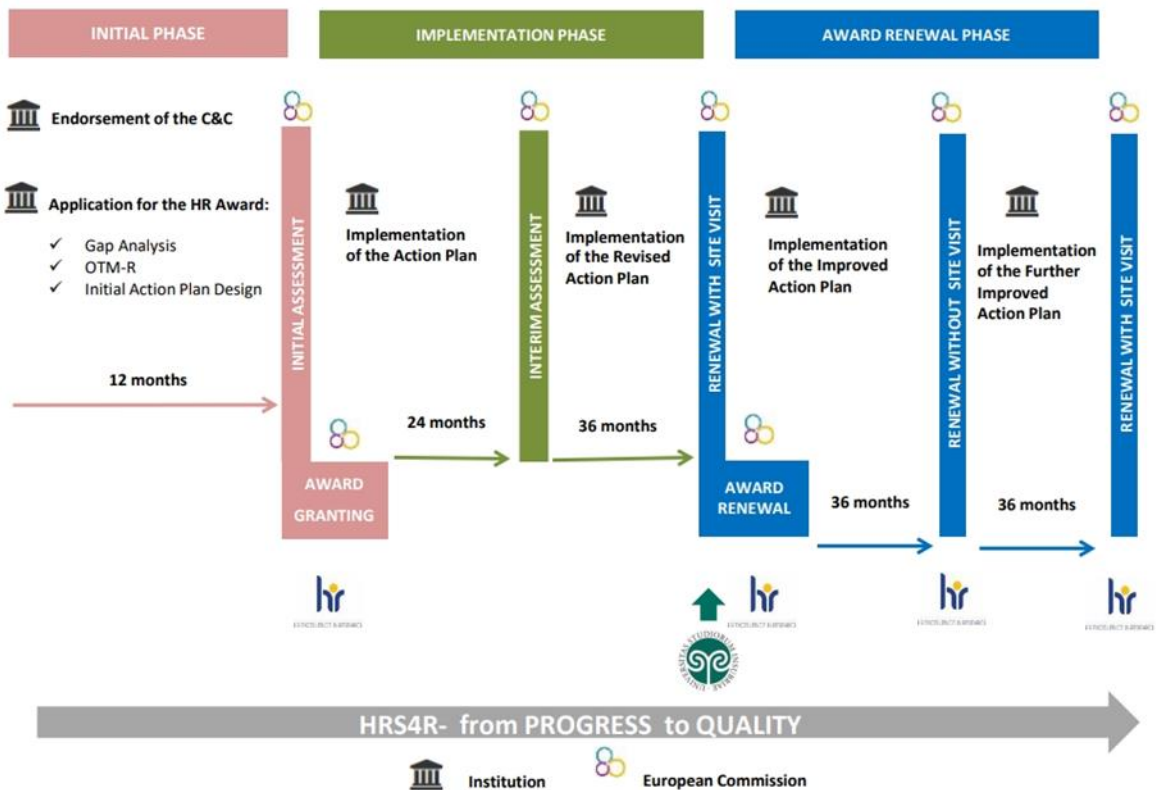


L'Università degli Studi dell'Insubria ha inoltre attivato nel 2017 il processo di adesione alla strategia europea di implementazione della Carta Europea dei ricercatori e del codice di condotta per il reclutamento dei ricercatori (*HR4R, Human Resource Strategy for Researchers*) che si è concretizzato nel febbraio del 2019 con l'ottenimento del riconoscimento *HR*

*HR EXCELLENCE IN RESEARCH Excellence in Research* da parte della Commissione Europea (<https://www.uninsubria.eu/research/hr-excellence-research-uninsubria>). In questo processo, che coinvolge i ricercatori ai diversi livelli di esperienza (dai dottorandi di ricerca ai professori ordinari), l'Ateneo ha intrapreso un'analisi dei principi e delle indicazioni della Carta e del Codice e in un'ottica di implementazione di un processo di qualità ha pianificato una serie di azioni miglioramento delle procedure di reclutamento e della loro pubblicizzazione anche a livello internazionale, di accoglienza dei ricercatori neo assunti, di formazione dei docenti e dei ricercatori nell'ambito delle attività didattiche e di ricerca e di attenzione alle condizioni di lavoro con uno specifico focus sull'etica nella condotta della ricerca e sulle politiche di uguaglianza di genere.

Il 18 dicembre 2023, il Consiglio Europeo ha adottato una nuova Carta Europea dei Ricercatori, che sostituisce la precedente versione del 2005. La nuova Carta comprende 20 principi fondamentali, suddivisi in quattro pilastri: etica, valutazione e reclutamento, condizioni di lavoro, e sviluppo del talento.

Per rinnovare l'impegno dell'Ateneo nell'adesione alla Carta, saranno intraprese nuove azioni di miglioramento volte a promuovere un ambiente di ricerca più inclusivo e sostenibile.



L'Ateneo assume in maniera trasparente e responsabile un chiaro impegno nei confronti degli studenti e delle studentesse con disabilità e/o con certificazione di disturbi specifici dell'apprendimento (DSA), anche attraverso la [Carta dei Servizi](#), disponibile sul sito web.

Vengono erogati servizi e promosse iniziative atti a garantire pari opportunità nello studio e di trattamento, nonché a rimuovere condizioni e situazioni

che possano rappresentare un ostacolo alla piena integrazione. Principali servizi erogati:

- accoglienza e orientamento
- tutorato inclusivo
- bandi borse di studio a favore della mobilità e inclusione
- servizi a favore di studenti con dislessia e disturbi dell'apprendimento
- testi in formato accessibile
- colloqui di fine percorso e orientamento al lavoro

La nostra Università pone sempre attenzione ai temi di parità, pari opportunità e contro le discriminazioni. A tale proposito, offre alla propria comunità accademica i servizi del *Consigliere di Fiducia* ed ha attivato il *Comitato Unico di Garanzia (CUG)* con l'obiettivo di assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua.

Il Centro di ricerca "*Centro Studi sulla Giustizia Riparativa e la Mediazione*" CeSGReM, ha lo scopo di favorire la ricerca, la formazione e la disseminazione di conoscenze in materia di giustizia riparativa, mediazione e strumenti alternativi di risoluzione dei conflitti (A.D.R.), svolgendo e promuovendo attività e progetti di ricerca e percorsi di formazione.



## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DELL'INSUBRIA



degli obiettivi di sviluppo sostenibile.

Nel 2018 è stata istituita la **Cattedra UNESCO** con la finalità di sviluppare e migliorare la conoscenza e la consapevolezza dei diritti umani, con particolare riferimento ai diritti delle donne (*Gender Equality and Women's Rights in the Multicultural Society*), incluso il loro diritto a partecipare attivamente alla vita pubblica. A marzo 2024, il Ministero dell'Università e della ricerca ha riconosciuto alla Cattedra UNESCO il sigillo di merito, che costituisce un importante riconoscimento per il valore e l'impegno nel promuovere il dialogo interculturale, l'inclusione sociale e il raggiungimento



Con decreto rettorale 26 ottobre 2021, n. 942, la Prof.ssa Barbara Pozzo è stata designata delegata del Rettore in materia di uguaglianza di genere e pari opportunità fino al 31 ottobre 2024. Nel corso del 2022 è stato redatto il primo Bilancio di Genere dell'Università degli Studi dell'Insubria, presentato alla collettività il 27 giugno 2023 a Palazzo Pirelli a Milano, sede del Consiglio regionale della Lombardia. Il **Bilancio di genere 2021 - Piano per le azioni per la parità 2022** rappresenta il primo sforzo nel processo di analisi, presa di coscienza, bilancio e promozione delle dinamiche di genere all'interno dell'Università dell'Insubria, ed è volto a dare attuazione al principio di uguaglianza che, formulato in linea astratta nei Trattati internazionali, nei provvedimenti europei e nelle Carte costituzionali, ha spesso bisogno di strumenti efficaci e stringenti per passare da *law in the books* a *law in action*.

Il documento è utile come strumento per permettere il costante monitoraggio degli effetti prodotti dalle politiche, misure e azioni positive adottate dall'Ateneo. A tal proposito, nel corso del 2023 è stato attivato il **Cruscotto "Bilancio di Genere"** con la *dashboard* contenente gli *open data* del nostro ateneo, utile al fine di monitoraggio e aggiornamento dei dati di contesto. A partire dal triennio di budget 2024-2026 è stata attivata la dimensione "D.SOSTGR" - Acquisto Green e Sostenibilità, per identificare tutte le attività di terza missione collegate all'Agenda ONU 2030 e agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile, tra cui le attività previste per favorire la parità di genere.

A partire dal 2023, inoltre, le voci di costo del piano dei conti sono state etichettate secondo la loro pertinenza al genere (N - neutrale rispetto al genere, S – sensibile al genere, P – diretto a ridurre le disuguaglianze di genere). In questo modo sarà possibile effettuare un'analisi di genere degli impegni economico-finanziari ed avere contemporaneamente uno strumento di trasparenza sulle spese e investimenti dell'Ateneo sulla parità di genere, anche ai fini della rendicontazione nei confronti degli *stakeholders*.

Con il Decreto Rettoriale n. 1252 del 18 novembre 2024, la prof.ssa Paola Biavaschi è stata nominata Delegata della Rettore all'**Uguaglianza di Genere e alle pari opportunità**: *"Viviamo in un'epoca in cui le conoscenze scientifiche, sociali e culturali ci stanno portando a riconoscere la complessità e la ricchezza dell'identità umana. Il riconoscimento della parità di genere, solido principio costituzionale, rappresenta un elemento fondamentale per il progresso umano, sociale ed economico della società. Tra i miei principali obiettivi: consolidare la rete di collaborazione tra l'ateneo e le istituzioni, gli enti e le associazioni del territorio che si occupano delle politiche di genere, del contrasto alla violenza di genere, della promozione di una cultura di uguaglianza e della concreta applicazione delle pari opportunità; coltivare una profonda sensibilità di genere all'interno del Piano Strategico di ateneo; coordinare le attività relative al Bilancio di Genere; favorire la creazione di un Osservatorio di genere avente ad oggetto il territorio insubre"*. Tra le funzioni e ambiti di competenza della delega, spiccano in particolare alcuni obiettivi:

- coordinare le attività relative al Bilancio di Genere – Piano per le azioni per la parità di Ateneo;
- favorire la creazione di un Osservatorio avente ad oggetto il territorio insubre e concernente le politiche di genere, la prevenzione della violenza di genere, la prevenzione e il contrasto del disagio giovanile legato alle tematiche relative alla delega; favorire la diffusione di un lessico di genere rispettoso e antidiscriminatorio;
- favorire la creazione di percorsi di formazione sensibilizzanti e l'implementazione delle relative *soft skills*, anche in collaborazione con il *Teaching and Learning Center* di Ateneo;
- favorire la disseminazione dell'attività scientifica di ricerca sulle materie relative alla delega, al fine anche di valorizzare le competenze trasversali dei docenti e dei ricercatori dell'Ateneo.

Successivamente, con il Decreto Rettorale n. 85 del 29 gennaio 2025 è stata costituita la Commissione per il Bilancio di Genere e Pari Opportunità, presieduta dalla Prof.ssa Paola Biavaschi e così composta:

*prof.ssa Paola Biavaschi*, delegata della Rettore all'Uguaglianza di genere e alle pari opportunità;  
*prof.ssa Alessia Allevi e dott.ssa Cristiana Morosini*, in rappresentanza del Dipartimento di Scienza e Alta Tecnologia;  
*prof.ssa Lilli Viviana Casano*, in rappresentanza del Dipartimento di Diritto, Economia e Culture;  
*prof.ssa Luana Nosetti*, in rappresentanza del Dipartimento di Medicina e Innovazione Tecnologica;  
*prof.ssa Ester Papa*, in rappresentanza del Dipartimento di Scienze Teoriche e Applicate;  
*dott.ssa Valeria Pecorelli*, in rappresentanza del Dipartimento di Scienze Umane e dell'Innovazione per il Territorio;  
*prof.ssa Roberta Pezzetti*, in rappresentanza del Dipartimento di Economia;  
*prof. Loredano Pollegioni*, in rappresentanza del Dipartimento di Biotecnologie e Scienze della Vita;  
*prof.ssa Maria Laura Tanda*, in rappresentanza del Dipartimento di Medicina e Chirurgia;  
*prof.ssa Barbara Pozzo*, in qualità di Cattedra UNESCO Diritti delle Donne  
*dott.ssa Mariya Zbuk, dott.ssa Silvia Trabucchi, dott. Vincenzo Paciolla, dott.ssa Cristina Reato e dott.ssa Gabriella Ranaldo* in rappresentanza del personale tecnico-amministrativo;  
*dott. Giuseppe Longo e sig. Tommaso Gallazzi*, rispettivamente in rappresentanza dei dottorandi e degli studenti.

La funzione della commissione è quella di monitorare e ad aggiornare costantemente il Bilancio di genere e promuovere azioni per garantire le pari opportunità.

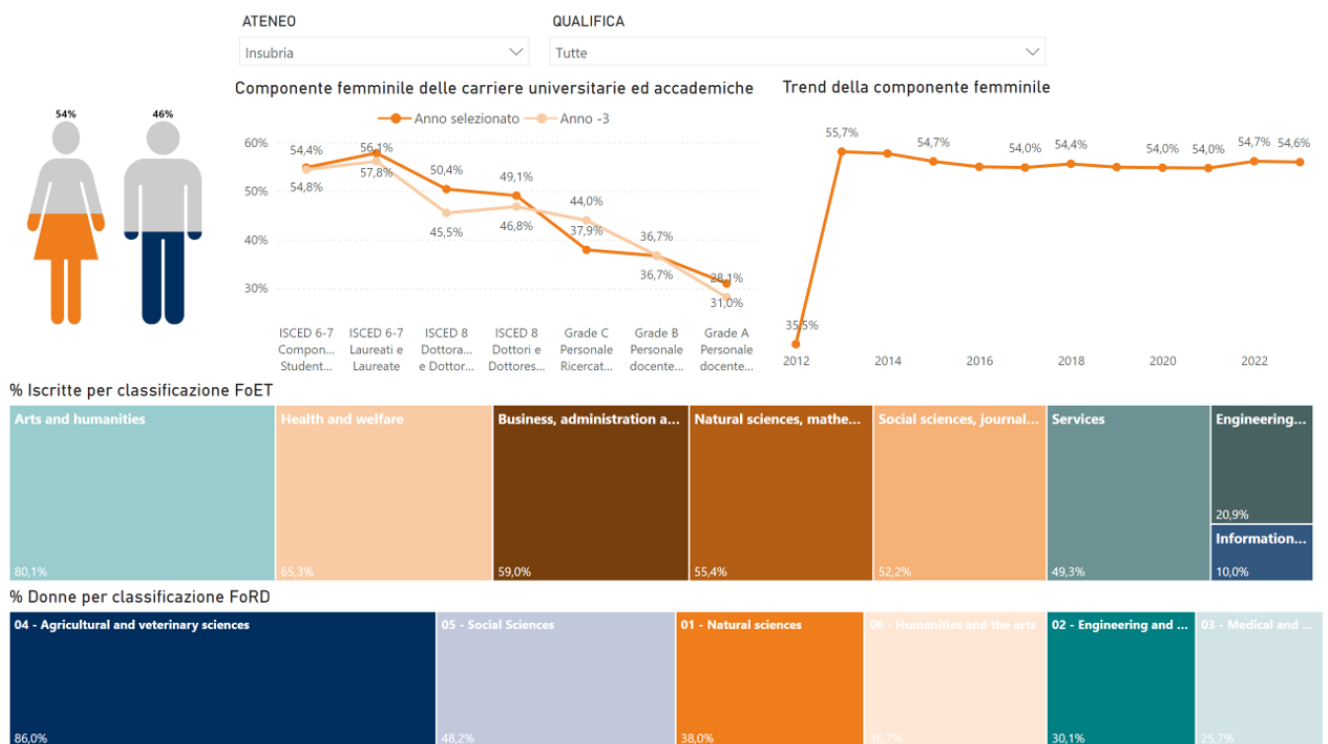


## 2. ANALISI DI CONTESTO

### 2.1. Componente studentesca

La prima sezione di analisi è dedicata alla componente studentesca. I dati, riferiti all'AA 2023/2024 e disaggregati in base al genere, sono raggruppati secondo due criteri: tipologia di corso di studio (Laurea triennale, Laurea magistrale/specialistica, Laurea a ciclo unico) e area di studio. L'analisi si focalizza su quattro ambiti: composizione, mobilità, performance negli studi dei nostri studenti e studentesse, tasso occupazionale e la retribuzione media dei nostri laureati e laureate.

Figura 1 - Componente femminile delle carriere universitarie ed accademiche (2023 rispetto al 2020)



#### 2.1.1. Corsi di studio

##### **AMBITO A: COMPOSIZIONE**

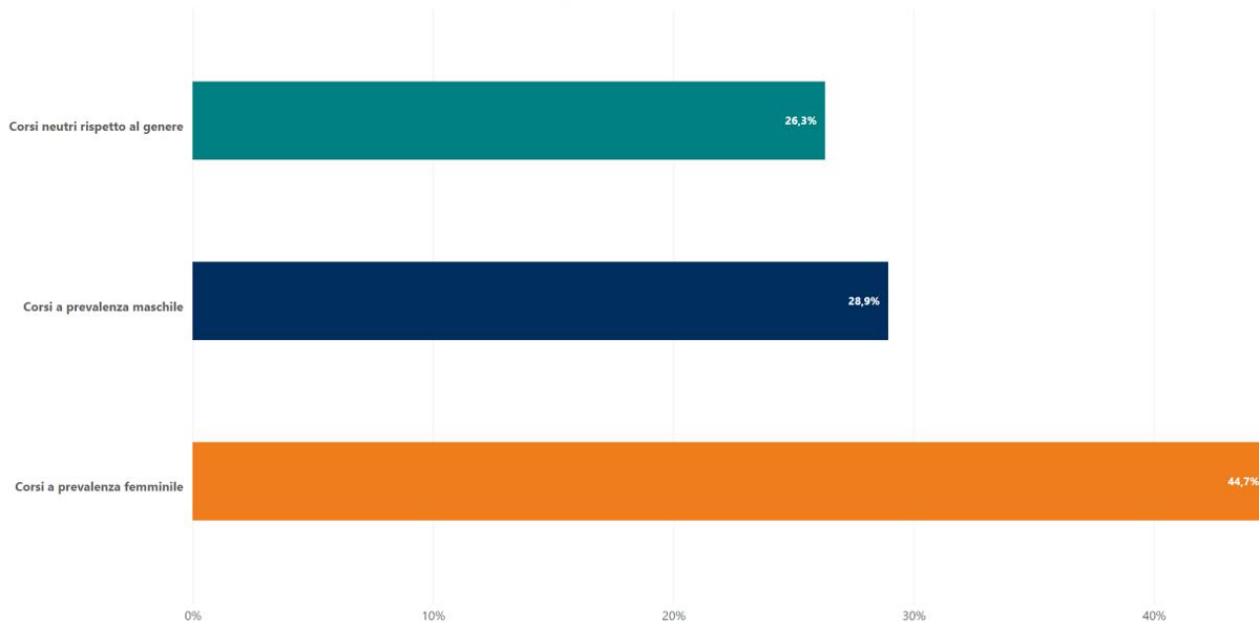




*Figura 2 - Percentuale di corsi di studio segregati, con il dettaglio per tipo di corso*

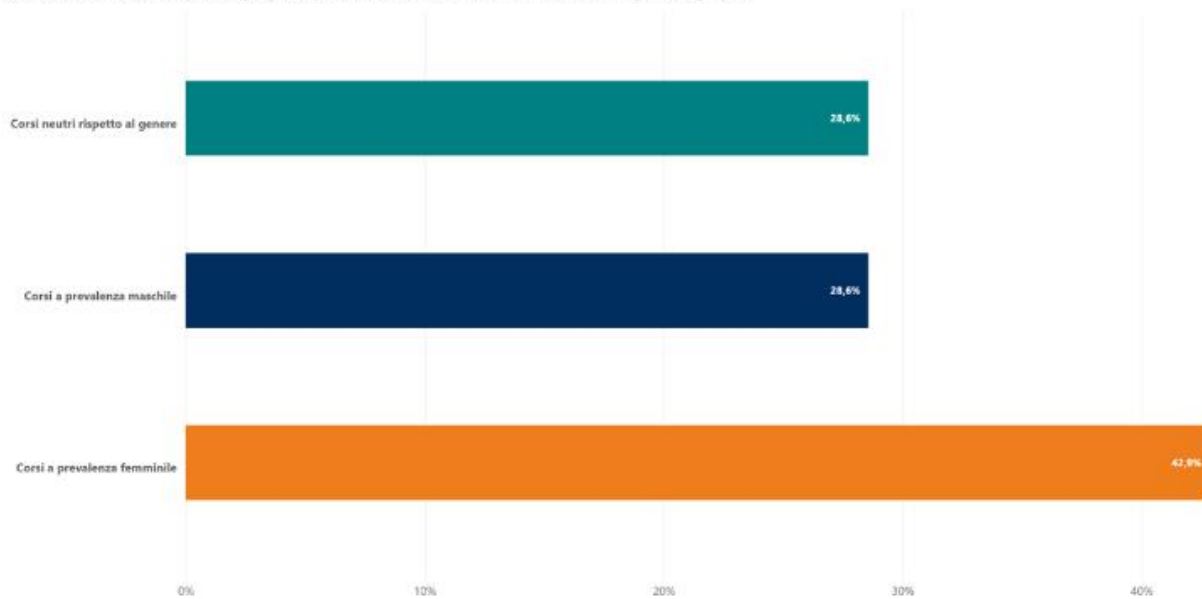
ANNO ACCADEMICO: 2023/2024  
Classific. ISCED (FoET2013): Tutte  
TIPO DI CORSO: Tutte

Percentuale di corsi di studio segregati (a prevalenza maschile, femminile, o neutri rispetto al genere)



ANNO ACCADEMICO: 2023/2024  
Classific. ISCED (FoET2013): Tutte  
TIPO DI CORSO: Laurea

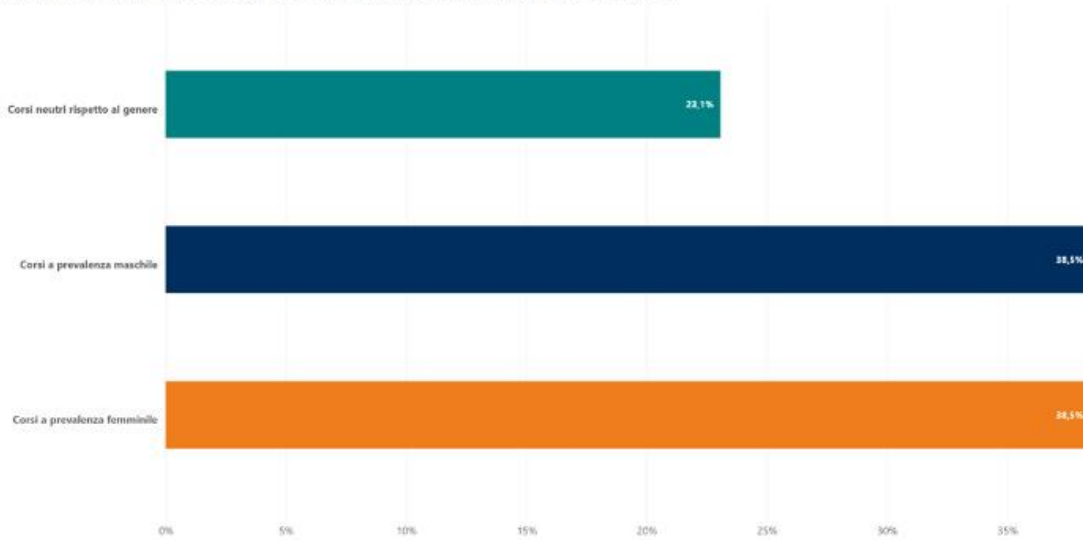
Percentuale di corsi di studio segregati (a prevalenza maschile, femminile, o neutri rispetto al genere)





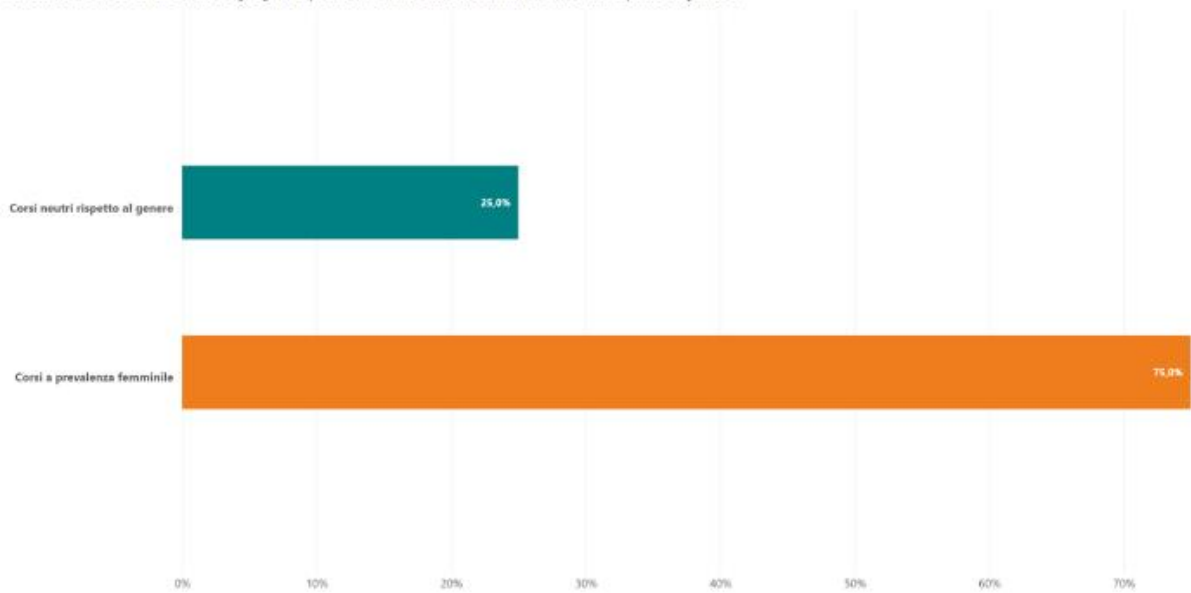
ANNO ACCADEMICO: 2023/2024 | Classific. ISCED (FoET2013): Tutte | TIPO DI CORSO: Laurea Magistrale

Percentuale di corsi di studio segregati (a prevalenza maschile, femminile, o neutri rispetto al genere)



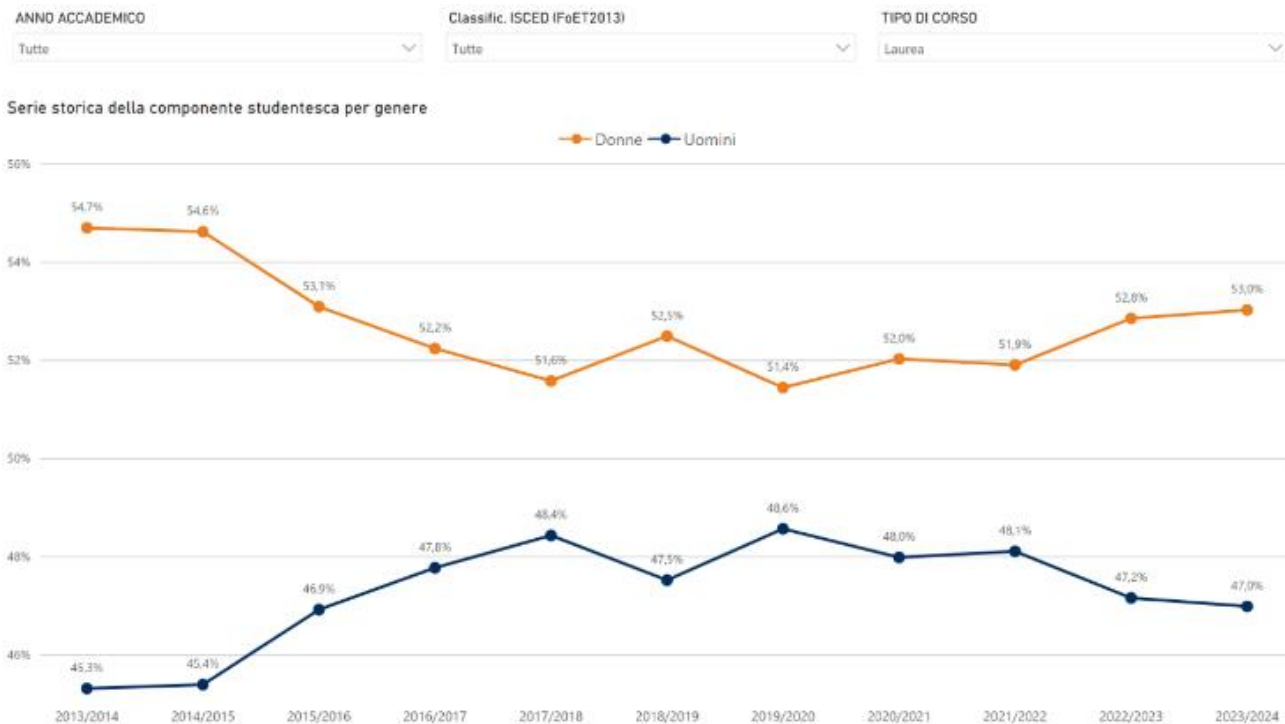
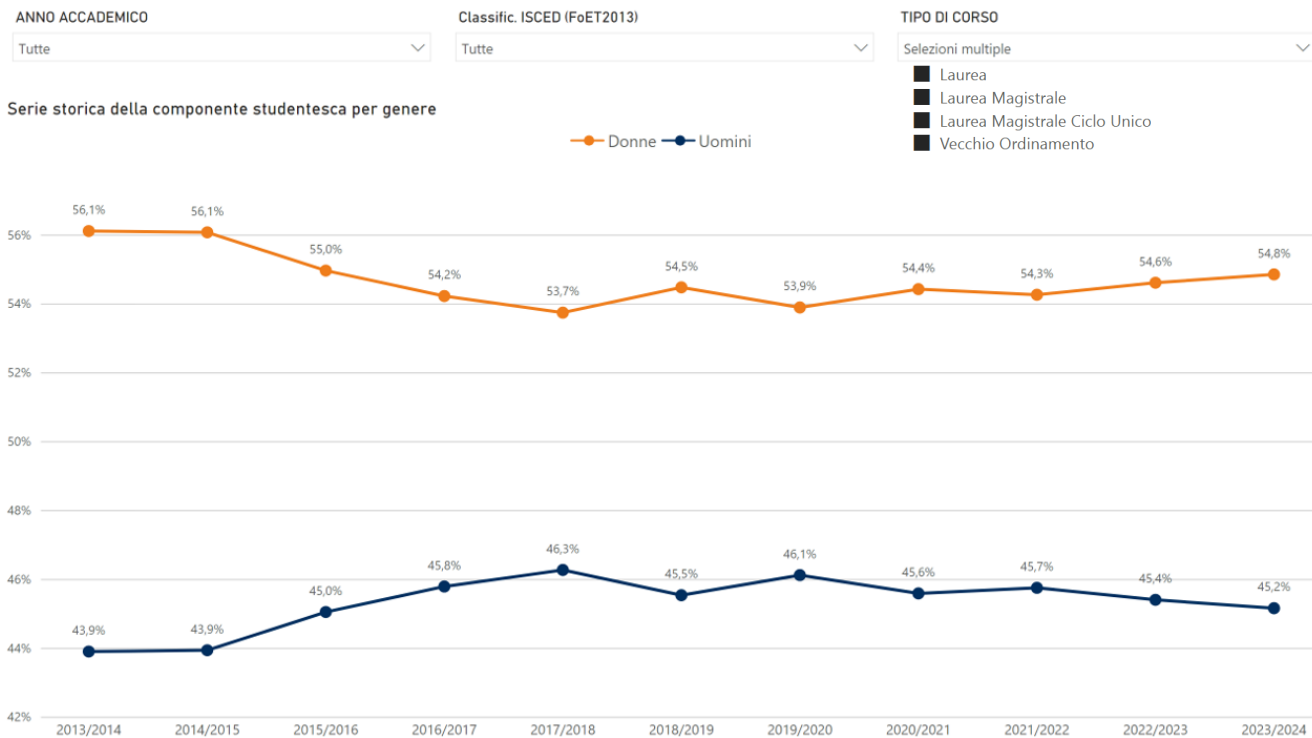
ANNO ACCADEMICO: 2023/2024 | Classific. ISCED (FoET2013): Tutte | TIPO DI CORSO: Laurea Magistrale Ciclo Unico

Percentuale di corsi di studio segregati (a prevalenza maschile, femminile, o neutri rispetto al genere)





*Figura 3 - Serie storica della componente studentesca per genere (a.a. 2013/2024 - a.a. 2023/2024)  
con il dettaglio per tipo di corso*





ANNO ACCADEMICO

Tutte

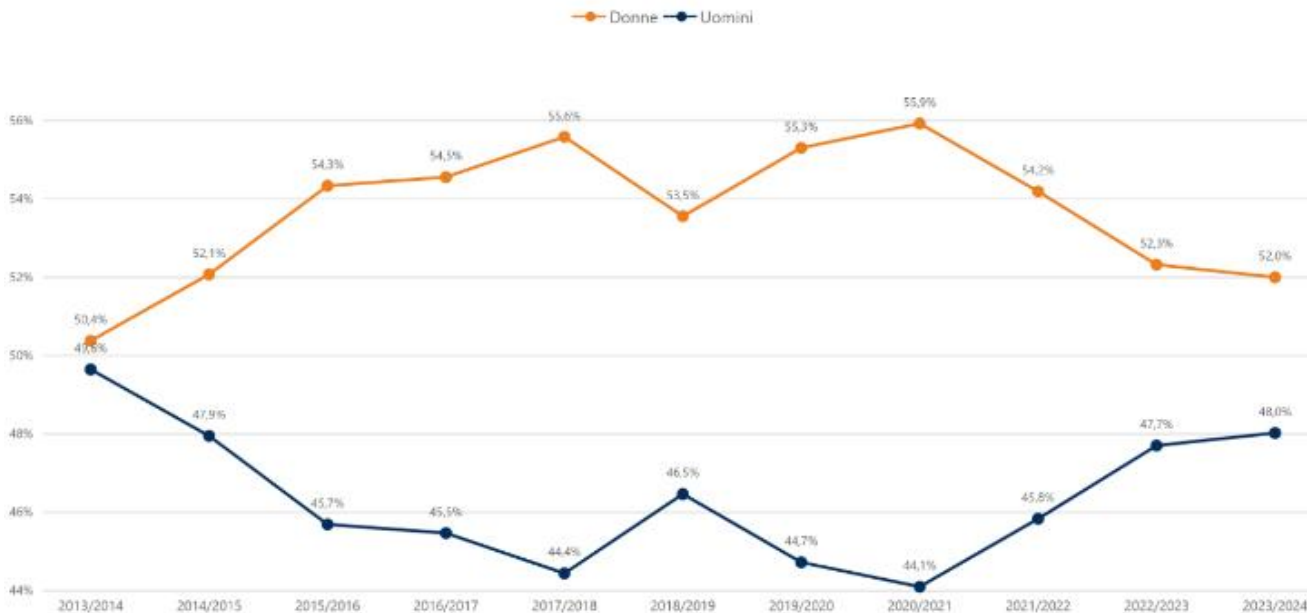
Classific. ISCED (FoET2013)

Tutte

TIPO DI CORSO

Laurea Magistrale

Serie storica della componente studentesca per genere



ANNO ACCADEMICO

Tutte

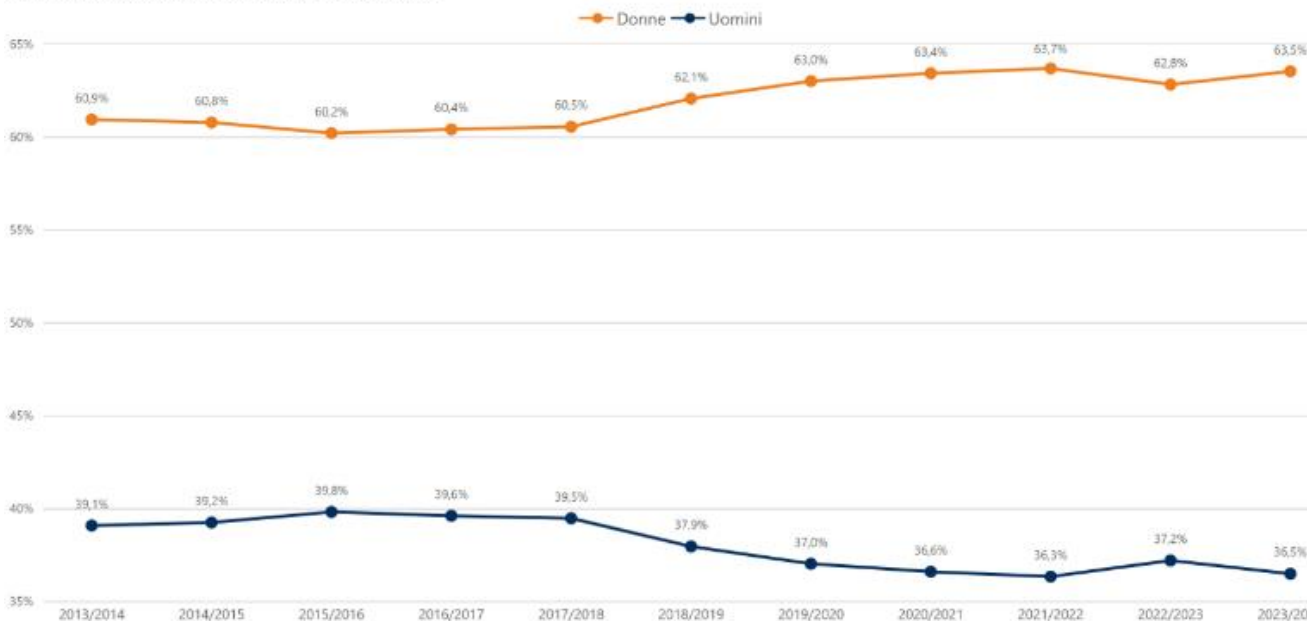
Classific. ISCED (FoET2013)

Tutte

TIPO DI CORSO

Laurea Magistrale Ciclo Unico

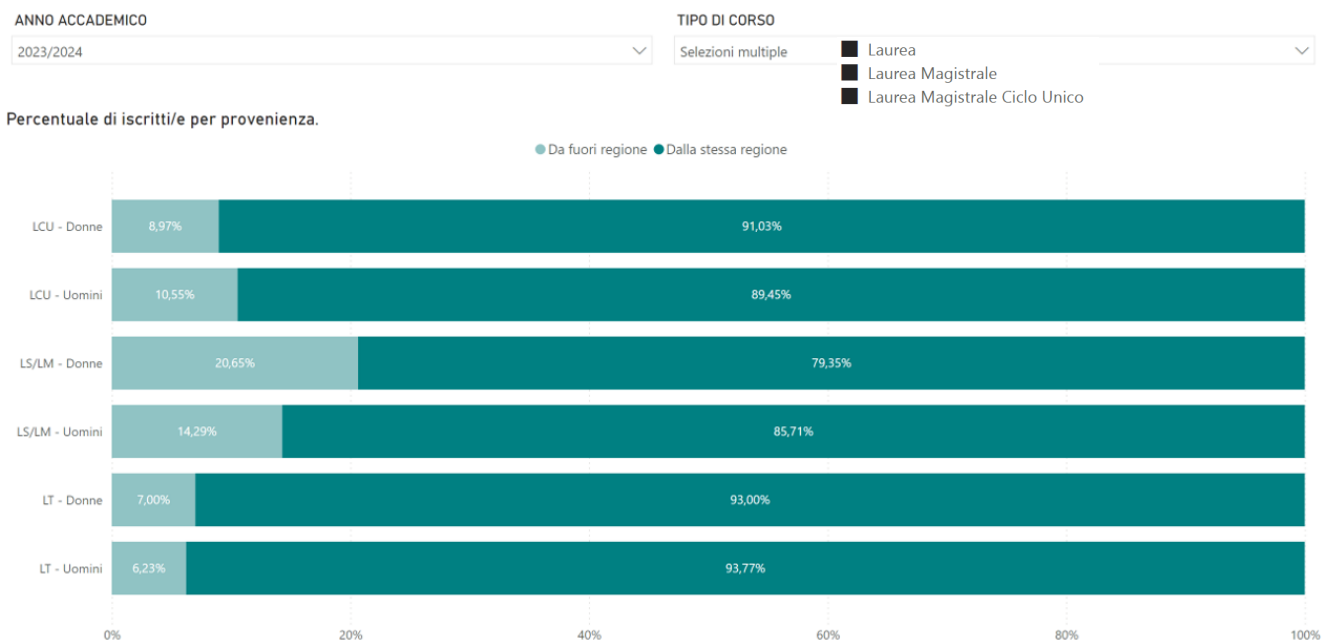
Serie storica della componente studentesca per genere





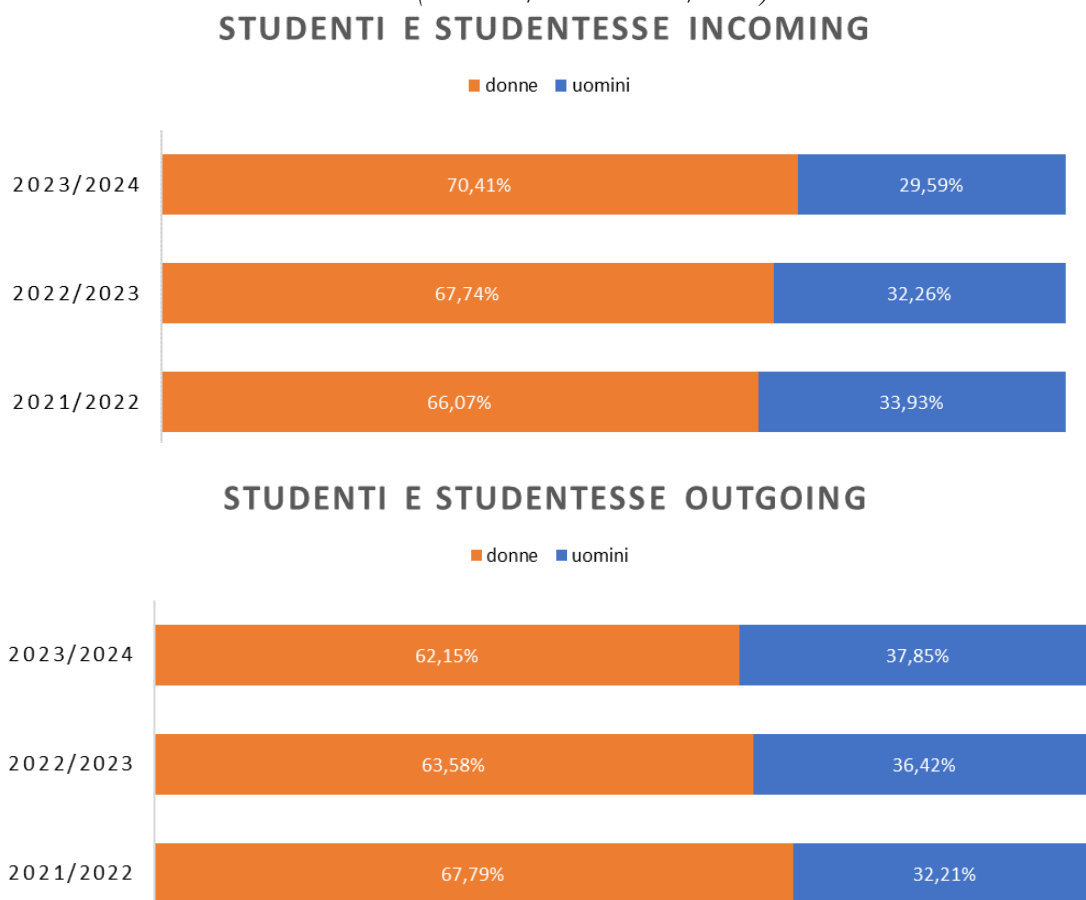
**AMBITO B: MOBILITÀ**

*Figura 4 - Percentuale di iscritti/e per area geografica di provenienza, tipologia di corso e per genere (a.a.2023/2024):*





*Figura 5 - Percentuale di studenti/esse in programmi di scambio internazionali in entrata e uscita, per genere (a.a.2021/2022 - 2023/2024)*



**AMBITO C: PERFORMANCE NEGLI STUDI**

Figura 6 - Composizione percentuale di laureati/e per voto di laurea e genere (anno 2023):

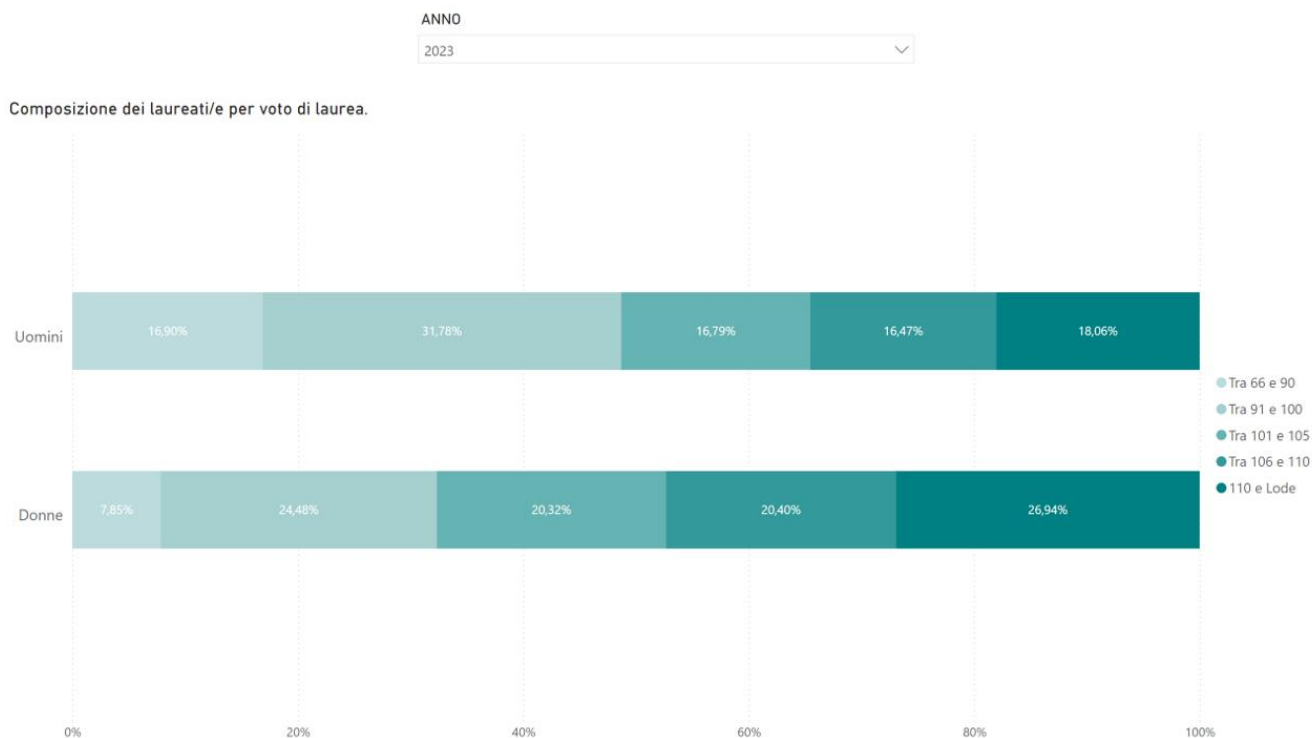


Figura 7 - Percentuale di laureati/e in corso per tipologia di corso e genere (anno 2023):

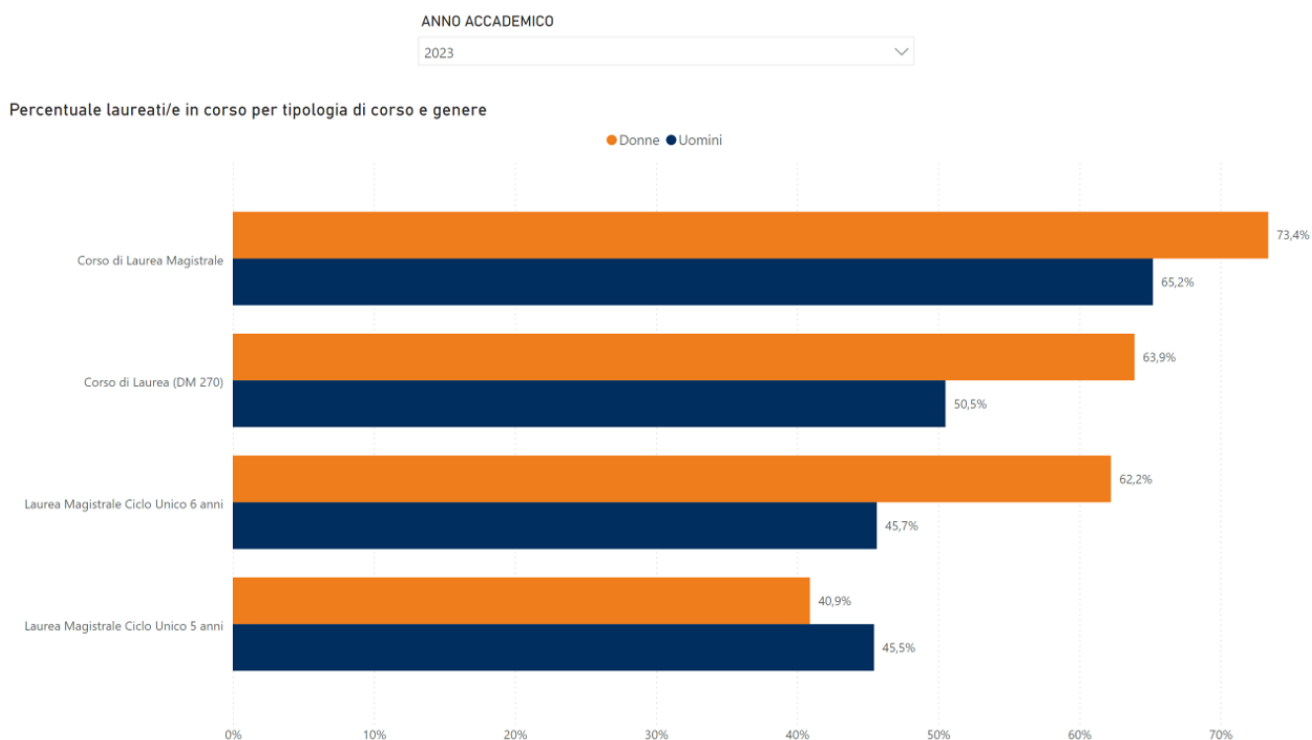


Figura 8 - Percentuale di abbandono degli studi al primo anno, per tipologia di corso e genere (a.a.2023/2024):

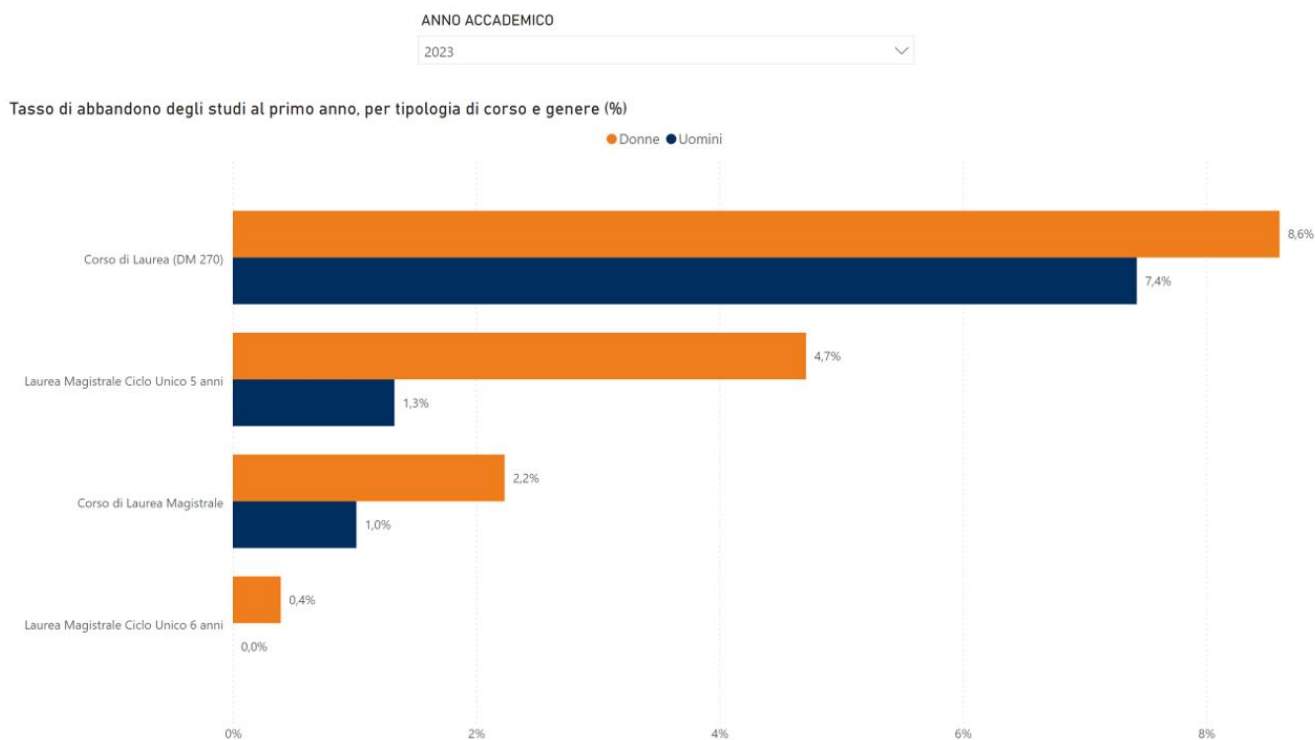
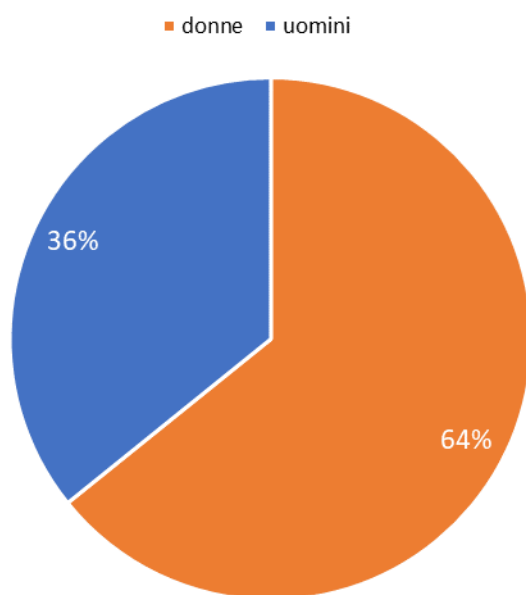
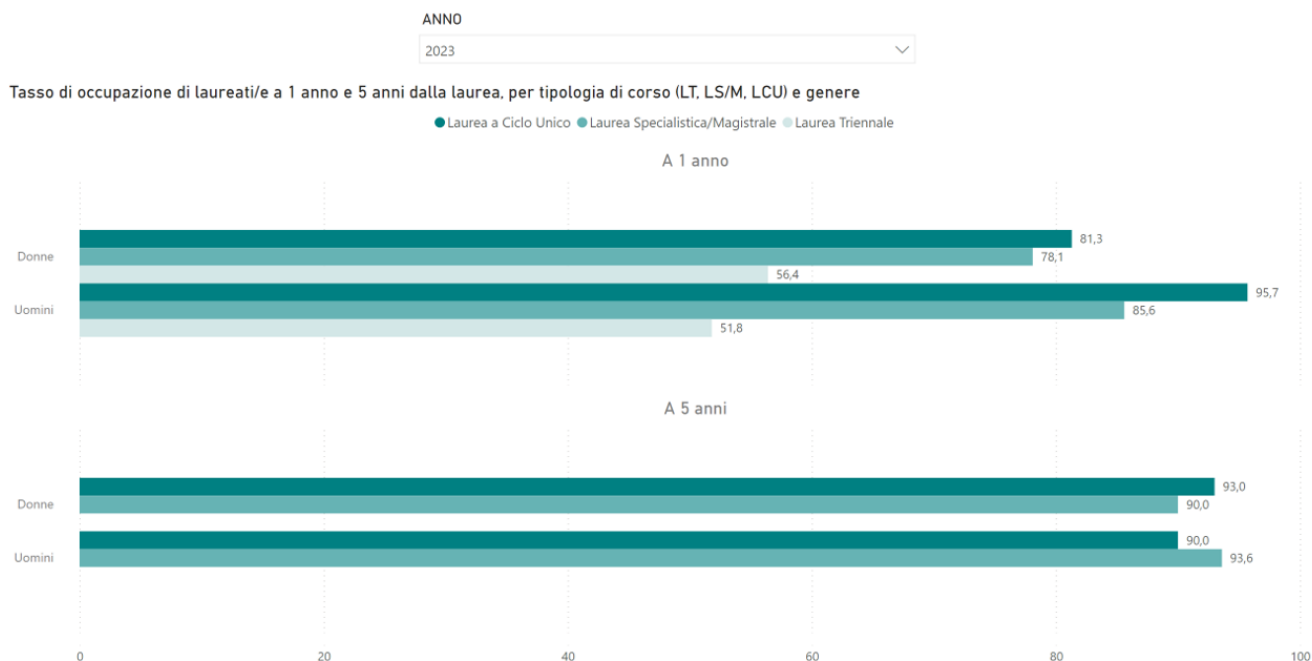


Figura 9 – Beneficiari di Borse di studio di ateneo di merito (a.a. 2023/2024)



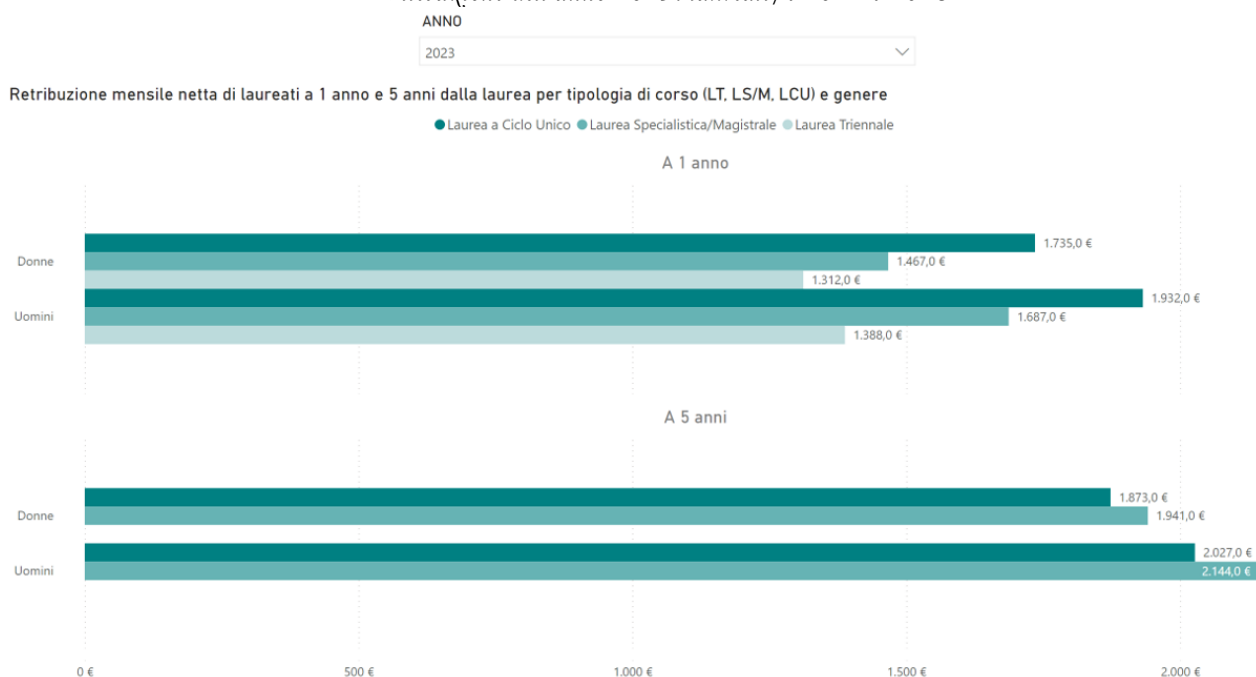
**AMBITO D: TASSO OCCUPAZIONE E RETRIBUZIONE MEDIA DI LAUREATI/E**

*Figura 10 - Tasso di occupazione di laureati/e a 1 anno, e a 5 anni dalla laurea, per tipologia di corso e genere  
Rilevazione dell'anno 2023: laureati/e 2022 e 2018*



Fonte Dati: AlmaLaurea

*Figura 11 - La retribuzione media mensile netta di laureati/e a 1 anno, e a 5 anni dalla laurea,  
per tipologia di corso e genere  
Rilevazione dell'anno 2023: laureati/e 2022 e 2018*



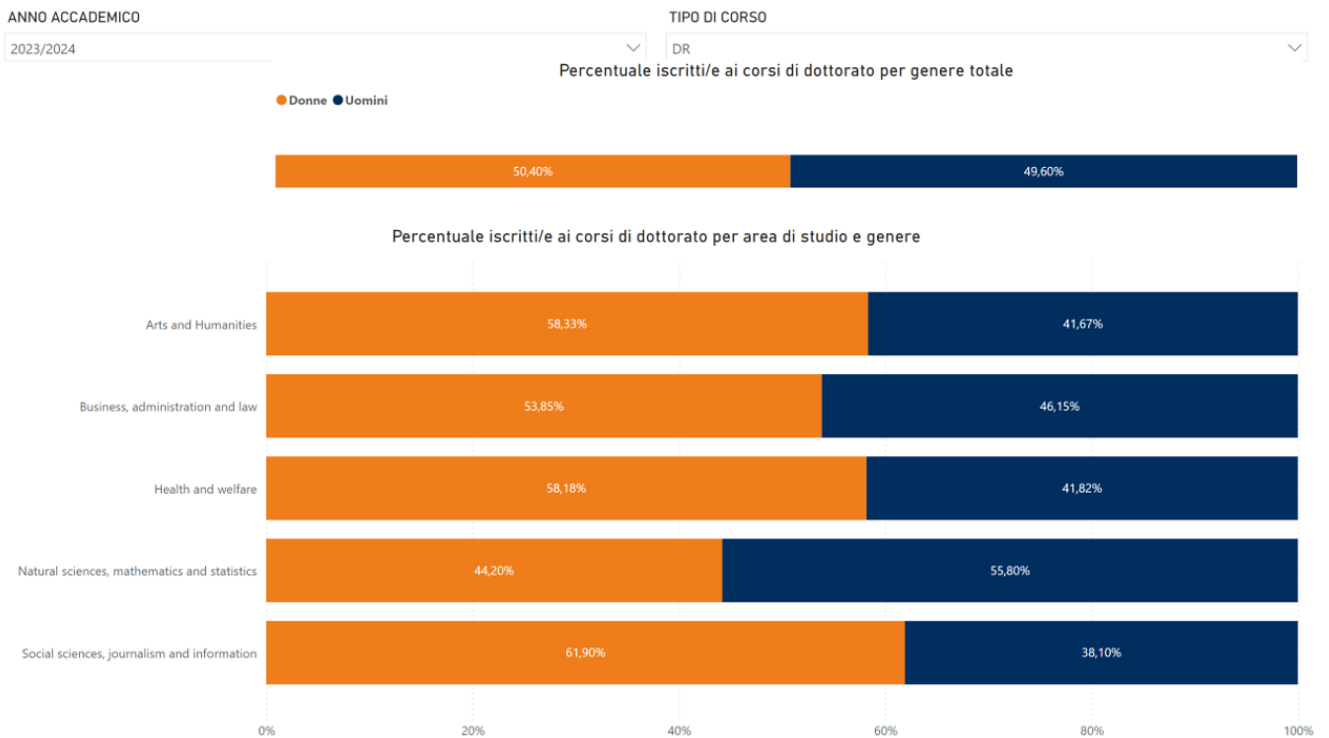
Fonte Dati: AlmaLaurea



### 2.1.2. Corsi di dottorato e scuole di specializzazione

#### ***AMBITO A: COMPOSIZIONE/SEGREGAZIONE ORIZZONTALE***

*Figura 12 - Percentuale di iscritti/e ai corsi di dottorato per area di studio e genere (a.a. 2023/2024):*



*Figura 13 - Tasso di abbandono ai corsi di dottorato di ricerca al primo anno per genere (dal 2012 al 2023)*





ANNO ACCADEMICO

Selezioni multiple

Tasso di abbandoni ai corsi di dottorato di ricerca, per genere e per anno.

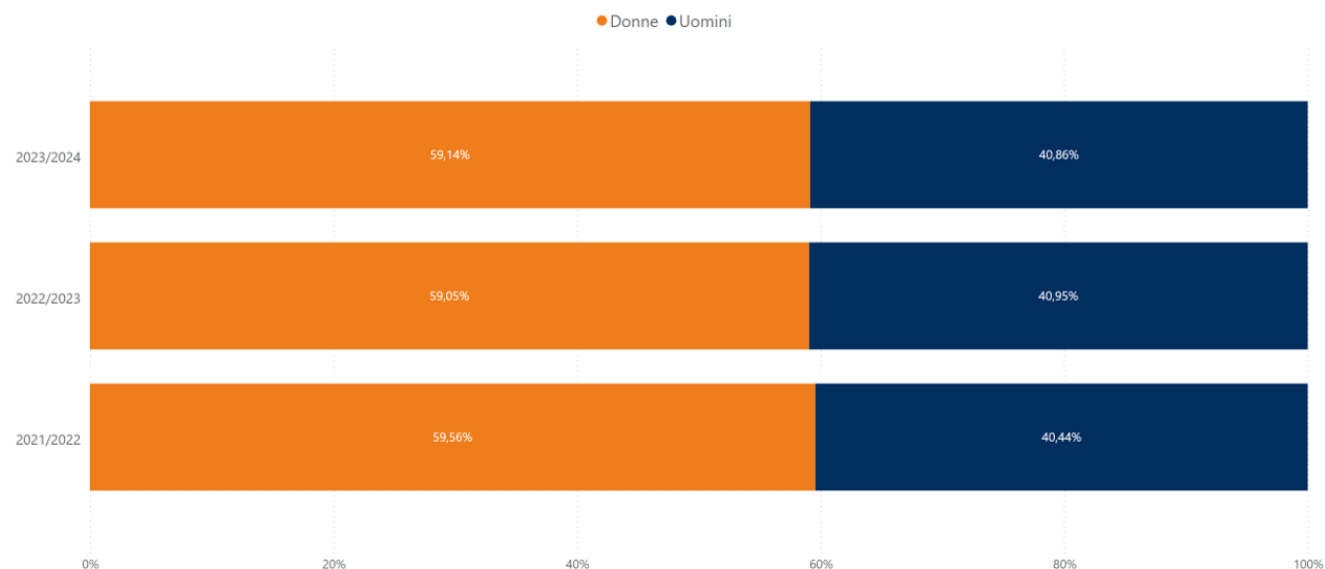
Anno	Donne	Uomini
2023	1,6%	1,6%
2022	1,7%	3,5%
2021	2,8%	1,8%
2020	3,3%	3,5%
2019	5,3%	1,8%
2018	1,1%	1,8%
2017	2,1%	3,8%
2016	4,9%	0,0%
2015	1,8%	2,9%
2014	1,7%	1,0%
2013	2,9%	1,1%
2012	2,3%	5,8%

*Figura 14 - Percentuale di iscritti/e alle Scuole di Specializzazione per genere*

ANNO ACCADEMICO

Selezioni multiple

Percentuale di iscritti/e alle Scuole di Specializzazione per genere (%)





### 2.1.3. Analisi dei dati

I dati raccolti in questa sezione sono utilizzabili come indicatori di due fenomeni che possono interessare la componente studentesca: la *segregazione verticale* (maggiore difficoltà delle persone di uno o dell'altro genere nell'accesso e avanzamento negli studi) e la *segregazione orizzontale* (concentrazione di un genere in un campo di studi)

#### *Situazioni critiche*

Il tasso di iscrizione di donne a corsi umanistici e artistici è elevato, mentre si assiste a una sostanziale parità, con un lieve vantaggio di iscrizioni di uomini per i corsi in servizi, diritto ed economia. Le donne sono invece in forte minoranza rispetto ai corsi di ingegneria e informatica. All'ingresso nel mercato del lavoro le donne risultano penalizzate. Con riferimento a Laurea magistrale e magistrale a ciclo unico le donne subiscono uno svantaggio tanto in termini di tasso di occupazione (che migliora a 5 anni dalla laurea (Figura 10), quanto soprattutto in termini retributivi per qualsiasi tipologia di studi e sia a 1 anno che a 5 anni dalla laurea (Figura 11).

Rispetto alle iscrizioni ai corsi di dottorato si assiste a una sostanziale parità, con lieve vantaggio per le donne, tranne per il caso di scienze naturali, matematica e statistica (44,2%).

#### *Punti di forza*

I dati mostrano, in termini complessivi, un livello di segregazione orizzontale abbastanza in linea con la media nazionale e stabile nel tempo.

Le donne sono più frequentemente coinvolte degli uomini in programmi di scambio internazionale, in entrata e in uscita (Figura 5), con una dinamica di crescente dinamismo con particolare riferimento alla mobilità internazionale in entrata (le donne rappresentano in media oltre il 60% degli studenti in entrata e in uscita) (Figura 5).

Le donne registrano migliori performance negli studi, a tutti i livelli (Figure 6, 7 e 9), e il 64% è beneficiario di borsa di studio di merito, rispetto al 36% degli uomini (Figura 9).

L'iscrizione nelle scuole di specializzazione ha una prevalenza femminile, il 60% (Figura 14). La stessa situazione si osserva nei corsi di dottorato di ricerca, tranne per l'area di studio Natural sciences, mathematics and statistics, dove la c'è l'inversione di genere (Figura 12)

*Osservazioni:* le donne sembrano aver recuperato gli svantaggi connessi tanto alla segregazione orizzontale quanto a quella verticale in alcune aree (attività imprenditoriali, commerciali e professioni legali; della sanità e assistenza sociale), mentre emerge il dato preoccupante della scarsa presenza di donne nell'area ITC. In quasi tutte le aree si confermano tendenze storiche relative alla penalizzazione occupazionale e soprattutto retributiva in uscita dai percorsi formativi, nonostante le performance migliori durante gli studi. Questo potrebbe essere in relazione con la prevalenza femminile nei percorsi di formazione successiva quali dottorato di ricerca e scuole di specializzazione

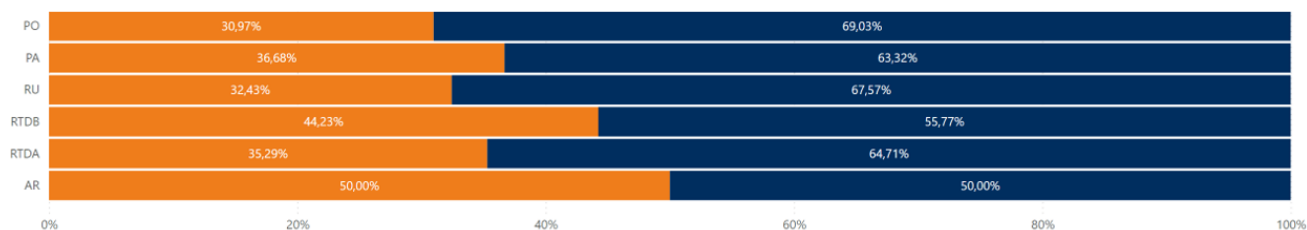
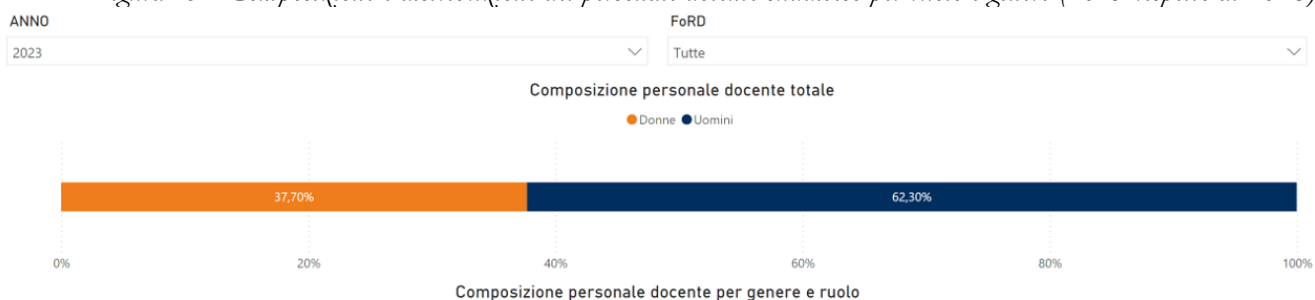


## 2.2. Personale docente e ricercatore

### AMBITO A: COMPOSIZIONE

Al 31 dicembre 2023 il personale docente e ricercatore dell'Università degli Studi dell'Insubria consisteva di 435 unità, e di 450 unità al 31/12/2024. I grafici seguenti riportano questa composizione sotto diverse prospettive quali la composizione e la distribuzione per ruolo, genere, fasce d'età, distribuzione e rapporti di femminilità per aree CUN, STEM, e Field of Research and Development, serie storiche, ecc., anche in raffronto con i dati nazionali.

Figura 15 - Composizione e distribuzione del personale docente suddiviso per ruolo e genere (2023 rispetto al 2018)



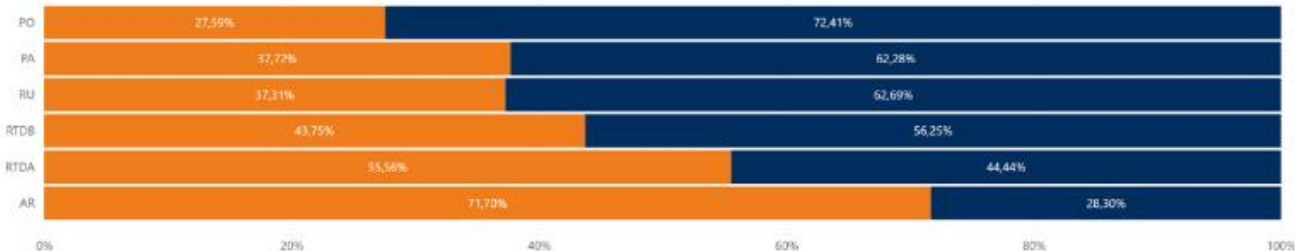
**Legenda qualifiche Ricercatori**

RTDA: Ricercatore a tempo determinato L. 240/2010 tipo A

RTDB: Ricercatore a tempo determinato L. 240/2010 tipo B

RTD\_230: Ricercatore a tempo determinato L. 230/2005

RTD: Ricercatore a tempo determinato



**Legenda qualifiche Ricercatori**

RTDA: Ricercatore a tempo determinato L. 240/2010 tipo A

RTDB: Ricercatore a tempo determinato L. 240/2010 tipo B

RTD\_230: Ricercatore a tempo determinato L. 230/2005

RTD: Ricercatore a tempo determinato

NB: per gli anni antecedenti il 2016 non sono disponibili dati di dettaglio sui ruoli dei ricercatori TD

Figura 16 - Serie storica percentuale donne per ruolo (dal 2012 al 2023)

**Tabella di corrispondenza**

Grade A: Personale docente di Prima fascia (PO)  
Grade B: Personale docente di Seconda fascia (PA)  
Grade C: Personale ricercatore (RU-RTDA-RTDB)

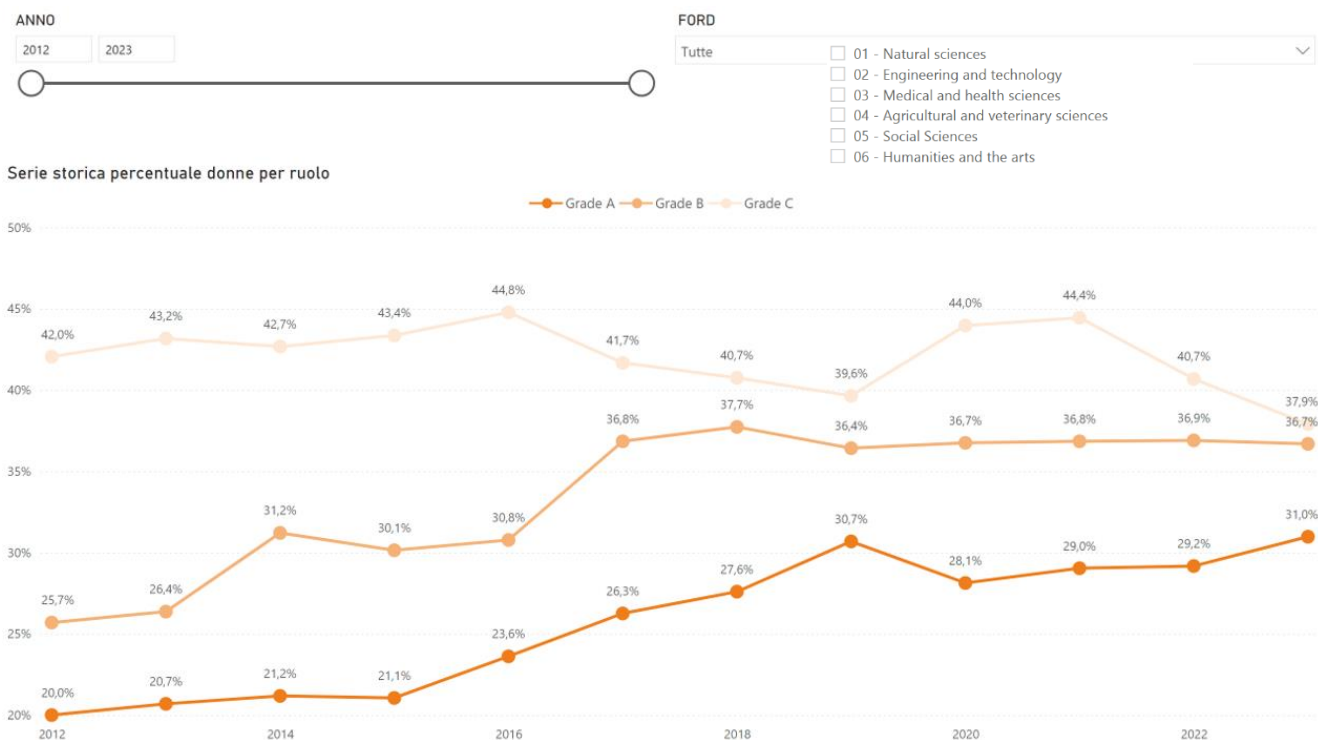


Figura 17 - Distribuzione personale docente e ricercatore per ruolo, genere e classe di età

**Tabella di corrispondenza**

Grade A: Personale docente di Prima fascia (PO)  
Grade B: Personale docente di Seconda fascia (PA)  
Grade C: Personale ricercatore (RU-RTDA-RTDB)  
Grade D: Titolari di assegno di ricerca (AR)



ANNO

2023

Distribuzione per ruolo, genere e classe di età

Donne, A



Uomini, A



Donne, B



Uomini, B



Donne, C



Uomini, C



Donne, D



Uomini, D



0% 20% 40% 60% 80% 100%

Classe di età

< 35

35 - 44

45 - 54

>= 55

Figura 18 - Età media per genere e ruolo (anno 2023)

ANNO

2023

Età media per genere e ruolo

Qualifica	Donne	Uomini	Totale
		40,0	40,0
PO	57,0	59,0	58,0
PA	52,0	54,0	53,0
RU	55,0	57,0	56,0
RTDB	43,0	40,0	41,5
RTDA	39,0	36,0	37,5
AR	34,0	33,0	33,5

Legenda qualifiche Ricercatori

RTDA: Ricercatore a tempo determinato L. 240/2010 tipo A

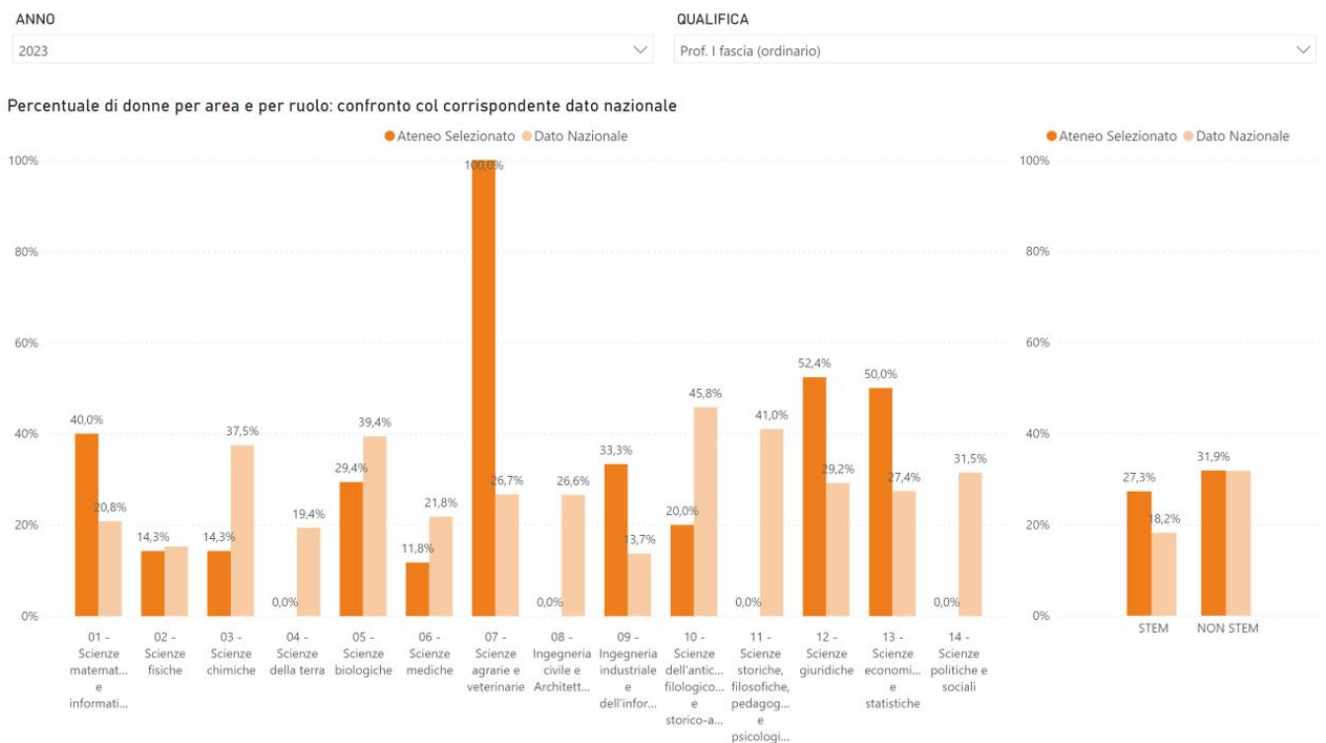
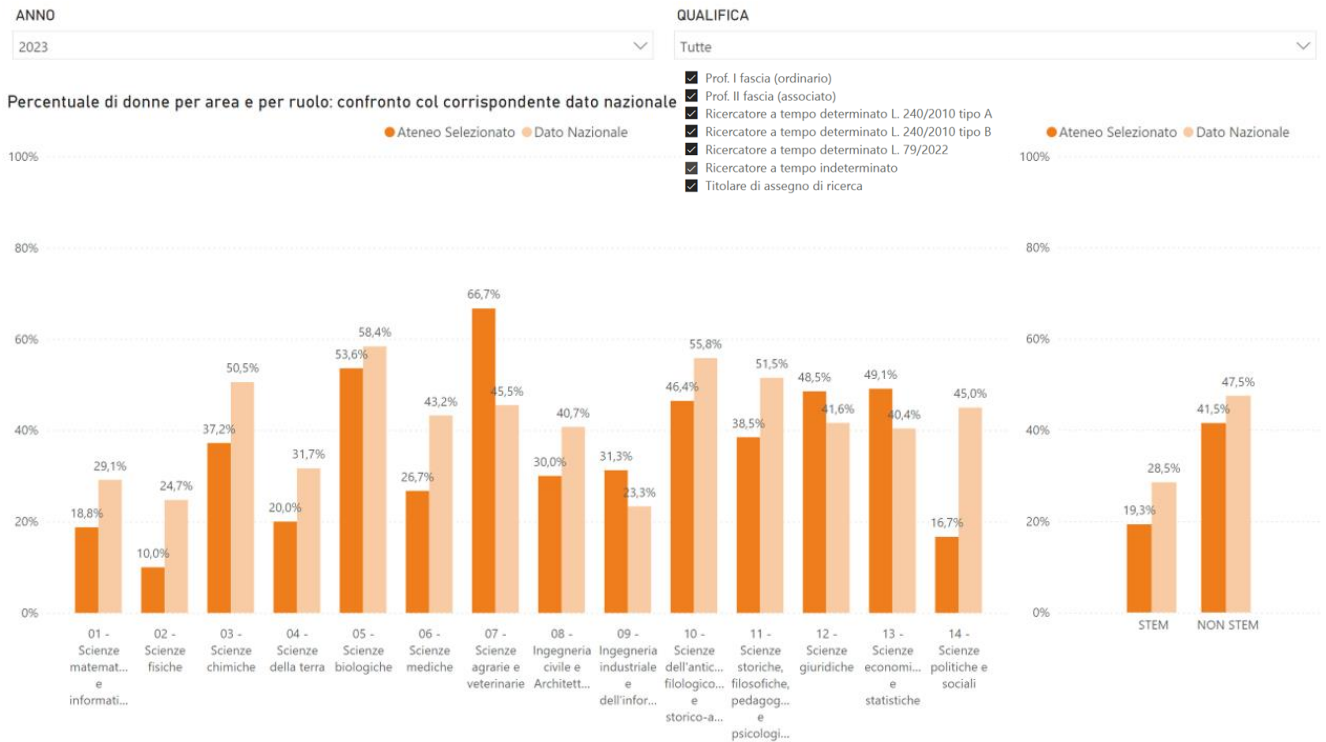
RTDB: Ricercatore a tempo determinato L. 240/2010 tipo B

RTD\_230: Ricercatore a tempo determinato L. 230/2005

RTD: Ricercatore a tempo determinato



*Figura 19 - Percentuale di donne per area CUN e per ruolo: confronto con dato nazionale, dettaglio anche per qualifica*





# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DELL'INSUBRIA

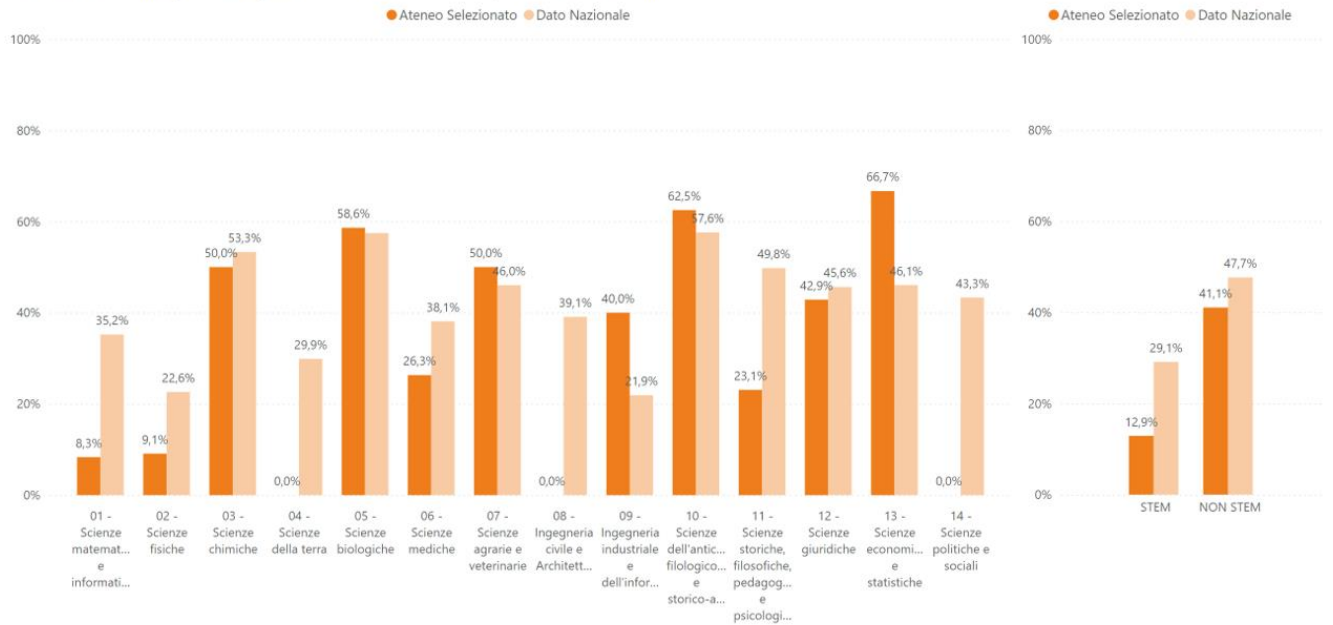
ANNO

2023

QUALIFICA

Prof. II fascia (associato)

Percentuale di donne per area e per ruolo: confronto col corrispondente dato nazionale



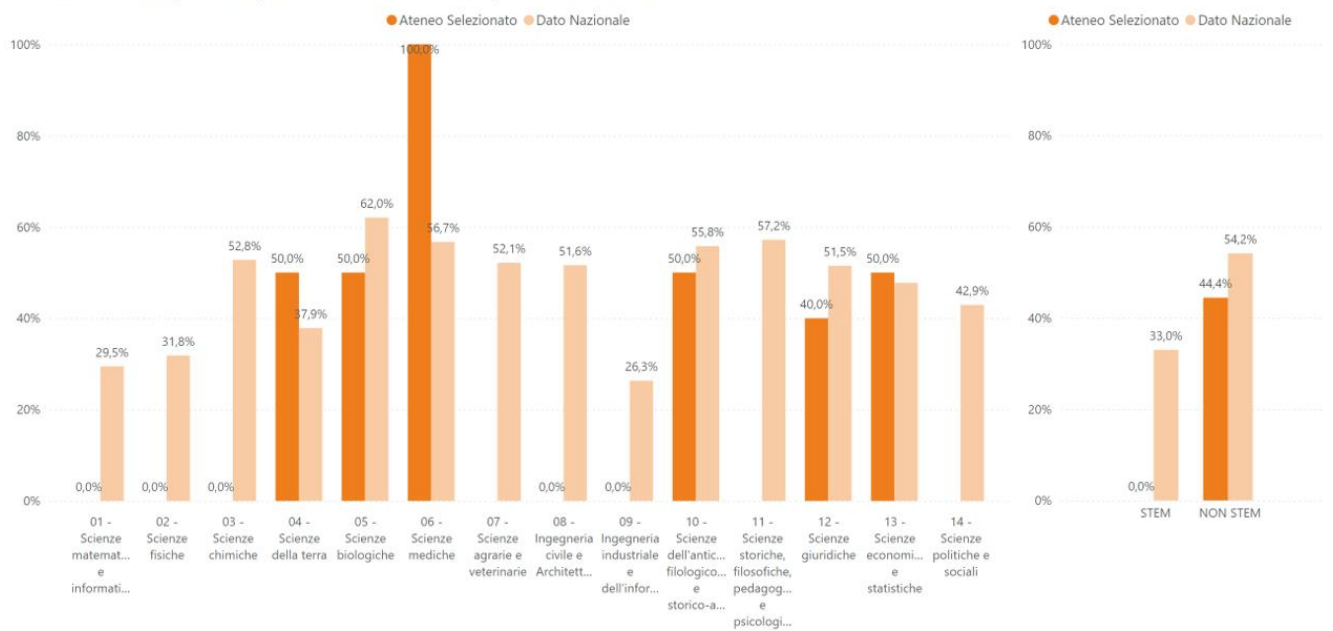
ANNO

2023

QUALIFICA

Ricercatore a tempo determinato L. 240/2010 tipo A

Percentuale di donne per area e per ruolo: confronto col corrispondente dato nazionale





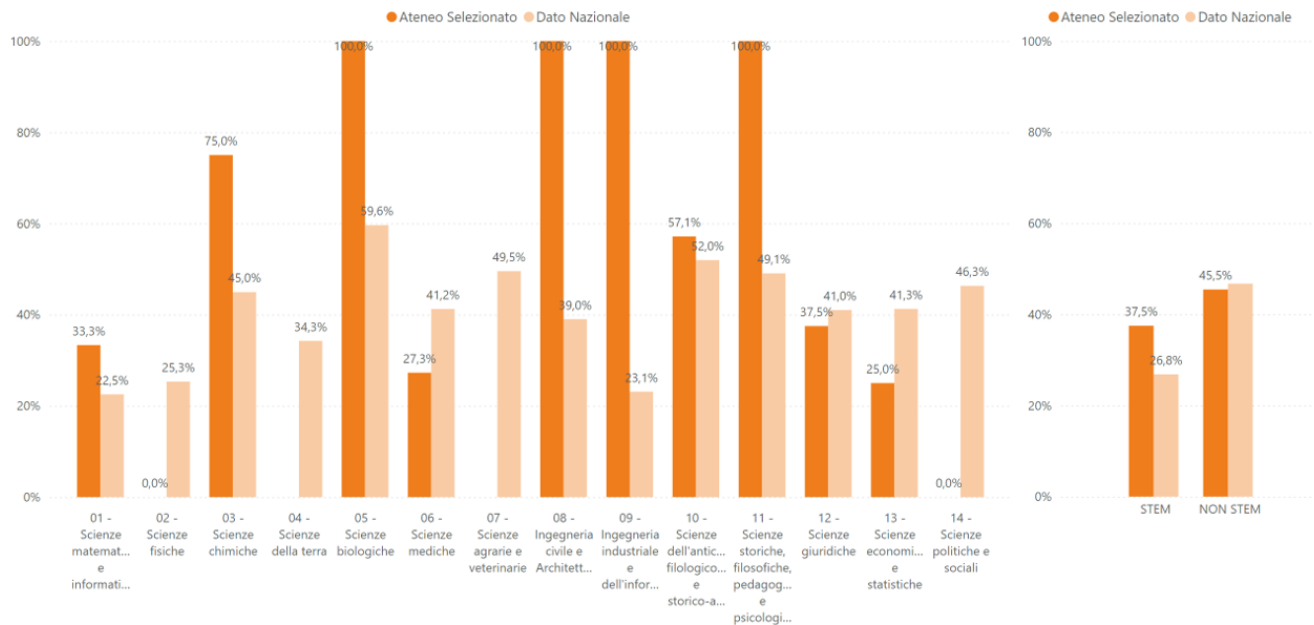
ANNO

2023

QUALIFICA

Ricercatore a tempo determinato L. 240/2010 tipo B

Percentuale di donne per area e per ruolo: confronto col corrispondente dato nazionale



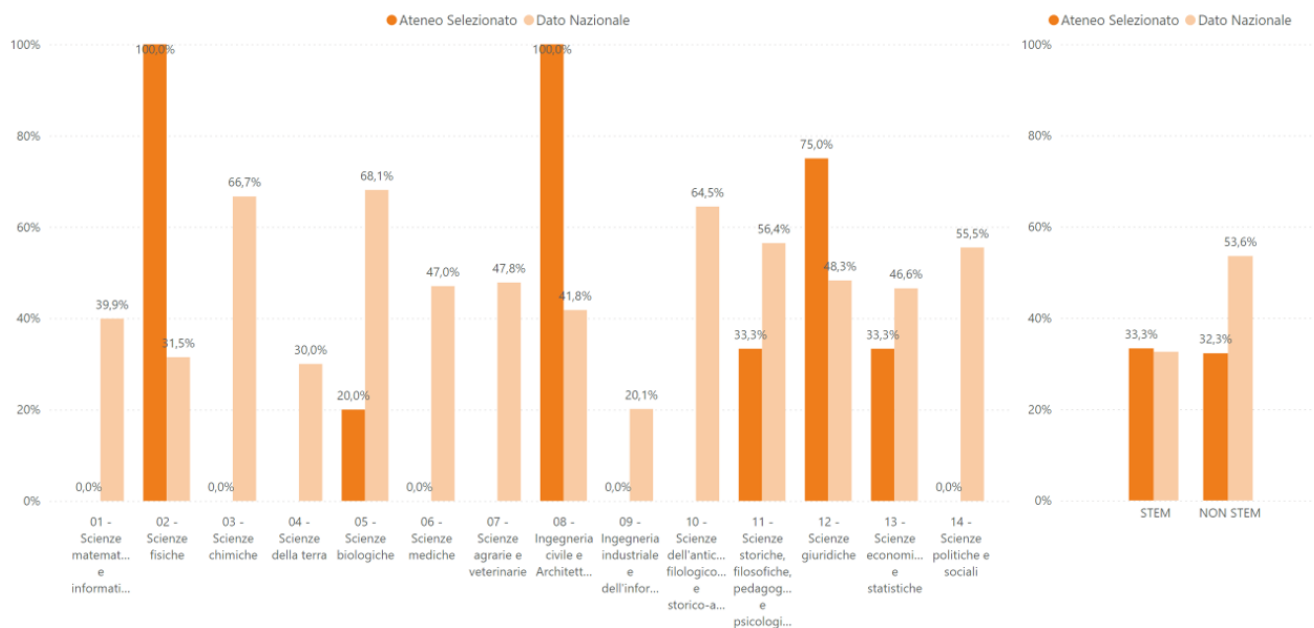
ANNO

2023

QUALIFICA

Ricercatore a tempo indeterminato

Percentuale di donne per area e per ruolo: confronto col corrispondente dato nazionale



ANNO: 2023  
 QUALIFICA: Titolare di assegno di ricerca

Percentuale di donne per area e per ruolo: confronto col corrispondente dato nazionale

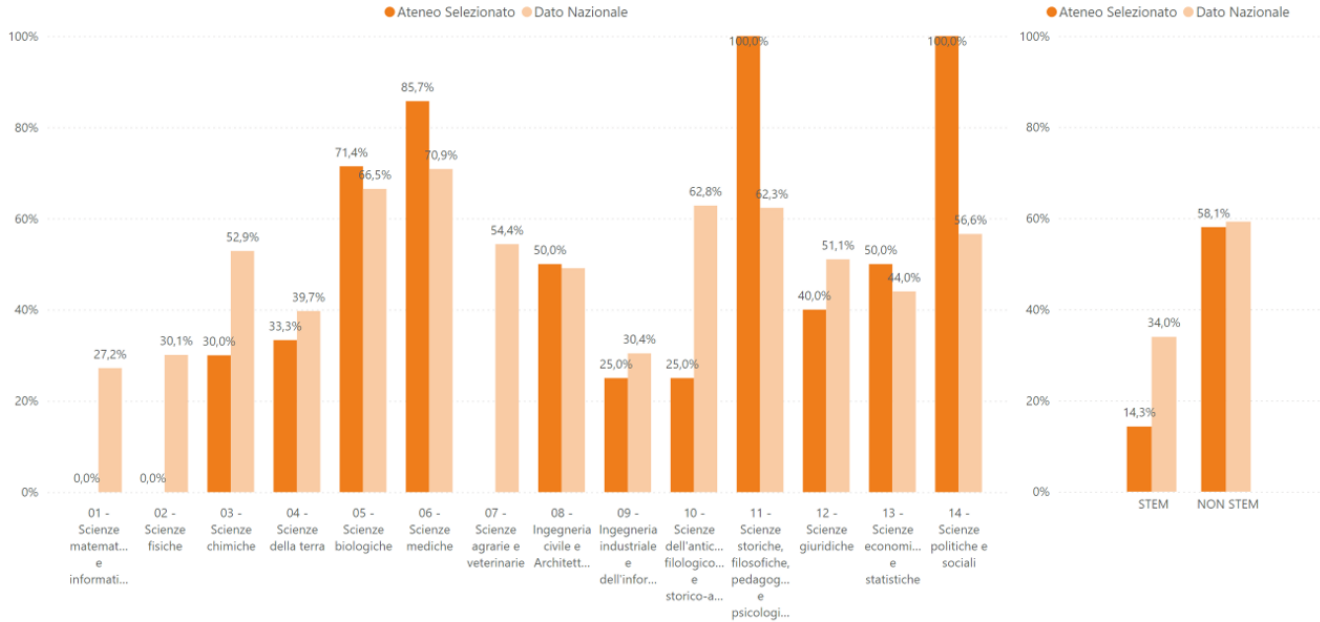


Figura 20 - Distribuzione docenti di prima fascia fra FoRD - Field of Research and Development (anno 2023)







Figura 21 - Rapporto di femminilità (anno 2023 e anno 2020)

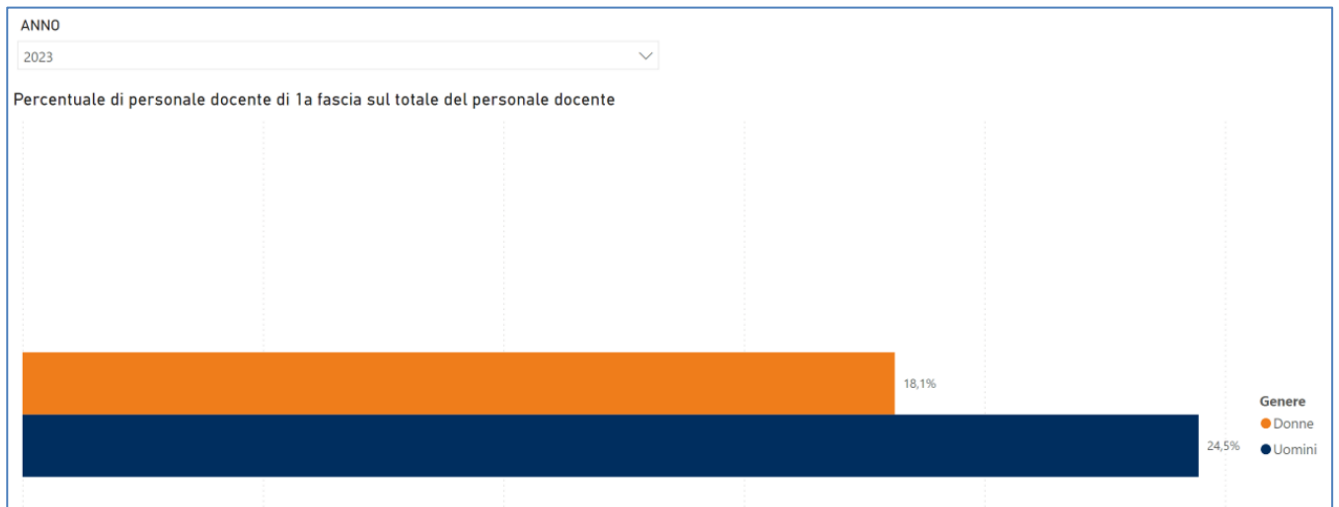
ANNO: 2023 QUALIFICA: Selezioni multiple

Rapporto di femminilità

Qualifica	PO		PA		RU		RTDB		RTDA		AR		Totale	
	Anno Selezionato	Anno Selezionato - 3 anni	Anno Selezionato	Anno Selezionato - 3 anni	Anno Selezionato	Anno Selezionato - 3 anni	Anno Selezionato	Anno Selezionato - 3 anni	Anno Selezionato	Anno Selezionato - 3 anni	Anno Selezionato	Anno Selezionato - 3 anni	Anno Selezionato	Anno Selezionato - 3 anni
01 - Scienze matematiche e informatiche	0,67	0,75	0,09	0,30	0,00	0,00	0,50	0,00	0,00		0,00	0,00	0,23	0,27
02 - Scienze fisiche	0,17	0,20	0,10	0,09			0,00		0,00	1,00	0,00	0,33	0,11	0,25
03 - Scienze chimiche	0,17	0,20	1,00	0,75	0,00	0,25	3,00		0,00		0,43	0,67	0,59	0,75
04 - Scienze della terra	0,00	0,00	0,00	0,00					1,00		0,50	2,00	0,25	0,50
05 - Scienze biologiche	0,42	0,45	1,42	0,85	0,25	1,20		1,50	1,00	0,00	2,50	2,00	1,15	0,97
06 - Scienze mediche	0,13	0,19	0,36	0,29	0,00	0,44	0,38	0,29		1,00	6,00	0,67	0,37	0,32
07 - Scienze agrarie e veterinarie			1,00										2,00	
08 - Ingegneria civile e Architettura	0,00	0,00	0,00	0,00		1,00		0,00	0,00		1,00		0,43	0,20
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	0,50	0,00	0,67	2,00	0,00	0,00		1,00	0,00		0,33		0,45	0,80
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	0,25	1,00	1,67	0,75			1,33	1,00	1,00	1,00	0,33	0,50	0,87	0,80
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	0,00	0,00	0,30	0,33	0,50	0,25		0,67					0,63	0,31
12 - Scienze giuridiche	1,10	1,00	0,75	1,10	3,00	2,67	0,60	1,00	0,67	0,00	0,67	1,00	0,94	1,21
13 - Scienze economiche e statistiche	1,00	0,56	2,00	2,50	0,50	0,40	0,33	3,00	1,00		1,00	0,00	0,96	0,91
14 - Scienze politiche e sociali	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00	0,00					0,20	0,00

LEGENDA
<b>RAPPORTO DONNE-UOMINI</b>
meno di 1 donna ogni 8 uomini
da 1 donna ogni 8 uomini ad 1 donna ogni 4 uomini
da 1 donna ogni 4 uomini ad 1 donna ogni 2 uomini
da 1 donna ogni 2 uomini ad 1 donna ogni uomo
1 donna ogni uomo
da 1 donna per ogni uomo a 3 donne ogni 2 uomini
da 3 donne ogni 2 uomini a 2 donne ogni uomo
più di 2 donne ogni uomo

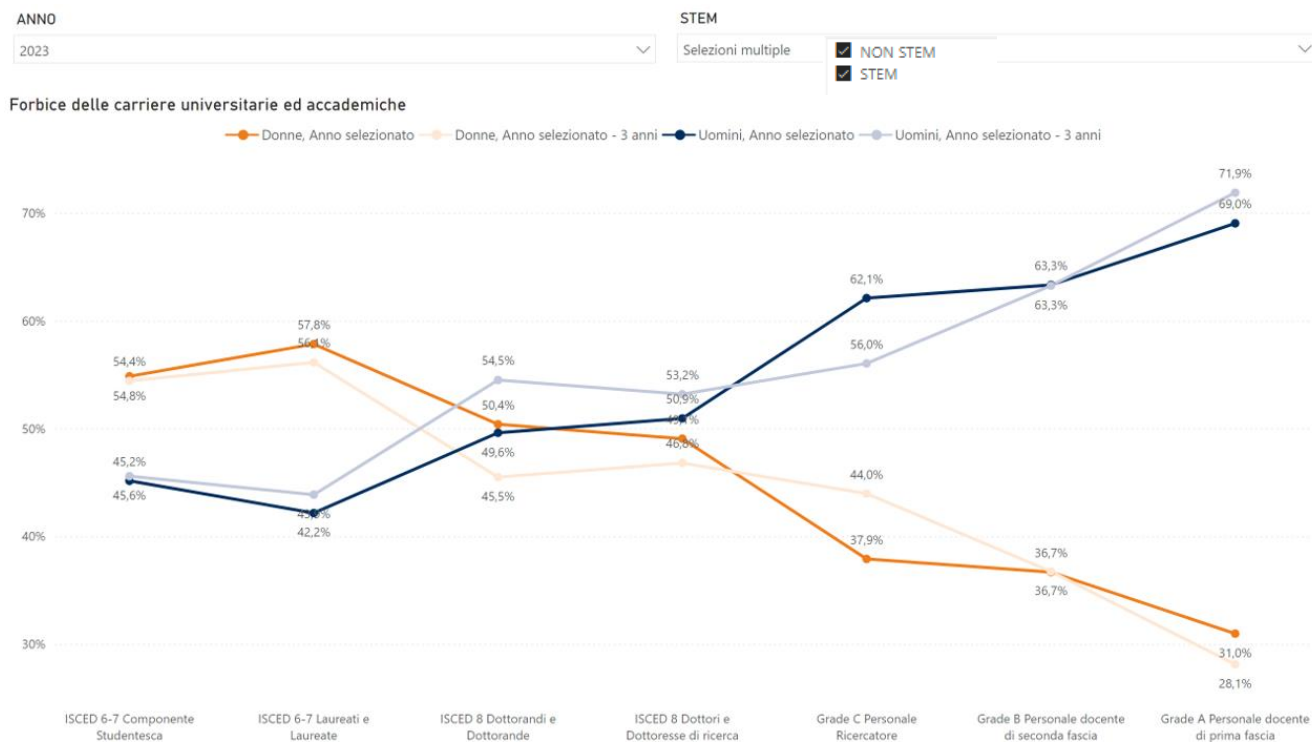
*Figura 22 - Percentuale di personale docente di prima fascia sul totale del personale docente (anno 2023)*



***AMBITO B: CARRIERE***

I grafici seguenti riportano il quadro della parità di genere nell'ambito del percorso della Carriera Accademica, in particolare l'indicatore She Figures, forbici delle carriere, CGI<sup>15</sup>, passaggi di ruolo e altri ambiti della Carriera.

Figura 23 - Forbice delle carriere universitarie ed accademiche (anno 2023 e 2020)



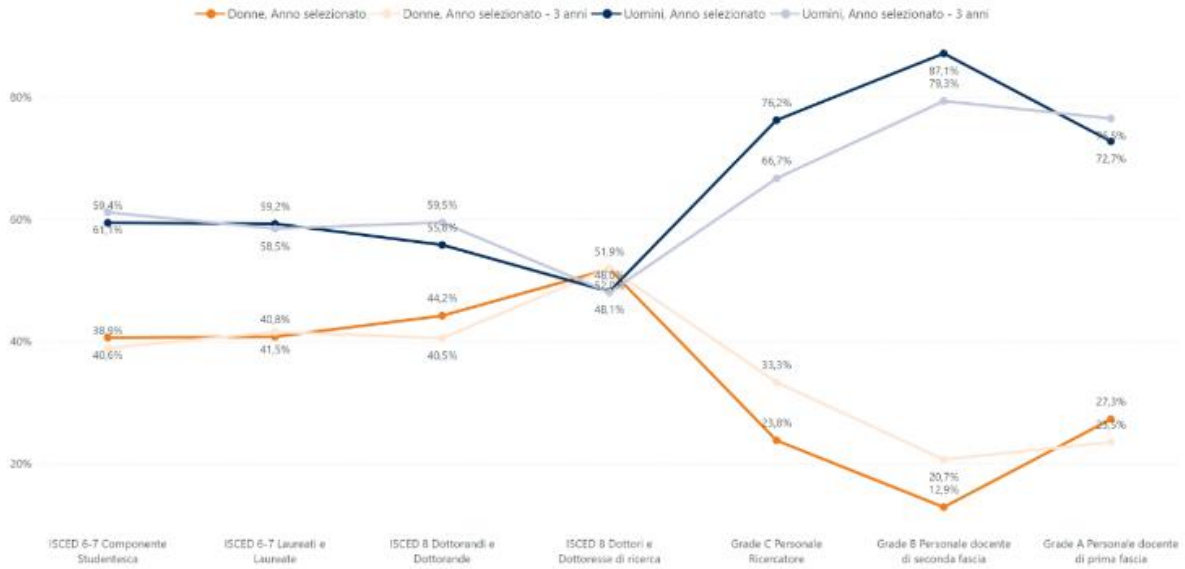
<sup>15</sup>L'Indice di Glass Ceiling (IGC o GCI) fornisce una misura sintetica del grado di segregazione verticale considerando il rapporto tra la quota di donne appartenenti al Personale docente nel suo complesso e la quota di donne nel ruolo di Professoressa ordinaria. Questo indice può assumere valori che vanno da 0 a infinito. Se IGC=1 non vi è alcuna differenza tra donne e uomini in termini di probabilità di raggiungere il livello massimo di carriera (Professori/esse ordinari); se IGC>1 significa che ci si trova in presenza dell'effetto noto come "soffitto di cristallo" (glass ceiling effect) e cioè che le donne sono meno rappresentate nelle posizioni di vertice (Professori/esse ordinari) rispetto alla loro presenza nell'ambito del Personale docente nel suo complesso. Pertanto, maggiore è il valore assunto sopra all'unità dall'Indice di Glass Ceiling, più forte è l'effetto del soffitto di cristallo, e ciò indica che è più difficile per le donne raggiungere il ruolo di vertice nella carriera accademica. EU – Directorate-General for Research and Innovation (2019), She Figures 2018, European Commission, Brussels, p. 125, [https://ec.europa.eu/info/publications/she-figures-handbook-2018\\_en](https://ec.europa.eu/info/publications/she-figures-handbook-2018_en)

Per aree **STEM** (Science, Technology, Engineering and Mathematics), si considerano i seguenti Fields of Education: natural sciences, mathematics and statistics, information and communication technologies and engineering, and manufacturing and construction.



ANNO: 2023 | STEM: STEM

**Forbice delle carriere universitarie ed accademiche**



ANNO: 2023 | STEM: NON STEM

**Forbice delle carriere universitarie ed accademiche**



Figura 24 - Glass Ceiling Index per area CUN (nazionale e per ateneo dal 2015 al 2023)

ANNO   AREA CUN

Glass Ceiling Index Media Nazionale

AREA SD	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
01 - Scienze matematiche e informatiche	1,71	1,66	1,56	1,60	1,58	1,51	1,45	1,41	1,40
02 - Scienze fisiche	2,12	2,03	1,92	1,92	1,69	1,67	1,65	1,65	1,62
03 - Scienze chimiche	2,31	2,15	1,95	1,78	1,69	1,58	1,51	1,42	1,35
04 - Scienze della terra	1,64	1,75	1,75	1,76	1,76	1,64	1,58	1,68	1,63
05 - Scienze biologiche	1,81	1,76	1,71	1,68	1,62	1,61	1,57	1,52	1,48

Glass Ceiling Index per Ateneo

ATENE0	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Insubria</b>									
01 - Scienze matematiche e informatiche	0,50	0,51	0,68	0,77	0,60	0,49	0,60	0,58	0,47
02 - Scienze fisiche				0,80	0,96	1,20	1,29	0,69	0,70
03 - Scienze chimiche	2,03	2,57	1,38	1,94	1,86	2,57	2,40	2,80	2,60
05 - Scienze biologiche	2,17	2,48	2,30	1,58	1,28	1,58	1,88	1,64	1,82

ANNO   AREA CUN

Glass Ceiling Index Media Nazionale

AREA SD	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
06 - Scienze mediche	2,85	2,76	2,63	2,41	2,31	2,19	2,13	2,05	1,98
07 - Scienze agrarie e veterinarie	2,56	2,42	2,44	2,23	2,06	1,87	1,89	1,76	1,70
08 - Ingegneria civile e Architettura	1,96	1,90	1,86	1,73	1,59	1,61	1,60	1,60	1,53
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	2,71	2,34	2,22	2,13	2,02	1,93	1,79	1,78	1,70

Glass Ceiling Index per Ateneo

ATENE0	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Insubria</b>									
06 - Scienze mediche	5,77	2,99	3,16	3,13	1,41	1,55	1,37	1,56	2,27
07 - Scienze agrarie e veterinarie									0,67
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione									0,94





ANNO

2015

2023

AREA CUN

Selezioni multiple

**Glass Ceiling Index Media Nazionale**

AREA SD	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	1,31	1,31	1,29	1,28	1,26	1,25	1,24	1,21	1,22
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	1,41	1,39	1,33	1,34	1,31	1,30	1,28	1,28	1,26
12 - Scienze giuridiche	1,72	1,68	1,62	1,56	1,51	1,49	1,42	1,44	1,42
13 - Scienze economiche e statistiche	1,85	1,80	1,71	1,71	1,64	1,58	1,57	1,51	1,47

**Glass Ceiling Index per Ateneo**

ATENEVO	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Insubria</b>									
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche					0,93	0,89	0,95	1,00	2,32
12 - Scienze giuridiche	1,17	1,00	0,96	1,05	1,03	1,09	1,00	1,03	0,93
13 - Scienze economiche e statistiche	0,96	0,83	0,90	1,10	1,24	1,34	1,43	1,33	0,98

*Figura 25 - Passaggi di ruolo per genere e area CUN, settore SD (2023)*

ANNO

2023

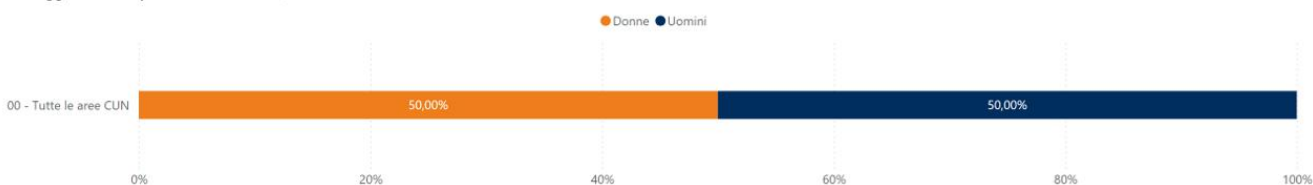
AREA CUN

00 - Tutte le aree CUN

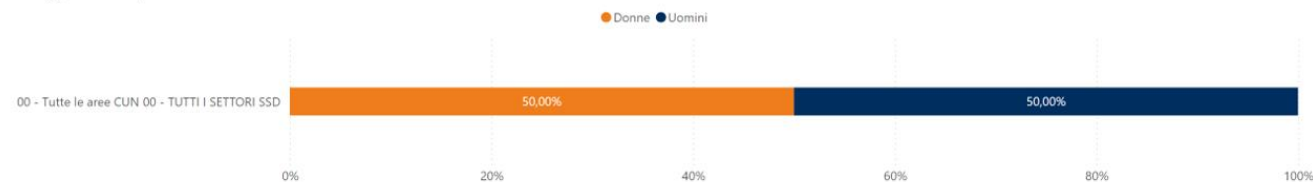
SETTORE SSD

Tutte

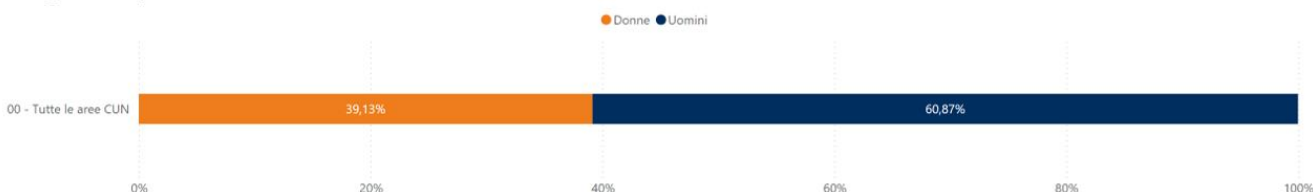
**Passaggi di Ruolo per Genere e Area, RD-PA**



**Passaggi di Ruolo per Genere e Area, RU-PA**



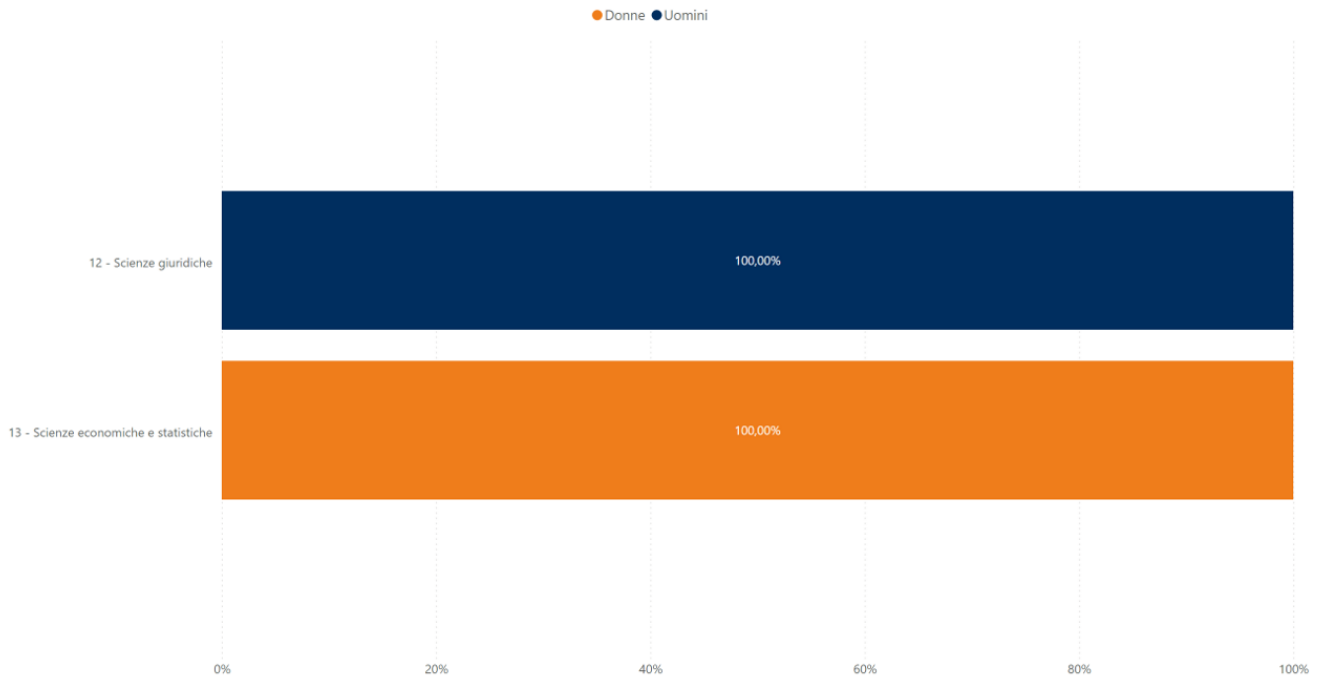
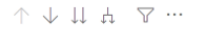
**Passaggi di Ruolo per Genere e Area, PA-PO**





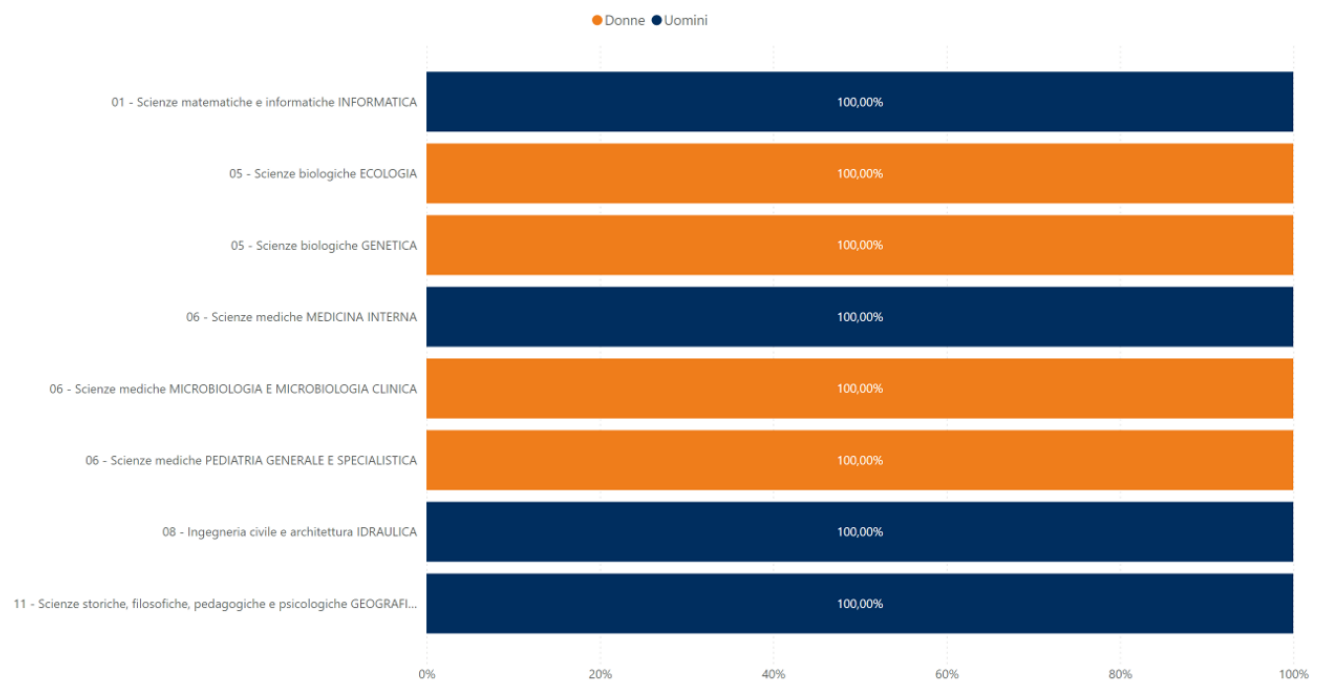
[Torna al report](#)

PASSAGGI DI RUOLO PER GENERE E AREA, RD-PA



[Torna al report](#)

PASSAGGI DI RUOLO PER GENERE E AREA, RU-PA



[Torna al report](#)

PASSAGGI DI RUOLO PER GENERE E AREA, PA-PO

↑ ↓ ⇅ ⏏ ⌵ ...

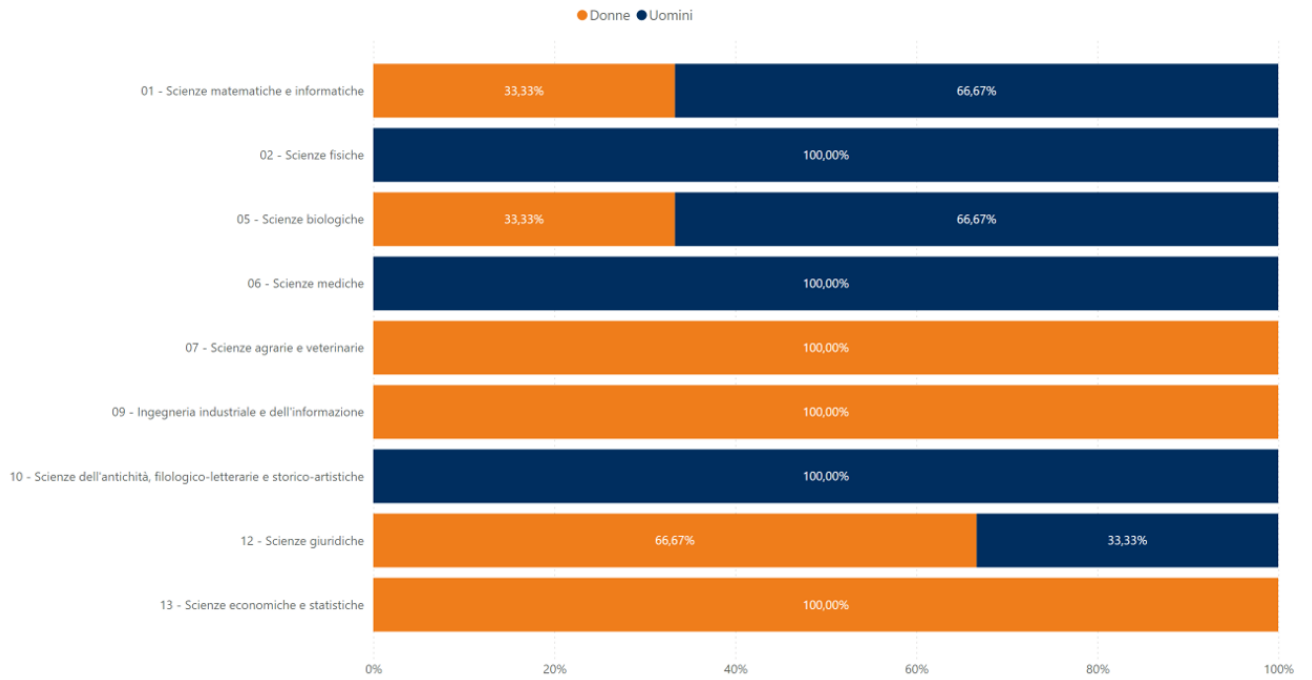


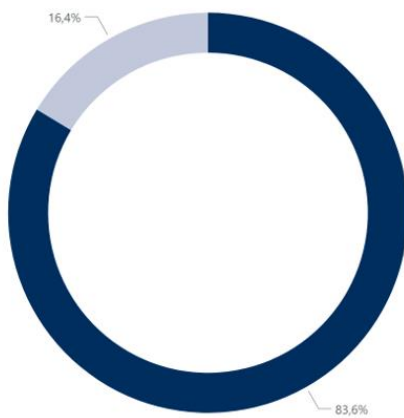
Figura 26 - Regime di impiego (anno 2023 e 2024)

ANNO

2023

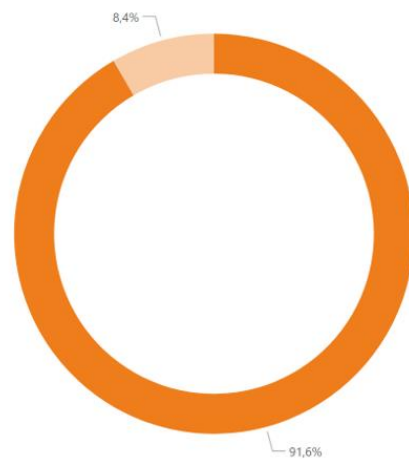
Distribuzione tempo pieno/definito, Uomini

Tipo Impegno ● Tempo Pieno ● Tempo Definito



Distribuzione tempo pieno/definito, Donne

Tipo Impegno ● Tempo Pieno ● Tempo Definito

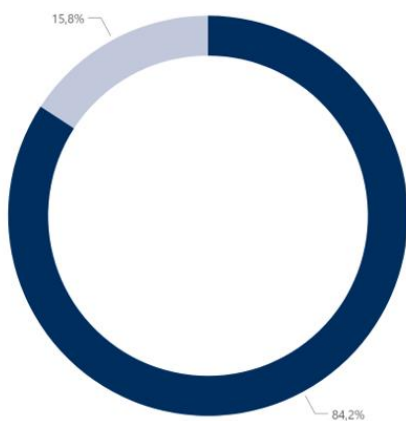


ANNO

2024

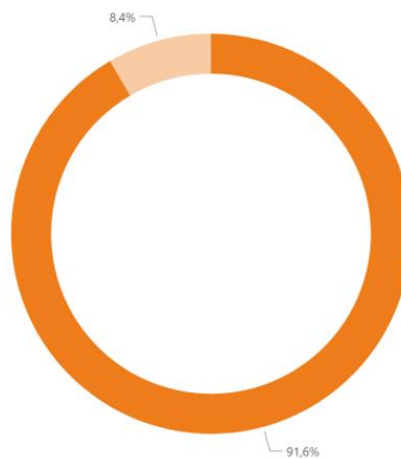
Distribuzione tempo pieno/definito, Uomini

Tipo Impegno ● Tempo Pieno ● Tempo Definito



Distribuzione tempo pieno/definito, Donne

Tipo Impegno ● Tempo Pieno ● Tempo Definito



*Figura 27 - Anno sabbatico (dato ultimi 5 anni):*

INTERVALLO ANNI

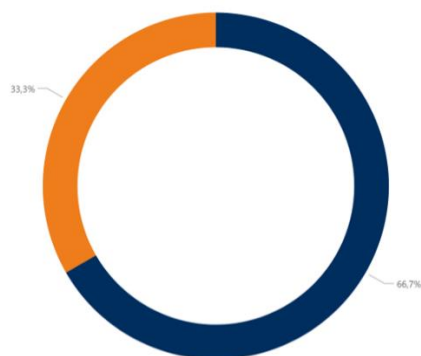
2019 - 2023

INTERVALLO ANNI

2020 - 2024

Fruizione anno sabbatico

● Uomini ● Donne

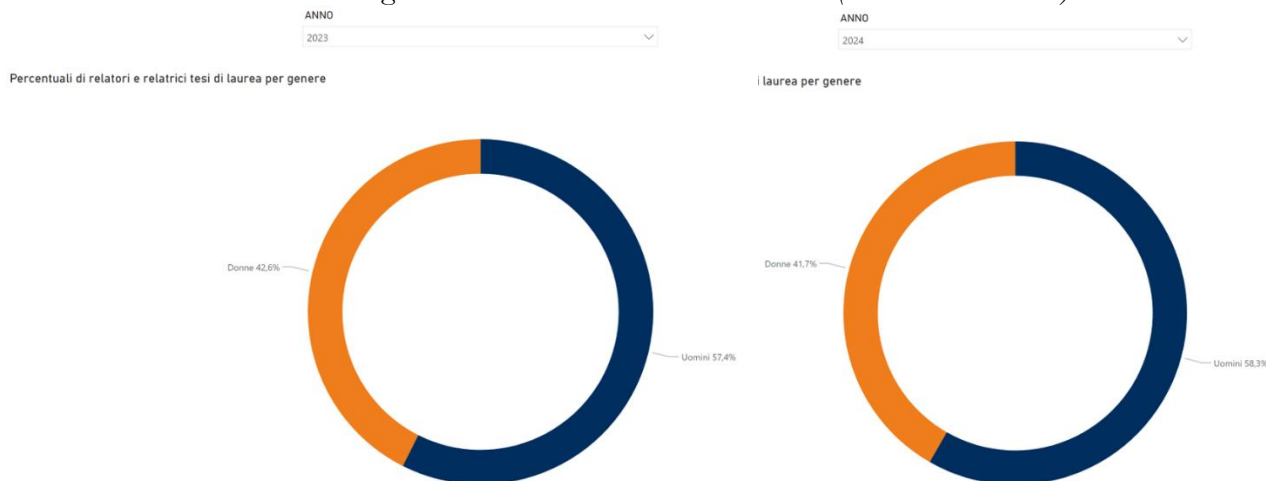


● Uomini ● Donne



**AMBITO C: DIDATTICA**

*Figura 28 - Relatori e relatrici tesi di laurea (Anno 2023 e 2024)*



*Componenti delle commissioni di concorso per reclutamento ricercatori e professori<sup>16</sup>*

Nel 2024 abbiamo nominato 78 Commissioni. Tutte hanno rispettato la parità di genere

**AMBITO D: RICERCA**

I grafici seguenti riportano il quadro della parità di genere nell'ambito dei vari progetti di Ricerca condotti in Ateneo avviati nell'a.a. 2023/2024.

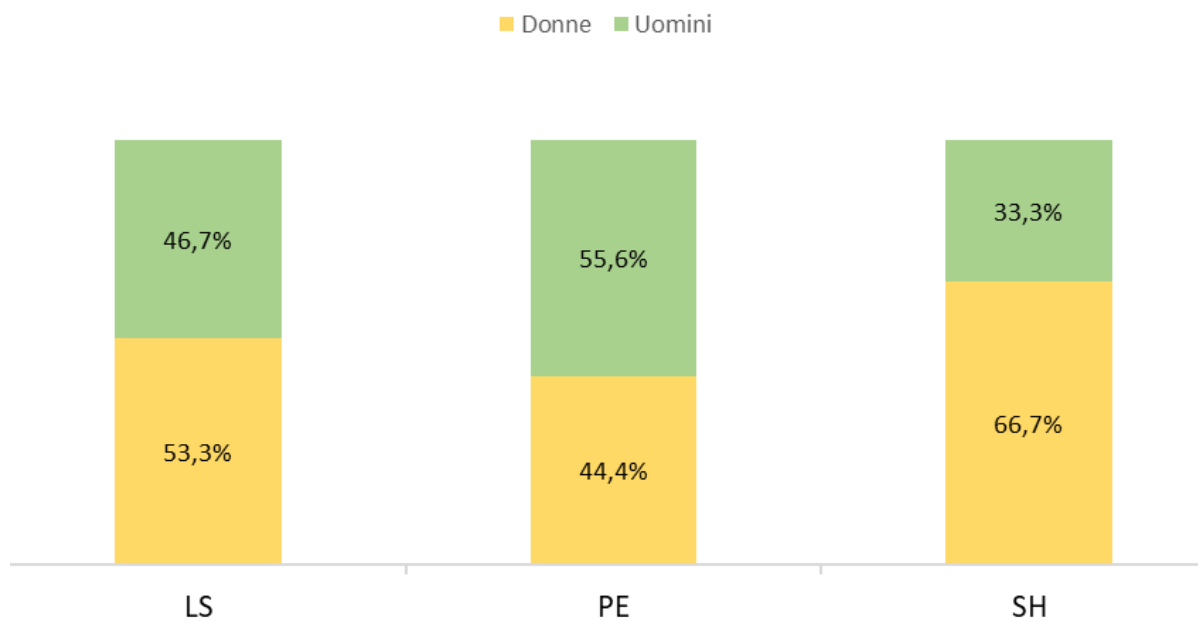
*Figura 29 - PI (Principal Investigators) nei progetti per genere e finanziamento erogato (a.a.2023/2024)*

	Donne PI	Uomini PI
N. progetti finanziati	18	15
Percentuale progetti finanziati	54,55%	45,45%
Finanziamenti in €	4.500.018,50 €	3.354.125,32 €
Percentuale finanziamenti	57,3%	42,7%

<sup>16</sup>

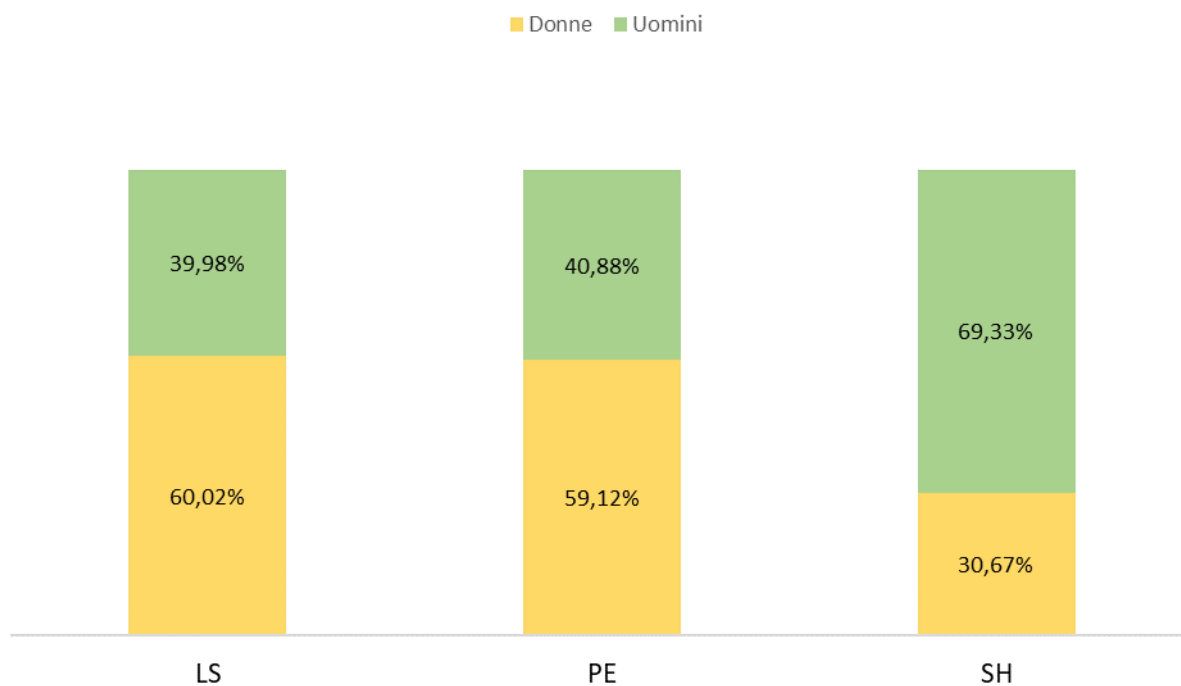
I regolamenti di Ateneo per il reclutamento di Professori/esse e Ricercatori e Ricercatrici sono già da molti anni adeguati alla Raccomandazione 11/03/2005 n. 251 della Commissione delle Comunità Europee, che prevede che nella costituzione deve essere garantito un adeguato equilibrio di genere. Ove ciò non oggettivamente possibile è sempre motivato (mancanza di professori donna in possesso dei requisiti di eleggibilità, nel SC della selezione). Le commissioni sono sempre in composizione mista.

*PI per Settore ERC*



*Figura 30 - Finanziamenti progetti per settore scientifico ERC e genere del PI (a.a.2023/2024)*

*Finanziamenti per Settore ERC*





*Figura 31 - Media pro capite di fondi di ricerca interni e esterni (a.a.2023/2024):*

	RICERCA DI BASE FONDI ATENEO		PRIN E ALTRI BANDI NAZIONALI		BANDI INTERNAZIONALI		TOTALE	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
RTDA	25.000,00 €	-	30.000,00 €	277.202,80 €	-	-	55.000,00 €	277.202,80 €
RTDB	25.000,00 €	-	-	168.150,00 €	-	-	25.000,00 €	168.150,00 €
RU	-	-	-	-	-	-	0,00 €	0,00 €
RTT	-	25.000,00 €	8.000,00 €	-	-	-	8.000,00 €	25.000,00 €
PA	25.000,00 €	-	84.420,00 €	203.256,33 €	1.032.366,07 €	781.114,50 €	1.141.786,07 €	984.370,83 €
PO	-	-	399.405,27 €	114.795,75 €	22.000,00 €	23.000,00 €	421.405,27 €	137.795,75 €





### 2.2.1. Analisi dei dati

I dati raccolti in questa sezione forniscono informazione sulle caratteristiche e dimensioni dei fenomeni di segregazione orizzontale e verticale, fenomeni efficacemente sintetizzati nel “Rapporto di femminilità” che evidenzia l'evoluzione temporale della concentrazione femminile in alcuni ruoli e settori. Particolare attenzione è rivolta all'individuazione di linee di tendenza, per valutare se esistano segnali che tali fenomeni siano destinati a ridursi.

#### *Situazioni critiche*

Le donne sono in generale sottorappresentate ai livelli apicali delle carriere accademiche (prima fascia/grade A) soprattutto nei settori in cui la loro presenza si è diffusa più recentemente (Figure 15, 16, 22 e 23), confermando il dato noto della segregazione orizzontale e verticale in accademia. con un ampio divario rispetto alla componente maschile (Figure 16 e 23)

Coerentemente con la loro distribuzione nelle posizioni di PA e PO, le donne sono meno spesso degli uomini relatrici di tesi di laurea (in media nel 40% dei casi - Figura 49). La percentuale di donne in area STEM e non STEM è di circa il 5-10% sotto la media nazionale (Figura 19). Inoltre, il rapporto di femminilità indicato in figura 21 indica un lieve miglioramento complessivo della situazione nella maggior parte delle aree CUN con valori che comunque rilevano una generale prevalenza della componente maschile, evidente soprattutto nelle discipline STEM in tutti i livelli della carriera, e per tutte le aree, nella fascia PO. La diminuzione della % femminile con la progressione di carriera nel nostro Ateneo è confermata dai valori riportati per il Glass ceiling Index che risultano sempre superiori a 1, in linea o leggermente al di sotto della media Nazionale. Figura 25 conferma che l'accesso alle posizioni apicali è più difficoltoso per la componente femminile con un divario di genere di circa il 20% (40% donne – 60% uomini)

#### *Punti di forza*

Lo svantaggio delle donne, in termini di segregazione verticale, si sta riducendo: la forbice delle carriere evidenzia un progressivo avvicinamento di donne e uomini a tutti i livelli, sebbene particolarmente accentuato ai livelli inferiori (all'inizio della carriera), mentre il divario resta marcato per PA e PO (Figura 23).

Quasi totalità delle donne opta per il tempo pieno (91,6% rispetto all'83,6 degli uomini) (Figura 26) e fruiscono in minoranza dell'anno sabatico (Figura 27).

Nei settori e nelle posizioni in cui sono maggiormente presenti, le donne esprimono buone capacità progettuali (la maggior parte dei Principal Investigators in progetti di ricerca delle aree SH e LS sono donne (Figura 29) e di fundraising (con la maggior parte dei fondi per la ricerca mobilitati da donne – Figure 29, 30 e 31).

#### *Osservazioni:*

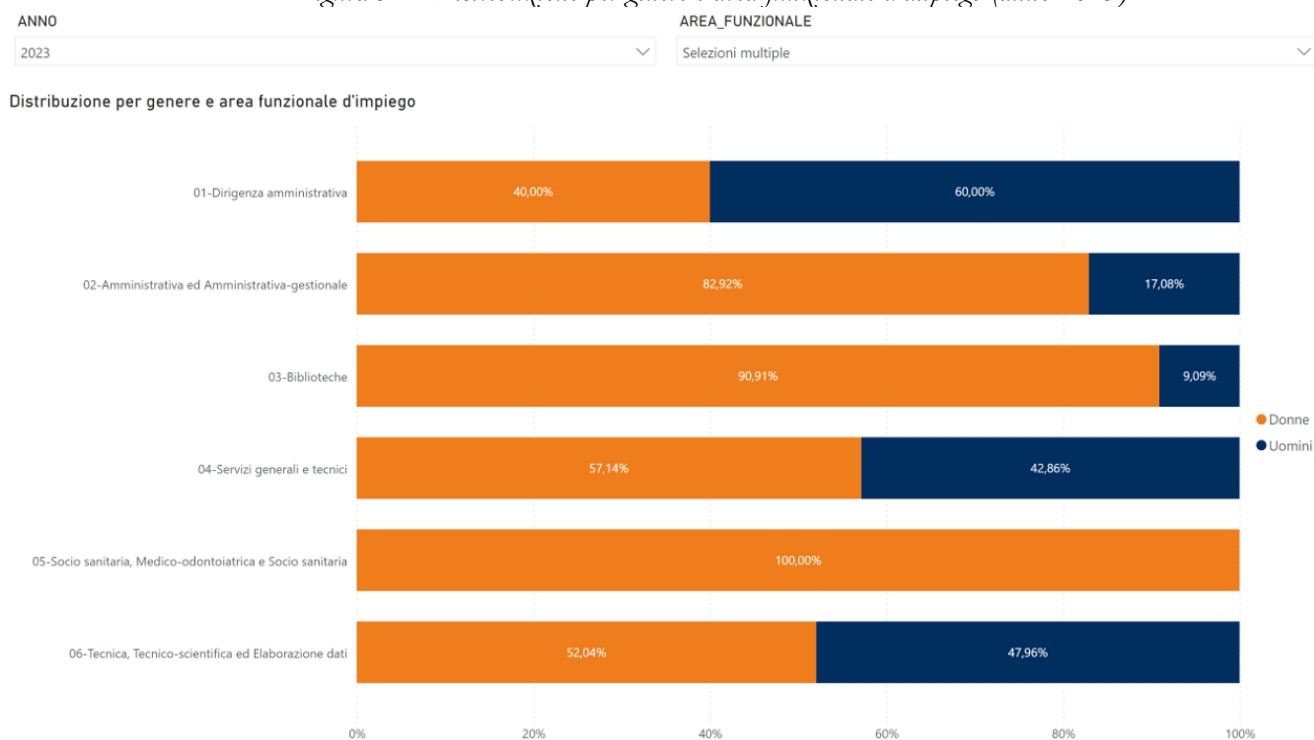
Le dinamiche di segregazione verticale e orizzontale sembrano legate al più recente ingresso delle donne nei ruoli accademici e ad uno svantaggio accumulato a partire dalle scelte educative (segregazione orizzontale), ipotesi confermata dal fatto che solo in alcuni settori tali fenomeni non si osservano e si registra un rapporto di femminilità positivo. Il rapporto femminilità in Figura 21 non è in generale positivo, e soprattutto la cosa è evidente nelle aree STEM. Inoltre il GCI pressochè conservato negli anni e superiore a 1 dice che diminuisce la percentuale femminile con l'avanzamento di carriera, cosa che si vede anche in figura 22

### 2.3. Personale Tecnico Amministrativo e bibliotecario

L'analisi relativa alla composizione del personale tecnico, amministrativo, bibliotecario e di inquadramento dirigenziale (di seguito per brevità PTA) dell'Università degli Studi dell'Insubria è stata condotta sulla base dei dati ufficiali disponibili al 31 dicembre 2023 e alcuni al 31 dicembre 2024, rispettivamente 357 e 388 unità. Lo studio ha interessato la valutazione di diversi parametri, oltre al sesso e alla qualifica, tra cui anzianità di servizio, titolo di studio, regime di impiego (tempo pieno/part-time), necessari ad evidenziare eventuali differenze di genere.

#### **AMBITO A: COMPOSIZIONE**

*Figura 32 - Distribuzione per genere e area funzionale d'impiego (anno 2023)*



*Figura 33 - Forbice delle carriere (anno 2023 e 2024)*

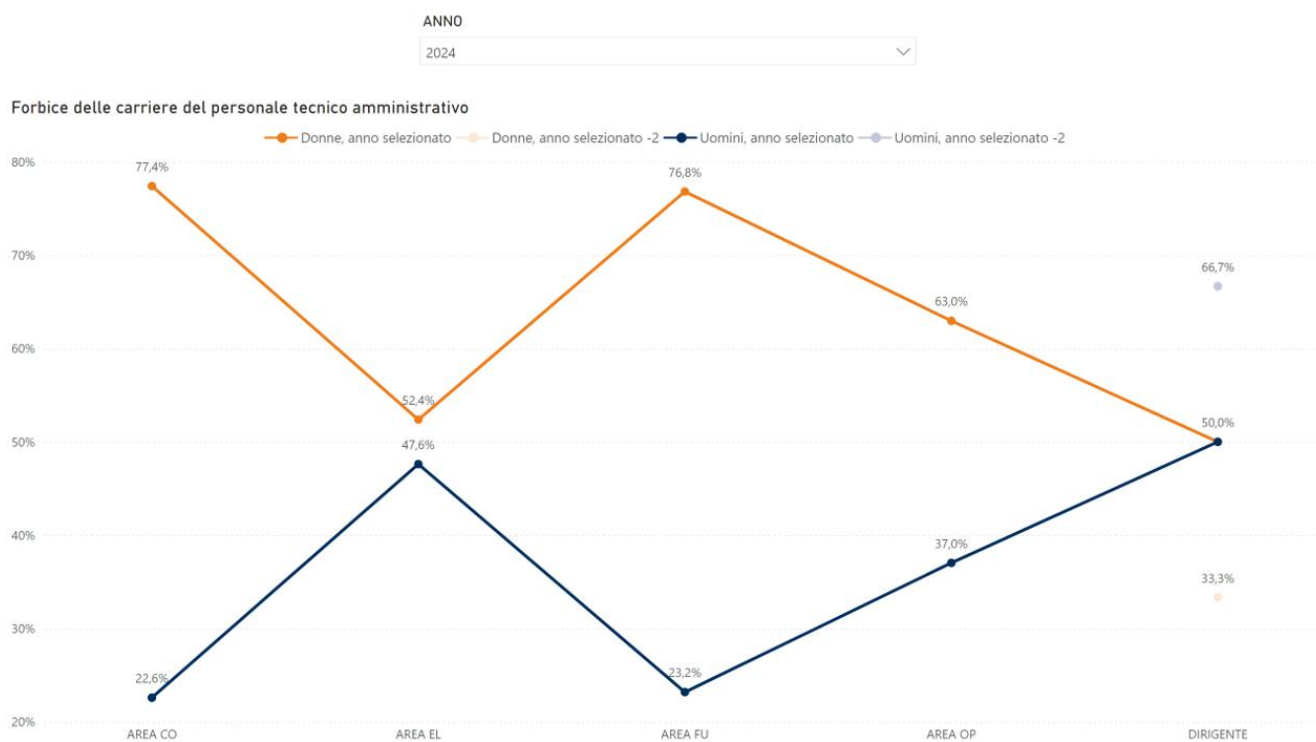
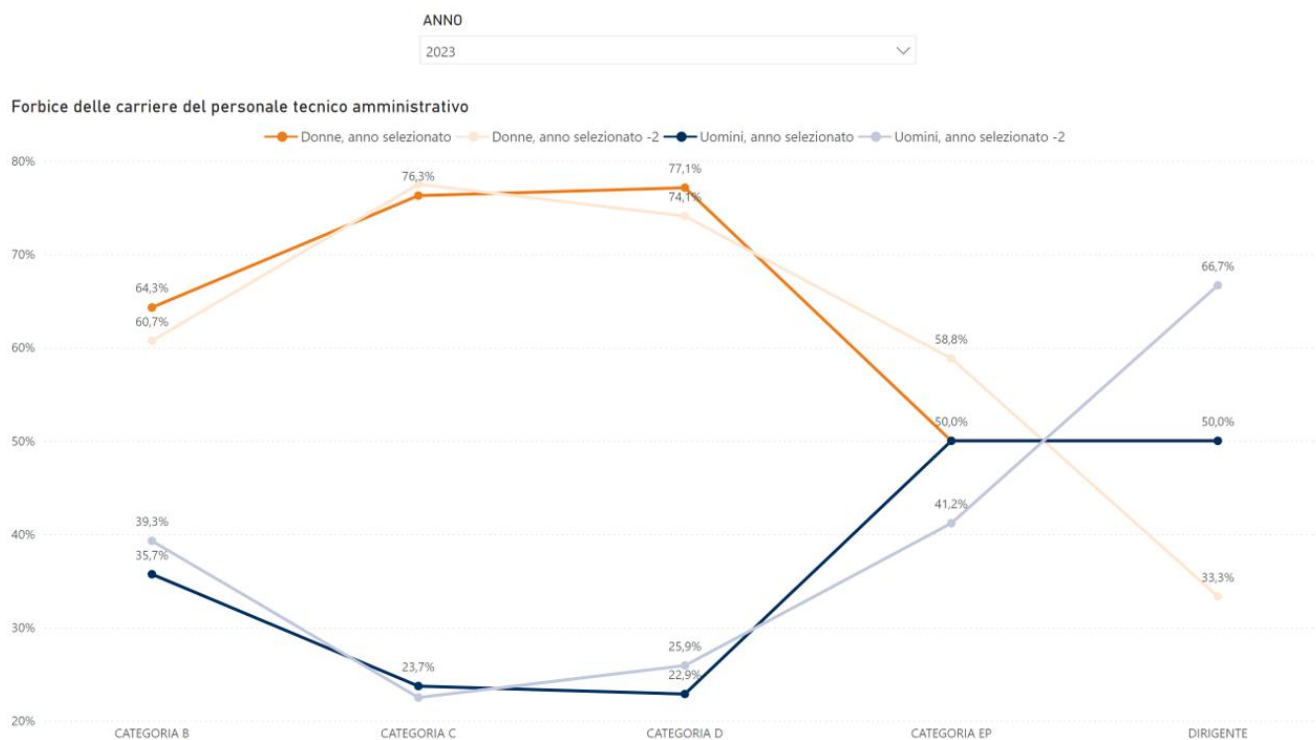


Figura 34 - Distribuzione per genere e fasce d'età (anno 2023)

ANNO

2023

Distribuzione per genere e fasce d'età

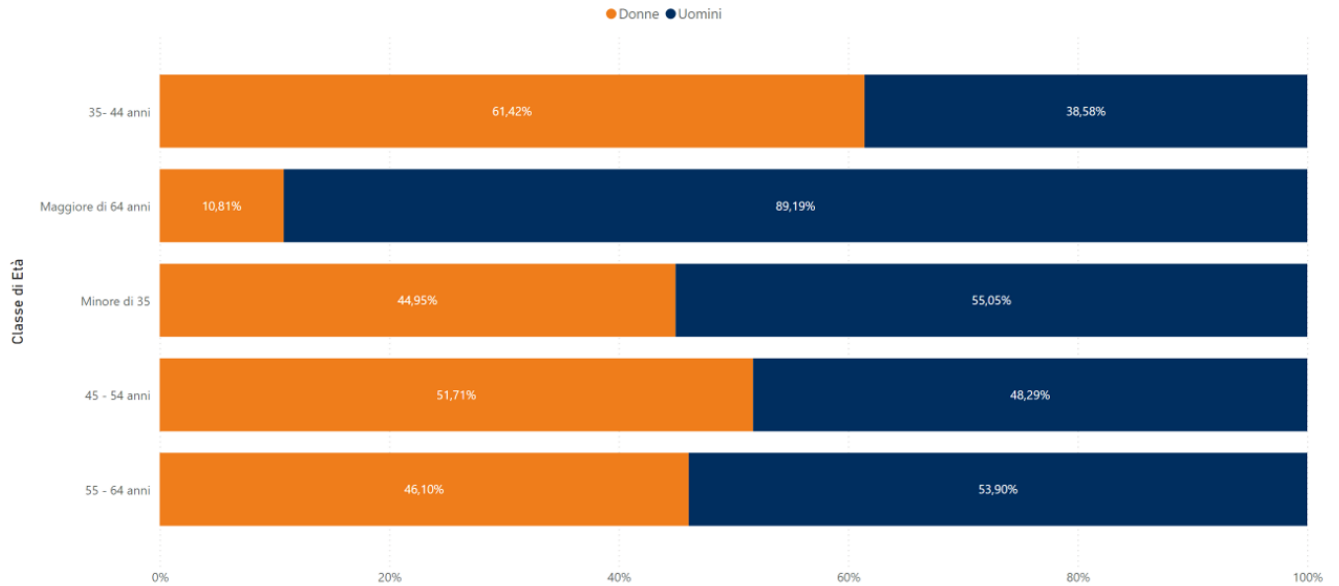


Figura 35 - Età media per genere e categoria (anno 2023):

ANNO

2023

Età media per genere e categoria

Categoria	Donne	Uomini
DIRIGENTE II FASCIA	54,40	56,63
POSIZIONE ECONOMICA EP	55,11	54,49
POSIZIONE ECONOMICA B	54,49	53,77
POSIZIONE ECONOMICA D	50,35	51,25
POSIZIONE ECONOMICA C	49,87	50,46
<b>Totale</b>	<b>52,67</b>	<b>53,15</b>

Figura 36 - Distribuzione per genere e titolo di studio (anno 2023)

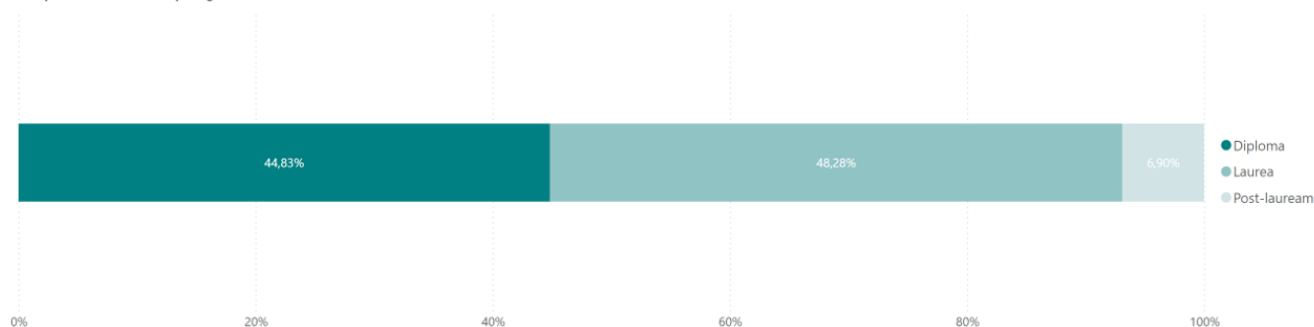
ANNO

2023

Composizione % PTA per genere e titolo di studio **DONNE**



Composizione % PTA per genere e titolo di studio **UOMINI**



## ***AMBITO B: SITUAZIONE OCCUPAZIONALE***

*Figura 37 - Distribuzione per genere e tipologia di contratto (tempo indeterminato/ determinato) anno 2023*

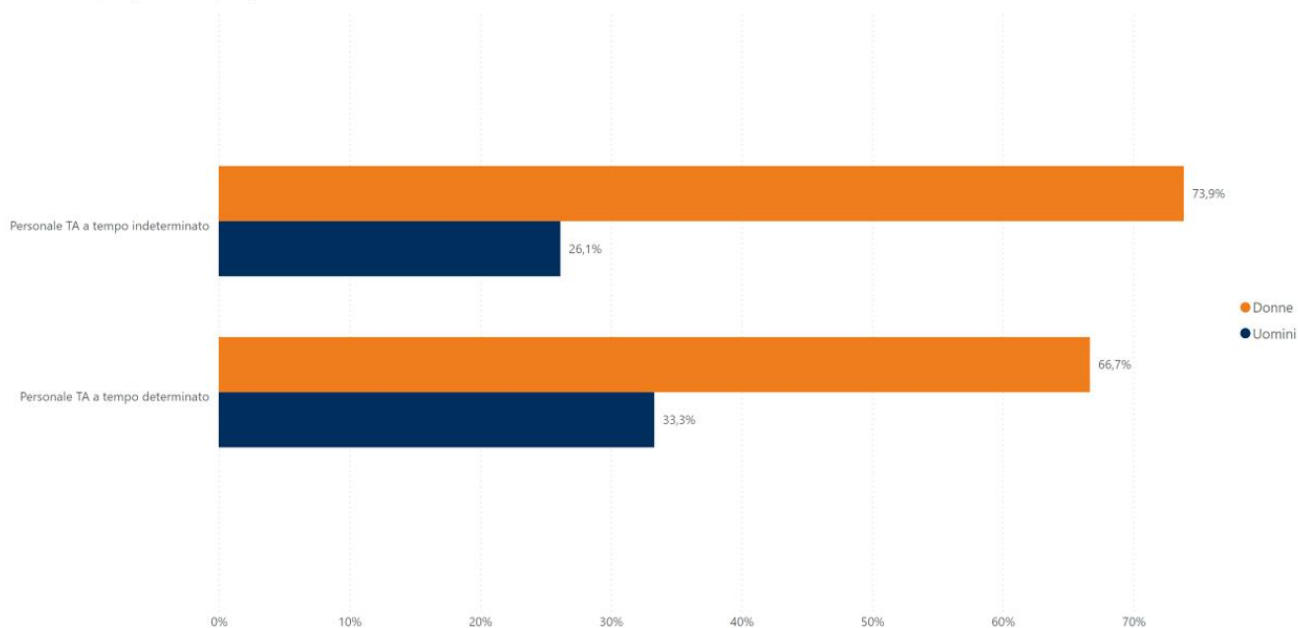
ANNO

2023

AREA FUNZIONALE

Selezioni multiple

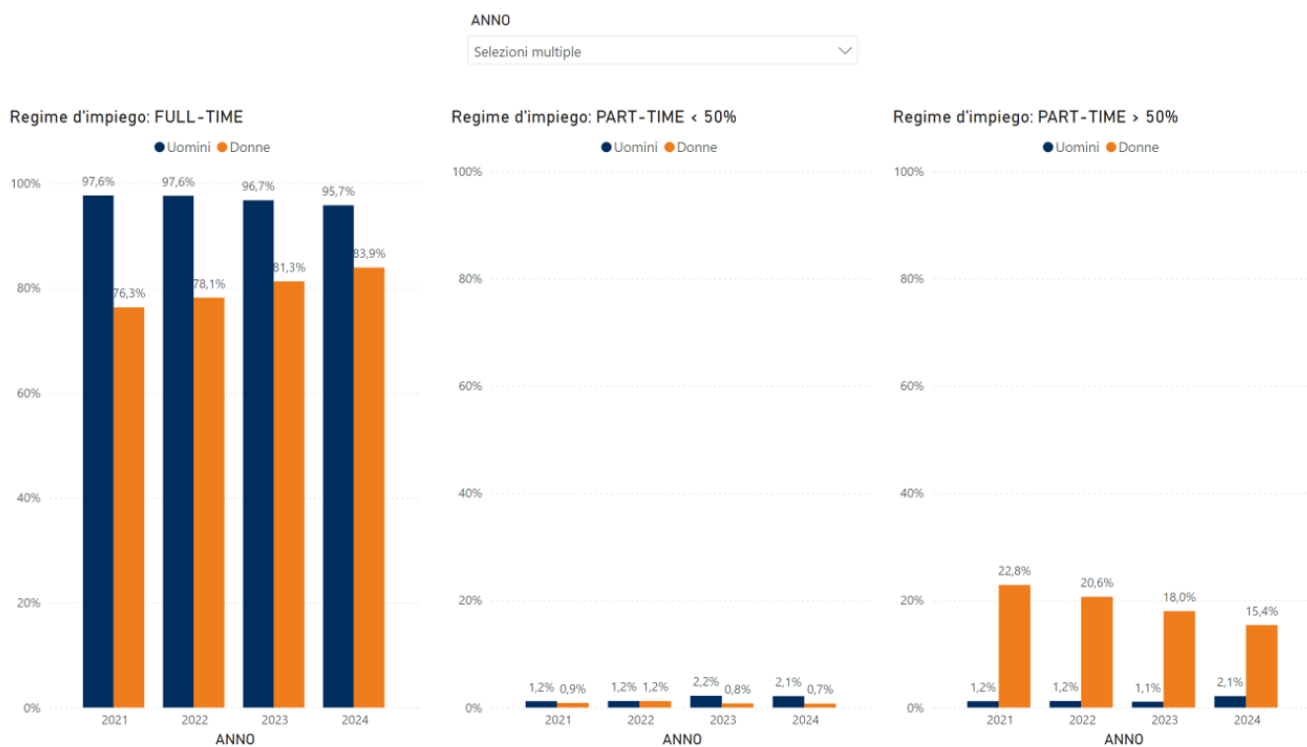
Distribuzione per genere e tipologia di contratto



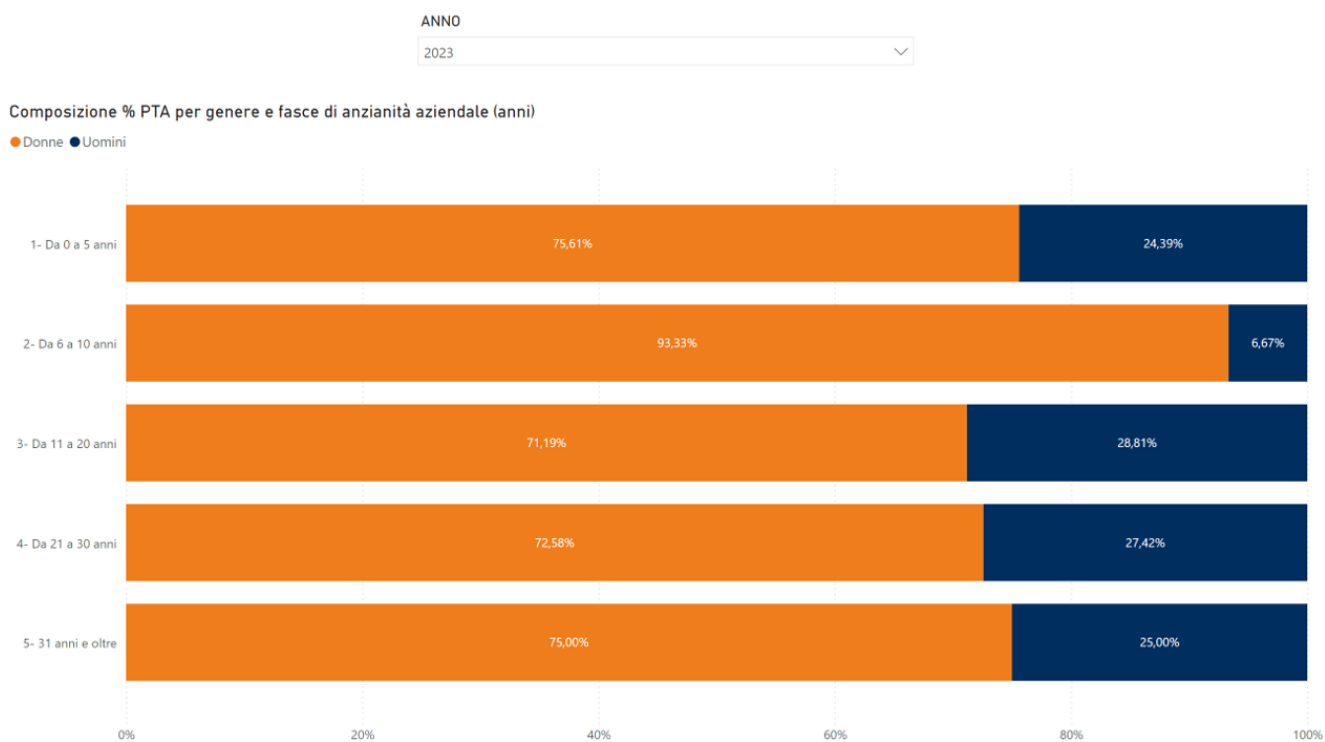
*Figura 38 - Distribuzione per genere e regime d'impiego*



*(tempo pieno/ tempo parziale, superiore o inferiore al 50%) (2021-2024)*



*Figura 39 - Distribuzione per genere e fasce d'anzianità professionale (anno 2023)*

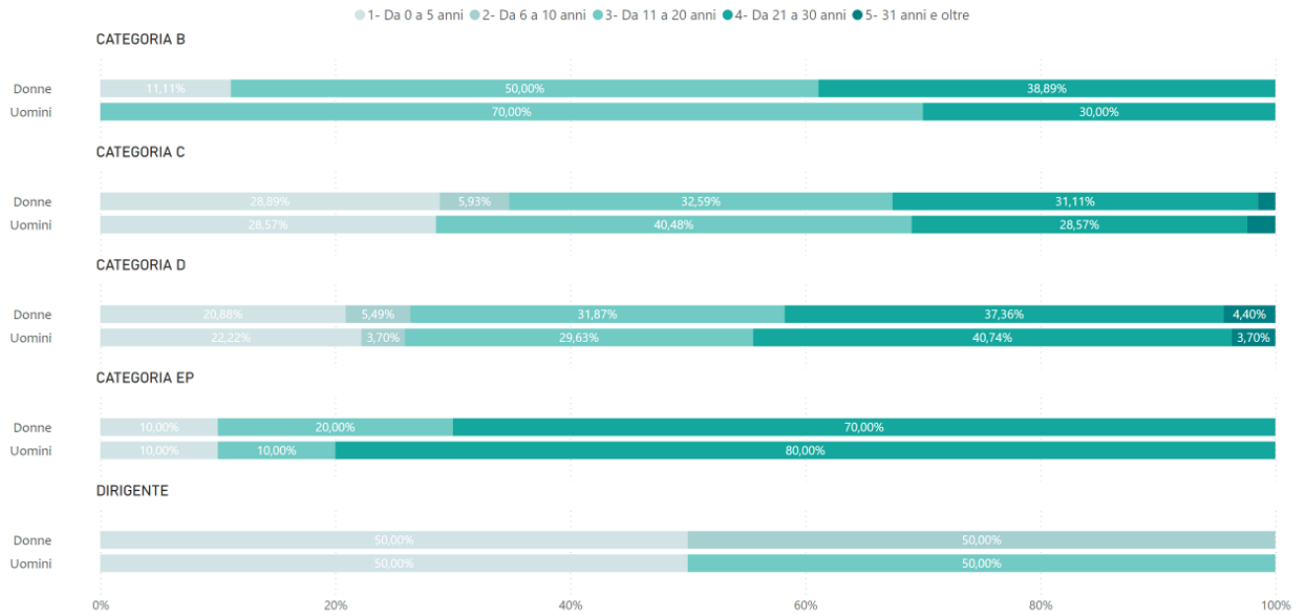


*Figura 40 - Distribuzione per inquadramento, genere e fasce d'anzianità di servizio (anno 2023)*

ANNO

2023

Composizione % PTA per genere, categoria e fasce d'anzianità aziendale



### ***AMBITO C: TURNOVER***

Figura 41 - Rapporto di turnover e di compensazione tra personale assunto e cessato per genere e categoria (anno 2023)

ANNO

2023

Indice di turnover complessivo per genere e per categoria (Assunzioni - Cessazioni)

AREA/CATEGORIA Donne Uomini

AREA/CATEGORIA	Donne	Uomini
CATEGORIA B	0,06	0,00
CATEGORIA C	0,03	0,14
CATEGORIA D	0,03	0,11
CATEGORIA EP	0,00	0,00
DIRIGENTE	0,50	0,00



ANNO

2023

Indice di compensazione (Assunzioni / Cessazioni)

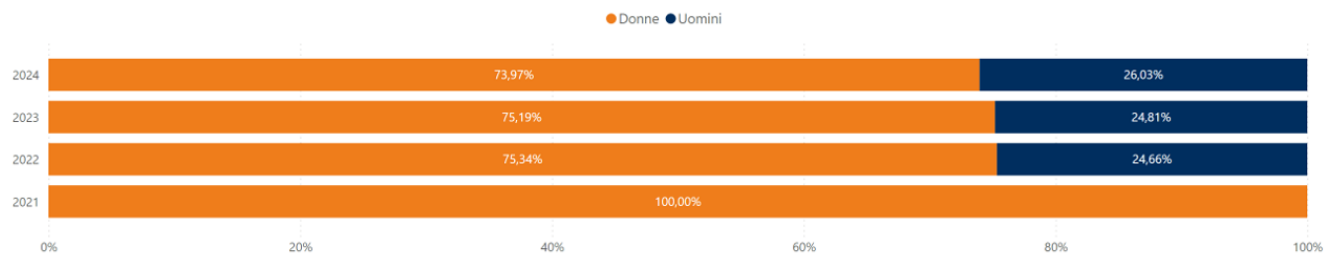
AREA/CATEGORIA	Donne	Uomini
CATEGORIA B	1,50	
CATEGORIA C	1,80	7,00
CATEGORIA D	2,50	4,00
CATEGORIA EP	1,00	
<b>Totale</b>	<b>1,70</b>	<b>5,50</b>

Figura 42 - Progressioni di carriera dal 2021 al 2024

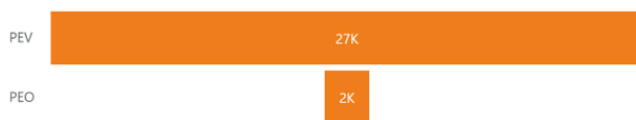
ANNO

Selezioni multiple

Progressioni di carriera per genere



Progressioni di carriera per genere e tipo progressione, DONNE



Progressioni di carriera per genere e tipo progressione, UOMINI

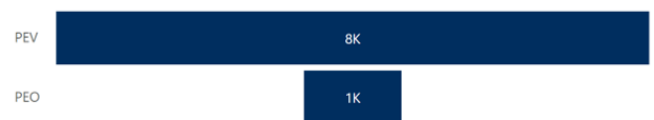


Figura 43 - Distribuzione per genere e ammontare dell'indennità di posizione categoria EP (dal 2020 al 2024)

ANNO  
Selezioni multiple

Distribuzione per genere e ammontare dell'indennità di posizione (Categoria EP)

ANNO	2020		2021		2022		2023		2024	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Indennità fino a 4000 euro	11,11%		10,00%						9,09%	
Indennità oltre 6000 euro	88,89%	100,00%	90,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	90,91%	100,00%
<b>Totale</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>



### 2.3.1. Analisi dei dati

I dati raccolti in questa sezione forniscono una fotografia delle caratteristiche e dei percorsi professionali del Personale Tecnico Amministrativo (PTA) in un'ottica di genere.

#### *Situazioni critiche.*

I dati evidenziano una buona partecipazione di donne per tutte le aree funzionali, con picchi molto elevati, relativi al settore socio-sanitario e medico-odontoiatrico (100%), biblioteche (90,91%), gestionale (82,92%).

I dati mostrano una segregazione anche di tipo verticale in quanto al crescere del livello professionale la presenza delle donne diminuisce in maniera consistente fino ad arrivare alla Dirigenza amministrativa in cui le donne sono sottorappresentate fino all'anno 2023, e invece raggiungono gli uomini nel 2024 (Figure 32 e 33).

#### *Punti di forza.*

I grafici mostrano che il genere femminile è dominante in tutte le aree di impiego tranne che nella dirigenza amministrativa con una forbice delle carriere che vede un divario più marcato a favore del genere femminile per tutte le carriere fino al raggiungimento di un'equa rappresentazione con l'avanzamento dei ruoli nel 2024 (Figura 33). Inoltre, le donne hanno l'anzianità di servizio maggiore e credenziali educative più alte rispetto agli uomini.

La distribuzione di genere per fascia di età è confrontabile fino all'anzianità dove invece si ha un'inversione della situazione con una prevalenza della componente maschile oltre i 64 anni di età (Figura 34).

Le donne sono prevalenti sia nelle posizioni a tempo determinato che indeterminato con un divario del 30-40% rispetto alla componente maschile. Le posizioni full time sono prevalentemente ricoperte da uomini, mentre il part time è prevalente nelle donne con una tendenza alla riduzione del part time negli ultimi 4 anni.

La componente femminile è dominante tenendo conto delle fasce di anzianità aziendale (Figura. 39). Anche il dato sulle progressioni di carriera evidenzia una netta prevalenza delle progressioni del genere femminile (Figura 42), mentre non si registrano sostanziali variazioni nella % di uomini e donne che percepiscono un'indennità di posizione di categoria negli ultimi 5 anni (Figura 43)

#### *Osservazioni:*

La situazione del Personale TA da un punto di vista di genere rispecchia le tendenze che connotano la condizione delle donne nel mercato del lavoro nei settori a forte femminilizzazione in quanto si riscontra una segregazione di genere di tipo sia orizzontale che verticale. A partire dal 2024 nel nostro ateneo nelle posizioni apicali (Dirigenti ed EP) è stata raggiunta l'uguaglianza di genere.

## 2.4. Riclassificazione dei costi secondo una prospettiva di genere

Il nostro Ateneo ha aderito all'iniziativa promossa dal Gruppo CRUI per il Bilancio di Genere che ha redatto le Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani. Il progetto CRUI-CINECA denominato "Cruscotto indicatori di contesto e riclassificazione dei dati contabili" è stato portato avanti dal 2022 dal tavolo congiunto Cineca-Gruppo di lavoro del Bilancio di genere della CRUI e ha prodotto come risultato anche l'implementazione di un nuovo campo nell'applicativo U-Gov sul piano dei conti di contabilità analitica, per la riclassificazione rispetto al genere delle voci di costo.

### La riclassificazione dei costi secondo una prospettiva di genere permette di



agevolare il reperimento delle informazioni contabili



introdurre metodo di riclassificazione utile/fruibile e unico per tutti gli Atenei



non appesantire l'operatività quotidiana

La classificazione dei costi coinvolge la **Contabilità analitica** perché presenta maggiori informazioni contabili utili per poter riclassificare anche a posteriori un movimento.

Per non appesantire l'operatività quotidiana si è predisposta una riclassificazione delle voci del piano dei conti di contabilità analitica secondo una prospettiva di genere, si è deciso di attivare l'obbligatorietà del campo "impatto bilancio di genere" dal 2023.

Di seguito si riporta una sintesi dalla codifica e della logica di classificazione:

**N:** neutrale rispetto al genere

**S:** sensibile al genere

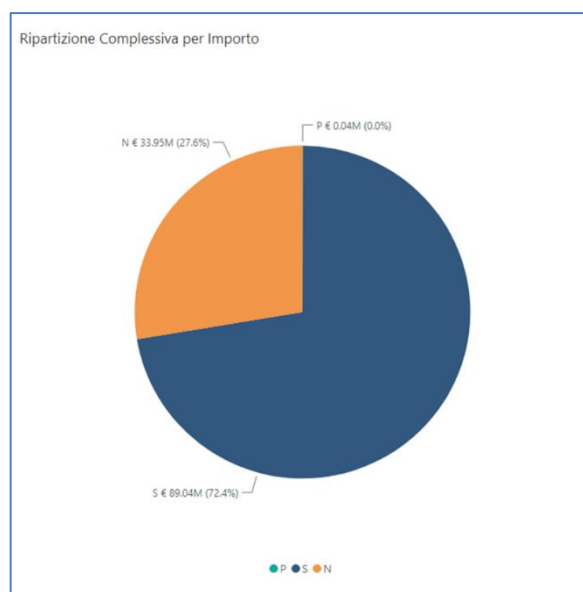
**P:** diretto a ridurre le disuguaglianze di genere



Di seguito una tabella che illustra sinteticamente la logica di classificazione:

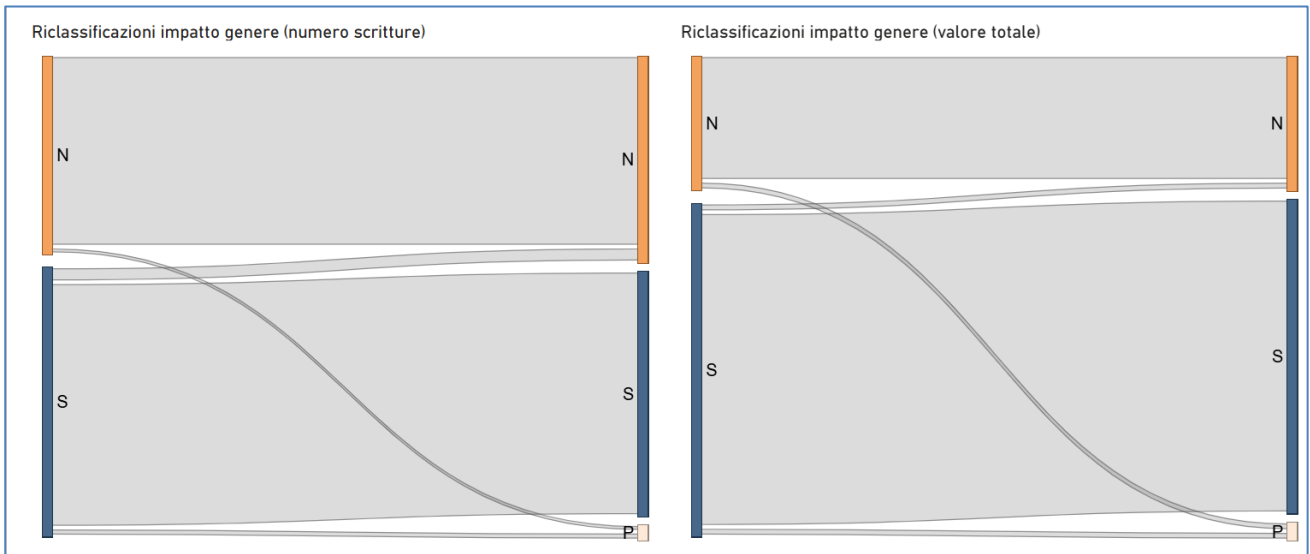
Categorie	Definizioni	Categorie di costo ed esempi
<b>0. Costi non computabili in una prospettiva di genere</b>	Non hanno impatti diretti sul genere e/o che non sono computabili in una prospettiva di genere	Ammortamenti e svalutazioni; Accantonamenti per rischi e oneri. <b>Esempi:</b> Le spese per il funzionamento delle strutture in senso stretto (riferite ad esempio ai fitti, ai canoni e alle utenze, sicurezza e sorveglianza sui luoghi di lavoro, ammortamenti).
<b>1. Costi sensibili al genere</b>	Costi per la produzione di servizi individuali, ossia fruiti direttamente dalle persone e non dalla collettività nel suo complesso.	Costo del personale e alcune voci di costo della gestione corrente. <b>Esempi:</b> - retribuzioni del personale - risorse destinate alla formazione; - risorse destinate a borse di studio.
<b>2. Costi per ridurre le disuguaglianze di genere</b>	Costi direttamente riconducibili o mirati a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni positive	Azioni previste per la parità di genere: distinguendo <i>stakeholder</i> interni ed esterni all'Ateneo. <b>Esempi (Stakeholder interni)</b> - misure di conciliazione lavoro/famiglia - formazione della componente studentesca nell'ottica di genere nelle diverse discipline <b>Esempi (Stakeholder esterni)</b> - ricerca scientifica con impatti sul genere (es. medicina di genere); - orientamento nelle scuole per incrementare l'equilibrio di genere nelle diverse discipline.

Da una prima estrazione le scritture normali classificate per impatto di genere sono così raggruppate:

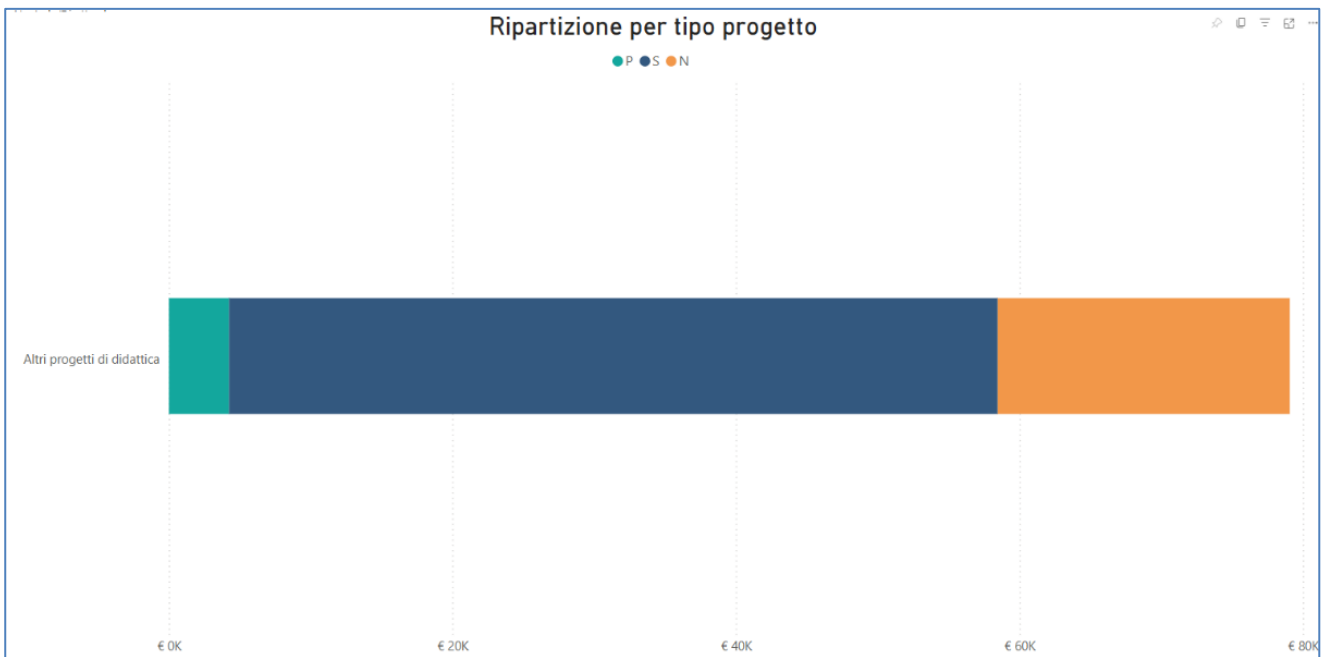


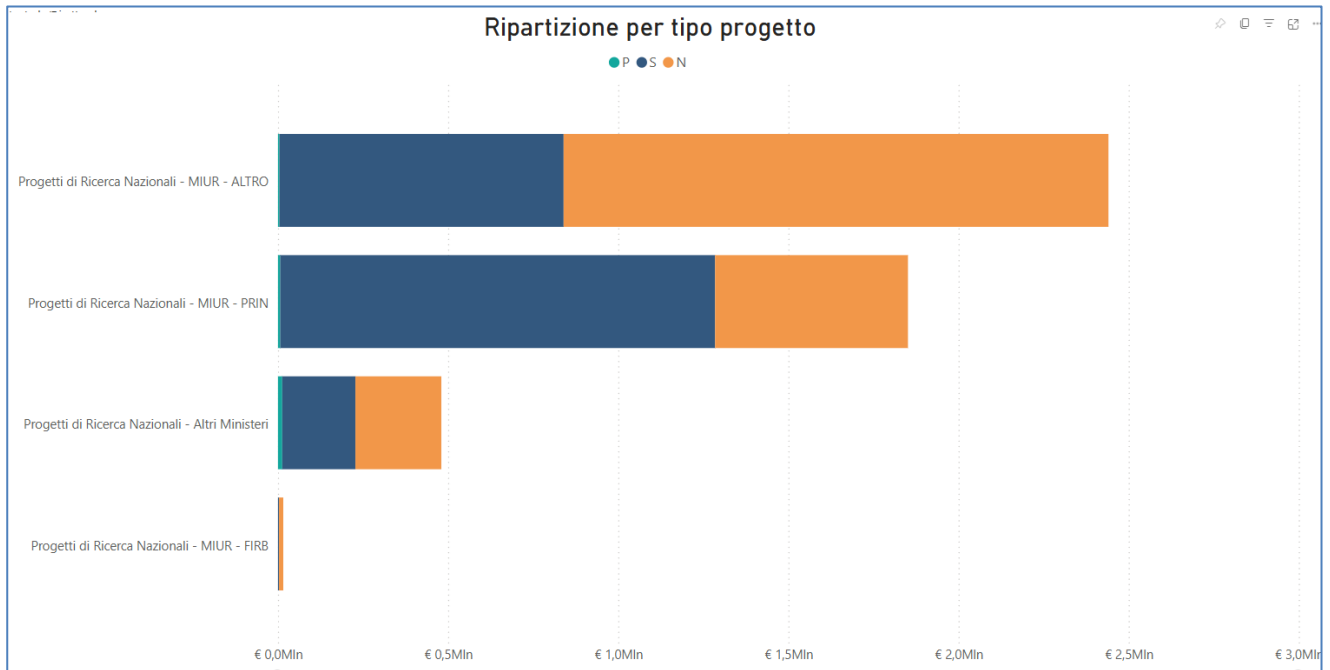
L'implementazione della classificazione è stata effettuata considerando anche la possibilità di **modifica** del dato anche a posteriori.

Grazie ad una ulteriore e successiva analisi è stato possibile modificare la classificazione inserita in fase di registrazione contabile ed individuare la classificazione più corretta per singole scritture.



Si osserva una concentrazione di costi diretti alla riduzione delle disuguaglianze di genere nelle seguenti tipologie di progetti:





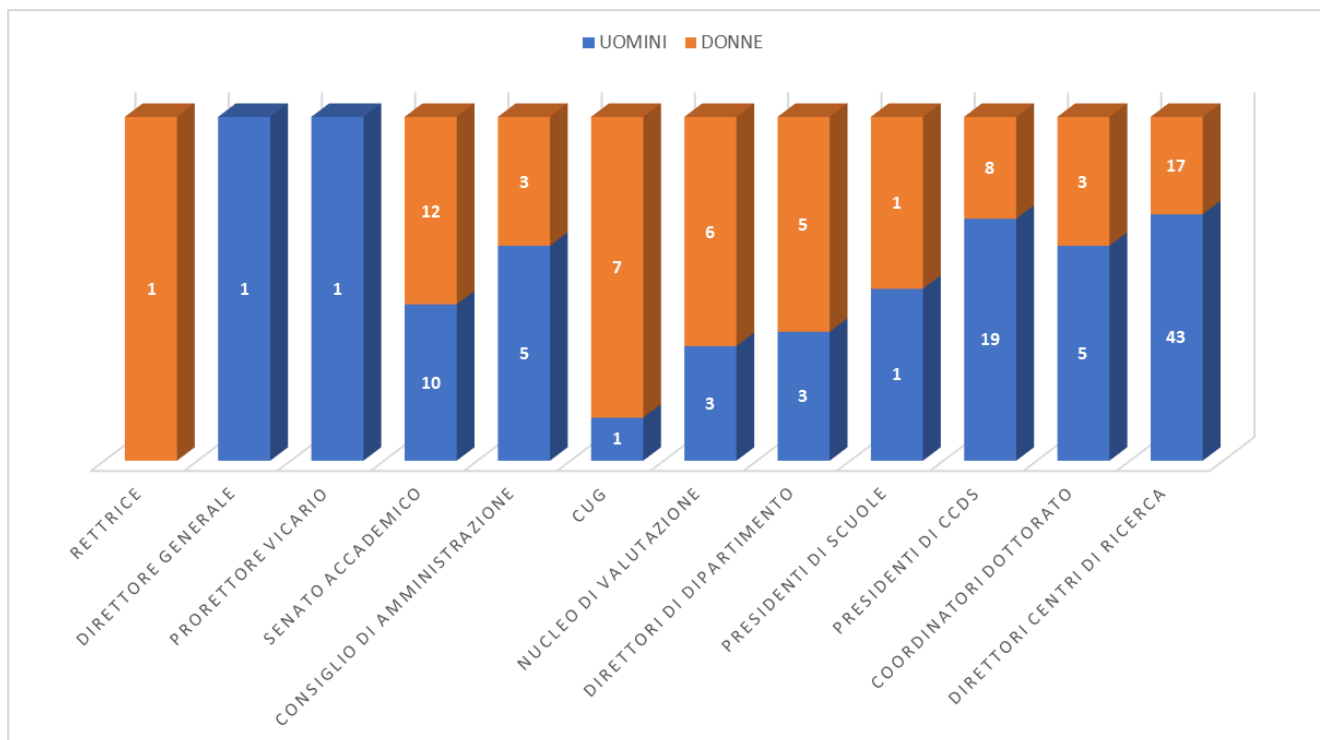
Da questo primo risultato è possibile osservare quanto segue:

- Necessità di acquisire informazioni più dettagliate per identificarne l'impatto corretto
- Formazione degli operatori e interazione fra diversi soggetti per la definizione delle classi più idonee
- Attività di aggiornamento continuo del piano dei conti



## 2.5. Incarichi istituzionali e di governo

Figura 44 - Composizione di genere nella Governance di Ateneo al 31 dicembre 2024:





### 2.5.1. Analisi dei dati

I dati raccolti in questa sezione forniscono una panoramica della composizione di genere delle principali cariche accademiche dell'Ateneo,

#### *Punti di forza.*

A luglio 2024 la prof.ssa Maria Pierro è stata eletta Rettrice dell'Università degli Studi dell'Insubria. Dai dati raccolti emerge che le donne sono in netta maggioranza in 5 dei 12 organi osservati (rispetto a 2 su 12 nel 2022), ossia nel Senato Accademico, nel Comitato Unico di Garanzia (7 donne e 1 uomo), nel Nucleo di Valutazione (6 donne e 3 uomini) e tra i Direttori di Dipartimento (5 donne e 3 uomini) (Figura 44).

#### *Osservazioni:*

L'accesso alla Governance dell'Ateneo, in generale, è connessa al ruolo di appartenenza, di conseguenza una minore rappresentazione delle donne ai livelli apicali delle carriere accademiche può influire sulla loro presenza negli incarichi istituzionali e di governo. Dunque la prevalenza di uomini in alcuni organi dell'ateneo sembra riflettere proprio la sottorappresentazione delle donne ai livelli apicali delle carriere accademiche riscontrata nell'analisi del contesto del personale docente.



### **3. PIANO DELLE AZIONI PER LA PARITÀ DI GENERE E LE PARI OPPORTUNITÀ**

*Il piano azioni per la parità di genere e le pari opportunità* rendiconta le attività svolte e individua gli obiettivi, le azioni e gli indicatori riferiti alle diverse aree di osservazione:

- Conciliazione tra vita privata e lavoro
- Promozione all'interno dell'amministrazione di cultura di genere e di pari opportunità e il rispetto del principio di non discriminazione
- Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali
- Formazione, sensibilizzazione, comunicazione
- Equilibrio nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali
- Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera
- Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti

#### **3.1. Attività e progetti realizzati e in itinere**

Le attività e progetti realizzati nell'ultimo biennio e quelle in corso sono evidenziate nell'**allegato Attività e progetti realizzati e in itinere**.







### 3.2. Piano delle azioni per la parità di genere e le pari opportunità: attività e progetti programmati

#### Gender Equality Plan (GEP)

**Il Piano di uguaglianza di genere** (GEP, Gender Equality Plan) definisce la strategia dell'Ateneo per promuovere l'uguaglianza di genere e il benessere organizzativo. Il GEP è stato introdotto tra le nuove disposizioni del programma quadro per la ricerca e l'innovazione nel periodo 2021-2027 per rafforzare l'equità di genere. In particolare, è divenuto requisito di accesso ai finanziamenti del programma di ricerca Horizon Europe, ma anche ai bandi nazionali PNRR-MUR. Il GEP prevede un ciclo a più fasi che parte dall'analisi del contesto e dalla raccolta dei dati contenuti nel bilancio di genere, una fase di pianificazione delle azioni da attuare e successivamente di avvio delle attività e infine una fase di monitoraggio e valutazione. Elemento costitutivo e obbligatorio è la sensibilizzazione e la formazione del personale e di tutti gli stakeholder sui temi dell'uguaglianza di genere. Si integra con il Piano di azioni positive (PAP) e con gli strumenti di programmazione e rendicontazione dell'Ateneo.

La Commissione Europea ha indicato cinque aree prioritarie di intervento:

- equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione
- equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali
- uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera
- integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti
- contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

*AREA 1 - Equilibrio tra vita privata e lavoro e cultura dell'organizzazione*

rafforzare le misure di welfare/benessere - consentendo un maggior bilanciamento tra lavoro e vita privata e agevolando la genitorialità e/o attività di cura - e a perseguire una cultura condivisa delle pari opportunità, del valore dell'inclusione e dell'eliminazione degli stereotipi di genere

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

perseguire il raggiungimento dell'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali, mirando alla riduzione del divario di genere nei percorsi di carriera e supportando l'equità di genere nella composizione degli organi

*AREA 3 - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera*

perseguire l'uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera favorendo la riduzione del divario di genere nell'accesso ai percorsi universitari e promuovendo operativamente una cultura inclusiva rispetto al genere

*AREA 4 - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti*

integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti, promuovendo nella componente scientifica della Scuola una sensibilità su tematiche di genere nei contenuti della ricerca, l'eliminazione pregiudizi di genere e l'acquisizione di diversi approcci correlati alla diversità di genere di relatori/relatrici partecipanti agli eventi scientifici.



*AREA 5 - Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali*

misure di contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali, promozione di una cultura inclusiva rispetto al genere, una maggiore consapevolezza sul problema delle molestie sessuali e il rafforzamento di misure di prevenzione del disagio del personale

Per ogni area l'Ateneo ha definito più obiettivi individuando per ciascuno le azioni da intraprendere, i responsabili, i destinatari e gli indicatori per monitorare e verificare l'efficacia e l'efficienza delle azioni intraprese – **Allegato GEP** del presente Bilancio di genere.

In aggiunta a quanto previsto dal GEP, si intende investire sulle seguenti iniziative:

**1. Proposta di azioni per i delegati**

**2. Sondaggio sulla sicurezza (spazio) – benessere (studenti, docenti)**

**3. Sondaggio per sensibilizzare sulle tematiche di genere**

Al fine di rendere le diverse componenti dell'Ateneo partecipi delle politiche di genere, si intende elaborare un sondaggio tra studenti/studentesse, docenti e personale tecnico/amministrativo, anche al fine di divulgare le iniziative che, a partire dal primo bilancio di genere, l'Ateneo intende approntare.

**4. Il ruolo dei pregiudizi impliciti nelle politiche di genere**

Per pregiudizi impliciti (*implicit bias*) si intendono tutti quegli stereotipi o atteggiamenti che influenzano in maniera inconscia il modo in cui vediamo altri individui e che possono diventare un ostacolo alla parità di genere nel mondo del lavoro, così come nelle università. In psicologia viene definito come *bias implicito* il meccanismo tramite il quale la nostra mente, in maniera implicita, ci porta a prediligere o meno un gruppo di persone con un tratto in comune, che può riferirsi al genere così come la religione, la razza o il ceto sociale. Si ritiene che possa parlarsi di pregiudizio implicito, quando sulla base delle informazioni in nostro possesso, la nostra mente associa determinate caratteristiche che abbiamo precedentemente associato ad un genere o ad una razza, ad una specifica persona, rendendoci inclini a trattarla favorevolmente o sfavorevolmente solo sulla base del pregiudizio implicito.

I pregiudizi impliciti sono modellati dal contesto sociale in cui siamo cresciuti, a partire dalla più tenera età. Di conseguenza, il *bias implicito* non è una scelta cosciente, ma se decidiamo di affrontarlo prendendone coscienza, potremo superare i condizionamenti che ognuno di noi si porta dietro.

Da tempo il tema dei pregiudizi impliciti è al centro di una serie di iniziative della nostra università, che ogni anno invita un'esperta del tema, la Prof. Tanya Hernandez della Fordham University di New York, a parlare del tema ai nostri studenti nell'ambito delle iniziative della Cattedra UNESCO.

L'Ateneo si propone ora di organizzare appositi seminari, aperti a studenti, docenti e personale tecnico/amministrativo, per lavorare su questi temi al fine di sensibilizzare tutti maggiormente rispetto a questi meccanismi.



Inoltre, sono stati istituiti alcuni insegnamenti, nell'ambito dei corsi di perfezionamento e dei corsi di laurea magistrale che riportino l'indicazione "studi di genere", es. "comunicazione e studi di genere" (corso di formazione professionale per educatrici - DiSUIT), "linguistica educativa e studi di genere" (corso di laurea magistrale in linguaggi e competenze per la formazione – DiSUIT).

Nel documento "Indicazioni per azioni positive del MIUR sui temi di genere nell'università e nella ricerca", si evidenzia come *"la domanda di studiose da parte delle istituzioni scientifiche può essere distorta a causa di pregiudizi impliciti e/o pregiudizi inconsci"*, su cui intende ora lavorare più approfonditamente.

Si intende, inoltre, superare il binarismo uomo/donna per abbracciare con fermezza tutte le sfaccettature e la complessità della dimensione di genere.

## **5. Linguaggio di genere**

Al pari di quanto avvenuto già in altre università, il nostro Ateneo avverte la necessità di garantire l'impiego di un linguaggio che rifletta il genere di appartenenza della persona.

Si tratta di un impegno che l'Ateneo si assume nell'ambito di un percorso volto ad assicurare la tutela piena dei diritti fondamentali e, per primo, del principio costituzionale di eguaglianza, così come sancito dall'art. 3, commi primo e secondo, della Costituzione, il quale non si limita a riconoscere a tutti i cittadini parità di diritti, ma impegna anche la Repubblica e tutte le sue articolazioni a rimuovere "gli ostacoli che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana".

Nel novero di tali ostacoli, si ritiene sia da ricomprendere anche un uso della lingua non sufficientemente inclusivo. Come è noto, infatti, il linguaggio costituisce un veicolo di stereotipi e di pregiudizi, con la conseguenza che tanto più urgenti si dimostrano azioni orientate ad un suo uso consapevole nella comunicazione sia scritta che orale.

A questo fine, l'Università dell'Insubria si prefigge di elaborare delle Linee Guida che possano essere utili al fine di rendere il linguaggio usato più ampio e rispettoso della parità di genere.

## **6. Ricerca su transizione ecologica e condizione delle donne nel mercato del lavoro**

L'Ateneo intende promuovere specifiche attività di ricerca sul tema dell'impatto della transizione ecologica sulla condizione delle donne nel mercato del lavoro, integrando filoni di ricerca già attivamente presidiati in diversi dipartimenti e mettendo a sistema i risultati delle ricerche già in corso. Attraverso tali attività sarà possibile costruire un corpus di conoscenze originali da veicolare attraverso iniziative formative e di sensibilizzazione presso la comunità universitaria ma anche all'esterno.

Si prevede in particolare la realizzazione di una rassegna della letteratura e l'elaborazione di case studies con le seguenti finalità: 1. definire un framework teorico originale per orientare e supportare la ricerca sulle trasformazioni indotte dai cambiamenti ambientali con un focus specifico sulla condizione delle donne nel mercato del lavoro; 2. individuare e portare a conoscenza di tutti gli interessati (dentro e fuori la comunità accademica) programmi, processi, schemi, strumenti efficaci, analizzando il funzionamento di specifici dispositivi giuridico-istituzionali attraverso lo studio di casi concreti.

## **7. Attività di orientamento e placement**

In collaborazione con l'Ufficio Orientamento e Placement, si intende organizzare eventi dedicati alle tematiche di genere per sensibilizzare gli studenti in entrata, così come quelli in uscita, in collaborazione con il prof. Uselli (Delegato all'orientamento e placement). Gli eventi saranno aperti agli studenti di tutti i corsi di studio e presenteranno tutte le attività offerte dall'Ateneo sulle tematiche di



genere. Per gli studenti in uscita, gli eventi prenderanno in considerazione le problematiche del mondo del lavoro nei diversi settori.

## 8. Attività di ricerca e divulgazione

- Dato che il 2025 è stato proclamato l'Anno Internazionale di Quantum Science and Technology e che nel 2024 è stato pubblicato il Manifesto di valori, sottoscritto da un nutrito numero di ricercatrici, sul ruolo delle donne operanti in ambito quantistico, la Prof.ssa Allevi ha espresso l'intenzione di organizzare nell'anno corrente un evento dal titolo "**Quantum Women's Day**", presso il Dipartimento di Scienza e Alta Tecnologia. L'evento si configura come un momento di condivisione dei risultati della ricerca scientifica svolta e diretta sia da donne della nostra Università sia da ricercatrici esterne, tutte operanti in ambito quantum. Saranno valorizzate anche le giovani ricercatrici (tesiste, dottorande, assegniste). Verrà inoltre dato spazio ad una discussione, sotto forma di tavola rotonda, delle difficoltà riscontrate nell'intraprendere una carriera scientifica e nell'ottenere un ruolo di leadership. In seguito alla partecipazione all'evento sarà sottoposto un questionario di gradimento.
- **Progetto PRO-BEN** (Prof. Camilla Callegari, Prof. Eugenia Trotti, Prof. Paola Biavaschi), L'obiettivo principale del progetto PRO BEN 1 è implementare la promozione del benessere psicologico degli studenti e delle studentesse introducendo azioni di prevenzione e di intervento su situazioni di particolare disagio e difficoltà, nonché iniziative mirate e servizi innovativi. In particolare, la linea B è focalizzata sull'abbattimento degli stereotipi delle diseguglianze di genere.
- La collaborazione scientifica della prof.ssa Pezzetti su incarico di ANCI Lab, finalizzata alla realizzazione del Bilancio sperimentale di genere del Comune di Varese. Nel 2025, si prevede l'attivazione da parte di ANCI Lab di un percorso di formazione su gender equality rivolto al personale dirigenziale del Comune di Varese, proseguendo la collaborazione scientifica della Prof.ssa Pezzetti sia per la parte di progettazione del percorso formativo sia per il supporto scientifico alla predisposizione del **Bilancio di Genere del Comune**. Tale collaborazione costituisce un'importante opportunità di rafforzamento delle attività di Terza Missione e di Stakeholder Engagement, nonché di valorizzazione del rapporto tra l'Ateneo ed il Comune di Varese sui temi della parità di genere, anche nella prospettiva di co-progettazione di azioni sinergiche a favore del contrasto al gender gap.

## Contrasto a mobbing, molestie, discriminazioni

**Codice etico, di comportamento e norme per l'integrità nella ricerca dell'università degli studi dell'Insubria (emanato con decreto rettorale ed entrato in vigore nel 2020): in particolare l'art. 7 intitolato "Rifiuto di ogni forma di abuso e molestia" in base al quale:**

1. L'Università considera ogni forma di abuso e molestia, anche morale e sessuale, lesiva della dignità umana e si impegna a promuovere adeguate forme di prevenzione, ad assicurare una sollecita protezione a coloro che ne sono vittime e a prendere adeguati provvedimenti nei confronti di chi esercita tali comportamenti, tanto più quando la vittima si trova in condizioni di dipendenza o di inferiorità gerarchica o accademica.
2. A nessun componente della comunità universitaria è consentito utilizzare, direttamente o indirettamente, la propria posizione accademica o il proprio ruolo al fine di forzare altri individui ad eseguire prestazioni o servizi indebiti.

3. L'Università adotta tutte le misure indispensabili a garantire nei propri ambienti di lavoro e studio un clima di rispetto e cortesia e tutela la dignità e il benessere della persona in Università.
4. A tal fine, l'Università si premura affinché le funzioni del/della Consigliere/a di fiducia siano conformi a quanto previsto dalla risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94 e garantisce l'accesso al/alla Consigliere/a di fiducia in maniera agevole, libera e riservata, adottando specifiche procedure e dandone la massima diffusione.
5. L'Università promuove iniziative di sensibilizzazione e di formazione alla prevenzione di abusi e molestie e al miglioramento del clima negli ambienti di lavoro.

**Carriere Alias per studenti e studentesse in transizione:** nel 2018 è stata introdotta, con decreto rettorale, la possibilità per chiunque abbia la necessità di utilizzare una carriera diversa da quella originaria di accedere alla Carriera Alias allo scopo di tutelare la dignità, il benessere e il diritto all'autodeterminazione di studenti/esse. Il doppio libretto permette alle persone transgender e non binarie, dietro semplice richiesta, di ottenere il rilascio di un profilo burocratico e di un nuovo badge recanti il proprio nome di elezione al posto di quello anagrafico.





### **3.3. Monitoraggio**

Gli obiettivi e le relative azioni del presente piano saranno oggetto di attività di monitoraggio e rendicontazione, al fine di verificarne la realizzazione nonché la coerenza con gli obiettivi del Piano Strategico e del Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO). In caso di necessità sarà possibile riprogrammarli e adattarli secondo esigenze rilevate.

Inoltre, la Commissione, in collaborazione con L'Ufficio budgeting e Controllo di gestione, monitorerà gli indicatori presenti nel cruscotto predisposto dalla CRUI e verificherà la correttezza di scritture contabili in riferimento al genere, intervenendo con le modifiche ove opportuno, ai fini della corretta imputazione dei costi tra:

1. I costi non computabili in una prospettiva di genere, ossia quelli che non hanno impatti diretti sul genere e/o che non sono computabili in una prospettiva di genere (valore N)
2. I costi sensibili al genere, ossia i costi per la produzione di servizi individuali, fruiti direttamente dalle persone e non dalla collettività nel suo complesso (valore S)
3. I costi per ridurre le disuguaglianze di genere, ossia i costi direttamente riconducibili o mirati a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni positive (valore P).







## ATTIVITA' E PROGETTI REALIZZATI E IN ITINERE

Attività d'informazione, formazione, ricerca e sensibilizzazione che accrescono la cultura d'eguaglianza e di pari opportunità:

- Conferimento dall'Organizzazione delle Nazioni Unite per l'Educazione, la Scienza e la Cultura della prima **"Cattedra UNESCO"** all'Università degli Studi dell'Insubria. La cattedra è stata conferita alla prof.ssa Barbara Pozzo e ha la finalità di sviluppare e migliorare la conoscenza e la consapevolezza dei diritti umani, con particolare riferimento ai diritti delle donne intende contribuire a rimuovere i pregiudizi alla base della disuguaglianza di genere. La Cattedra UNESCO prevede diverse attività formative e divulgative (Dipartimento di Diritto, Economia e Culture - DIDEC),
- 2022-2023 e 2023-2024: Seminario integrativo – Scienze della Comunicazione, dal titolo *Comunicazione dei diritti di genere* (DISUIT)
- Lezione Corso Ordine Avvocati Como-Busto Arsizio-Varese in collaborazione con Consigliera di Parità di Varese: *Prevenire e contrastare la discriminazione di genere nel lavoro* (DISUIT)
- Organizzazione del seminario "*Lingua italiana e rappresentazioni di genere*", Centro Interculturale Comune di Torino (DISUIT)
- Seminario: "*Medicina di Genere nelle neuroscienze: sesso e genere contano?*" (DBSV)
- FEBS/EMBO Women in Science Award Lecture RNA transport in a large polarized cell - Ephrussi, Anne (DBSV)
- Seminario su "*Geo-grafie di Genere*" nell'ambito del Corso di "Geografie, Culture e Territori" (docente Prof. Giuseppe Muti, DISTA)
- Webinar/convegno *OLTRE IL GENERE. La diversità come punto di forza* (DISAT)
- Convegno *OLTRE IL GENERE. Competenze, strumenti, linguaggi per ducare alle relazioni in ottica inclusiva e plurale* (DISAT)
- Mattinata in università per il progetto della Camera di Commercio di Como-Lecco per il progetto Girls' day (DISAT)
- **Progetto Pro-ben interateneo** per la promozione del benessere psicofisico, il contrasto ai fenomeni di disagio psicologico ed emotivo e la prevenzione delle dipendenze patologiche della popolazione studentesca nelle università coordinato dalla Prof. Trotti con diversi domini. Ruolo del Prof. Termine nel dominio sul benessere ed inclusione dei DSA (DIMIT)
- Workshop dipartimentale sulle problematiche di genere nel settore della ricerca biomolecolare (DBSV)
- **Progetto ENTRUST** (WomEN's work and sustainability: Towards gendeR jUSt Transitions): attività di ricerca sul tema dell'impatto della transizione ecologica sulla condizione delle donne nel mercato del lavoro con l'obiettivo di 1. definire un framework teorico originale per orientare e supportare la ricerca sulle trasformazioni indotte dai cambiamenti ambientali con un focus specifico sulla condizione delle donne nel mercato del lavoro; 2. individuare e portare a conoscenza di tutti gli interessati (dentro e fuori la comunità accademica) programmi, processi, schemi, strumenti efficaci, analizzando il funzionamento di specifici dispositivi giuridico-istituzionali attraverso lo studio di casi concreti. (responsabile scientifico la dott.ssa Lilli Casano, membri del progetto: la prof.ssa Barbara Pozzo, la prof.ssa Valentina Jacometti, la dott.ssa Elena Nalato, la dott.ssa Federica Piras).
- Ciclo di seminari aperti al pubblico "*Il linguaggio di genere*" organizzati dalla prof.ssa Barbara Pozzo e tenuti dalla prof.ssa Cecilia Robustelli (prof.ssa ordinaria di Linguistica italiana all'università di

Modena e Reggio Emilia) articolati in tre incontri: Introduzione alle problematiche del lessico di genere (06/11/2023), Linguaggio di genere e violenza in occasione della giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne (20/11/2023), Linguaggio di genere e pubblica amministrazione (04/12/2023).

- Sustainable and circular economy: the case of the textile industry all'interno del **Progetto NODES** (Nord Ovest Digitale e Sostenibile) con attenzione al tema della sostenibilità di genere e della certificazione di genere nell'industria tessile
- Ciclo di incontri formativi *"Il sistema di certificazione della parità di genere"* in collaborazione con la Camera di Commercio Como-Lecco-Comitato Imprenditoria Femminile all'interno del progetto NODES (Nord Ovest Digitale e Sostenibile) e con la collaborazione della Cattedra UNESCO: primo incontro dedicati alle PMI (14/05/2024) e secondo incontro dedicato alle grandi imprese (12/06/2024) (DIDEC)
- Prof.ssa Biavaschi - Organizzazione di corsi di formazione per i dipendenti del Comune di Busto Arsizio che prevedono anche approfondimenti sul *linguaggio di genere*. 2024 (DISUIT)
- Prof.ssa Biavaschi - Incontro sulla *violenza economica* con Ass. Anemos, Ass. Amico Fragile e Centro Antiviolenza Donna Sicura, Germignaga, 13/03/2024 (DISUIT)
- Prof.ssa Biavaschi - Lezione sul *Diritto di Famiglia* (Unioni civili), Università Popolare di Luino, 04/04/2024 (DISUIT)
- Prof.ssa Biavaschi - Formazione Provincia di Varese sugli *stereotipi di genere nel lavoro*, Sala Recalcati, Varese, 20/05/2024 (DISUIT)
- Prof.ssa Biavaschi - Incontro presso la Provincia di Varese sul *lessico di genere e discriminazione di genere*, Sala Recalcati, Varese, 03/10/2024 (DISUIT)
- Prof.ssa Biavaschi Unicità dell'individuo. Percorsi *Oltre il genere* con le scuole secondarie di secondo grado, Sala Recalcati, Varese, 18/10/2024 (DISUIT)
- Prof. Casati - Intervento dal titolo: *Lavoro e creatività al femminile nell'industria della seta a Como nel Novecento*. NOTTE DEI RICERCATORI NODES SPOKE 3, L'industria del tessile e la sua cultura tra passato e futuro, Sala Conferenze del Museo del Tessile, Busto Arsizio (VA), 27/09/2024 (DISUIT)
- Intervento dal titolo: *The Job (Le donne lavorano): produzione, rivendicazione, creatività al femminile nell'industria serica a Como tra ventennio e dopoguerra*. Convegno internazionale di studi Donna-Arte-Società. Pratiche estetiche femministe dalla metà dell'Ottocento a oggi, a cura di L. Facchin, M. Ferrario, Varese, Università degli Studi dell'Insubria, Villa Toeplitz. 7-8 marzo 2024 (DISUIT)
- Progetto **"Prevenzione e contrasto alla violenza contro le donne tra diritto e cultura"** 2024, responsabile: prof.ssa Valentina Jacometti, così articolato:

Modulo 1 e 11 (sede di Como e Varese) - La lotta alla violenza di genere nel diritto internazionale (prof.ssa Marino, Diritto dell'Unione Europea)

- "Introduzione al quadro internazionale e dell'UE" tenuta dalla prof.ssa Marino (11/03/2024)
- "Gli strumenti del diritto internazionale e del diritto dell'Unione europea sulla prevenzione e la lotta alla violenza di genere" tenuta dalla prof.ssa Marino e dalla prof.ssa de Vido (Università di Venezia) (24/04/2024)

Modulo 2 e 12 (sede di Como e Varese) - Costituzione e parità di genere (Prof. Panzeri, Diritto costituzionale e Diritto dei migranti):

- "Introduzione al quadro costituzionale" tenuta dal prof. Panzeri (05/03/2024)
- "L'esperienza del centro antiviolenza" (13/03/2024) tenuta dal prof. Panzeri e dalla dott.ssa Bellati Operatrice di Telefono donna
- "La violenza ostetrica" tenuta dal prof. Panzeri e dalla dott.ssa Salviato (14/05/2024)



Modulo 3 e 13 (sede di Como e Varese) - Il contrasto penale alla violenza maschile contro le donne (prof.ssa Mannozi, Diritto penale progredito, Diritto penale internazionale e giustizia di transizione, Giustizia riparativa e mediazione penale), prof.ssa Ripamonti (Diritto penale progredito; Diritto penale internazionale e giustizia di transizione) e prof.ssa Perini (Diritto penale commerciale):

- “La violenza contro le donne alla prova della complessità” tenuta dalla prof.ssa Perini e dalla prof.ssa Barbara Bello (Università degli Studi di Milano e della Tuscia) (18/04/2024)
- “I matrimoni forzati: una prospettiva comparata e internazionale” tenuta dalla prof.ssa Mannozi, dalla prof.ssa Ripamonti, e dalla dott.ssa Clara Rigoni (Université de Lausanne) (09/05/2024)
- “La tutela delle vittime di reato nella Regione Lombardia” tenuta dalla prof.ssa Mannozi e da Esperti del gruppo di ricerca del Centro studi CeSGReM (ottobre-novembre 2024)

Modulo 4 - La tutela della donna vittima di violenza nel processo penale (prof.ssa Ruggieri, Diritto processuale penale):

- “Introduzione alla tutela della donna vittima di violenza nel processo penale” tenuta dalla prof.ssa Ruggieri (ottobre-novembre 2024)
- “Gli strumenti processuali penali a tutela della donna vittima di violenza di genere” tenuta dalla prof.ssa Ruggieri (ottobre-novembre 2024)

Modulo 5 - Strumenti civilistici di prevenzione e repressione della violenza di genere (prof.ssa Feola, Diritto civile):

- “La separazione con addebito per violenza endofamiliare” tenuta dalla prof.ssa Feola (ottobre-novembre 2024)
- “L’ordine di protezione della vittima in ambito interno ed europeo” tenuta dalla prof.ssa Feola e dall’avv.ta Cunteri (ottobre-novembre 2024)
- “Violenza di genere e fattore religioso” tenuta dalla prof.ssa Feola e dalla dott.ssa Attollino (ottobre-novembre 2024)

Modulo 6 e 16 (sede di Como e Varese) - Discriminazioni e violenza di genere: la dimensione lavoristica (prof.ssa Casano, Diritto del lavoro):

- “La condizione delle donne nel mercato del lavoro in un’ottica di prevenzione della violenza contro le donne” tenuta dalla prof.ssa Casano (06/05/2024)
- “Quale libertà nel lavoro per le donne?” tenuta dalla prof.ssa Casano e dalla prof.ssa Fili (Università di Udine) (09/05/2024)

Modulo 7 e 17 (sede di Como e Varese) - Parità di genere e diritti delle donne nella società multiculturale (prof.ssa Pozzo, Antropologia giuridica e diritto comparato) e Parità di genere e diritti delle donne in prospettiva comparatistica (prof.ssa Jacometti, Diritto privato comparato):

- corso di Antropologia giuridica e Diritto comparato “Parità di genere e diritti delle donne nella società multiculturale” tenuta dalla prof.ssa Pozzo (ogni mercoledì e giovedì dal 26/02/2024 al 16/05/2024)
- “Parità di genere e diritti delle donne in prospettiva comparatistica” tenuta dalla prof.ssa Jacometti e dalla prof.ssa Casertano (02/05/2024)
- “Ozempic weight loss drugs intersection with gender equality” tenuta dalla prof.ssa Hernandez (Forham Law School) con un’introduzione della prof.ssa Pozzo e della prof.ssa Sacchi (07/05/2024)
- “US abortion rights debate” tenuta dalla prof.ssa Pozzo e dalle prof.ssa Hernandez (Forham Law School) (08/05/2024)



- “Gender equality and women’s rights in the USA” tenuta dalla prof.ssa Pozzo e dalla prof.ssa Hernandez (Forham Law School) (09/05/2024)
- “US debate regarding the lobby for an Equal Rights Amendment” tenuta dalla prof.ssa Pozzo, dalla prof.ssa Jacometti e dalla prof.ssa Hernandez (Forham Law School) (09/05/2024)
- “Intersectionality in US and EU” tenuta dalla prof.ssa Pozzo e dalla prof.ssa Hernandez (Forham Law School), con interventi della prof.ssa Jacometti, della prof.ssa Bianca Gardella Tedeschi (Università del Piemonte Orientale), della prof.ssa Camilla Crea (Università del Sannio) (10/05/2024)

Modulo 8 e 18 (sede di Como e Varese) - La comunicazione come strumento di prevenzione della violenza di genere (prof.ssa Biavaschi, Fondamenti del diritto) con interventi di Francesco Colombo (Consigliere di Fiducia Provincia Varese), Rosi Brandi (caposervizio Prealpina), Chiara Milani (caporedattrice Rete 55 TV), Anna Danesi (Consigliera di Parità Provincia Varese), Olivia Guelfi (Eos – Associazione antiviolenza), Liliana Colombo (Amico Fragile – Associazione antiviolenza), Doriana Giudici (Fidapa Varese – associazione culturale), Giovanna Zuccaro (SOROPTIMIST - Varese) (18/03/2024, 08/04/2024)

Modulo 9 e 19 (sede di Como e Varese) - La violenza contro le donne nella storia (prof.ssa Bianco e prof.ssa D’amico, Storia contemporanea; Storia del diritto contemporaneo):

- “La violenza contro le donne nella storia del diritto tra Medioevo ed Età Moderna” tenuta dalla prof.ssa D’Amico (27/03/2024)
- “La violenza contro le donne nella storia” tenuta dalla prof.ssa Bianco (10/04/2024)

Modulo 10 e 20 bis (sede di Como e Varese) - Donna e uomo nella società multiculturale: il contrasto alla violenza nelle scuole e in rete (prof. Angelucci e prof.ssa Coglievina, Religioni e diritti nella società multiculturale; Diritti religiosi e mediazione comunitaria e familiare):

- “Rapporto tra i sessi nell’islam e alla presenza femminile musulmana nelle scuole” tenuta dal prof. Angelucci e dal dott. Cuciniello (Univ. Cattolica di Milano) (ottobre-novembre 2024)
- “Bullismo, cyberbullismo e violenza di genere” tenuta dal prof. Coglievina, dal dott. Picchio e dal dott. Zoppi (ottobre-novembre 2024)

Modulo 14 - La tutela della donna vittima di violenza nel processo penale (prof. Marcolini, Diritto processuale penale):

- “Introduzione alla tutela della donna vittima di violenza nel processo penale” tenuta dal prof. Marcolini (01/03/2024)
- “Il c.d. "Codice Rosso" ed il problematico bilanciamento tra prevenzione delle violenze e rispetto delle garanzie difensive” tenuta dal prof. Marcolini, dal dott. Battarino e dalla dott.ssa Nanni (10/05/2024)

Modulo 15 - Strumenti civilistici di prevenzione e repressione della violenza di genere (prof.ssa Jacometti, Diritto privato comparato):

- “Violenza familiare e protezione del soggetto debole” tenuta dalla prof.ssa Jacometti e dall’avv.ta Cunteri, (14/03/2024)
- “Stereotipi e violenza di genere nella giurisprudenza” tenuta dalla prof.ssa Jacometti e dall’avv.ta Piras (Università dell’Insubria) (11/04/2024)





Modulo 20 - Uguali ma diverse: i diritti delle donne tra norme religiose e diritto dello Stato (prof.ssa Coglievina e prof. Angelucci, Diritto ecclesiastico e Diritto canonico-Diritto comparato delle religioni):

- “Donne, religioni e violenza: il caso delle mutilazioni genitali femminili” tenuta dal prof. Angelucci e “La cura della donna: religione, salute e contrasto alla violenza di genere” tenuta dalla prof.ssa Attollino (Università LUM Giuseppe Degennaro - Casamassima) (17/11/2023)
- “Libertà religiosa e donne nell’ambito del lavoro: il diritto antidiscriminatorio e la tutela delle diversità” tenuta dalla prof.ssa Coglievina e “La questione del velo islamico nello spazio europeo” tenuta dalla prof.ssa Bottoni (Università degli Studi di Trento) (12/12/2023)

### Didattica e Alta formazione su tematiche di genere:

- Lezione dottorale - *Sessismo linguistico e collocazioni sintattiche* nella manualistica scolastica. Università degli Studi e-Campus, Dottorato di Ricerca in Medium e Medialità – II Ciclo (DISUIT)
- Introduzione in STEC e SCOM del laboratorio di *Comunicazione dei diritti di genere* (DISUIT)
- Lezione STEC - *La percezione del sessismo linguistico*. Insegnamento: Psicolinguistica e Informazione (DISUIT)
- Lezione STEC - *Rappresentazione del sessismo linguistico nelle pubblicità televisive*. Insegnamento: Linguaggi televisivi e crossmediali. (DISUIT)
- Lezione come Visiting Professor, Pázmány Péter Katolikus Egyetem (Ungheria) - *Lingua italiana e sessismo*.
- Corso monografico sugli stereotipi di genere, all’interno dell’insegnamento ufficiale di Psicologia Sociale della Comunicazione nel corso di laurea magistrale in STEC (DISUIT)
- Prof. Alberto Onetti - Insegnamento di “Entrepreneurship” (corso di laurea magistrale GEEM – curriculum EI), nell’ambito del quale sono trattate le tematiche della parità di genere e più ampiamente dell’inclusione, analizzando dati (relativi, ad esempio, alle *women founders* di *startups*) ed iniziative dedicate a colmare il *gender gap* (ad es. il Programma Desafía promosso da ICEX) (DIECO)
- Dott. Stefano Amelio - Insegnamento di “Rendicontazione finanziaria e di sostenibilità” (corso di laurea magistrale EDIFI – curriculum EDI), nell’ambito del quale sono trattate le tematiche relative alla rendicontazione non finanziaria, che includono la diversità e le pari opportunità previste dal protocollo GRI 405. (DIECO)
- Prof. Paolo Zuddas – Insegnamento di “Diritto pubblico” (corso di laurea triennale CLEMIS DI), nell’ambito del quale è trattata anche la tematica relativa alla parità di genere con riferimento al principio di eguaglianza di fronte alla legge, ai diritti della donna lavoratrice, alla promozione delle pari opportunità. (DIECO)
- Dott.ssa Anna Cecilia Rosso - Insegnamento di “Economia delle disuguaglianze” (corso di laurea triennale CLEMIS), nell’ambito del quale saranno trattati anche temi di disuguaglianza di genere. (DIECO)
- Insegnamento di “Finanza sostenibile” (corso di laurea triennale CLEMIS), nell’ambito del quale saranno trattate anche le tematiche di genere rilevanti nell’ambito della *governance* e delle posizioni manageriali, oltre che nelle politiche di remunerazione (DIECO)
- Dott. Paolo Nitti, 17/10/2024 Intervento dottorale dal titolo: “Linguistic landscape, insults and sexism. Towards a linguistic taxonomy proposal”, Rutgers University, PhD Program in Italian Studies (DISUIT).
- Dott. Paolo Nitti, 21/05/2024 Intervento dottorale dal titolo: “Language Awareness nuove scelte linguistiche nei *remake live action* delle fiabe Disney”, Università degli Studi dell’Insubria, Dottorato





- di Ricerca in Diritto e Scienze Umane - XXXIX Ciclo – Attività didattica obbligatoria: “L’età degli stereotipi” (DISUIT).
- Dott. Paolo Nitti ,19/03/2024 Intervento dottorale dal titolo: “La risposta delle università italiane al sessismo linguistico”, Università degli Studi eCampus, Dottorato di Ricerca in Medium e Medialità - IV Ciclo – Attività didattica obbligatoria: “Sessismo: società, politiche e lingua” (DISUIT).
  - Dott. Nicoletta Fasolo – Laboratorio di “Comunicazione dei diritti di genere” (DISUIT).
  - Prof.ssa Biavaschi - Seminario nel corso di Scienze della Comunicazione: *Comunicazione dei diritti di genere*, 2024 (DISUIT)
  - Prof.ssa Biavaschi - Seminario integrativo nel corso di Scienze della Comunicazione: *Comunicazione dei diritti di genere* (16 ore), 2023/2024 (DISUIT)
  - Prof.ssa Biavaschi - Modulo per il corso di Fondamenti del Diritto all’interno del Corso Regione Lombardia per la *Prevenzione della Violenza contro la Donna: Comunicazione e informazione sul tema della violenza contro la donna* (6 ore), aprile 2024 (DISUIT)
- **Master di Psicotraumatologia sulla violenza e sui soggetti fragili.**  
Il Master di I livello in “Psicotraumatologia”, proposto in collaborazione con la Procura della Repubblica – Tribunale di Varese, è finalizzato alla formazione di professionalità destinate ad operare all’interno di un sistema integrato di protezione delle vittime di reato in condizione di particolare vulnerabilità, con un approccio multidisciplinare. Il Master, alla prima edizione, è di durata annuale ed è rivolto in particolare a Magistrati, Forze di polizia, Avvocati, Medici, Operatori dei servizi socio-territoriali, degli ospedali, della scuola, degli enti del privato sociale.
  - **Master in Senologia VI edizione 2023/24** già in programmazione anche nel 2024/25  
Il Master si rivolge ai laureati in Medicina e Chirurgia e si propone di fornire una preparazione specifica nel campo della Senologia per formare una figura professionale che si faccia carico della valutazione diagnostico-preventiva e del trattamento specialistico in Senologia. L’obiettivo è la formazione di medici che pongano al centro del problema non tanto e non solo la malattia come espressione biologica quanto la persona, con il suo vissuto, la sua cultura, l’ambiente e la sua esperienza. Medici capaci di portare avanti un rapporto nuovo, basato sulla condivisione delle responsabilità, far accettare alla donna malata la posizione di “partecipe del processo decisionale”.
  - Collaborazione al **Progetto CAOS**: L’obiettivo è la formazione di medici che pongano al centro del problema non tanto e non solo la malattia come espressione biologica quanto la persona, con il suo vissuto, la sua cultura, l’ambiente e la sua esperienza. Medici capaci di portare avanti un rapporto nuovo, basato sulla condivisione delle responsabilità, far accettare alla donna malata la posizione di “partecipe del processo decisionale”. Attraverso un Centro di Ascolto (presente nel Centro di Senologia/Breast Unit), basato sulla relazione di aiuto, prende per mano la donna e la sua famiglia, e l’accompagna, con sensibilità e passione, nel percorso diagnostico terapeutico assistenziale e riabilitativo. Questa mission per rispondere alle precise indicazioni dell’OMS, che attribuisce alla variante psico-sociale il 40% delle peculiarità della lotta al cancro.

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

- Giornata di interventi in occasione della Giornata Internazionale per l’eliminazione della violenza contro le donne
- Forum internazionale “Fermare la violenza contro le donne” (DISAT)



- Prof.ssa Biavaschi - *Giornata Internazionale per la Prevenzione della Violenza contro la Donna* con studenti universitari e istituzioni/associazioni, *Il Gaslighting*, Aula Granero Porati, 25/11/2025, (DISUIT)

#### Altro:

- *Global Women's Breakfast* evento coordinato a livello mondiale dalla IUPAC (International Union of Pure and Applied Chemistry) coinvolge oltre 200 istituti accademici in tutto il mondo, tra cui l'Università dell'Insubria che partecipa sin dalla prima edizione.  
Il Gbw è il più grande evento di networking dedicato a promuovere una cultura inclusiva nella comunità scientifica. Quest'anno, davanti a caffè e brioche, si discuterà di *Accelerating Equity in Science*, in linea con l'International Year of Quantum Science and Technology (Iyq). La sezione locale di questa iniziativa è curata da Jenny G. Vitillo, Federica Bertolotti, Silvia Gazzola ed Elisa Terzaghi, quattro scienziate dell'ateneo che dialogheranno con tutti coloro che lavorano, studiano e svolgono attività di ricerca all'Università dell'Insubria. (Dipartimento di Scienza e Alta Tecnologia - DISAT)
- Cineforum "*Cinescience*" organizzato da Centro di Neuroscienze nel mese di giugno/luglio a Busto Arsizio. 3° edizione. "Il diritto di contare" film di Theodore Melfi. (DBSV) Tema: discriminazioni di genere/razza verso scienziate afroamericane alla NASA negli anni '60.
- Convegno / Conferenza *Città a misura di donna* – intervento presso il Comune di Varese – Salone Estense (DISUIT)
- Convegno - *4th International Scientific Symposium of Romano-Hellenic Division* - United Nations Group of Experts on Geographical Names. Presentazione di una relazione sul tema della pace (alle diverse scale geografiche) e della toponomastica inclusiva (di genere e decoloniale), (DISTA)
- Convegno - AGEI, Associazione Geograf\* Italian\*, Giornate della Geografia, "Geografie per la pace". Presentazione di una relazione sul tema della pace (alle diverse scale geografiche) e della toponomastica inclusiva (di genere e decoloniale), (DISTA)
- Conferenza *GABY24 - Groups & Algebras in Bicocca for Young algebraists 2024*  
All'interno della conferenza c'è stata una **Equity-Diversity-Inclusion session**, in cui si sono discusse tematiche riguardanti anche la parità di genere nel mondo della matematica (sessione sponsorizzata, tra gli altri, dal Centro Interdipartimentale Studi di Genere dell'Università Milano-Bicocca, e da EWM-European Women in Mathematics) , (DISAT)
- Evento *e-Speriamo la Natura*. Con particolare riguardo all'obiettivo 5 dell'Agenda 2030, scopo principale dell'evento è stato quello di sviluppare nelle bambine e nei bambini l'interesse per le materie STEM coinvolgendole/i in attività da loro svolte in prima persona (DISAT)
- "International Women in Engineering Day" (DISAT)
- Conferenza per la Società Astronomica Schiapparelli (inserita nel ciclo di Incontri tra Cielo e Terra 2024). Titolo del suo seminario: *Troppo belle per il Nobel?* (DISAT)
- Mostra *Il Gruppo 'Immagine', una storia di Artivismo femminista da Varese alla Biennale di Venezia*, a cura di Massimiliano Ferrario Rettorato, Università degli Studi dell'Insubria.
- Saggio, *Oltre Maurizio di Savoia: la principessa Ludovica e il suo mecenatismo*. in J. Morales, B. C. Santarelli, F. Varallo (a cura di), "Il Cardinale. Maurizio di Savoia, mecenate diplomatico e politico" (1593-1637), atti del convegno internazionale in onore di Alberto Basso per il suo 90° compleanno (Torino, 23-25 settembre), Roma, Carocci Editore (DISUIT)
- Convegno internazionale "*Donna, arte e società: pratiche estetiche femministe dalla metà dell'Ottocento ad oggi?*" nell'ambito delle iniziative per la Giornata internazionale della donna 2024 a cura della prof.ssa Laura Facchin e del prof. Massimiliano Ferrario (DISUIT)



- Mostra *"Il Gruppo Immagine. Una storia di attivismo femminista da Varese alla Biennale di Venezia"* L.Facchin, M.Ferrario (DISUIT)
- Conferenza dottorale *"L'età degli stereotipi"* con la prof.ssa Barbara Pozzo, la prof.ssa Paola Biavaschi, il dott. Paolo Bozzato, il dott. Francesco Colombo e il dott. Paolo Nitti
- Conferenza dottorale *"Letteratura e femminicidio. Carmen di Mérimée"* a cura della dott.ssa Francesca Paraboschi (DIDEC)
- Atelier dottorale *"Legislazione italiana e violenza di genere"* a cura della dott.ssa Francesca Paraboschi (DIDEC)
- Dott. Paolo Nitti, 17/09/2024 Relazione, con la Prof.ssa Paola Biavaschi, dal titolo: *"Prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione: sessismo linguistico e riferimenti giuridici"*, seminario *"Il diritto all'Unicità"*, Università degli Studi dell'Insubria, Provincia di Varese, Varese.
- Dott. Paolo Nitti, 28/03/2024 Relazione su invito dal titolo: *"Langue et sexisme"*, Journée de l'Italianisme – Université Clermont Auvergne, Clermont-Ferrand.
- Collaborazione con Associazioni Caos e Sism alla Sensibilizzazione alla Prevenzione del Tumore alla Mammella e alla Prostata a favore degli studenti dell'Università degli Studi dell'Insubria.
- Prof.ssa Biavaschi Tutor tesi di dottorato: *L'inedia come strumento del supplizio* – Nicoletta Fasolo (2020-2024), (DISUI)
- Prof.ssa Biavaschi Tutor del Tirocinio del dottorando Alessandro Buzzi, Dottorato Diritto e Scienze Umane, presso l'Ufficio Consigliera di Parità della Provincia di Varese: *Tecniche comunicative delle istituzioni pubbliche in merito alle politiche di genere* (l'8 marzo è stato distribuito un cortometraggio sul tema donne e pari opportunità nel lavoro nei cinema della provincia (6 mesi), (DISUIT)
- Dott.ssa G.Gastaldon Docuvideo: *Now We Have Seen. Women and Art in 1970s Italy*, Hertziana Insights. Art Historical Research in Video (<https://www.biblhertz.it/en/hertziana-insights/now-we-have-seen>). , 2024 (DISUIT)
- Dott.ssa G.Gastaldon *Il MLAC di Firenze e il Museo progressivo di Livorno: appunti per un confronto sul contemporaneo in Toscana*, convegno Lara-Vinca Masini. La memoria del futuro, Fondazione Cassa di Risparmio di Firenze e Centro Pecci di Prato, 22-23/01/2024 (DISUIT)
- Dott.ssa G.Gastaldon *Futurismo tra misoginia ed emancipazione: l'influenza sulle vicende di Carla Badiali, astrattista a Como*. Convegno internazionale Donna arte società. Pratiche estetiche femministe dalla metà dell'Ottocento a oggi 7-8/03/2024, (DISUIT)
- Dott.ssa G.Gastaldon *Penso che l'astrazione sia stata favorevole per me in quanto donna: strategie femministe nella pittura astratta degli anni Settanta di Carla Accardi*. Giornata di studio internazionale: Un modo altro di essere al mondo. Carla Accardi e il femminismo, Palazzo delle Esposizioni, Roma, 10/04/2024 (DISUIT)
- Dott.ssa G.Gastaldon *Female and feminist practices in Italian abstract art in the 1970s*. Conferenza su invito, Tufts University, Boston (USA), 26/04/2024 (DISUIT)
- Dott.ssa G.Gastaldon *Weaving and stitching: female and feminist practices in Italian abstract art in the 1970s*. Giornata di studio internazionale Now we have seen. Women and Art in the Seventies in Italy, Magazzino Italian Art, Cold Spring. 27/04/2024 (DISUIT)
- Dott.ssa G.Gastaldon *Women and abstraction: a possible gender history*. Seminario su invito Actualité de la recherche, Université de Genève, Ginevra.02/10/2024 (DISUIT)
- Dott.ssa G.Gastaldon *Del maschile e del femminile in Baj*. Convegno Cento Baj 1924/2024, Università di Verona, Palazzo Maffei, Verona. 28-29/11/2024 (DISUIT)
- Dott.ssa G.Gastaldon - Co-curatrice della mostra Unica. *Sei storie di artiste italiane*. Spazio Ilisso, Nuoro (mostra dedicata a Carla Badiali, Carol Rama, Giosetta Fioroni, Tomaso Binga, Carla Accardi, Maria Lai, curata con Maria Grazia Messina e Anna Maria Montaldo) gennaio 2023- luglio 2024 (DISUIT)

- Dott.ssa G. Gastaldon *Art and Feminism in Italy in the 1970s*. Field seminar a cura di Maria Bremer e Giorgia Gastaldon, Josef Albers Museum, Museumszentrum Quadrat, Bottrop (Germania). (DISUIT)
- Nel 2024, la Prof.ssa Roberta Pezzetti ha svolto attività di collaborazione scientifica, su incarico di ANCI Lab, finalizzata alla realizzazione del *Bilancio sperimentale di genere del Comune di Varese* con riferimento a due prime aree: Servizi alla Persona e Gestione del Territorio. La collaborazione continuerà anche nel 2025.
- **Progetto "Casa della Nutrice"** (DIMIT) - Centro per l'assistenza e la protezione delle vittime di violenza di genere e domestica  
Il centro è dedicato alle donne vittime di violenza di genere o domestica e rappresenta un punto di riferimento di facile individuazione, al quale la vittima di violenza può rivolgersi per trovare un'accoglienza adeguata, modulata sulle sue esigenze e sui suoi bisogni (ascolto, sostegno psicologico, consulenza legale, protezione, allontanamento, rifugio), con personale appositamente formato. Essa rappresenta, quindi, un luogo di assistenza e reale presa in carico.  
Il progetto si fonda sulla sottoscrizione di un protocollo operativo e quindi sulla collaborazione tra Prefettura Ufficio Territoriale del Governo di Varese, Procura della Repubblica presso il Tribunale di Varese, Questura di Varese, Comune di Varese, Ordine degli Avvocati di Varese, Università degli Studi dell'Insubria e Ufficio Scolastico Territoriale di Varese.

## Publicazioni

- Pubblicazione *Le parole della violenza: linguaggio sessista stereotipato nei media, recenti decisioni giurisprudenziali in tema di violenza contro le donne e vittimizazione secondaria*, in a cura di Valentina Jacometti "Prevenzione e contrasto alla violenza contro le donne tra diritto e cultura" (DISUIT)
- Pubblicazione "*A.Ge.Vol.A.*": *facilitare la cura degli anziani e la comunicazione tra famiglie, istituzioni e assistenti familiari di lingua straniera*. Un progetto di ricerca nella provincia di Varese, Milano, Albo Versorio. ISBN: 9791281331211. (DISUIT)
- Pubblicazione: *La collocazione sintattica di donne vittime e carnefici: sessismo linguistico, significato sociale e connotazione*. In: (a cura di): A. Calanchi M. Messina, "Donne in noir : le protagoniste della crime fiction contro la violenza e la discriminazione". URBINOIR STUDI, vol. 19, p. 43-68, FANO: Aras Edizioni, ISBN: 9791280074881 (DISUIT)
- Pubblicazione, *Offrire ascolto alle vittime di discriminazione: il ruolo di consigliere di fiducia e consigliera di parità*, in a cura di Valentina Jacometti, "Prevenzione e contrasto alla violenza contro le donne tra diritto e cultura". (DIDEC)
- Pubblicazione: Bellucci A., Gucciardi G., Locatelli R. and Schena C. (2022), "Gender Gap in Business Angel Financing", Mo.Fi.R. Working Papers, no. 175, June 2022 (<https://EconPapers.repec.org/RePEc:anc:wmoafir:175>). Il lavoro si incentra sul tema della rilevanza di genere nell'accesso ai finanziamenti e nella determinazione dei volumi di capitale di rischio offerti alle imprese dai Business Angels, esaminando la problematica con riferimento sia al prenditore dei fondi (genere dell'imprenditore), sia al finanziatore (genere del Business Angel). Il lavoro è stato pubblicato nel 2022 come Working paper Mo.Fi.R. ed attualmente è under review in una rivista scientifica.
- W4Q-, A. Beige et al., "Women for Quantum – Manifesto of Values", <https://doi.org/10.48550/arXiv.2407.02612> (2024). Tra i primi sostenitori compaiono Alessia



- Allevi and Lucia Caspani (DiSAT) e Ottavia Jedrkiewicz (CNR con sede di lavoro presso il DiSAT). Maria Bondani (CNR con sede di lavoro presso il DiSAT) è tra gli autori.
- Paolo Nitti (2024). Prospettive di genere nell'adattamento dei film di animazione Disney. L'analisi linguistica di Peter Pan e di Lilli e il vagabondo. TESTO & SENSO, vol. 28, p. 335-350, ISSN: 2036-2293 (DiSUIT).
  - Paolo Nitti (2024). «Il papà va al lavoro e la mamma prepara la torta». Il sessismo linguistico nei manuali di scuola primaria. In: (a cura di): M. Carreras I Goicoechea S. Lagdaf, Pacifismo e genere. Storie di attivismo e dissenso. INTELLIGERE. MEDIARE TRA IDENTITÀ E ALTERITÀ, vol. XV, p. 145-159, LUGANO: Agorà, ISBN: 9791280508560 (DiSUIT).
  - Pubblicazione *Plinio e le arti nel XVIII secolo: fra riletture della Naturalis Historia e invenzioni iconografiche al femminile*. A cura di L. Facchin-M. Ferrario, Uomo di guerra e uomo di penna. Studi su Plinio il Vecchio nel Bimillenario della nascita, Torino, Editris, pp. 109-124 (DiSUIT)
  - Pubblicazione G. Gastaldon *Now we have seen. Women and Art in the Seventies in Italy*, Studi della Bibliotheca Hertziana 18, Silvana Editoriale, Cinisello Balsamo 2024, ISBN 978-88-36656-64-6. (DiSUIT)
  - Pubblicazione G. Gastaldon, M. G. Messina, A. M. Montaldo (a cura di), Unica. *Sei storie di artiste italiane*, catalogo della mostra, Spazio Ilisso, Nuoro, 4 maggio – 1 settembre 2024, Ilisso Edizioni, Nuoro 2024, ISBN 978-88-6202-441-9. (DiSUIT)
  - Pubblicazione *Abstraction. Female and feminist practices in Italian abstract art in the 1970s*. A cura di G. Gastaldon, Now we have seen. Women and Art in the Seventies in Italy, Studi della Bibliotheca Hertziana 18, Silvana Editoriale, Cinisello Balsamo, pp. 100-126, ISBN 978-88-36656-64-6. (DiSUIT)
  - Pubblicazione *We have been looking for 4000 years: now we have seen!* A cura di G. Gastaldon, Now we have seen. Women and Art in the Seventies in Italy, Studi della Bibliotheca Hertziana 18, Silvana Editoriale, Cinisello Balsamo, pp. 6-13, ISBN 978-88-36656-64-6. (DiSUIT)
  - Pubblicazione *Unica, perché?* (con M. G. Messina e A. M. Montaldo). A cura di G. Gastaldon, M. G. Messina, A. M. Montaldo, Unica. Sei storie di artiste italiane, catalogo della mostra, Spazio Ilisso, Nuoro, Ilisso Edizioni, Nuoro pp. 7-9, ISBN 978-88-6202-441-9. (DiSUIT)
  - Pubblicazione *Gli anni Trenta e Quaranta di Carla Badiali. Una storia di resistenza*. A cura di G. Gastaldon, M. G. Messina, A. M. Montaldo, Unica. Sei storie di artiste italiane, catalogo della mostra, Spazio Ilisso, Nuoro, Ilisso Edizioni, Nuoro, pp. 10-29, ISBN 978-88-6202-441-9. (DiSUIT)
  - Pubblicazione *Gli anni Settanta di Carla Accardi. Femminismo, separatismo, autocoscienza*. A cura di G. Gastaldon, M. G. Messina, A. M. Montaldo, Unica. Sei storie di artiste italiane, catalogo della mostra, Spazio Ilisso, Nuoro, Ilisso Edizioni, Nuoro 2024, pp. 84-99, ISBN 978-88-6202-441-9. (DiSUIT)
  - Pubblicazione *Gli anni Settanta di Tomaso Binga. Tra linguaggio e identità di genere*. A cura di G. Gastaldon, M. G. Messina, A. M. Montaldo, Unica. Sei storie di artiste italiane, catalogo della mostra, Spazio Ilisso, Nuoro, 4 maggio – Ilisso Edizioni, Nuoro 2024, pp. 100-117, ISBN 978-88-6202-441-9. (DiSUIT)
  - Pubblicazione *Carla Accardi: astrazione come femminismo*. A cura di Elena Di Raddo, Bianca Trevisan, Astratte. Nuove ricerche sull'astrazione delle donne tra avanguardia e neoavanguardia in Italia, Electa, Milano, pp. 204-211, ISBN 978-88-928-2464-5. (DiSUIT)
  - Pubblicazione *Centenary Celebration. One Hundred Years of Carla Accardi*, in Italian Art Society Newsletter, XXXV, 2, Spring, pp. 8-9 (DiSUIT)
  - Pubblicazione *Artiste donne a Roma negli anni Sessanta*. A cura di Alessandra Casati, Erasmo Silvio Storace, Annali DiSUIT 2021-2023, Ledizioni, Milano, pp. 131-136, ISBN 9791256000807. (DiSUIT)



- Pubblicazione: L. Casano, *Certificazione della parità di genere e trasparenza: riflessioni a margine della prima attuazione del sistema*, in *EQUAL Rivista di Diritto Antidiscriminatorio* 2024, 2 ISSN 3035-0492.
- Pubblicazione: L. Casano, *Discriminazioni e violenze di genere: la dimensione lavoristica*, in (a cura) di Valentina Jacometti “Prevenzione e contrasto alla violenza contro le donne tra diritto e cultura”, Giappichelli 2023
- Pubblicazione, L. Casano, *Why gender equality matters in the ongoing ecological transition*, in *Professionalità Studi* n. 4/2023, pp. 5-29



**ALLEGATO GEP: LE AZIONI DEL GEP PER AREE DI INTERVENTO**

Area di intervento (Commissione Europea)	obiettivo	azione	descrizione dell'azione	responsabile	destinatari	indicatore di misurazione	Owner dell'indicatore	target triennale 2025-2027	outcome
<b>AREA 1 - Equilibrio tra vita privata e lavoro e cultura dell'organizzazione</b>	Sostegno alla conciliazione tra lavoro, genitorialità e cura familiare	Contributi economici a sostegno di personale - Sussidi	Concessione di benefici di natura assistenziale e sociale a favore del personale tecnico amministrativo e bibliotecario	Rettrice, Direttore Generale, Dirigente Area risorse Finanziarie, CUG	personale tecnico amministrativo e bibliotecario	numero di domande presentate o elaborate totale contributo economico erogato	Ufficio welfare	Rafforzamento delle misure di welfare	Miglioramento del grado di benessere dei lavoratori e delle lavoratrici di Ateneo
<b>AREA 1 - Equilibrio tra vita privata e lavoro e cultura dell'organizzazione</b>	Promuovere la conciliazione vita-lavoro e il benessere organizzativo	Telelavoro	L'Ateneo promuove il telelavoro per il personale tecnico amministrativo e bibliotecario con apposito bando e un regolamento reperibili sul sito istituzionale	Rettrice, Direttore Generale, Dirigente Area risorse Finanziarie, CUG	personale tecnico amministrativo e bibliotecario	Pubblicazione del bando Numero di postazioni assegnate rispetto al numero di domande idonee	servizio pta	Rafforzamento delle misure di conciliazione vita-lavoro	Miglioramento del grado di benessere dei lavoratori e delle lavoratrici di Ateneo
<b>AREA 1 - Equilibrio tra vita privata e lavoro e cultura dell'organizzazione</b>	Promuovere la conciliazione vita-lavoro e il benessere organizzativo	Lavoro agile	L'Ateneo promuove il lavoro agile per il personale tecnico amministrativo e bibliotecario attraverso la sottoscrizione di accordi individuali e un regolamento reperibile sul sito istituzionale	Rettrice, Direttore Generale, Dirigente Area risorse Finanziarie, CUG	personale tecnico amministrativo e bibliotecario	Numero di accordi sottoscritti Miglioramento livello di soddisfazione di benessere organizzativa (questionario good practice), domande sul lavoro agile	servizio pta e ufficio budgeting e controllo di gestione	Rafforzamento delle misure di conciliazione vita-lavoro	Miglioramento del grado di benessere dei lavoratori e delle lavoratrici di Ateneo
<b>AREA 1 - Equilibrio tra vita privata e lavoro e cultura dell'organizzazione</b>	Promuovere la conciliazione vita-lavoro e il benessere organizzativo	Corsi o seminari che promuovano il benessere organizzativo	Organizzazione di corsi o seminari che promuovano il benessere organizzativo	Rettrice, Direttore Generale, Dirigente Area risorse Finanziarie, CUG	personale tecnico amministrativo e bibliotecario	Numero di corsi erogati numero di partecipanti	commissione bilancio di genere	Rafforzamento di misure di benessere orientate alla conciliazione vita-lavoro	Miglioramento del grado di benessere dei lavoratori e delle lavoratrici di Ateneo
<b>AREA 1 - Equilibrio tra vita privata e lavoro e cultura dell'organizzazione</b>	Promuovere la conciliazione vita-lavoro e il benessere organizzativo	Piano sanitario per il personale	Il Piano sanitario viene sottoscritto a favore del personale tecnico amministrativo e bibliotecario e del personale dirigente con il costo a carico di ateneo. E' possibile estendere la copertura sanitaria al personale docente e ai componenti dei nuclei familiari di tutto il personale docente e tecnico amministrativo con pagamento di una quota a carico del singolo aderente. Il Piano sanitario prevede, tra le varie garanzie, un pacchetto di prevenzione annuale (con prestazioni aggiuntive per genere e per età), un pacchetto di prevenzione odontoiatrica annuale	Direttore Generale, Dirigente Area risorse Finanziarie, CUG, Ufficio sviluppo risorse umane e welfare	personale docente, personale tecnico amministrativo e bibliotecario, familiari	Promozione del piano tra il personale, soprattutto per i neoassunti Divulgazione materiale informativo sul piano sanitario Numero di beneficiari (di diritto e facoltativi)	Servizio pta e servizio personale docente		Miglioramento del grado di benessere dei lavoratori e delle lavoratrici di Ateneo
<b>AREA 1 - Equilibrio tra vita privata e lavoro e cultura dell'organizzazione</b>	Cultura dell'uguaglianza e lotta agli stereotipi	Promuovere la cultura del linguaggio inclusivo	Promuovere l'uso del linguaggio inclusivo nelle comunicazioni istituzionali e amministrative, nella didattica, nella ricerca, nella valorizzazione della conoscenza	Commissione Bilancio di Genere	Componete studentesca, personale docente, personale tecnico amministrativo e bibliotecario	Esistenza e promozione di linee guida	commissione bilancio di genere		Adozione di un corretto linguaggio di genere
<b>AREA 1 - Equilibrio tra vita privata e lavoro e cultura dell'organizzazione</b>	Promuovere la conciliazione vita-lavoro e il benessere organizzativo	Monitoraggio del livello di soddisfazione rilevato attraverso il questionario benessere organizzativo	Monitoraggio annuale del livello di soddisfazione rilevato attraverso il questionario benessere organizzativo (progetto Good Practice), anche per genere e per l'età	Direttore generale, Commissione Bilancio di Genere	personale tecnico amministrativo e bibliotecario	Numero di indicatori in miglioramento rispetto all'edizione precedente	Ufficio budgeting e controllo di gestione		Miglioramento del grado di benessere dei lavoratori e delle lavoratrici di Ateneo
<b>AREA 1 - Equilibrio tra vita privata e lavoro e cultura dell'organizzazione</b>	Rafforzare e promuovere all'interno dell'Ateneo una cultura condivisa delle pari opportunità e del valore dell'inclusione	Bilancio di genere - PAP - GEP	Approvazione agli organi su base annuale o biennale del documento Bilancio di Genere - PAP - GEP, integrazione con la pianificazione strategica	Commissione Bilancio di Genere	Componente studentesca, personale docente, personale tecnico amministrativo e bibliotecario, collettività	Approvazione, pubblicazione e promozione del documento	commissione bilancio di genere		Accrescimento della conoscenza sulle tematiche di genere e sulle azioni avviate dall'Ateneo per la parità di genere
<b>AREA 1 - Equilibrio tra vita privata e lavoro e cultura dell'organizzazione</b>	Disegnare e monitorare l'uguaglianza di genere	Cruscotto Bilancio di genere, e cruscotto GEP	Realizzazione di un cruscotto per monitorare le azioni di GEP	Rettore, Direttore Generale, Servizio Ricerca, Commissione Bilancio di Genere	Componente studentesca, personale docente, personale tecnico amministrativo e bibliotecario, collettività	Esistenza di un cruscotto con gli indicatori	Ufficio budgeting e controllo di gestione e Ufficio programmazione e sviluppo organizzativo	Implementazione e diffusione di cruscotto con i dati	Accrescimento della conoscenza sulle tematiche di genere e sulle azioni avviate dall'Ateneo per la parità di genere
<b>AREA 1 - Equilibrio tra vita privata e lavoro e cultura dell'organizzazione</b>	Promuovere la conciliazione vita-lavoro e il benessere organizzativo	Materiale informativo per i neoassunti	Materiale informativo per neoassunti relativo ai diversi aspetti della parità di genere, tra cui le misure di Ateneo relative alla conciliazione vita-lavoro	Servizio personale tecnico amministrativo e Servizio personale docente	neoassunti	Numero di neoassunti	Servizio pta e servizio personale docente		
<b>AREA 1 - Equilibrio tra vita privata e lavoro e cultura dell'organizzazione</b>	Riclassificazione del piano dei conti di contabilità analitica in ottica di genere	Riclassificazione del piano dei conti di contabilità analitica in ottica di genere e implementazione della procedura	Analisi di genere degli impegni economico-finanziari dell'Ateneo in ottica di genere allo scopo di quantificare l'impegno rispetto alla parità e verificare l'adeguatezza dell'allocatione delle risorse destinate a garantire l'effettivo rispetto delle pari opportunità	Commissione Bilancio di Genere	MUR	Monitoraggio scritture contabili dirette a ridurre il gap	Ufficio budgeting e controllo di gestione e SAD		
<b>AREA 1 - Equilibrio tra vita privata e lavoro e cultura dell'organizzazione</b>	Supporto al rientro al lavoro dopo la maternità	Riduzione del carico didattico per le ricercatrici in rientro dalla maternità	Definizione di una normativa interna che stabilisca delle agevolazioni lavorative (per es., nei 12 mesi dopo il rientro una riduzione del carico didattico)	Commissione Bilancio di Genere	ricercatrici	Studio di fattibilità in merito all'applicazione della normativa	Ufficio carriere personale docente		
<b>AREA 2 - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali</b>	Incremento della presenza femminile nei processi decisionali	Monitoraggio dell'equilibrio nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali		Commissione Bilancio di Genere	ptab, docenti, ricercatori	Implementazione del monitoraggio	commissione bilancio di genere		
<b>AREA 2 - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali</b>	Contrastare gli squilibri di genere nei processi decisionali			Commissione Bilancio di Genere	personale docente, personale tecnico amministrativo e bibliotecario	Numero di donne in posizioni dirigenziali			
<b>AREA 2 - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali</b>	Promuovere l'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	Revisione regolamenti esistenti	L'azione consiste nell'impostazione di studi di fattibilità, condotti anche attraverso un'accurata analisi dei regolamenti vigenti, per identificare possibili proposte di modifica destinate a favorire le condizioni di un'effettiva pari opportunità di accesso agli organi di governo	Commissione Bilancio di Genere	personale docente, personale tecnico amministrativo e bibliotecario	Studio di fattibilità in merito ai documenti da revisionare	commissione bilancio di genere		
<b>AREA 3 - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera</b>	Promuovere l'equilibrio di genere nelle commissioni valutatrici per il reclutamento del personale docente, ricercatore, docente e tecnico-amministrativo e bibliotecario, e in quelle di selezione per i corsi di dottorato e per gli assegni di ricerca	Linee guida per un'equa composizione di genere nelle commissioni di concorso		Commissione Bilancio di Genere	personale docente, personale tecnico amministrativo e bibliotecario	Monitoraggio composizione delle commissioni			
<b>AREA 4 - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti</b>	L'integrazione della prospettiva di genere nella didattica	Corsi di formazione, seminari o convegni su tematiche di genere	Organizzazione di corsi, convegni e seminari su tematiche e prospettive di genere	Commissione Bilancio di Genere	Componente studentesca, personale docente, personale tecnico amministrativo e bibliotecario, collettività	numero di corsi/seminari/convegni erogati numero di partecipanti	commissione bilancio di genere	Aumento numero di partecipanti rispetto a baseline	Accrescimento della conoscenza sulle tematiche di genere
<b>AREA 4 - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti</b>	Rafforzare la dimensione di genere nei programmi di ricerca	Mappare e Promuovere gli articoli o pubblicazioni su temi di genere		Commissione Bilancio di Genere	personale docente e ricercatore	Studio di fattibilità in merito all'applicazione di un monitoraggio	commissione bilancio di genere		
<b>AREA 4 - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti</b>	La riduzione della segregazione orizzontale nella componente studentesca	Attività di orientamento per studenti e studentesse delle scuole superiori	Dall'analisi della composizione di genere della componente studentesca emerge una segregazione orizzontale, che si manifesta con una maggiore concentrazione maschile in percorsi scientifico-tecnologici (area STEM) e una maggiore presenza femminile in percorsi umanistici e di cura delle persone. Per questo è necessario intraprendere percorsi formativi durante gli studi nelle scuole superiori	Commissione Bilancio di Genere	futuri studenti	Proporzioni di studenti immatricolati di genere femminile in classi STEM Proporzioni di corsi di studio segreganti (ind. STU.A.32) Percentuale di laureati in corso	Ufficio budgeting e controllo di gestione		

Area di intervento (Commissione Europea)	obiettivo	azione	descrizione dell'azione	responsabile	destinatari	indicatore di misurazione	Owner dell'indicatore	target triennale 2025-2027	outcome
<b>AREA 5 - Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali</b>	Prevenire e contrastare il mobbing, le molestie e le discriminazioni	Promozione attività di consigliere di fiducia	La Consigliera di fiducia è una figura imparziale alla quale tutti coloro che lavorano all'interno dell'Ateneo si possono rivolgere per manifestare eventuali segnalazioni su episodi di discriminazione, molestie sessuali e morali o casi di mobbing	Commissione Bilancio di Genere	Componente studentesca, personale docente, personale tecnico amministrativo e bibliotecario	Incarico; numero di richieste di consulenza	Consigliera di fiducia	Far conoscere a tutta la comunità accademica l'esistenza dello sportello della consigliera di fiducia, le modalità d'accesso e di funzionamento	
<b>AREA 5 - Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali</b>	Contrastare i pregiudizi e stereotipi di genere, sessismo e molestie sessuali	Mappare e pubblicare dati costantemente aggiornati sullo stato dell'arte sull'uguaglianza di genere, sulle azioni attuali e future, servizi e regole	Alimentazione pagina web su sito istituzionale dedicata alla parità di genere	Commissione Bilancio di Genere	Componente studentesca, personale docente, personale tecnico amministrativo e bibliotecario, collettività	Pagina online costantemente aggiornata Diffusione della pagina Numero di accessi	commissione bilancio di genere		Accrescimento della conoscenza sulle tematiche di genere e sulle azioni avviate dall'Ateneo per la parità di genere
<b>AREA 5 - Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali</b>	Prevenire, individuare e gestire casi di molestie sessuali tra personale docente, personale tecnico e amministrativo, studenti/esse	Aggiornamento delle procedure per la segnalazione di comportamenti discriminatori e situazioni di molestie sessuali	Stesura del vademecum per la segnalazione di comportamenti discriminatori e situazioni di molestie sessuali	Commissione Bilancio di Genere	Componente studentesca, personale docente, personale tecnico amministrativo e bibliotecario	Revisione e aggiornamento di vademecum	commissione bilancio di genere	Numero di segnalazioni pervenute	
<b>AREA 5 - Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali</b>	Promuovere azioni di sensibilizzazione sulla tematica delle diverse forme della violenza di genere	Organizzazione di almeno un evento annuale volto alla sensibilizzazione sul tema della violenza di genere, dell'identità di genere, delle molestie e del loro contrasto rivolto all'intera comunità		Commissione Bilancio di Genere	Componente studentesca, personale docente, personale tecnico amministrativo e bibliotecario, collettività	Numero di iniziative	commissione bilancio di genere	Realizzazione di almeno un'iniziativa all'anno	