



**UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DELL'INSUBRIA**

UNIVERSITAS STUDIORUM IN SUBRIA

BILANCIO DI GENERE 2021

PIANO PER LE AZIONI PER LA PARITÀ 2022

A cura di

**Prof.ssa Barbara Pozzo
Prof.ssa Cristiana Schena
Prof. Fabio Conti
Prof. Loredano Pollegioni
Prof. Umberto Piarulli
Prof.ssa Paola Biavaschi
Dott.ssa Lilli Viviana Casano
Dott.ssa Federica Piras
Dott.ssa Cristina Reato
Dott.ssa Elena Della Maggiore
Dott. Vincenzo Paciolla
Dott.ssa Mariya Zhuk**



1. INTRODUZIONE

L'Università dell'Insubria si presenta

2. ANALISI DI CONTESTO

- 2.1. Componente studentesca
- 2.2. Corsi di studio
- 2.3. Corsi di dottorato e Scuole di specializzazione
- 2.4. Analisi dei dati
- 2.5. Personale Docente e Ricercatore
- 2.6. Analisi dei dati
- 2.7. Personale Tecnico Amministrativo
- 2.8. Analisi dei dati
- 2.9. Incarichi istituzionali e di governo
- 2.10. Analisi dei dati

3. AZIONI PER LA PARITÀ

- 3.1. Attività e progetti realizzati e in itinere
- 3.2. Piano delle azioni positive: attività e progetti programmati
- 3.3. Monitoraggio





1. INTRODUZIONE

L'UNIVERSITÀ DELL'INSUBRIA SI PRESENTA

La parità di genere come diritto

Il presente documento rappresenta il primo sforzo nel processo di analisi, presa di coscienza, bilancio e promozione delle dinamiche di genere all'interno dell'Università dell'Insubria.

È un lungo percorso quello che ha portato all'elaborazione del Bilancio di Genere nelle università, che viene a concretizzare quel principio di parità di genere che, formulato in linea astratta nei Trattati internazionali e nelle Carte costituzionali, ha spesso bisogno di strumenti efficaci e stringenti per passare da *law in the books* a *law in action*.

Che la parità di genere sia uno dei principali obiettivi che si ritrova nelle convenzioni internazionali, nelle direttive europee, così come nella Costituzione italiana e nella legislazione nazionale appare chiaro appena ci si soffermi sui principali documenti di riferimento a questo proposito.

A livello internazionale, la parità di genere è considerata principio fondamentale a partire dalla Dichiarazione Universale delle Nazioni Unite del 1948 (art. 2). Successivamente, con la *Convenzione sull'Eliminazione di ogni Forma di Discriminazione della Donna (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women: CEDAW, 1979)*¹ e con la Conferenza di Pechino nel 1995, considerata un punto di svolta per l'agenda mondiale sulla parità di genere, si comincia a dare corpo ad un quadro normativo sempre meglio delineato. La Dichiarazione e la *Piattaforma di Azione* di Pechino adottate alla conferenza sono oggi considerate la "Carta dei diritti" internazionale per le donne, che definisce i diritti delle donne quali diritti umani e fissa obiettivi per tutta una serie di problematiche che riguardano le donne e le ragazze. In particolare, sono stati introdotti i principi di empowerment e mainstreaming, affermando come valore universale il principio delle pari opportunità tra i generi e della non discriminazione delle donne in ogni settore della vita, pubblica e privata. La *Piattaforma di Azione di Pechino* individuava dodici aree di crisi che venivano viste come i principali ostacoli al miglioramento 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
10. Donne e media
11. Donne e ambiente
12. Le bambine

Con l'adozione di questa nuova Piattaforma i Governi si sono impegnati a tenere conto della dimensione di genere in tutte le loro decisioni e strategie, per cui dovrebbe sempre essere svolta un'analisi – ex ante - degli effetti che potrebbero avere su uomini e donne, e sulle loro (differenti) necessità.

¹ 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.



La parità di genere come obiettivo nell'Agenda 2030

La parità di genere è attualmente uno dei primi Obiettivi di Sviluppo Sostenibile incluso nell'Agenda 2030. L'Obiettivo 5 è infatti dedicato a *Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze*. Le Nazioni Unite si fanno portavoce del fatto che la parità di genere non è solo un diritto umano fondamentale, ma la condizione necessaria per un mondo prospero, sostenibile e in pace. Garantire dunque alle donne e alle ragazze parità di accesso all'istruzione, alle cure mediche, a un lavoro dignitoso, così come la rappresentanza nei processi decisionali, politici ed economici, significa dunque promuovere economie sostenibili, di cui potranno beneficiare le società e l'umanità intera. Secondo l'Agenda 2030, per riuscire a ottenere la piena e totale parità di genere, dovranno essere realizzate delle condizioni specifiche, che diano concretezza al principio generale e che vengono puntualmente indicate:

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.

Gender mainstreaming e iniziative europee

Nell'Unione Europea, l'uguaglianza tra donne e uomini ha da sempre rappresentato uno dei capisaldi fin dal suo nascere con il Trattato di Roma del 1957. Successivamente, il Trattato di Amsterdam (1997) ha individuato nella valutazione di impatto di genere (*gender mainstreaming*) di tutte le politiche pubbliche uno strumento per raggiungere l'obiettivo della parità e monitorarne il progresso, richiedendo pertanto anche il *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, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione" e sottolineando come il principio della parità non osti all'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.

Nel 2020, la Commissione UE, ha pubblicato la *Strategia dell'UE per la parità di genere*, che presenta gli obiettivi strategici e le azioni volte a compiere progressi significativi entro il 2025 verso un'Europa garante della parità di genere². 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 nel processo decisionale e nella politica. La Strategia persegue il duplice approccio dell'integrazione della

² Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, *Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025*, Bruxelles, 5.3.2020, COM(2020) 152 final.



dimensione di genere combinata con azioni mirate, la cui attuazione si basa sul principio trasversale dell'intersezionalità.

Per raggiungere gli obiettivi della Strategia, la Commissione ha proposto nel corso dell'ultimo anno diverse iniziative. Il 4 marzo 2021 è stata pubblicata la Proposta misure vincolanti in materia di trasparenza salariale³, mentre l'8 marzo 2022, la Commissione ha elaborato una nuova proposta di direttiva per combattere la violenza contro le donne e la violenza domestica⁴.

La questione della parità di genere costituisce infine uno dei pilastri del *Next Generation EU*, così come del Piano nazionale di ripresa e resilienza italiano per il rilancio dell'economia nazionale tramite investimenti e riforme. A questo proposito dovrà ricordarsi come nell'ambito della presa in considerazione dei fattori ESG (*Environmental, social and governance*), gli investitori sono sempre più attenti anche alle società che promuovono la *Gender Equality*.

La prospettiva italiana

In Italia, la nostra Costituzione, 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 la limitano di fatto. Il principio di uguaglianza è poi ripreso in ambito familiare (art. 29 Cost.)⁵, in ambito lavorativo (art. 37 Cost.)⁶ e per quanto concerne l'accesso agli uffici pubblici e alle cariche elettive (art. 51 Cost.)⁷. Proprio in relazione a questa ultima disposizione, una modifica costituzionale operata nel 2003⁸, 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 nelle aule della politica 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 elitario di rappresentanti.

Va ricordato come al momento dell'entrata in vigore della Costituzione, la nostra Repubblica, lungi dall'essere caratterizzata dalla eguaglianza tra cittadini, prevedeva numerose norme che riconoscevano agli uomini un ruolo predominante nella società, così come nella famiglia. È stato solo nel corso dei decenni successivi che il legislatore, così come la Corte Costituzionale hanno provveduto a mettere in linea il diritto ordinario con i dettami costituzionali. A questo proposito si ricordano le importanti riforme che si sono succedute volte a rendere effettivo il principio di uguaglianza, come l'abolizione del reato di adulterio nel 1969⁹, la riforma del diritto di famiglia nel 1975 che proponeva

³ Proposta di Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza delle retribuzioni e meccanismi esecutivi, Bruxelles, 4.3.2021, COM(2021) 93 final.

⁴ Proposta di Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio sulla lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica, Strasburgo, 8.3.2022, COM(2022) 105 final.

⁵ 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.*

⁶ 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.*

⁷ 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.*

⁸ Legge costituzionale 30 maggio 2003, n. 1, in Gazzetta Ufficiale n. 134 del 12 giugno 2003.

⁹ Fino al 1969, ai sensi dell'art. 559 del codice penale, l'adulterio era un reato, ma solo se 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*". Viceversa, per il marito, 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 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.



una profonda revisione della disciplina codicistica tendente all'adeguamento ai principi costituzionali di eguaglianza tra coniugi e di ampia tutela della filiazione naturale¹⁰, l'abolizione della causa 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 sposare la propria vittima¹¹.

Nel mondo del lavoro, il quadro normativo si completa ora con il *Codice delle Pari Opportunità* del 2006¹² che traduce a livello nazionale l'indirizzo internazionale e 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.

È nel contesto del quadro normativo internazionale, europeo e nazionale appena delineato, che si collocano le iniziative volte a predisporre gli strumenti per lo sviluppo di adeguate politiche di genere, nell'ambito della ricerca, della formazione universitaria e della terza missione.

Il bilancio di genere come strumento di realizzazione delle pari opportunità

Già nel 2003, il Parlamento Europeo approvava una Risoluzione sulla *Definizione dei bilanci pubblici secondo la prospettiva del genere*¹³, nella quale veniva ripreso il concetto di *gender mainstreaming*, come asse portante delle politiche europee, riferendosi in particolare alla necessità di integrare la prospettiva di genere a tutti i livelli della procedura di bilancio e di ristrutturare le entrate e le uscite al fine 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”*¹⁴.

In Italia, previsto per le Pubbliche Amministrazioni sin dal 2007 *dalla Direttiva del Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità*¹⁵, il Bilancio di Genere si propone come strumento volto a gettare le basi per quella cultura organizzativa, che deve essere orientata alla valorizzazione del contributo di donne e uomini, superando gli stereotipi e adottando modelli organizzativi che rispettino e valorizzino le donne e gli uomini. In questa prospettiva, la formazione rappresenta una leva essenziale per l'affermazione di questa nuova cultura organizzativa orientata al rispetto e alla valorizzazione delle diversità.

Per quanto concerne le Università, la Conferenza dei Rettori delle Università Italiane ha adottato nel 2017 una specifica mozione volta a sensibilizzare tutte le università verso l'adozione di un Bilancio di Genere, approvata il 19 gennaio 2017 e, successivamente, il MIUR ha pubblicato le *“Indicazioni per azioni positive del MIUR sui temi di genere nelle Università e nella ricerca”*¹⁶, che si rivolgeva a tutti gli atenei, per promuoverne l'adozione quale strumento necessario al monitoraggio dei progressi effettuati in termini di pari opportunità di genere. È alla luce di queste evoluzioni che, nel 2018, 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*¹⁷.

¹⁰ Legge n°151 del 19 maggio 1975, in Gazzetta Ufficiale n.135 del 23 maggio 1975.

¹¹ Legge n. 442 del 5 Agosto 1981

¹² 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.

¹³ *Risoluzione del Parlamento Europeo sul gender budgeting - La costruzione dei bilanci pubblici secondo la prospettiva di genere (2002/2198(INI))*, 3 luglio 2003.

¹⁴ In questo senso la *Risoluzione del Parlamento Europeo* del 2003.

¹⁵ *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.

¹⁶ *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/>).

¹⁷ Gruppo CRUI per il Bilancio di Genere, *Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani*, Fondazione CRUI, (2019), <https://www.cru.it/bilancio-di-genere.html>



L'analisi che il nostro Ateneo ha condotto in ossequio alle Linee guida per il Bilancio di Genere, si presenta come uno strumento imprescindibile per prendere coscienza dei punti di forza e di debolezza della nostra università, al fine di delineare strategie e programmi volti a rimuovere gli ostacoli che si frappongono alla realizzazione delle pari opportunità nell'ambito del lavoro e della formazione universitaria.

L'analisi così condotta ci ha permesso altresì per la prima volta di “mappare” e fornire un quadro complessivo delle varie iniziative svoltesi nei diversi Dipartimenti sulle problematiche di genere, al fine di renderle condivise e adottarne di nuove al fine di sensibilizzare studenti, docenti e personale tecnico-amministrativo rispetto a questi temi.

Il bilancio di genere, ci servirà, inoltre come strumento per permettere il costante monitoraggio degli effetti prodotti dalle politiche, misure e azioni positive adottate dall'Ateneo in tale direzione.

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, con 12'585 studenti, 391 docenti e 325 persone che lavorano nell'amministrazione, con 4 biblioteche, 2 collegi universitari e 2 impianti sportivi.

L'attività didattica e di ricerca fa capo ai seguenti sette 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 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 4 Centri Speciali, 55 centri di ricerca, 9 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 degli 8 corsi di Dottorato di Ricerca attivi. L'offerta formativa si arricchisce in continuazione e attualmente sono aperti 22 Corsi di laurea triennale, 3 Corsi di laurea magistrale a ciclo unico (1 con doppio titolo), 13 Corsi di laurea magistrale (7 con doppio titolo), 20 Scuole di specializzazione in area medica e odontoiatrica, 8 Corsi di dottorato di ricerca e numerosi Master che vengono attivati ogni anno.

Come Mission, la nostra università, attraverso lo sviluppo delle conoscenze, l'attrazione e formazione di talenti per il territorio e oltre il territorio, si propone di offrire concrete opportunità di crescita ai singoli e alla collettività, in un ambiente dinamico, internazionale, aperto all'innovazione e al mutuo arricchimento dei saperi.

I nostri futuri obiettivi sono quelli di migliorare il posizionamento dell'ateneo nei ranking nazionali e internazionali, rafforzare l'immagine distintiva dell'ateneo, estendere il processo di internazionalizzazione a tutti gli ambiti disciplinari, favorire il mutuo accrescimento dei saperi promuovendo progetti interdisciplinari e interdipartimentali, perseguire obiettivi di sostenibilità, in linea con quelli indicati nell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, tra cui spicca l'obiettivo 5 relativo alla parità di genere. In questa prospettiva, il nostro Ateneo ha aderito alla Rete delle Università Sostenibili (RUS), istituendo uno specifico tavolo di lavoro, approvando un Piano per lo sviluppo sostenibile dell'Ateneo per gli anni 2017-20. Dal 2017 Uninsubria è socia del Cluster Smart Cities & Communities e nel 2019 l'Ateneo ha sottoscritto il Protocollo lombardo per lo sviluppo sostenibile (www.uninsubria.it/sostenibile)



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 (*HRS4R, Human Resource Strategy for Researchers*) che si è concretizzato nel febbraio del 2019 con l'ottenimento del riconoscimento *HR Excellence in Research* da parte della Commissione Europea (www.uninsubria.eu/hrs4r). 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.

Sotto il profilo organizzativo, il nostro Ateneo può contare sui Servizi dell'Amministrazione centrale, dediti all'erogazione dei servizi di supporto, coordinati dal Direttore Generale. Questi ultimi sono riconducibili alle seguenti aree dirigenziali:

- Unità organizzative in Staff al Direttore Generale
- Area Affari generali e istituzionali
- Area Formazione e Ricerca
- Area Risorse Umane e Finanziarie
- Area Infrastrutture e Approvvigionamenti
- Area Servizi Bibliotecari e documentali
- Area Sistemi Informativi

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

- il Rettore
- 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



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DELL'INSUBRIA

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.

Ai fini dell'elaborazione del bilancio di genere, alla luce delle fonti in vigore, occorre ricordare che la legge¹⁸ e le norme¹⁹ della nostra università attribuiscono al CUG, tra le altre cose:
il compito di "predisporre piani di azioni positive"
il compito di "richiedere analisi di programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere)"

Nella nostra Università è stata formata una Commissione *ad hoc* per predisporre il Bilancio di genere e svolgere questi compiti, composta da docenti e personale tecnico amministrativo, tra cui figurano la Delegata del Rettore per l'Uguaglianza di Genere e le Pari Opportunità e il Presidente del CUG. In particolare, la Commissione è stata nominata dal Magnifico Rettore nelle persone di:

Prof.ssa Barbara Pozzo (Delegata del Rettore per l'Uguaglianza di Genere e le Pari Opportunità)
Prof.ssa Cristiana Schena (Delegata del Rettore al Progetto Strategico di Ateneo)
Prof. Fabio Conti (Presidente CUG)
Prof. Loredano Pollegioni
Prof. Umberto Piarulli
Prof.ssa Paola Biavaschi
Dott.ssa Lilli Viviana Casano
Dott.ssa Federica Piras
Dott.ssa Cristina Reato
Dott.ssa Elena Della Maggiore
Dott. Vincenzo Paciolla
Dott.ssa Mariya Zhuk



¹⁸ In particolare: articolo 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183;

¹⁹ art. 29 dello Statuto di Ateneo; art. 5 del Regolamento Generale di Ateneo.

2. ANALISI DI CONTESTO

2.1 Componente studentesca

La prima sezione di analisi è dedicata alla componente studentesca. I dati, riferiti all'AA 2020/21 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.

2.2. Corsi di Studio

AMBITO A: COMPOSIZIONE

Percentuale di iscritti/e per tipologia di corso e area di studio e genere (a.a.2020/2021)²⁰:

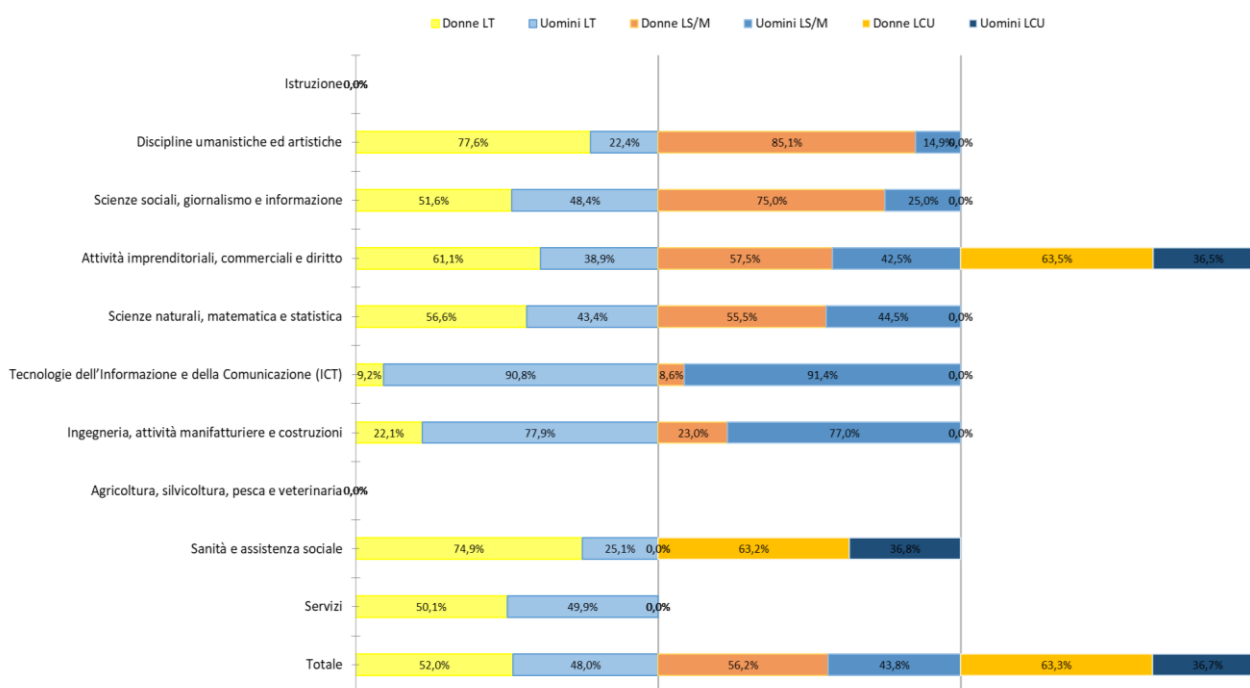


Figura 1 – Percentuale di iscritti/e per tipologia di corso, area di studio e genere

²⁰ Sono esclusi/e iscritti/e ai corsi di laurea vecchio ordinamento.

Percentuale di corsi di studio segregati (a prevalenza maschile, femminile, o neutri rispetto al genere)²¹:

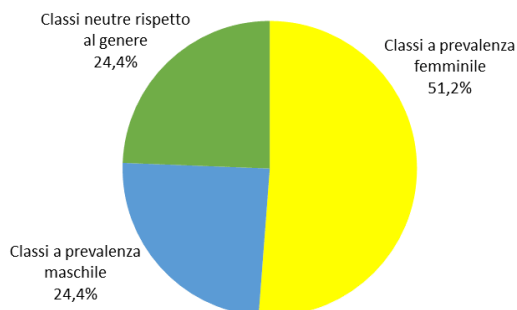


Figura 2 – Percentuale di corsi di studio segregati all'Università degli studi dell'Insubria

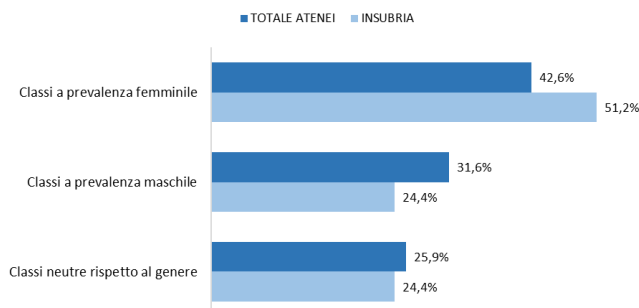


Figura 3 – Percentuale di corsi di studio segregati: Università degli studi dell'Insubria a confronto con gli altri atenei italiani

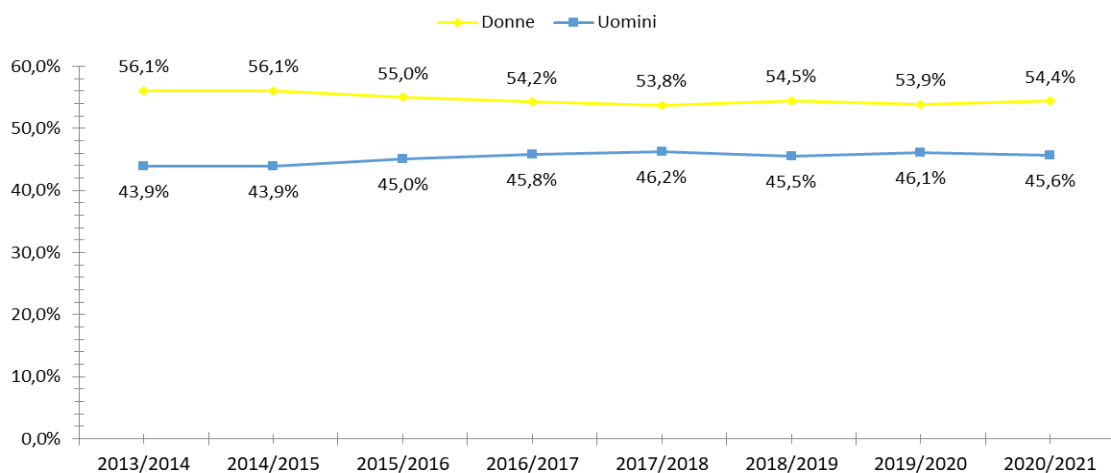


Figura 4 – Serie storica della componente studentesca iscritta per genere dell'Università degli studi dell'Insubria

²¹ 1. Numero di classi di corso a prevalenza maschile ($\geq 60\%$) sul numero totale delle classi. 2. Numero di classi di corso a prevalenza femminile ($\geq 60\%$) sul numero totale delle classi. 3. Numero di classi di corso dove nessuno dei generi raggiunge il 60% sul numero totale delle classi.

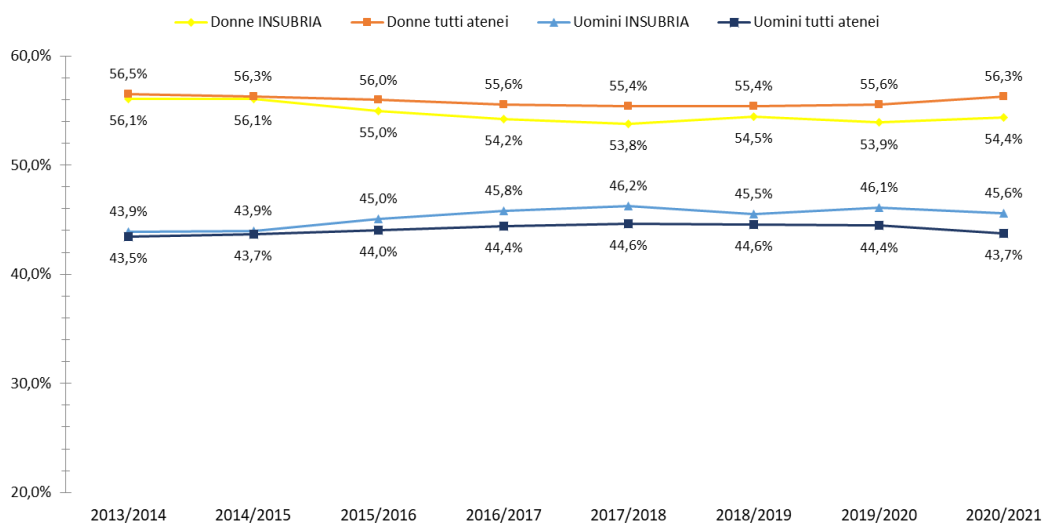


Figura 5 – Serie storica della componente studentesca iscritta per genere: l'Università degli studi dell'Insubria a confronto con gli atenei italiani

AMBITO B: MOBILITÀ

Percentuale di iscritti/e per area geografica di provenienza, tipologia di corso e per genere (a.a.2020/2021):

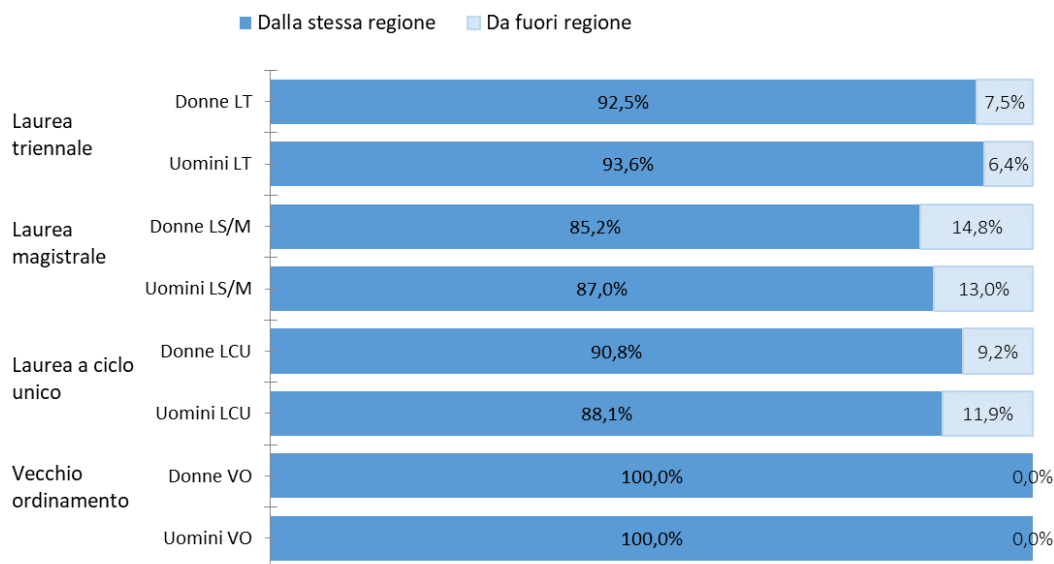


Figura 6 – Percentuale di iscritti/e per area geografica di provenienza, tipologia di corso e genere

Percentuale di studenti/esse in programmi di scambio internazionali in entrata e uscita, per genere (a.a.2020/2021)²²:

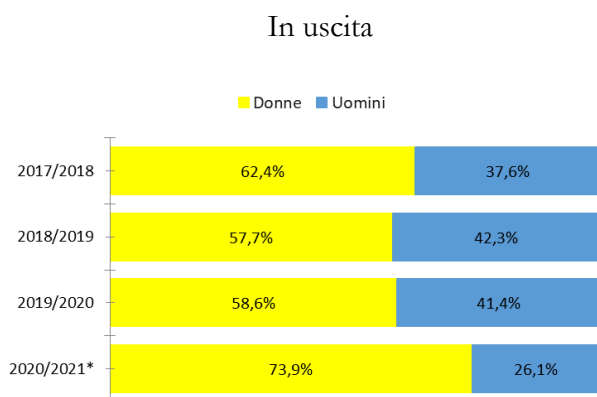


Figura 7 – Percentuale di studenti/esse in programmi di scambio internazionale in uscita per genere

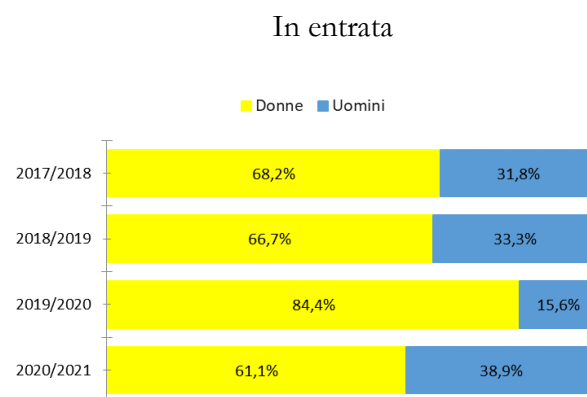


Figura 8 – Percentuale di studenti/esse in programmi di scambio internazionale in entrata per genere

AMBITO C: PERFORMANCE NEGLI STUDI

Composizione percentuale di laureati/e per voto di laurea e genere (anno 2020):

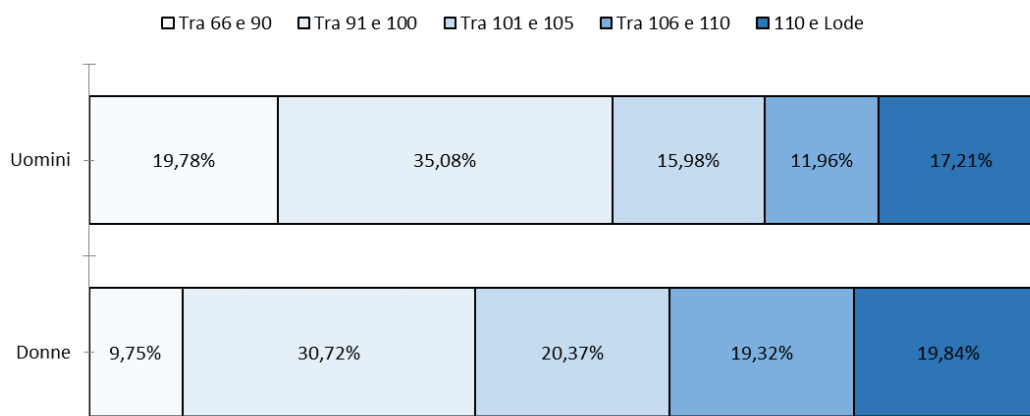


Figura 9 – Composizione percentuale di laureati/e per voto di laurea e genere

²² Il dato non è definitivo in quanto la mobilità 2020/2021 è ancora in corso.

Percentuale di laureati/e in corso per tipologia di corso e genere (anno 2020):

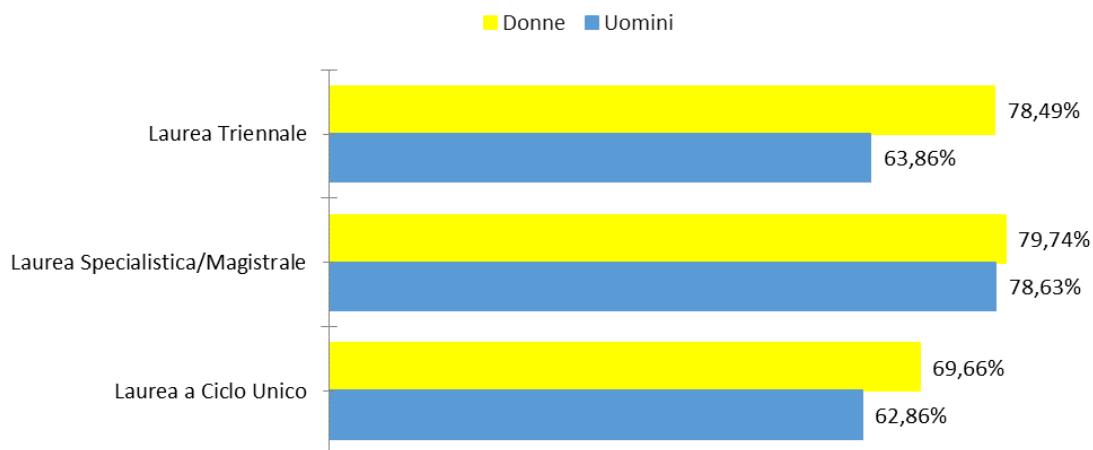


Figura 10 – Percentuale di laureati/e in corso per tipologia di corso e genere

Percentuale di abbandono degli studi al primo anno, per tipologia di corso e genere (a.a.2020/2021):

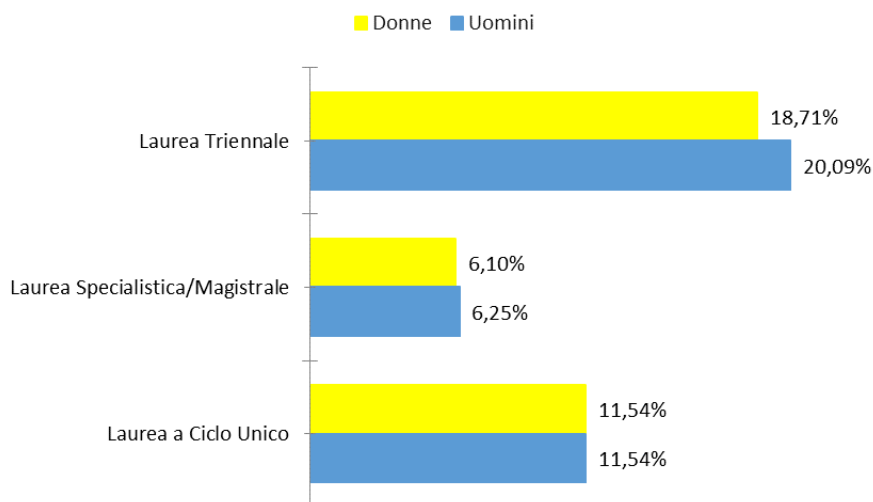


Figura 11 – Percentuale di abbandono degli studi al primo anno per tipologia di corso e genere

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

Tasso di occupazione di laureati/e a 1 anno, a 3 anni e 5 anni dalla laurea, per tipologia di corso e genere²³:

a) Tasso di occupazione e la retribuzione media Laureati 2020

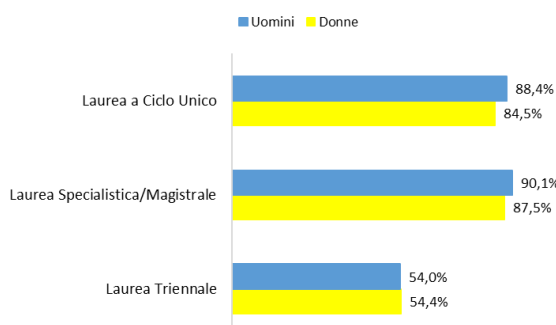


Figura 12 – Tasso di occupazione dei laureati 2020 a un anno dalla laurea per genere

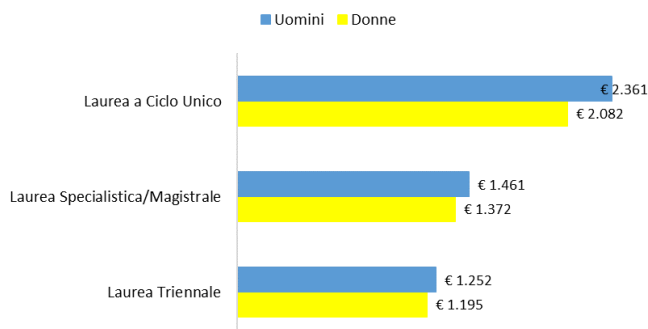


Figura 13 – La retribuzione media dei laureati 2020 a un anno dalla laurea per genere

b) Tasso di occupazione e la retribuzione media Laureati 2018 a tre anni dalla laurea:

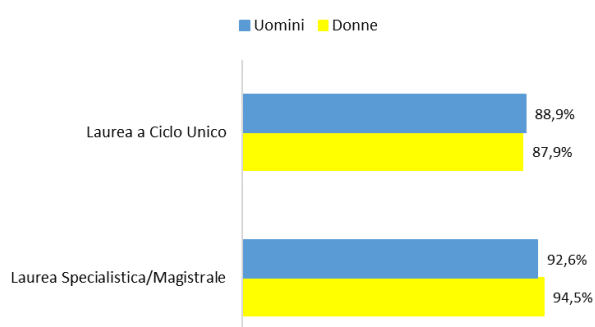


Figura 14 – Tasso di occupazione dei laureati 2018 a tre anni dalla laurea per genere

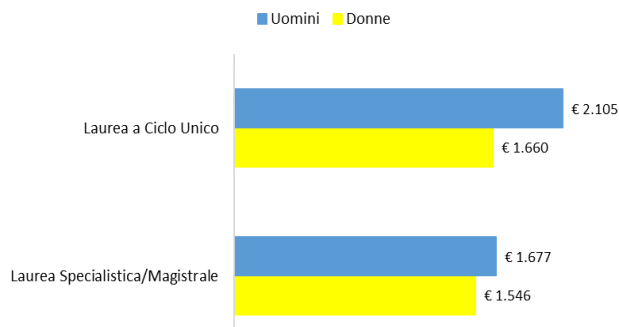


Figura 15 – La retribuzione media dei laureati 2018 a tre anni dalla laurea per genere

c) Tasso di occupazione e la retribuzione media Laureati 2016 a cinque anni dalla laurea:

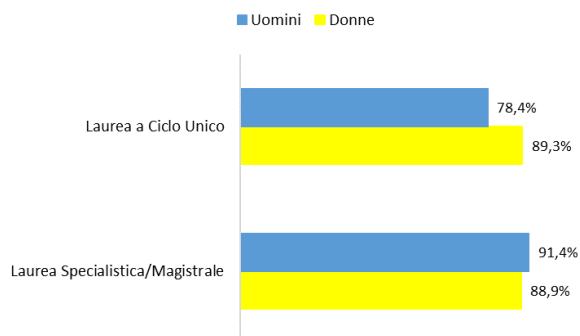


Figura 16 – Tasso di occupazione dei laureati 2016 a cinque anni dalla laurea per genere

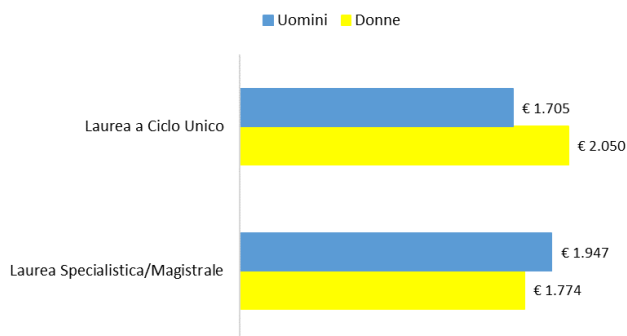


Figura 17 – La retribuzione media dei laureati 2016 a cinque anni dalla laurea per genere

²³ La fonte dati è il Rapporto Almalaurea 2022, anno di indagine 2021: laureati 2020 a un anno dalla laurea, laureati 2018 a tre anni dalla laurea e laureati 2016 a cinque anni dalla laurea (tasso di risposta al questionario 68,6%).

2.3. Corsi di dottorato e scuole di specializzazione

AMBITO A: COMPOSIZIONE/SEGREGAZIONE ORIZZONTALE

Percentuale di iscritti/e ai corsi di dottorato per area di studio e genere (a.a. 2020/2021):

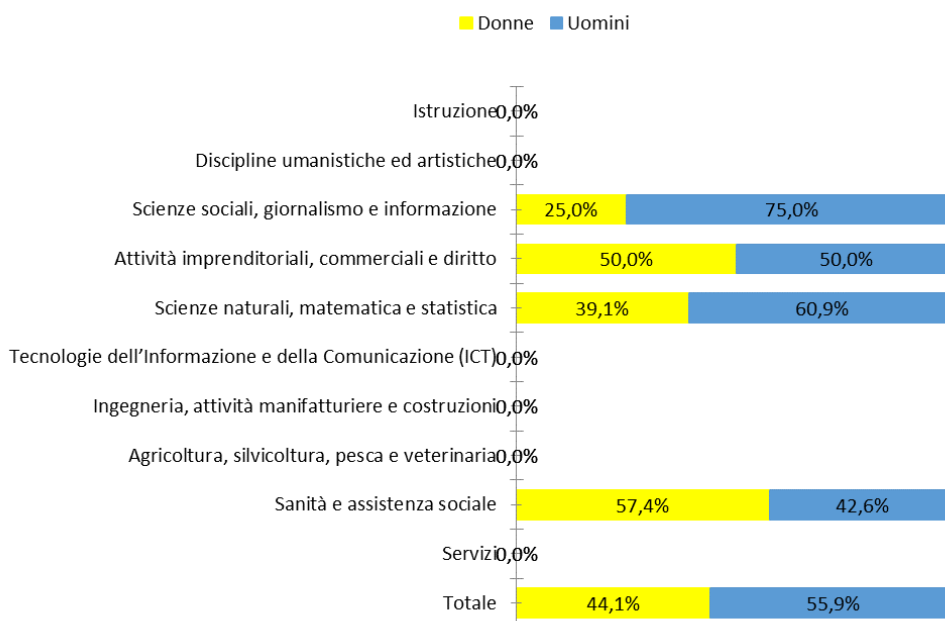


Figura 18 – Percentuale di iscritti/e ai corsi di dottorato per area di studio e genere

Percentuale di iscritti/e alle Scuole di Specializzazione per genere²⁴:

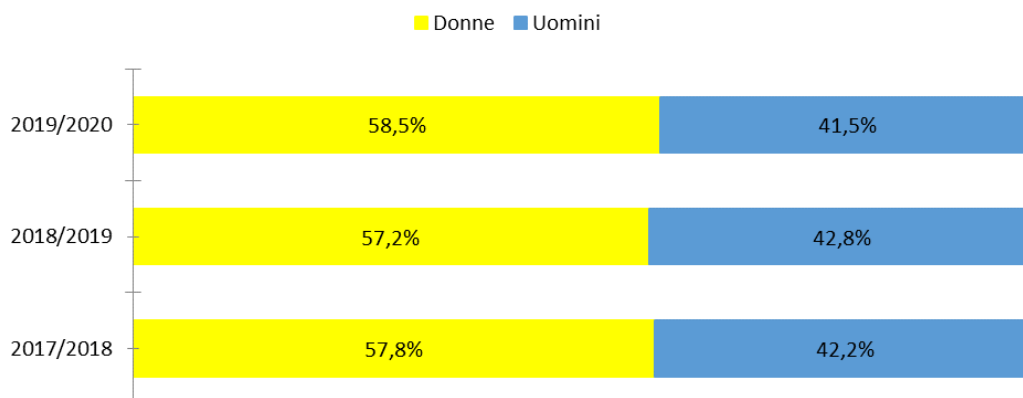


Figura 19 – Percentuale di iscritti/e alle scuole di specializzazione per genere

²⁴ L'ultimo dato disponibile è del biennio 2019-2020 perché un anno di specializzazione è saltato.

Tasso di abbandono ai corsi di dottorato di ricerca al primo anno per genere:

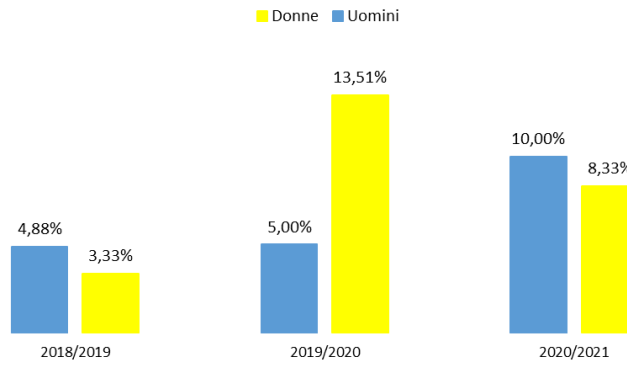


Figura 20 – Tasso di abbandono ai corsi di dottorato di ricerca al primo anno per genere



2.4. 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

Le donne sono fortemente concentrate nelle classi afferenti all'area delle discipline umanistiche ed artistiche ed a quella della sanità e assistenza sociale, dove gli uomini sono poco presenti (percentuale inferiore al 25%), mentre sono in forte minoranza nell'area delle tecnologie dell'informazione (9%) (Figura 1).

All'ingresso nel mercato del lavoro le donne risultano penalizzate. Con riferimento a tutte le tipologie di percorso (LT, LS/M, LCU) le donne subiscono uno svantaggio tanto in termini di tasso di occupazione (che si aggrava a 3 e a 5 anni dalla laurea - Figure 12, 14, 16), quanto in termini retributivi (Figure 13, 15, 17). Fanno eccezione le laureate dei corsi a ciclo unico (presso l'Università dell'Insubria Giurisprudenza, Medicina e chirurgia, Odontoiatria e protesi dentaria) che a 5 anni dalla laurea sono in media più occupate e meglio retribuite dei colleghi uomini (Figura 17).

Le donne sono in minoranza tra gli iscritti ai corsi di dottorato in tutte le aree, tranne quella delle attività imprenditoriali, commerciali, delle professioni legali e della sanità e assistenza sociale (Figura 18), mentre rappresentano la maggioranza degli iscritti a scuole di specializzazione (Figura 19).

Punti di forza

I dati mostrano, in termini complessivi, un livello di segregazione orizzontale abbastanza in linea con la media nazionale, con il 24,4% delle classi di corso neutre rispetto alla prevalenza di un genere a fronte del dato nazionale del 25,9% (Figura 3).

Le donne sono più frequentemente degli uomini coinvolte in programmi di scambio internazionale, in entrata e in uscita (Figure 7 e 8), con una dinamica di crescente dinamismo con particolare riferimento alla mobilità internazionale in uscita (le donne rappresentano in media 60% degli studenti in uscita dal 2017 in poi) (Figura 7).

Le donne registrano migliori performance negli studi, a tutti i livelli (Figure 9 e 10), e sono meno frequentemente interessate da fenomeni di abbandono (Figura 11).

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 in uscita dai percorsi formativi.



2.5. Personale docente e ricercatore

AMBITO A: COMPOSIZIONE

Al 31 dicembre 2020 il personale docente dell'Università degli Studi dell'Insubria consisteva di 428 unità di cui 50 assegnisti di ricerca. 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 sul settennio, ecc., anche in raffronto con i dati nazionali.

Composizione e distribuzione del personale docente suddiviso per ruolo e genere:

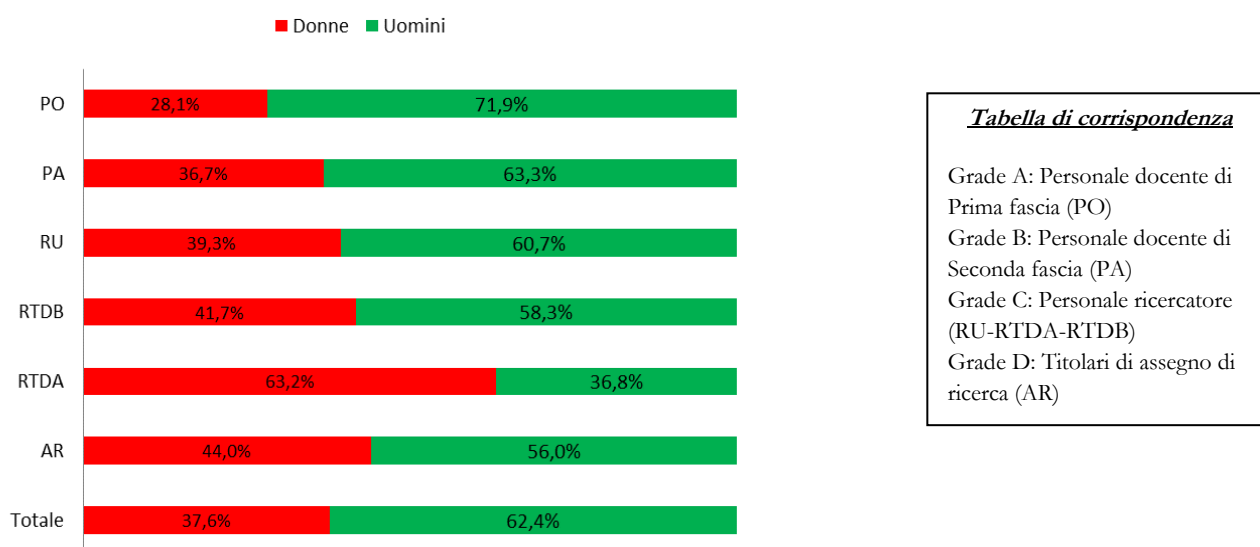


Figura 21 – Composizione e distribuzione del personale docente suddiviso per ruolo e genere al 31/12/2020

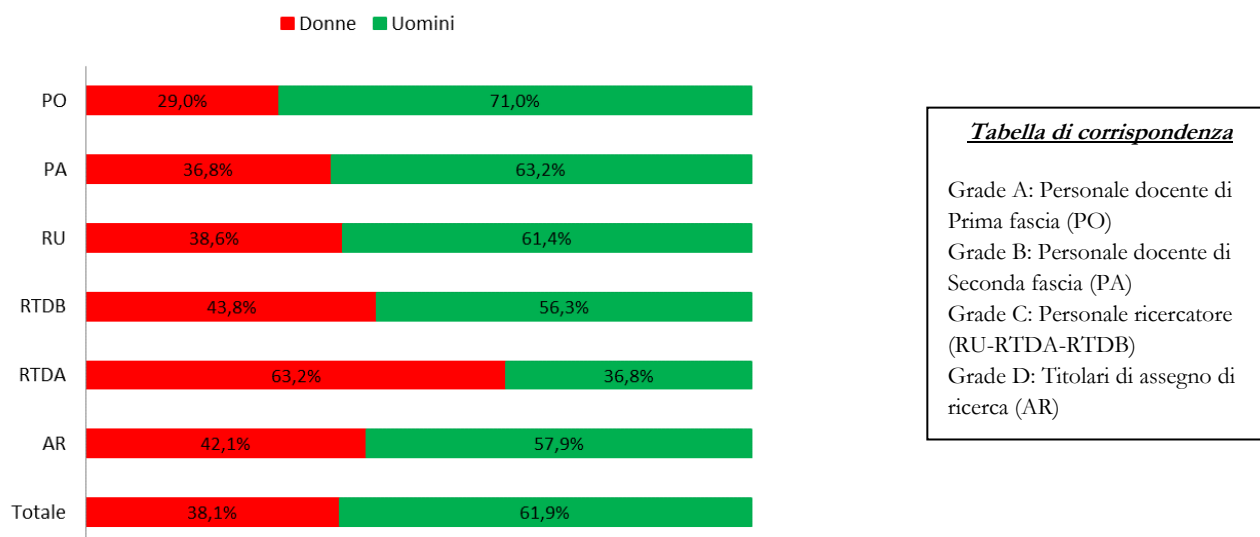


Figura 21 – Composizione e distribuzione del personale docente suddiviso per ruolo e genere al 31/12/2021

Serie storica del personale docente e ricercatore per genere:

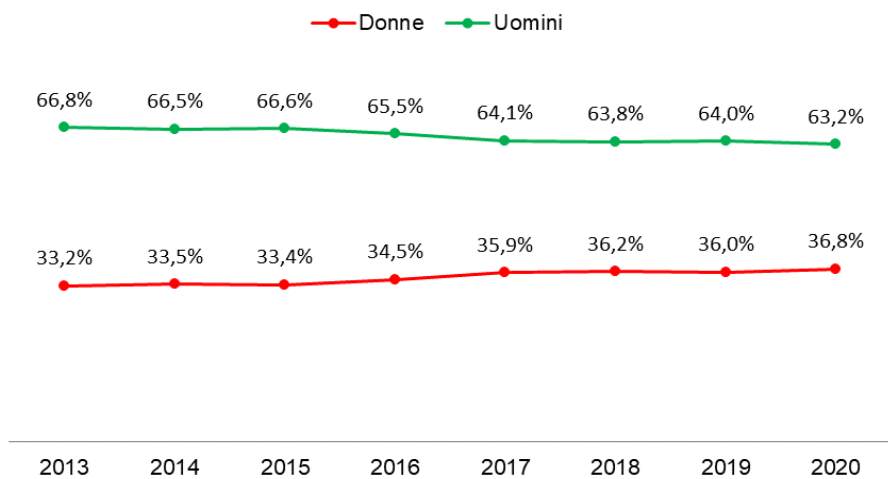


Figura 22 – Serie storica dal 2013 al 2020 del personale docente e ricercatore per genere

Serie storica percentuale donne per ruolo:

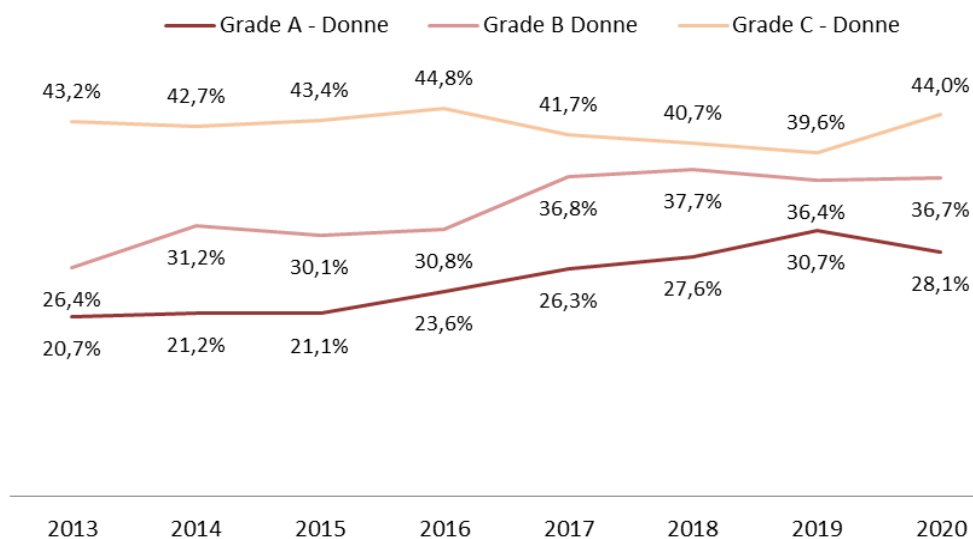


Figura 23 – Serie storica dal 2013 al 2020 delle donne in grade A, B e C

Serie storica GRADE A per genere:

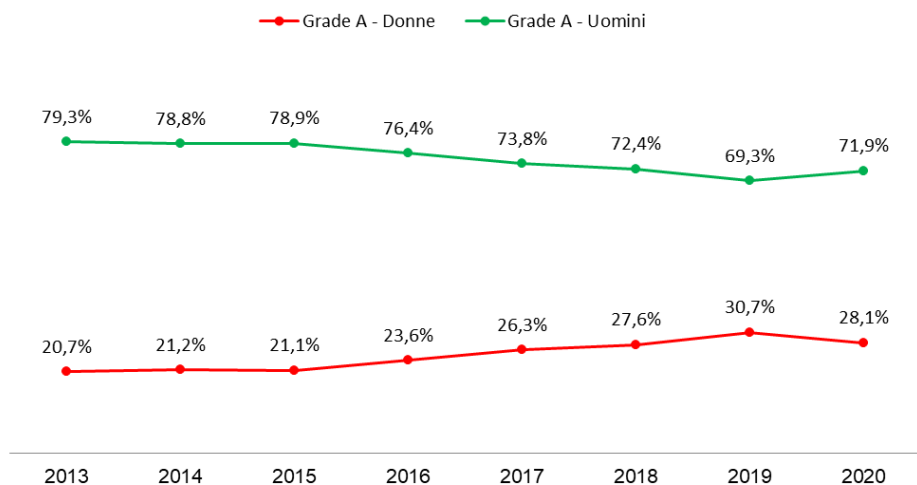


Figura 24 – Serie storica dal 2013 al 2020, divisione per genere - Grade A

Serie storica GRADE B per genere:

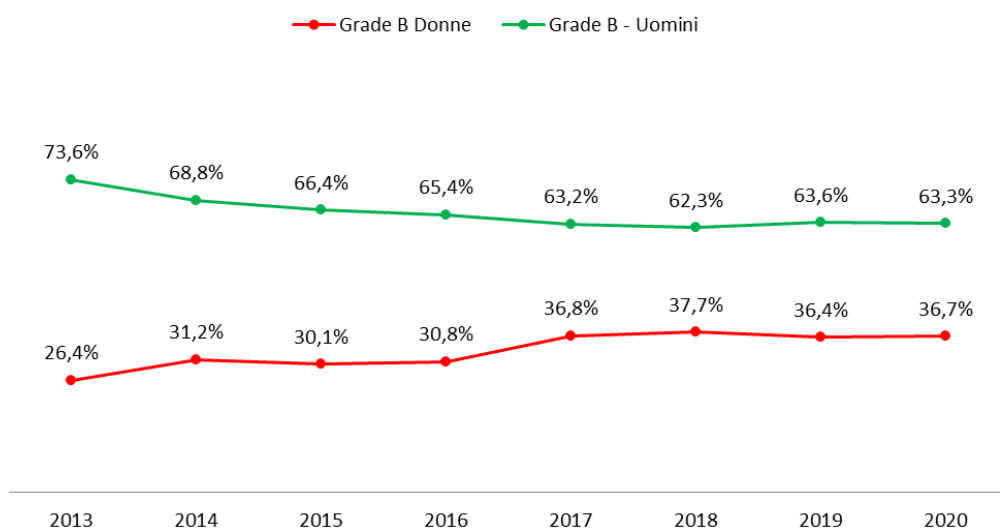


Figura 25 – Serie storica dal 2013 al 2020, divisione per genere - Grade B

Serie storica GRADE C per genere:

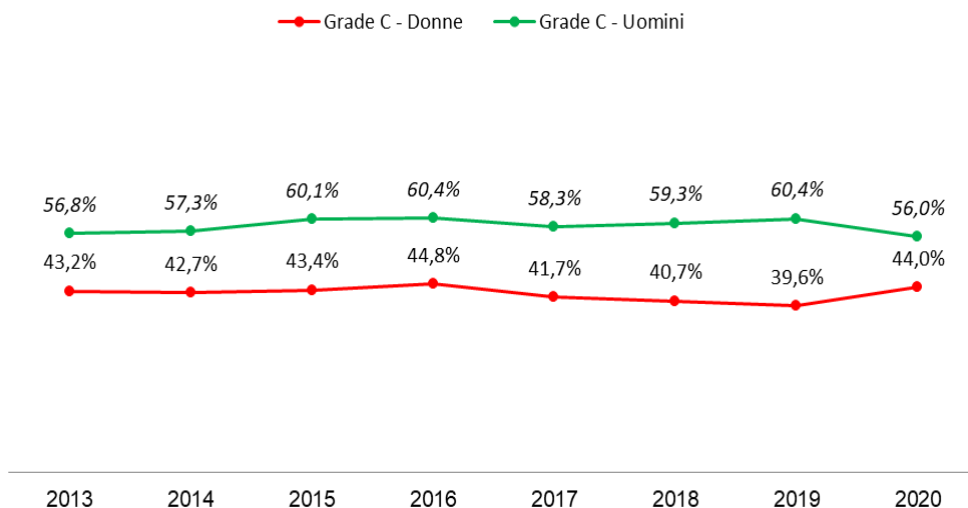


Figura 26 – Serie storica dal 2013 al 2020, divisione per genere - Grade C

Distribuzione per genere, ruolo e classe di età:

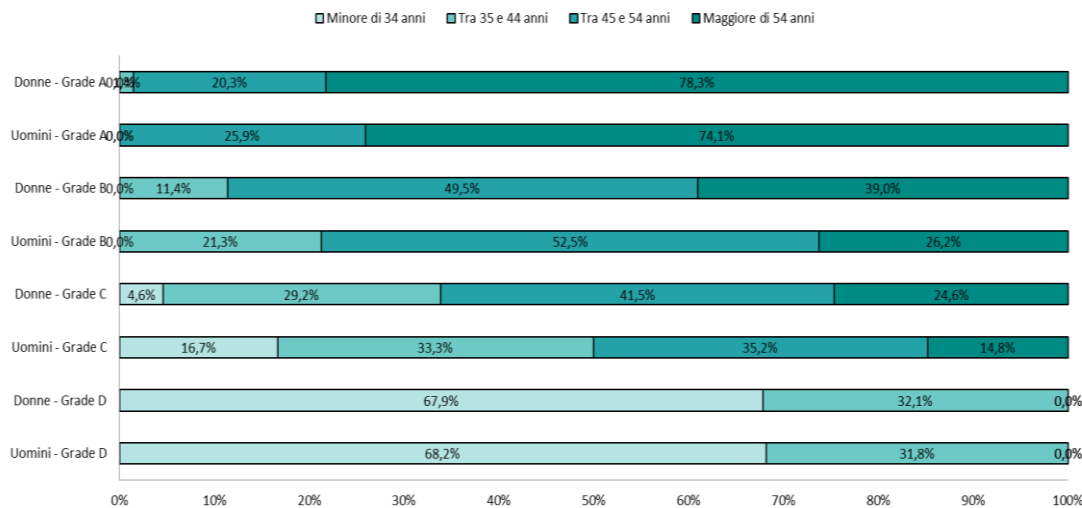


Figura 27 – Distribuzione per genere, ruolo (grade A,B,C e D) e classe di età

Distribuzione donne di assegnata fascia d'età per grade:

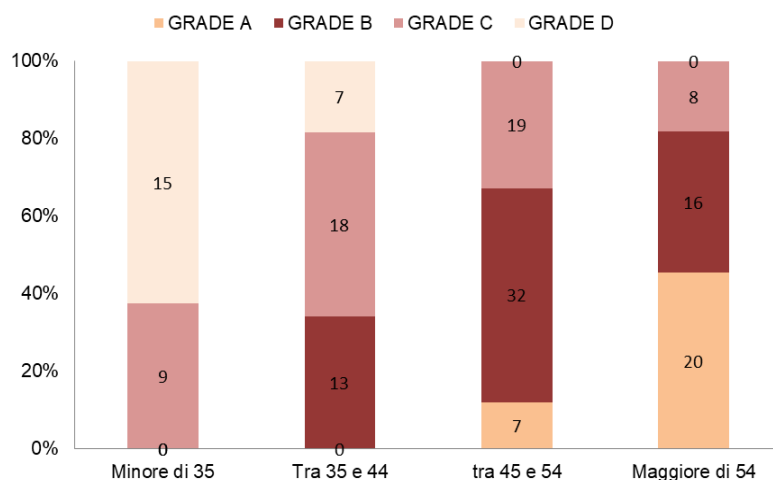


Figura 28 – Distribuzione di donne nel ruolo (grade A,B,C e D) e classe di età

Distribuzione uomini di assegnata fascia d'età per grade:

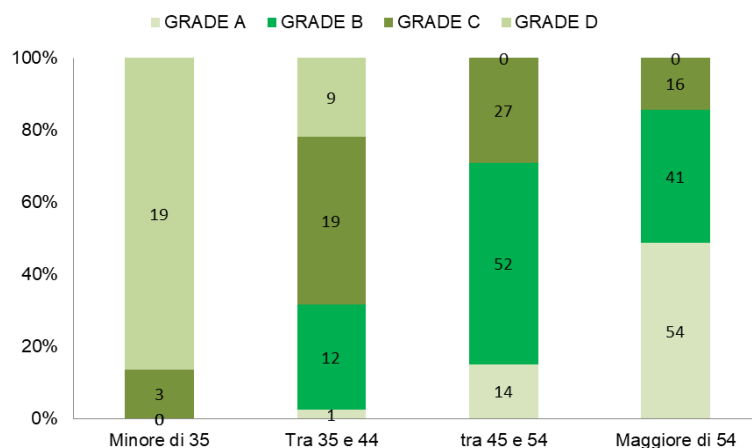


Figura 29 – Distribuzione di uomini nel ruolo (grade A,B,C e D) e classe di età

Composizione per area disciplinare e ruolo, confronto con il dato nazionale:

Legenda Aree

- Area 1 Scienze matematiche e informatiche
- Area 2 Scienze fisiche
- Area 3 Scienze chimiche
- Area 4 Scienze della terra
- Area 5 Scienze biologiche
- Area 6 Scienze mediche
- Area 7 Scienze agrarie e veterinarie
- Area 8 Ingegneria civile e architettura
- Area 9 Ingegneria industriale e dell'informazione
- Area 10 Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche
- Area 11 Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche
- Area 12 Scienze giuridiche
- Area 13 Scienze economiche e statistiche
- Area 14 Scienze politiche e sociali
- STEM Science, Technology, Engineering and Mathematics (Area 1, 2, 8, 9)

Percentuale di donne nella componente docente:

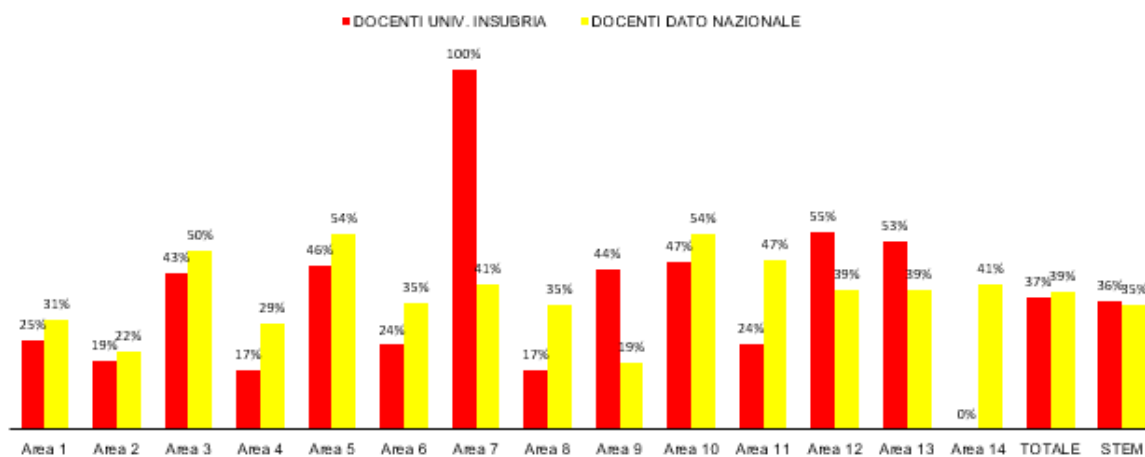


Figura 30 – Percentuale di donne nella componente docente, suddivisa per Aree CUN e Stem, e confronto con dato nazionale

Percentuale di donne RU+RTD:

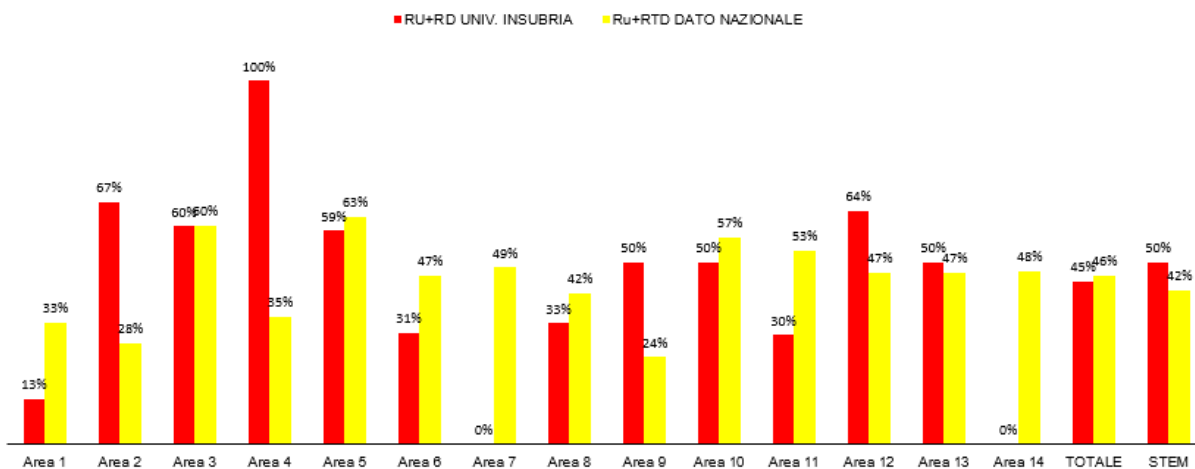


Figura 31 – Percentuale di donne ricercatrici di ruolo e a tempo determinato, suddivisa per Aree CUN e Stem, e confronto con dato nazionale

Percentuale di donne PA:

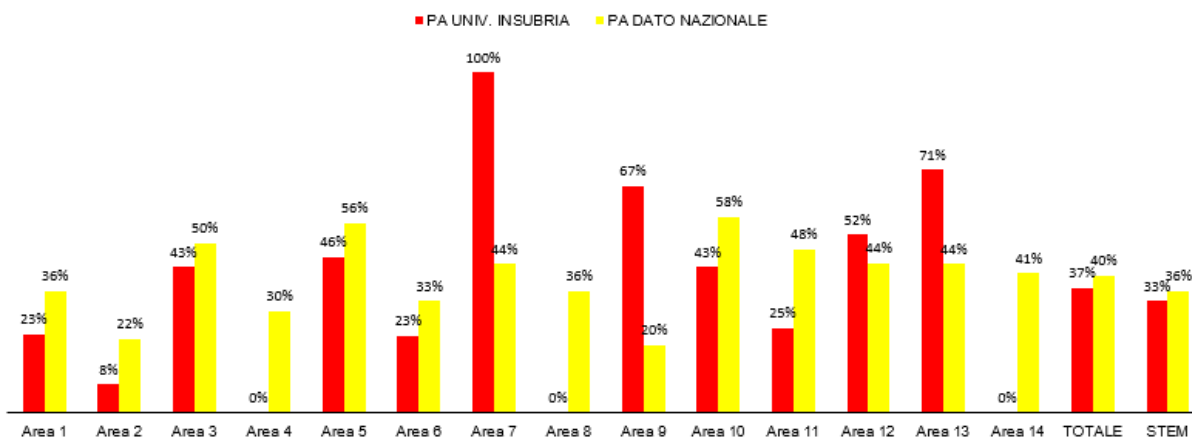


Figura 32 – Percentuale di donne di II Fascia, suddivisa per Aree CUN e Stem, e confronto con dato nazionale

Percentuale di donne PO:

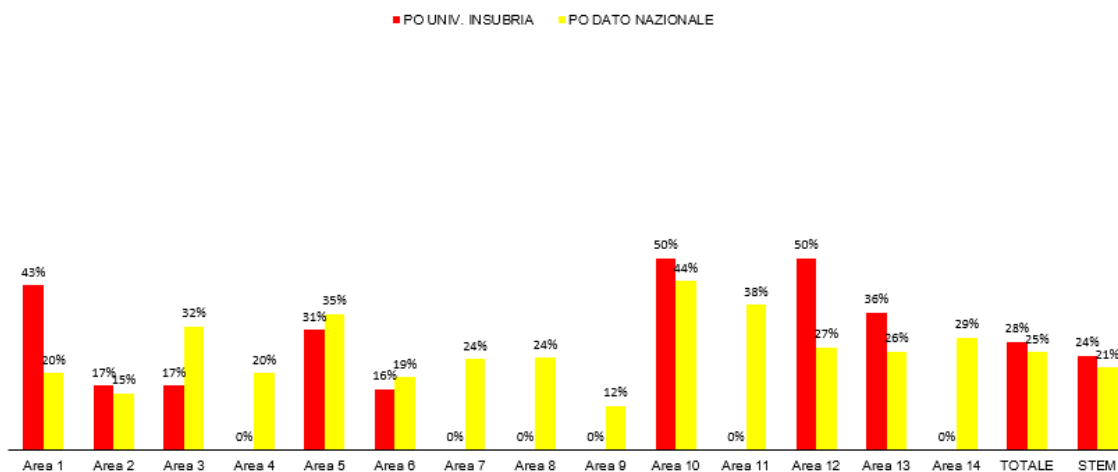


Figura 33 – Percentuale di donne di I Fascia, suddivisa per Aree CUN e Stem, e confronto con dato nazionale



Professori ordinari per Field of Research and Development:

Distribuzione docenti di prima fascia per genere e FoRD:

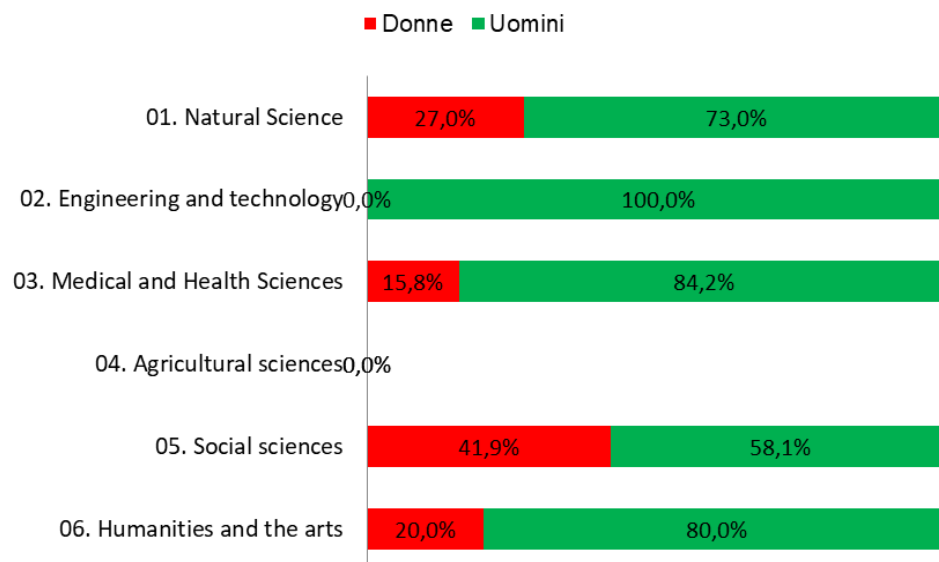


Figura 34 – Distribuzione docenti di prima fascia per genere e Aree FoRD

Distribuzione di professoressse e professori di I Fascia per Field of Research and Development:

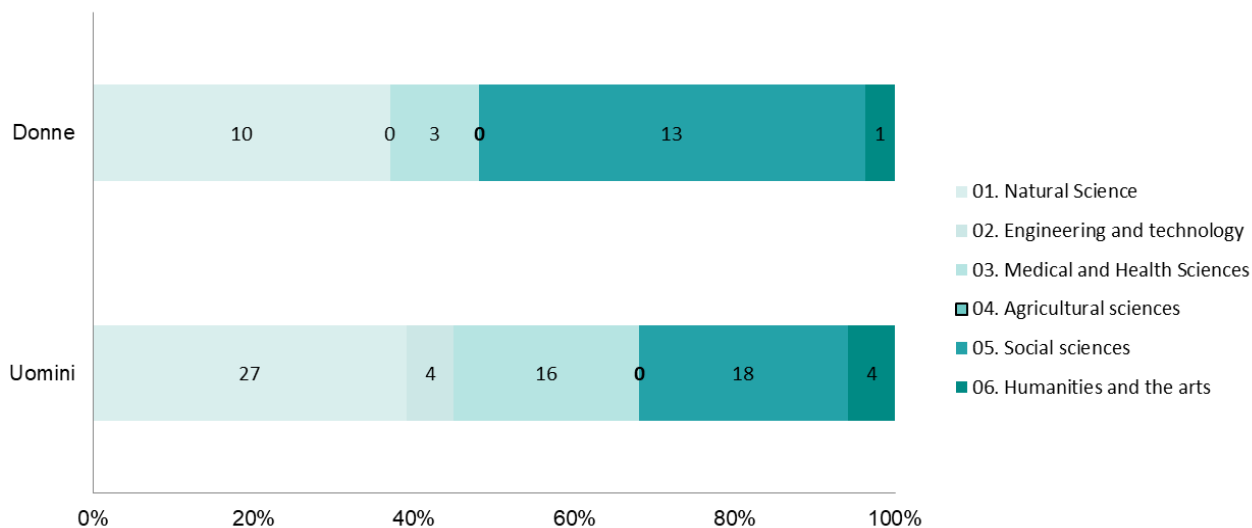


Figura 35 – Distribuzione di professoressse e professori di I Fascia, suddivisi per genere e Aree FoRD

Rapporti di femminilità per area CUN:

LEGENDA
RAPPORTO DONNE-UOMINI
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

	RTD		RU		PA		PO	
	2018	2020	2018	2020	2018	2020	2018	2020
01 - Scienze matematiche e informatiche	1,00	0,33	0,20	0,00	0,30	0,30	0,50	0,75
02 - Scienze fisiche	0,33	1,00	>2	>2	0,00	0,09	0,25	0,20
03 - Scienze chimiche	>2	>2	0,25	0,25	0,67	0,75	0,25	0,20
04 - Scienze della terra	n.d.	>2	n.d.	n.d.	0,00	0,00	0,00	0,00
05 - Scienze biologiche	1,50	1,00	1,20	1,20	0,76	0,85	0,56	0,45
06 - Scienze mediche	0,43	0,44	0,36	0,44	0,48	0,29	0,10	0,19
07 - Scienze agrarie e veterinarie	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	>2	>2	n.d.	n.d.
08 - Ingegneria civile e Architettura	n.d.	0,00	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	0,50	2,00	0,00	0,00	2,00	2,00	0,00	0,00
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	0,50	1,00	n.d.	n.d.	0,75	0,75	0,00	1,00
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	1,00	0,67	0,20	0,25	0,50	0,33	0,00	0,00
12 - Scienze giuridiche	1,00	0,50	2,00	2,67	1,10	1,10	1,14	1,00
13 - Scienze economiche e statistiche	3,00	4,00	0,40	0,40	1,29	2,50	0,83	0,56
14 - Scienze politiche e sociali	n.d.	0,00	0,00	0,00	0,00	n.d.	n.d.	0,00

Figura 36 – Rapporti di femminilità per area CUN



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, CGI²⁵, passaggi di ruolo e altri ambiti della Carriera.

Percentuale di docenti di Grade A (Ordinari) sul totale del personale docente e ricercatore per genere She Figures (anno 2020):

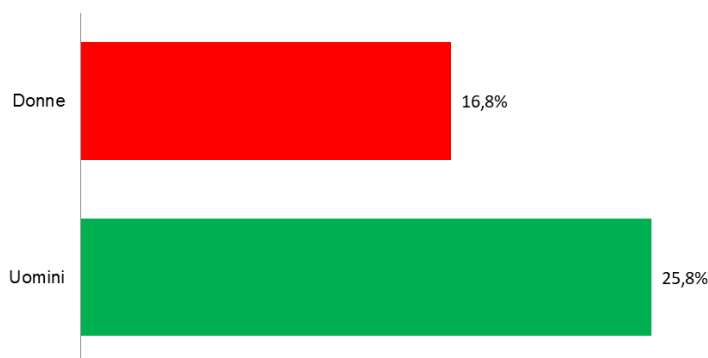


Figura 37 - She Figures - Percentuale di docenti di Grade A (Ordinari) sul totale del personale docente e ricercatore, per genere

Forbice delle carriere universitarie e accademiche:

Tutte le aree di studio:

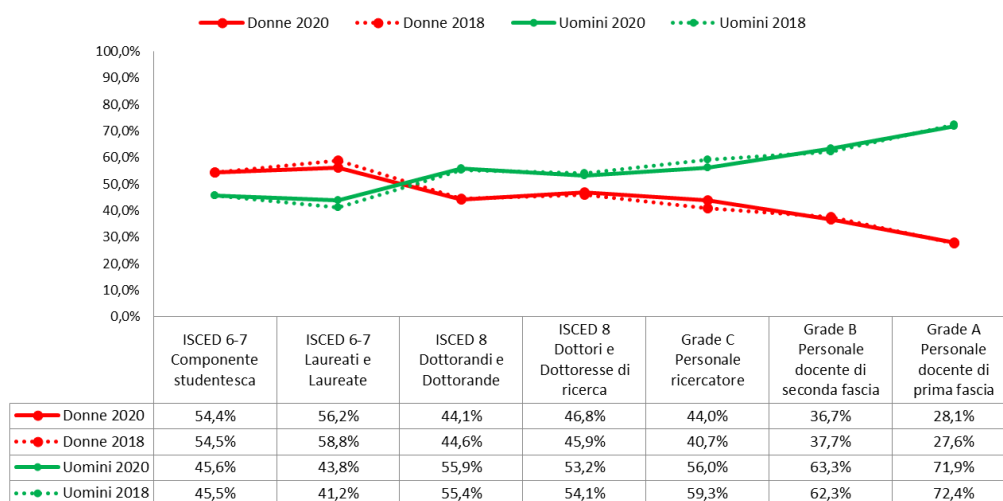


Figura 38 - Forbice delle carriere, raffronto 2018 e 2020 per tutte le aree

²⁵ 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 ordinarie); 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 ordinarie) 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.

Area STEM²⁶:

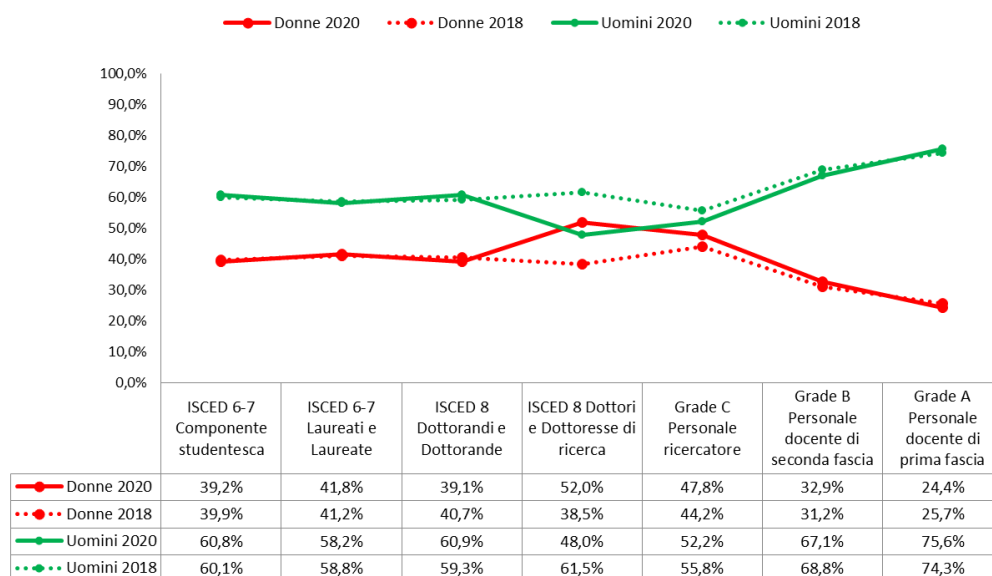


Figura 39 - Forbice delle carriere, raffronto 2018 e 2020, area STEM (natural sciences, mathematics and statistics, information and communication technologies and engineering, manufacturing and construction)

Glass Ceiling Index (2016-2020):

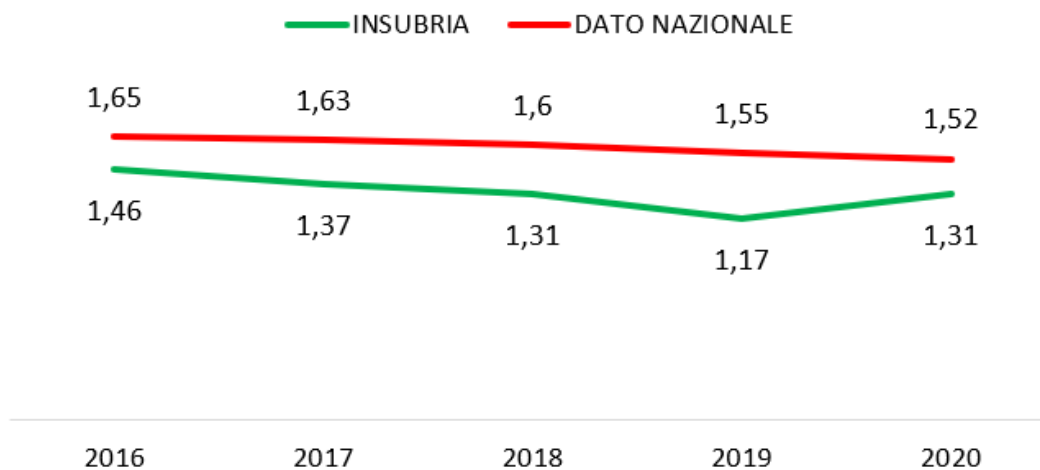


Figura 40 – Andamento del GCI dal 2016 al 2020, valore Insubria confrontato con il dato nazionale

²⁶ 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.

Passaggi di ruolo per genere e area SD (2021):

	RD→PA		RU→PA		PA→PO		Altro→PA		Altro→PO	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Scienze matematiche e informatiche		2								
Scienze fisiche										
Scienze chimiche	1			1						
Scienze della terra										
Scienze biologiche	2	2								
Scienze mediche	2	4						3		
Scienze agrarie e veterinarie										
Ingegneria civile e architettura										
Ingegneria industriale e dell'informazione	1	1								
Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche		1								
Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	1	1								
Scienze giuridiche			2		1					
Scienze economiche e statistiche	2									
Scienze politiche e sociali				1						
Totale passaggi di ruolo	9	11	2	2	1	0	0	3	0	0

Figura 41 – Upgrade di ruolo, suddivisi per genere e Aree

Distribuzione per genere del numero di Abilitazioni scientifica nazionale (2018-2020):

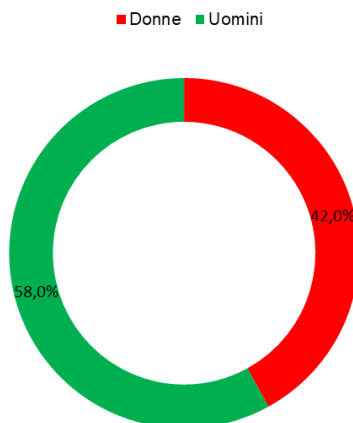


Figura 42 – Abilitazioni conseguite, in rapporto percentuale

Regime di impegno:

Donne

Uomini



Figura 43 – Regime di impegno

Anno sabbatico (dato ultimi 5 anni):

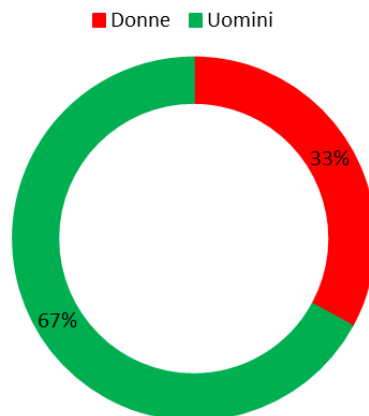


Figura 44 – Fruizioni di Anno Sabbatico negli ultimi 5 anni

Componenti delle commissioni di concorso per reclutamento ricercatori e professori²⁷:



Figura 45 – Composizione delle Commissioni giudicatrici per il reclutamento di professori e ricercatori

²⁷ 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.

AMBITO C: RICERCA

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

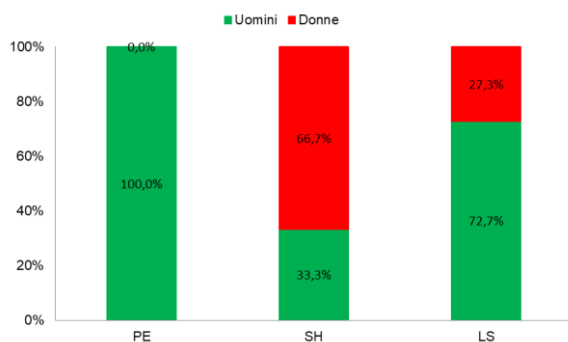
PI (Principal Investigators) nei progetti PRIN/SIR/ERC/ALTRI PROGETTI per genere e finanziamento erogato:

	PRIN		SIR (2014)	
	Donne PI	Uomini PI	Donne PI	Uomini PI
N. Progetti finanziati	5	12	55	73
Percentuale progetti finanziati	29,4%	70,6%	43,0%	57,0%
Finanziamenti in €	572.848	1.684.279	21.472.071	30.429.851
Percentuale finanziamenti	25,4%	74,6%	41,4%	58,6%

Figura 46 - PI (Principal Investigators) nei progetti

Finanziamenti progetti PRIN/SIR/ERC/ ALTRI PROGETTI per settore scientifico ERC e genere del PI:

PI per settore ERC



Finanziamenti per settore ERC

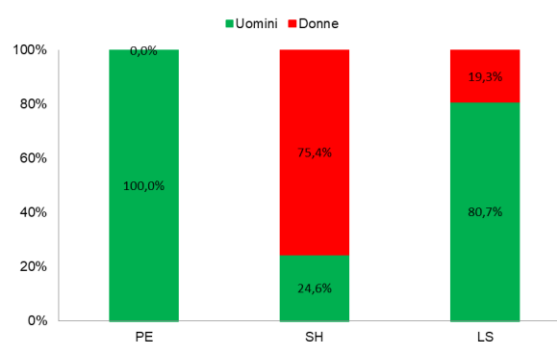


Figura 47 – Finanziamenti per settore e genere del PI

Media pro capite di fondi di ricerca interni e esterni (a.a.2020-2021):

	RICERCA DI BASE FONDI ATENEO		PRIN E ALTRI BANDI NAZIONALI		BANDI INTERNAZIONALI		TOTALE	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
RTDA	62.604	36.952	-	-	-	-	62.604	36.952
RTDB	39.630	46.860	758.656	206.979	4.000	-	802.286	253.839
RU	63.333	66.533	25.000	-	-	-	88.333	66.533
PA	271.770	354.413	520.062	755.220	4.600	445.064	796.432	1.554.697
PO	73.674	255.229	319.978	1.461.465	-	171.250	393.652	1.887.944

Figura 48 - Media pro capite di fondi di ricerca, divisi per ruolo e genere

AMBITO D: DIDATTICA

Percentuale di relatori/relatrici tesi di laurea per genere:

AA di laurea	Uomini	Donne
2015/16	59,43%	40,57%
2016/17	62,67%	37,33%
2017/18	64,08%	35,92%
2018/19	63,50%	36,50%
2019/20	60,23%	39,77%
2020/21*	57,10%	42,90%
* dato provvisorio		
dato medio sul quinquennio	61,17%	38,83%

Figura 49 - Percentuale di relatrici/relatori di tesi di laurea nell'ultimo quinquennio



2.6. 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 21, 27 e 37), confermando il dato noto della segregazione orizzontale e verticale in accademia. 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).

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 (Figure 38 e 39).

Nel confronto con il dato nazionale, emerge come le donne siano sovra-rappresentate tra il personale docente (Figura 40), anche con riferimento esclusivo all’area STEM (Figura 39), sebbene risultino ancora concentrate nei livelli iniziali della carriera. In alcune aree (scienze matematiche e informatiche, scienze giuridiche, scienze economiche) le donne in prima e seconda fascia sono la maggioranza, portando così il dato complessivo dei PA e dei PO donne ad una percentuale superiore alla media nazionale.

Nei settori e nelle posizioni in cui sono maggiormente presenti, le donne esprimono buone capacità progettuali (il 66% dei PI in progetti di ricerca dell’area SH sono donne - Figura 46 e 47) e di fundraising (con la maggior parte dei fondi per la ricerca mobilitati da donne RTDA/RTDB/RU - Figura 48).

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 in alcuni settori tali fenomeni non si osservano e si registra un rapporto di femminilità positivo.



2.7. Personale Tecnico Amministrativo

Questa prima 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 2020. Lo studio ha interessato la valutazione di diversi parametri, oltre al sesso e alla qualifica, tra cui anzianità di servizio, titolo di studio posseduto, regime di impiego (tempo pieno/part-time), tipologia di assenze, necessari ad evidenziare eventuali differenze di genere.

AMBITO A: COMPOSIZIONE

Distribuzione per genere e area funzionale d'impiego:

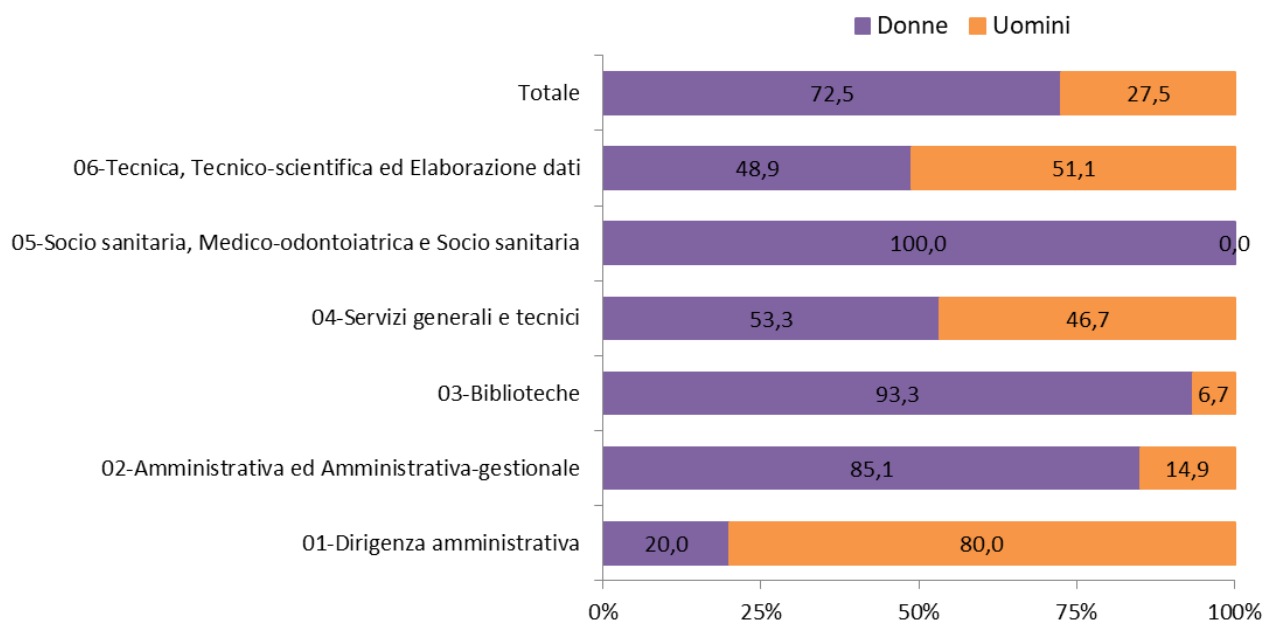


Figura 50 – Distribuzione per genere e area funzionale d'impiego

Forbice delle carriere:

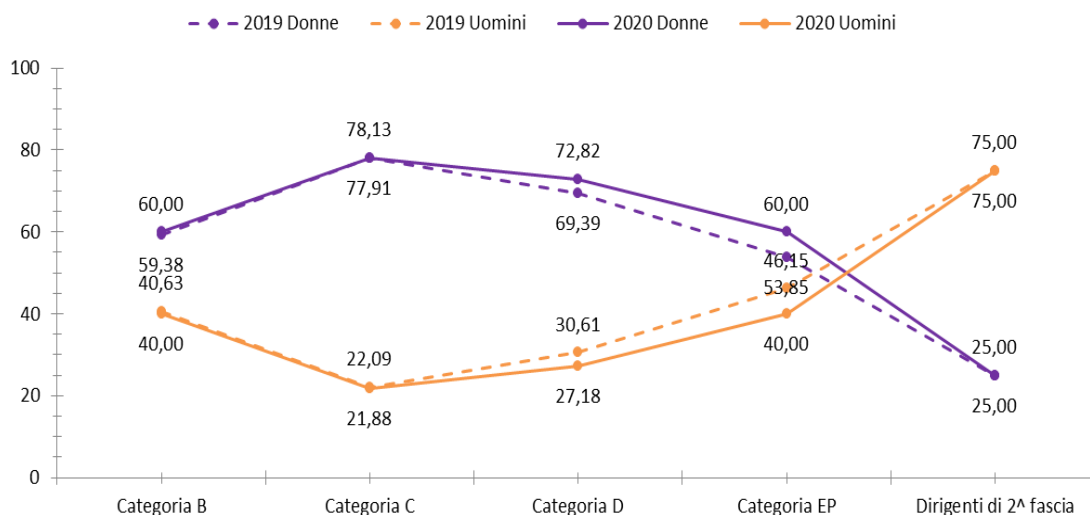


Figura 51 – Forbice delle carriere

Distribuzione per genere e fasce d'età:

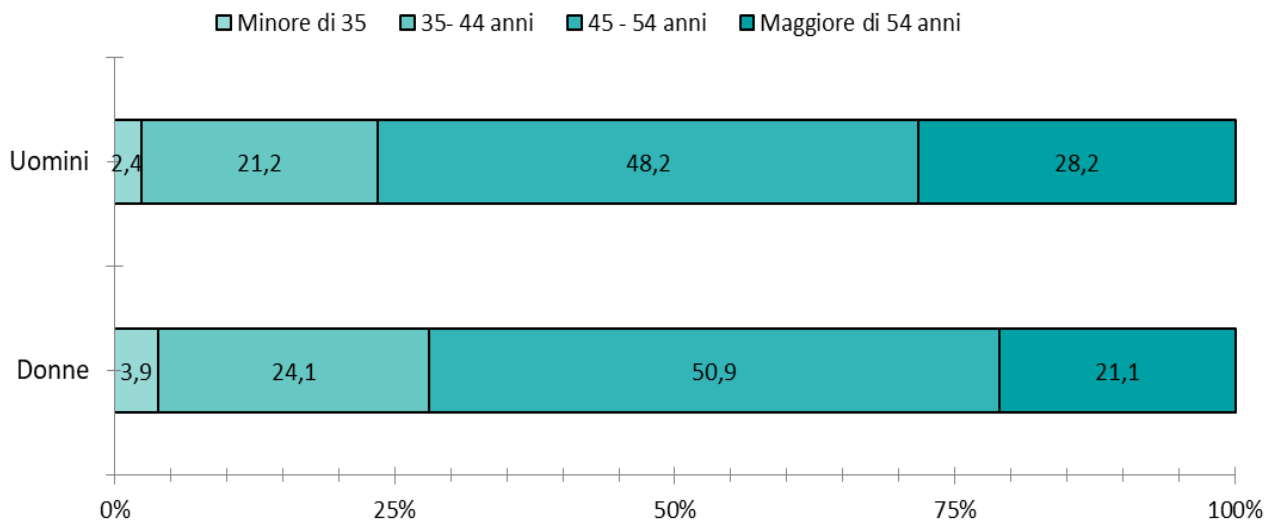


Figura 52 – Distribuzione per genere e fascia d'età

Età media per genere e categoria:

ETÀ MEDIA	DONNE	UOMINI
CATEGORIA B	53	53
CATEGORIA C	46	47
CATEGORIA D	48	49
CATEGORIA EP	49	52
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA	56	58
DIRETTORE GENERALE	0	60
Media Ateneo	48	49

Figura 53 – Età media per genere e categoria



Distribuzione per genere e titolo di studio:

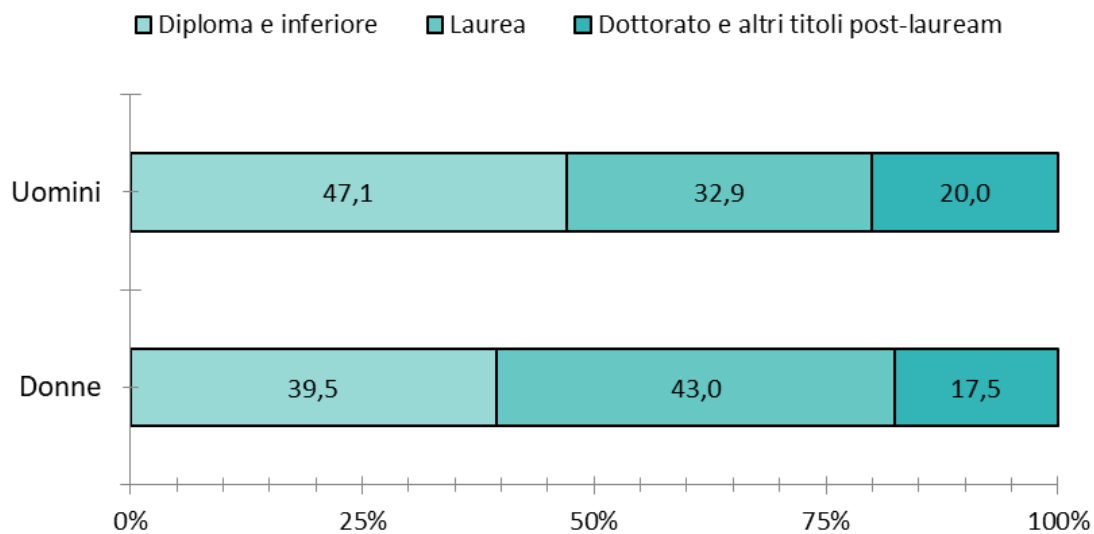


Figura 54 – Distribuzione per genere e titolo di studio

AMBITO B: SITUAZIONE OCCUPAZIONALE

Distribuzione per genere e tipologia di contratto (tempo indeterminato/ determinato):

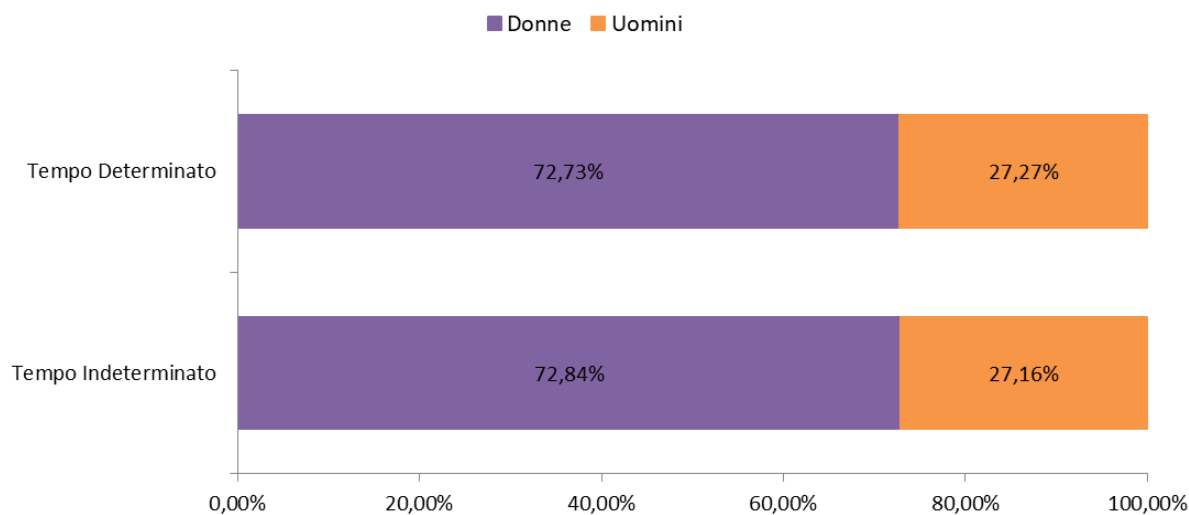


Figura 55 – Genere e tipologia di contratto

Distribuzione per genere e regime d'impiego (tempo pieno/tempo parziale, superiore o inferiore al 50%) (2018-2020):

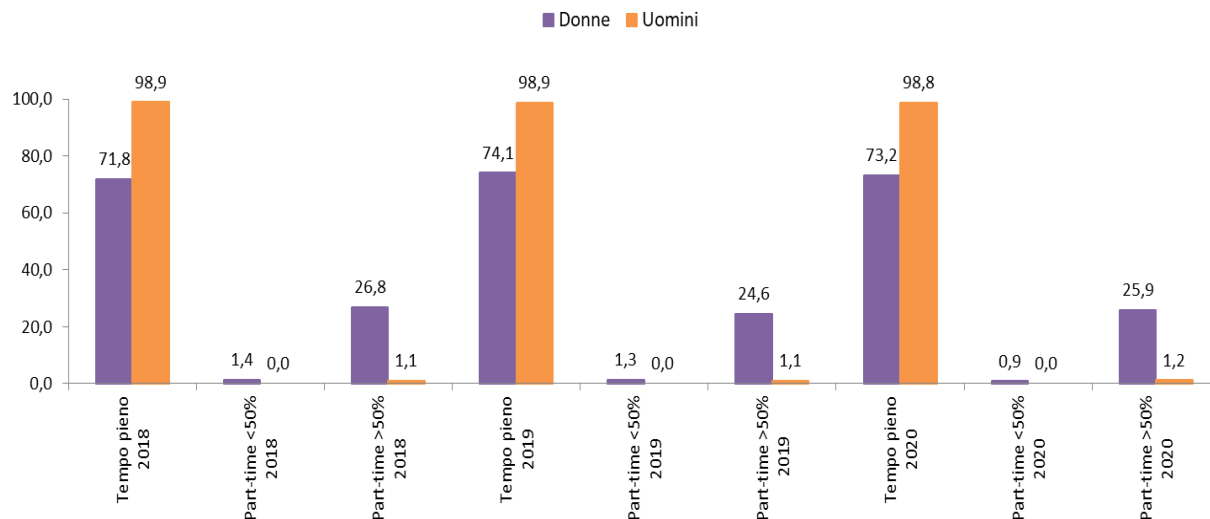


Figura 56 – Genere e regime d'impiego

Distribuzione per genere e fasce d'anzianità professionale:

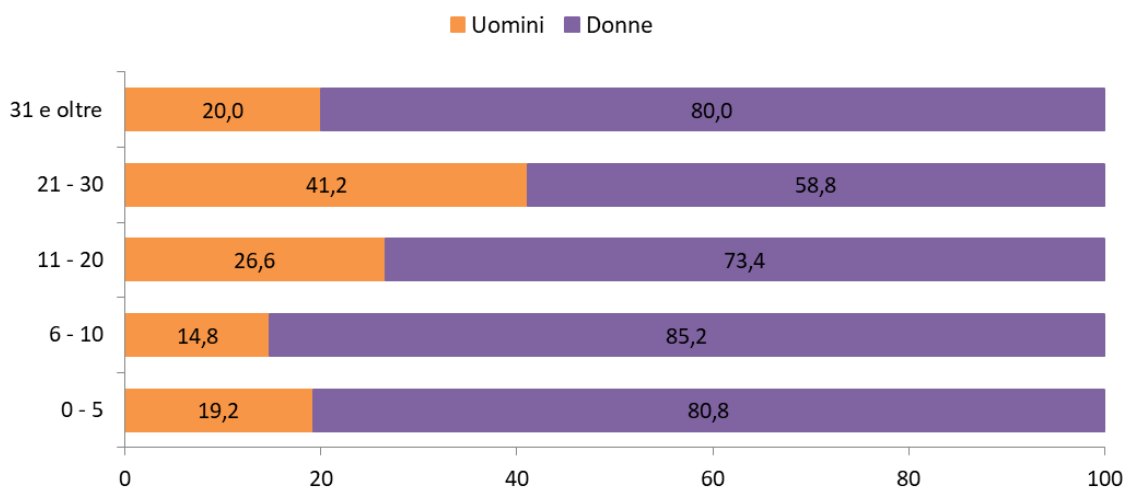


Figura 57 – Genere e fascia di anzianità professionale

Distribuzione per genere, categoria e fasce d'anzianità di servizio:

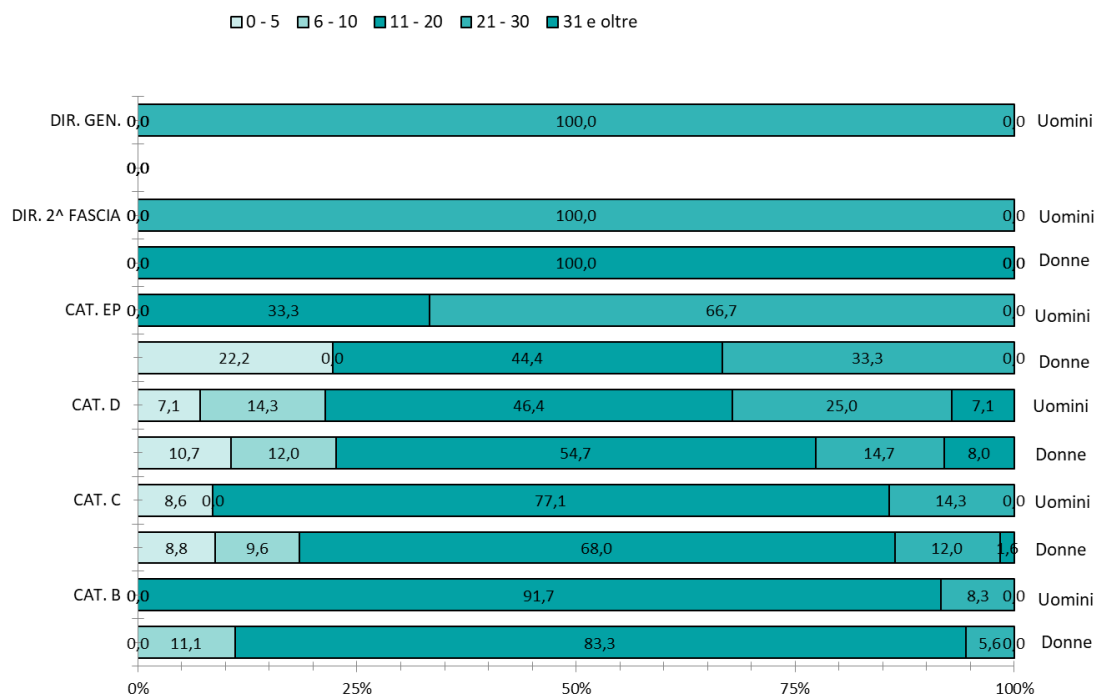


Figura 58 – Genere, categoria e anzianità di servizio

AMBITO C: ASSENZE

Giorni medi di assenza e causa dell'assenza, suddivisi per genere:

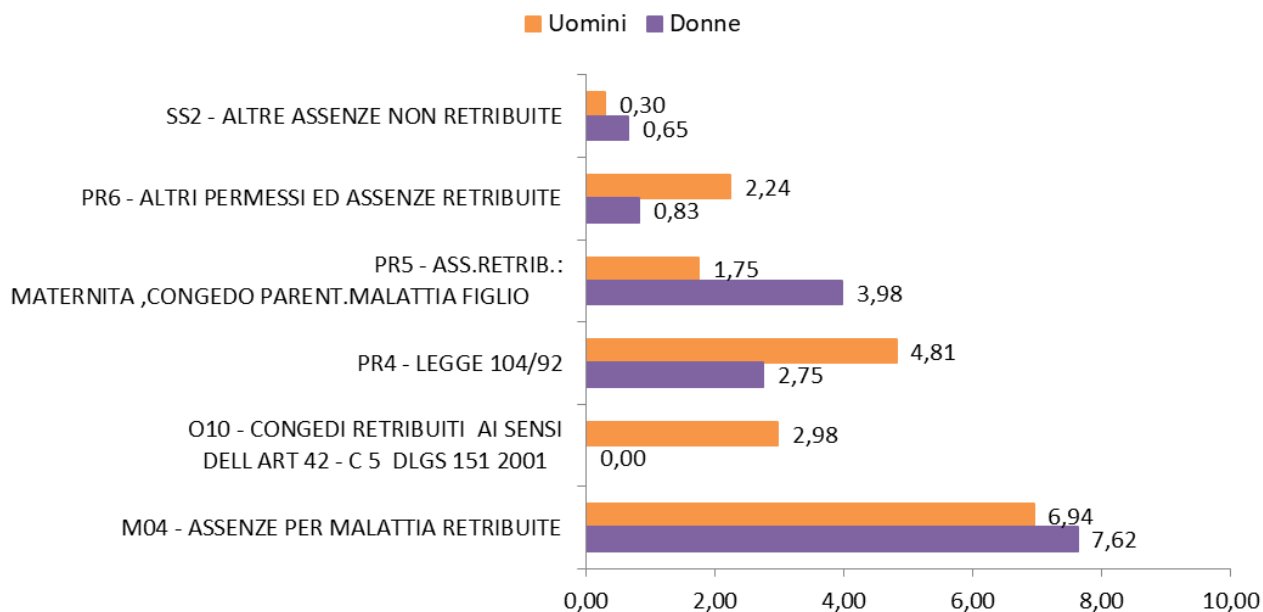


Figura 59 – Giorni medi di assenza e cause dell'assenza, suddivisi per genere

AMBITO D: TURNOVER

Rapporto tra personale assunto e cessato per genere e categoria dal 2001 al 2018:

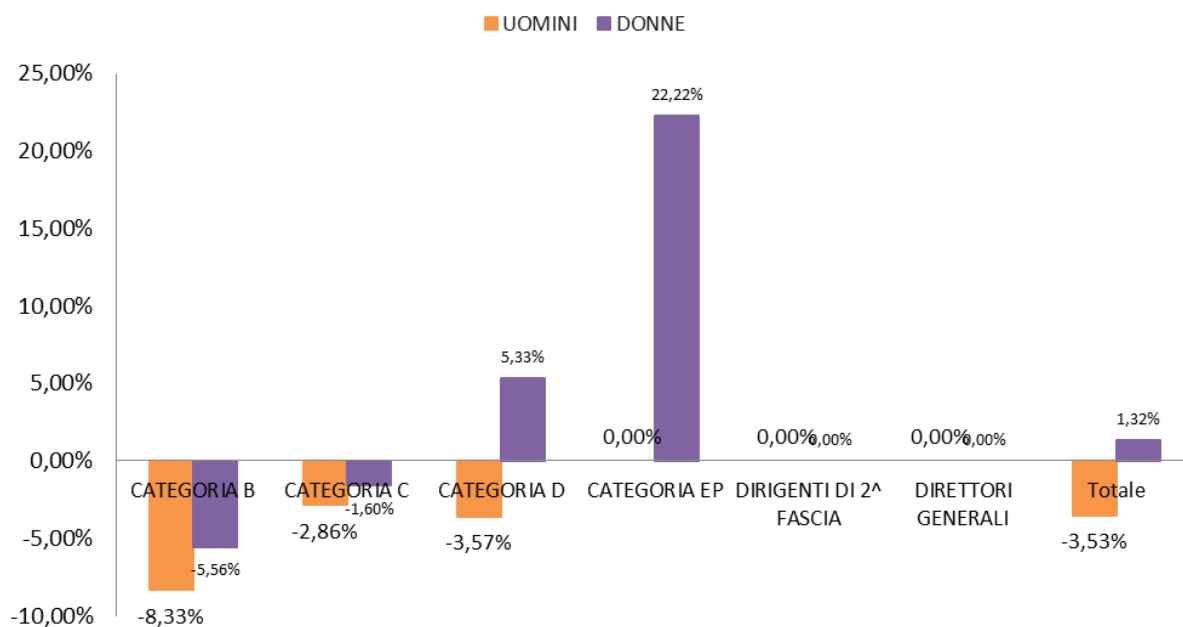


Figura 60 – Rapporto assunzioni / cessazioni per categoria e genere

Progressioni di carriera per genere: negli ultimi anni non sono state effettuate progressioni orizzontali (l'ultima progressione orizzontale risale all'anno 2017). Nel 2020 non sono state espletate procedure per determinare progressioni verticali a causa della situazione emergenziale.

Distribuzione per genere e ammontare dell'indennità di posizione:

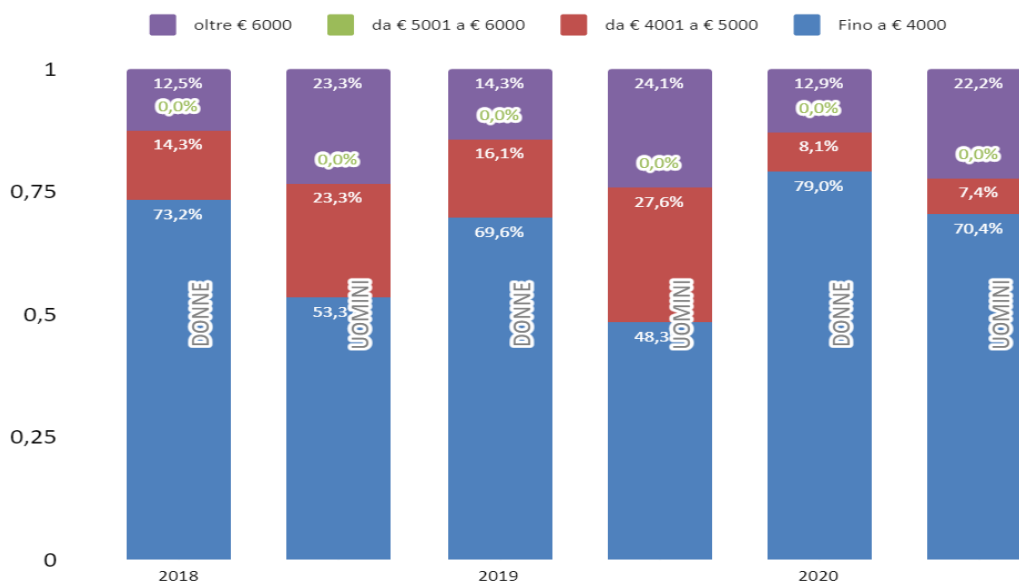


Figura 61 - Ammontare dell'indennità di posizione e distinzione per genere

2.8. 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 segregazione orizzontale in quanto l'area tecnica, tecnico-scientifica è a maggioranza maschile (il 51,1%), mentre l'area amministrativa e amministrativa-gestionale è a maggioranza femminile (l'85,1%) (Figura 50).

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 solo il 20% (Figura 50). Inoltre, dai dati riguardanti il turnover emerge che nessuna donna negli ultimi 17 anni è entrata nelle fasce apicali quali i Dirigenti di 2° fascia e i Direttori generali (Figura 60).

L'analisi delle assenze e del regime d'impiego conferma il maggiore impegno femminile nelle attività di cura familiari. Infatti, la quota di personale a tempo pieno femminile è minoritaria rispetto a quella maschile, la percentuale dei contratti part-time nel personale femminile è di molto superiore a quella maschile e solo le donne usufruiscono dei part-time minori del 50% (Figura 56). Inoltre, la media femminile di giornate pro capite delle assenze retribuite per maternità/paternità, congedo parentale e malattia dei figli è il triplo di quella maschile (Figura 59).

Per quanto riguarda il personale titolare di indennità, nel triennio 2018-2020, le percentuali di donne titolari di indennità da € 4.001,00 a € 5.000,00 è diminuita e in generale persiste negli anni una differenza di percentuale del 10% tra uomini e donne titolari di indennità oltre € 6.000,00 (Figura 61).

Punti di forza.

All'interno del Personale Tecnico-Amministrativo prevale nettamente il genere femminile, con una percentuale del 72,5% e in 4 aree su 6 le donne costituiscono la maggioranza (Figura 50).

L'esame della distribuzione del Personale TA per genere e tipologia di contratto evidenzia che ad avere un contratto a tempo indeterminato sono per la maggioranza le donne (Figura 55).

Dai dati sulle assenze per attività di assistenza ai familiari in base alla Legge 104/1992 emerge che la percentuale maschile è quasi il doppio di quella femminile (Figura 59), dato che può essere interpretato come segnale di una redistribuzione dei compiti di assistenza.

La misura del ricambio del personale per i dipendenti dal 2001 al 2018 evidenzia che in totale il tasso turnover delle donne è positivo e i flussi femminili in ingresso hanno riguardato nella grande maggioranza dei casi personale delle categorie EP e D (Figura 60).

Per quanto riguarda il personale titolare di indennità, nel triennio 2018-2020, sono aumentate le percentuali di donne titolari di indennità fino a € 4.000,00 e oltre € 6.000,00 (Figura 61).

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. Il dato che le donne molto raramente raggiungono posizioni apicali all'interno del Personale tecnico amministrativo non è giustificato né da una loro sottorappresentazione in termini numerici, né da una loro più recente presenza nel settore, né, infine, dal possesso di titoli di studio meno elevati rispetto a quelli degli uomini. Infatti, sono prevalentemente gli uomini a ricoprire le posizioni apicali, nonostante le donne siano la maggioranza (il 72,5% - Figura 50), abbiano anzianità di servizio maggiori (tra il 60% e l'80% in ogni fascia di anzianità - Figure 57 e 58) e credenziali educative più alte rispetto agli uomini (il 43% delle donne ha conseguito la laurea, mentre il 47,1% degli uomini possiede il titolo di diploma o inferiore - Figura 54).

2.9. Incarichi istituzionali e di governo

Composizione di genere nella Governance di Ateneo²⁸:

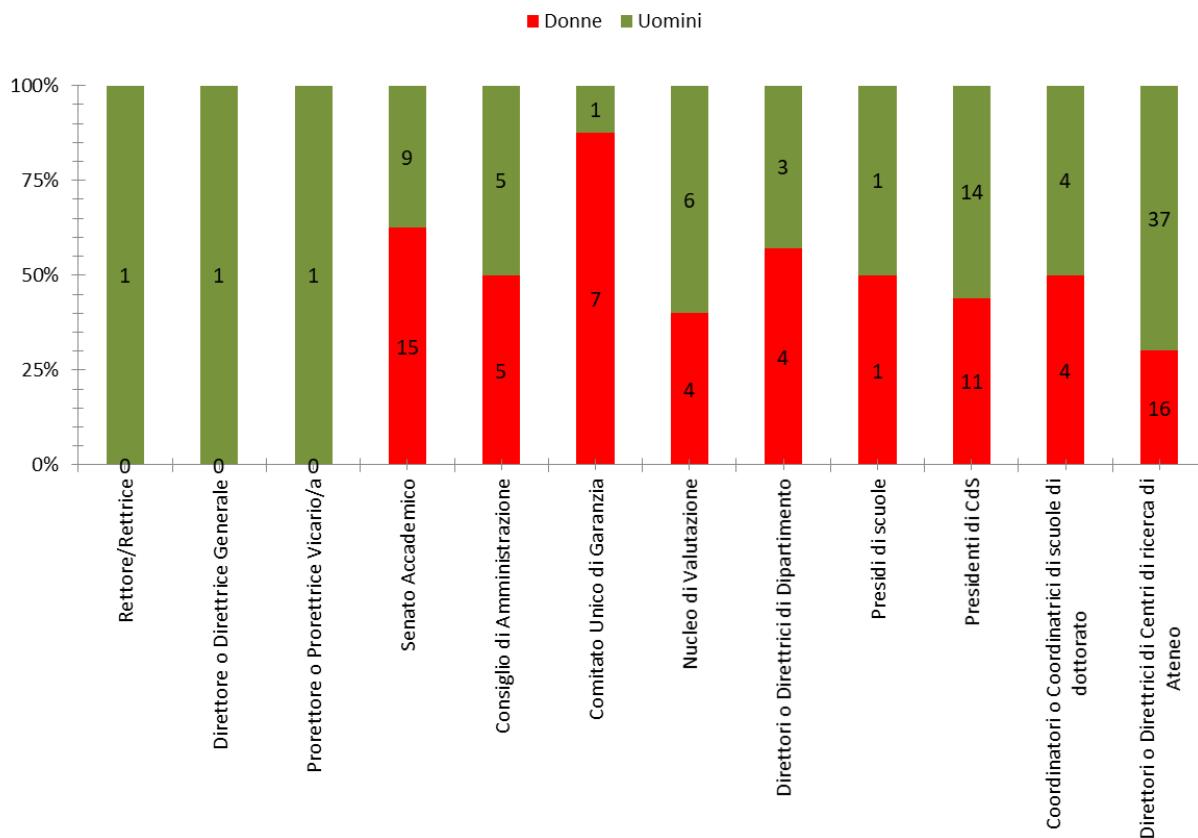


Figura 62 – Composizione di genere nella Governance di Ateneo



²⁸ I dati sono al 31/12/2021.

2.10. Analisi dei dati

I dati raccolti in questa sezione forniscono una panoramica della composizione di genere delle principali cariche accademiche dell'Ateneo, sia a livello centrale che dei Dipartimenti, al 31.12.2021.

Situazioni critiche.

I dati confermano lo squilibrio a favore della componente maschile in quanto gli uomini rappresentano circa il 56% del totale dei componenti degli organi, mentre le donne ne rappresentano circa il 44%. Questo squilibrio si rinviene anche nella composizione dei singoli organi poiché gli uomini sono in maggioranza in 6 dei 12 organi osservati (Figura 62).

È rilevante sottolineare che tutti e tre gli organi monocratici sono ricoperti da uomini: Rettore, Direttore Generale, Prorettore/Vicario. Inoltre, anche i Presidenti di CdS sono per la maggior parte uomini (14 uomini e 11 donne), mentre tra i Direttori/Direttrici di Centri di ricerca di Ateneo c'è una netta prevalenza degli uomini (37 uomini e 16 donne) (Figura 62).

Punti di forza.

Dai dati raccolti emerge che le donne sono in netta maggioranza in 2 dei 12 organi osservati, ossia nel Senato Accademico (15 donne e 9 uomini) e nel Comitato Unico di Garanzia (7 donne e 1 uomo) (Figura 62). Inoltre, si riscontra una parità di presenza tra donne e uomini in 4 organi su 12, ossia nel Consiglio d'Amministrazione, tra Direttori/Direttrici di Dipartimento, tra Presidi di Scuole, tra Coordinatori/Coordinatrici di scuole di dottorato (Figura 62).

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.





3.1. Attività e progetti realizzati e in itinere

IL GENERE NELLA DIDATTICA

Attività d'informazione, formazione, e sensibilizzazione che accrescono la cultura d'egualianza 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 - DIDEDEC),
- Corso monografico di "Antropologia Giuridica e Diritto Comparato" (dal 2018) tenuto dalla prof.ssa Barbara Pozzo nell'ambito delle iniziative della Cattedra UNESCO. Il corso è dedicato allo studio dell'evoluzione dei diritti delle donne in Italia in comparazione con altri ordinamenti giuridici europei ed extraeuropei (in particolare Cina e India). Il corso è rivolto a studenti e studentesse della Laurea in Giurisprudenza e della Laurea in Scienze della Mediazione Interlinguistica e Interculturale (Dipartimento di Diritto, Economia e Culture - DIDEDEC)
- Progetto formativo "Prevenzione e contrasto alla violenza contro le donne tra diritto e cultura" (2021-2022), finanziato dalla Regione Lombardia, che mira a fornire a studenti/esse gli strumenti per conoscere e comprendere il fenomeno della violenza di genere. Tale progetto adotta una prospettiva interdisciplinare che prende in considerazione, da un lato, il quadro normativo esistente e gli strumenti giuridici attualmente a disposizione a livello nazionale e sovranazionale, e dall'altro, le ragioni storico-culturali del fenomeno in prospettiva comparatistica. Il progetto è articolato in 20 moduli tenuti da docenti ed esperti/e nazionali ed internazionali sul tema della violenza di genere sia interni che esterni all'ateneo. La responsabile di tale progetto è la prof.ssa Valentina Jacometti (Dipartimento di Diritto, Economia e Culture - DIDEDEC),
- Seminario sulla questione di genere svolto durante le ore di lezione del Corso di "Geografie, culture e territori" del CdS in Storia e storie del mondo contemporaneo (2021-2022). Al seminario ha partecipato la prof.ssa Valeria Pecorelli per parlare di genere, di disparità di genere e di geografie di genere (Dipartimento di Scienze Teoriche e Applicate - DISTA),
- Seminario "Il corpo della donna tra narcisismo e bodyshaming" organizzato dal Dipartimento DiDEC in collaborazione con la Scuola di Dottorato in Diritto e Scienze Umane (2022). La moderatrice era la prof.ssa Paola Biavaschi (Dipartimento di Scienze Umane e dell'Innovazione per il Territorio - DISUIT).

Corsi di formazione su tematiche di genere:

- Corso di Alta Formazione "Prevenire e contrastare il cyberbullismo con particolare riferimento alle prospettive di genere" (2020), realizzato grazie alla sovvenzione di Soroptimist Varese. Il corso ha offerto una chiave di lettura e di prevenzione efficace e avanzata dei risvolti collegati al fenomeno dal punto di vista giuridico, economico, sociologico, psicologico e pedagogico. La direttrice del corso è la prof.ssa Paola Biavaschi (Dipartimento di Scienze Umane e dell'Innovazione per il Territorio - DISUIT),
- Corso di Alta Formazione "Assistente per l'infanzia" (2021, V edizione), con lo scopo di favorire la conciliazione vita/lavoro attraverso la creazione di figure professionali in grado di aiutare le donne lavoratrici. La direttrice del corso è la prof.ssa Paola Biavaschi (Dipartimento di Scienze Umane e dell'Innovazione per il Territorio - DISUIT),



- Corso di Alta Formazione “La comunicazione di genere nel lavoro e sul web” (2021), in collaborazione con la Cattedra Unesco dell’Università degli Studi dell’Insubria, avente lo scopo di fornire le conoscenze e le competenze professionali nell’ambito del mercato del lavoro in ambito privato, pubblico e associativo, facilitando ogni aspetto di parità nelle diverse forme di accesso e prestazione lavorativa. Il corso è articolato in 11 moduli e si rivolge ad operatori e operatrici del mondo sanitario, giuridico, politico, amministrativo, imprenditoriale, delle libere professioni, dei profili educativi, di studenti/esse universitari/e. Il direttore è il prof. Giulio Facchetti (Dipartimento di Scienze Umane e dell’Innovazione per il Territorio - DISUIT),
- Nell’ambito del Corso di Alta Formazione “Filis” (“Formatori Interculturali di lingua italiana per stranieri”) (2021-2022) sono state trattate tematiche di genere, legate alla pratica della scrittura e alla comunicazione interpersonale e istituzionale. Il direttore del corso è il prof. Gianmarco Gaspari (Dipartimento di Scienze Umane e dell’Innovazione per il Territorio - DISUIT),
- Nell’ambito del Corso di Etica Professionale dal titolo “Il processo decisionale etico e la capacità di allineamento dei valori in un contesto aziendale”, organizzato dal Centro Internazionale Insubrico, è stata dedicata una parte allo sviluppo delle pari opportunità, in particolare alle azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro. Tale corso era rivolto a studenti/esse dell’IFTS “Il Torno” di Castano Primo (MI), nell’ambito del progetto “Sistemi di previsione e controllo finalizzati all’ottimizzazione della gestione amministrativa nella piccola e media impresa” (Dipartimento di Scienze Teoriche e Applicate - DISTA).

Premi di laurea, borse di studio, programmi Erasmus sui temi di genere:

- Borsa di studio per attività di ricerca, dal titolo “La violenza di genere narrata dai giudici a dai mass media italiani” istituita nell’ambito del progetto “Prevenzione e contrasto alla violenza contro le donne tra diritto e cultura”. La responsabile è la prof.ssa Valentina Jacometti (Dipartimento di Diritto, Economia e Culture - DIDEC).

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 2021 con la seguente articolazione: L’adulterio tra diritto e letteratura (prof.ssa Barbara Pozzo, prof. Gianmarco Gaspari, Silvia Priori), La donna nel mondo del lavoro: problemi e prospettive (dott.ssa Lilli Viviana Casano, avv. Giovanna Petazzi), Il ruolo della donna nella società contemporanea (prof.ssa Maria Assunta Zanetti, prof.ssa Valentina Jacometti, prof.ssa Paola Biavaschi),
- Collaborazione con CISL-FIM Lombardia – Consiglio Generale per l’evento “Contrattiamo i diritti di genere” (2022) con l’intervento della prof.ssa Paola Biavaschi “Solo insieme. Formazione sulle politiche genere come booster dell’economia” (Dipartimento di Scienze Umane e dell’Innovazione per il Territorio - DISUIT),
- In occasione della Giornata Internazionale per l’eliminazione della violenza contro le donne 2019 sono state dipinte di rosso due panchine (una presso la sede di Como e una presso la sede di Varese) per dire no alla violenza contro le donne e per sensibilizzare le nuove generazioni su questo tema. Questo gesto simbolico è stato molto sentito e partecipato da studenti e studentesse e dalla cittadinanza,
- In occasione della Giornata Internazionale contro l’omolesbobia e la transfobia (2022), partecipazione dell’ateneo all’inaugurazione della “panchina arcobaleno” contro, presso i Giardini Estensi di Varese e intervento della prof.ssa Paola Biavaschi.



Altro:

- Rassegne cinematografiche con dibattiti su film, documentari e altri materiali intitolata “La donna nella società multiculturale - Le questioni di genere nel dialogo tra le culture” su iniziativa della Cattedra UNESCO (dal 2018) (Dipartimento di Diritto, Economia e Culture - DIDEC),
- Seminario “Donne e disturbo da gioco d’azzardo” (2021) tenuto dalla prof.ssa Paola Biavaschi, il prof. Paolo Bozzato e l’Ass. Banda degli Onesti (Dipartimento di Scienze Umane e dell’Innovazione per il Territorio - DISUIT),
- Attraverso i social network del Corso di laurea SSMC, con la redazione composta solo da studenti e studentesse, è stato affrontato il tema delle disuguaglianze di genere e sono stati pubblicati contenuti speciali (di natura scientifica, statistica e anche giornalistica) (Dipartimento di Scienze Teoriche e Applicate - DISTA),
- Intervento della prof.ssa Laura Facchin “Oltre Maurizio di Savoia: la principessa Ludovica e il suo mecenatismo”, in Maurizio di Savoia (1593-1657) Cardinale, principe e mecenate tra Roma e Torino, a cura di Jorge Morale, Blythe Alice Raviola, Cristina Santarelli, Franca Varallo, Convegno internazionale in onore di Alberto Basso per il suo 90° compleanno (2021) Torino, Università di Torino - Sala Cavour e Villa della Regina (Dipartimento di Scienze Umane e dell’Innovazione per il Territorio - DISUIT),
- Pubblicazione del volume “Infirmas sexus. Ricerche sugli stereotipi di genere in prospettiva multidisciplinare” – Quaderni di *Expressio*, ed. Mimesis (2021). La raccolta di scritti prende le mosse dal lungo lavoro scientifico e didattico del progetto di ricerca CED, “Comunicazione, educazione, diritti”. I curatori e le curatrici sono la prof.ssa Paola Biavaschi, il prof. Paolo Bozzato e il prof. Paolo Nitti (Dipartimento di Scienze Umane e dell’Innovazione per il Territorio - DISUIT),
- Intervento della prof.ssa Paola Biavaschi presso l’Università di Pavia all’interno dell’iniziativa “NON TACERE! La forza nella voce delle donne” - Prevenzione alla violenza di genere (2022) (Dipartimento di Scienze Umane e dell’Innovazione per il Territorio - DISUIT),
- Nell’ambito del corso di Fondamenti del Diritto la dott.ssa Marianna Cuccuru ha svolto l’intervento “Figlicidio e sindrome di Medea” (2022) (Dipartimento di Scienze Umane e dell’Innovazione per il Territorio - DISUIT),
- Nell’ambito del corso di Fondamenti del Diritto la Prof.ssa Federica Chiesa dell’Università degli studi di Milano ha svolto l’intervento “Archetipi femminili e *magna mater*” (2022) (Dipartimento di Scienze Umane e dell’Innovazione per il Territorio - DISUIT),
- Collaborazione con Cadegliano Festival – Piccola Spoleto, Festival delle arti sceniche e figurative. “La parità di genere attraverso il mito greco” (2022). La referente era la prof.ssa Paola Biavaschi (Dipartimento di Scienze Umane e dell’Innovazione per il Territorio - DISUIT),
- Global Women's Breakfast evento coordinato a livello mondiale dalla IUPAC (International Union of Pure and Applied Chemistry) e organizzato a livello locale all’Università dell’Insubria da: la prof.ssa Jenny G. Vitillo, la dott.ssa Federica Bertolotti, la dott.ssa Silvia Gazzola, la prof.ssa Barbara Giussani e la dott.ssa Elisa Terzaghi. L’evento è aperto a tutte le persone che lavorano e studiano all’Università dell’Insubria. Si tratta di un evento di networking dove, dinanzi a un caffè e a un dolce, si affrontano ogni anno temi differenti, scelti dalla IUPAC. Nel 2022, il tema era "Empowering Diversity in Science". L’evento ha carattere informale e la trattazione di temi importanti (ad esempio gender equality o il linguaggio inclusivo) viene affrontata in modo dinamico utilizzando risorse multimediali quali video o quiz, cercando di stimolare la discussione con i partecipanti (Dipartimento di Scienza e Alta Tecnologia - DISAT),
- We-WISER (We - Women in Social Sciences for Equity in Research) Piattaforma collaborativa per l’equità di genere nelle scienze sociali fondata da: la dott.ssa Valentina Albanese dell’Università dell’Insubria, la prof.ssa Teresa Graziano dell’Università di Catania e la dott.ssa Giulia Urso del Gran Sasso Science Institute (2021-2022). Tale progetto ha avviato un osservatorio per mappare e monitorare la differenza tra accesso e avanzamento di carriera accademica nelle scienze sociali in Italia (Dipartimento di Diritto, Economia e Culture - DIDEC).

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.





3.2. Piano delle azioni positive: attività e progetti programmati

A partire dal 2022, anno in cui si vara il primo *Bilancio di Genere*, l'Ateneo intende sviluppare specifiche iniziative, volte a sensibilizzare tutti verso le tematiche di genere.

Per questo primo anno, si è scelto di lavorare su fronte interno, iniziando ad affrontare quelle tematiche trasversali che riguardano tutti gli ambiti e tutte le persone che lavorano e studiano in università. Sul fronte esterno, di terza missione, grazie al Protocollo di intesa appena concluso con Soroptimist International d'Italia, si apriranno alcune delle iniziative universitarie al territorio, al fine di diffondere una maggiore sensibilità rispetto alle tematiche di genere nei confronti di tutta la cittadinanza. In particolare, si intende investire sulle seguenti iniziative:

1. 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, docenti e personale tecnico/amministrativo, anche al fine di divulgare le iniziative che, a partire dal primo bilancio di genere, l'Ateneo intende approntare.

2. 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 gli altri 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.

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

3. 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 inclusivo e rispettoso della parità di genere.

4. 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.

5. Attività di orientamento e placement

In collaborazione con l'Ufficio Orientamento e Placement, si intende organizzare due giornate dedicate alle tematiche di genere per sensibilizzare gli studenti in entrata, così come quelli in uscita. 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:

“Giornata di orientamento sulla parità di genere” con attività d'informazione, formazione, e sensibilizzazione che accrescono la cultura d'eguaglianza e della pari opportunità e la sensibilità verso la parità di genere (obiettivo n.5 dell'Agenda ONU 2030), tra cui anche la conoscenza dello strumento del bilancio di genere di Ateneo. La Giornata mira a sensibilizzare studenti, docenti e personale tecnico-amministrativo rispetto a questi temi ed è aperta a tutti i Dipartimenti. La Giornata potrà essere anche eventualmente articolata in due mezze giornate,

“Giornata sul placement e parità di genere” volta ad approfondire iniziative di orientamento al lavoro (auto-imprenditoria o lavoro dipendente) quale supporto nella definizione dell'obiettivo professionale e del proprio percorso di carriera, rivolto in particolare a giovani laureande e neolaureate, ai fini del superamento dei pregiudizi sull'occupazione femminile. La Giornata potrà essere anche eventualmente articolata in due mezze giornate.



3.3 Monitoraggio

Al fine di venire incontro alle indicazioni provenienti dalla sede europea, ogni anno il Gruppo di lavoro che ha predisposto il Bilancio di genere, procederà a verificare l'effettiva implementazione del Piano delle azioni positive.

Inoltre, il Gruppo di lavoro, in collaborazione con il Servizio Pianificazione e Controllo, adotta il cruscotto predisposto dalla CRUI che prevede di verificare, nelle voci di bilancio, quali siano

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 diseguaglianze di genere, ossia i costi direttamente riconducibili o mirati a ridurre le diseguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni positive (valore P).

La CRUI ha avanzato un'apposita richiesta al CINECA, per inserire un apposito campo nell'applicativo di contabilità U-Gov, di modo tale che, all'atto della registrazione dei documenti gestionali che contabilizzano oneri, il personale addetto sia tenuto a valorizzare un campo che assuma i valori N, S, P corrispondenti alle tre tipologie di spesa. In questo modo, a consuntivo, saranno facilitate tutte le operazioni di rendicontazione di tali voci, che dovrebbero diventare ben individuabili, estraibili, stampabili poiché univocamente identificate dai relativi codici.

