



Relazione CUG

Universita' degli Studi di Milano - Bicocca - 2024

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Universita' degli Studi di Milano - Bicocca

Regione: Lombardia

Provincia: MI

Comune: Milano

CAP: 20126

Indirizzo: Piazza Dell'Ateneo Nuovo, 1

Codice Amministrazione: unimib

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Universita' e Istituti di Istruzione
Universitaria Pubblici

Numero dipendenti
dell'Amministrazione: Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2023

2023 – 2025

[piano_azioni_positive_unimib-
triennio_2023-2025-anno_2023.pdf
\(\[http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_unimib-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf\]\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_unimib-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf\)\) \(424.44 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_unimib-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf)

Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente	BCDEP	15	61	129	106	32	38	104	197	181	38
Dirigente di livello generale	Direttore Generale	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Capo Area	0	0	0	2	2	0	1	0	3	0
Totale personale		15	61	129	109	34	38	105	197	184	38
Totale % sul personale complessivo		1,65	6,70	14,18	11,98	3,74	4,18	11,54	21,65	20,22	4,18

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

Permanenza nel profilo e livello	Uomini						Donne									
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	13	42	81	81	19	236	37,52	68,80	35	68	135	126	29	393	62,48	70,43
Tra 3 e 5 anni	2	12	17	5	3	39	38,24	11,37	3	18	28	13	1	63	61,76	11,29
Tra 5 e 10 anni	0	7	28	19	9	63	38,65	18,37	0	17	34	41	8	100	61,35	17,92
Superiore a 10 anni	0	0	3	1	1	5	71,43	1,46	0	1	0	1	0	2	28,57	0,36
Totale	15	61	129	106	32	343			38	104	197	181	38	558		
Totale %	1,66	6,77	14,32	11,76	3,55	38,07			4,22	11,54	21,86	20,09	4,22	61,93		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
B	Inferiore al Diploma superiore	6	46,15	7	53,85	13	0,72
B	Diploma di scuola superiore	1	50,00	1	50,00	2	0,11
B	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,06
B	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	0,06
C	Inferiore al Diploma superiore	85	44,04	108	55,96	193	10,71
C	Diploma di scuola superiore	21	50,00	21	50,00	42	2,33
C	Laurea	13	28,26	33	71,74	46	2,55
C	Laurea magistrale	51	36,69	88	63,31	139	7,71
C	Master di I livello	2	25,00	6	75,00	8	0,44
C	Master di II livello	0	0,00	2	100,00	2	0,11
C	Dottorato di ricerca	3	60,00	2	40,00	5	0,28
D	Inferiore al Diploma superiore	21	42,00	29	58,00	50	2,77
D	Diploma di scuola superiore	1	25,00	3	75,00	4	0,22
D	Laurea	14	38,89	22	61,11	36	2,00
D	Laurea magistrale	80	33,47	159	66,53	239	13,26
D	Master di I livello	7	70,00	3	30,00	10	0,55
D	Master di II livello	7	70,00	3	30,00	10	0,55
D	Dottorato di ricerca	7	18,92	30	81,08	37	2,05
EP	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,06
EP	Laurea	3	100,00	0	0,00	3	0,17
EP	Laurea magistrale	13	35,14	24	64,86	37	2,05
EP	Master di I livello	1	50,00	1	50,00	2	0,11
EP	Master di II livello	2	25,00	6	75,00	8	0,44
EP	Dottorato di ricerca	3	25,00	9	75,00	12	0,67
Totale complessivo PTA	Inferiore al Diploma superiore	112	43,58	145	56,42	257	14,26
Totale complessivo PTA	Diploma di scuola superiore	23	47,92	25	52,08	48	2,66

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Totale complessivo PTA	Laurea	31	36,05	55	63,95	86	4,77
Totale complessivo PTA	Laurea magistrale	145	34,86	271	65,14	416	23,09
Totale complessivo PTA	Master di I livello	10	50,00	10	50,00	20	1,11
Totale complessivo PTA	Master di II livello	9	45,00	11	55,00	20	1,11
Totale complessivo PTA	Dottorato di ricerca	13	24,07	41	75,93	54	3,00
Totale personale		686		1116		1802	
Totale % sul personale complessivo		76,14		123,86		200,00	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Dal 1° gennaio al 31 dicembre 2023 l'Università degli Studi di Milano-Bicocca conta 901 dipendenti (343 uomini + 558 donne) assunti come personale tecnico amministrativo. Di questi, la maggioranza sono donne (61,93%). I dirigenti di livello non generale (Capi Area) sono equamente distribuiti tra i due generi (4 uomini e 4 donne).

Se esaminiamo i dati in riferimento all'età, riscontriamo che la maggior parte dei/delle dipendenti si concentra nelle fasce di età 41-50 e 51-60 anni. Come già indicato nel primo e secondo Bilancio di Genere di Bicocca (2018 e 2021), l'età non sembra però avere una importante influenza sulla carriera, anche se esaminiamo i dati in un'ottica di genere. La maggior parte del personale tecnico amministrativo, non dirigenziale, permane nella stessa classe di anzianità in un arco temporale inferiore a 3 anni; nello specifico sono il 70,43% delle donne sul totale disaggregato per genere (393 su 558) e il 68,80% degli uomini (236 su 343). Da un punto di vista di genere non emergono importanti differenze nelle diverse categorie temporali. I dati risultano in linea con le rilevazioni degli anni precedenti, sottolineando una maggiore mobilità nei profili (anche se di lieve entità) da parte delle donne.

Per quanto riguarda il titolo di studio, nel complesso il personale tecnico amministrativo dell'Ateneo presenta un livello di istruzione alto. Il titolo di laurea magistrale è posseduto dal 46% del personale non dirigenziale (65% donne e 35% uomini). Inoltre, il 6% (54 persone) ha acquisito il titolo di Dottore di ricerca, in prevalenza donne (76% donne e 24% uomini). Se calcoliamo il dato delle laureate e dei laureati (non dirigenti) con laurea triennale e magistrale sui relativi totali delle due categorie di genere, constatiamo che le dipendenti hanno un livello di istruzione più alto rispetto ai dipendenti, a conferma di quanto emerso nei precedenti monitoraggi. Le laureate sono il 58% (326 su 558) mentre i laureati il 51% (176 su 343) delle relative popolazioni. Anche per quanto concerne il titolo post-laurea (Master di I e II livello, Dottorato di ricerca) le donne presentano livelli più alti, nonostante la differenza sia in questo caso più attenuata (11% delle donne e il 9% degli uomini).

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	15	61	126	101	29	332	40,10	96,79	38	96	171	157	34	496	59,90	88,89
Part Time >50%	0	0	3	5	3	11	15,07	3,21	0	8	26	24	4	62	84,93	11,11
Totale	15	61	129	106	32	343			38	104	197	181	38	558		
Totale %	1,66	6,77	14,32	11,76	3,55	38,07			4,22	11,54	21,86	20,09	4,22	61,93		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
PT Misto	0	0	3	4	3	10	13,70	3,24	0	8	26	25	4	63	86,30	10,70
Telelavoro	0	1	1	6	1	9	39,13	2,91	0	2	5	4	3	14	60,87	2,38
Smart Working Organizzativo	15	53	115	88	19	290	36,16	93,85	36	93	179	172	32	512	63,84	86,93
Totale	15	54	119	98	23	309			36	103	210	201	39	589		
Totale %	1,67	6,01	13,25	10,91	2,56	34,41			4,01	11,47	23,39	22,38	4,34	65,59		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

L'Università degli Studi di Milano-Bicocca presta da anni particolare attenzione alle problematiche legate alla conciliazione vita-lavoro. La gestione flessibile degli orari, la rimodulazione della settimana lavorativa, il part-time sono misure molto apprezzate dal personale tecnico amministrativo anche di genere maschile. Inoltre, l'amministrazione ha ampliato, negli ultimi anni, le postazioni di telelavoro messe a bando ed ha promosso lo smart working. Di seguito l'analisi dei dati di coloro che fruiscono delle misure di flessibilità organizzativa.

Il lavoro a tempo parziale risulta più diffuso tra le donne. L'8% (73 su 901) del personale di Bicocca è in part-time, di cui l'86% (63 su 73) è donna. Considerando contestualmente il genere e la fascia d'età, si riscontra come l'incidenza del part-time tra le donne tenda a crescere nelle fasce d'età centrali, quando sono più frequenti le necessità di cura dei figli e dei genitori anziani. Nelle altre fasce d'età (soprattutto sopra i 60) la differenza tra i generi è decisamente più contenuta.

Il telelavoro non è sicuramente uno strumento che ha avuto un'ampia diffusione all'interno delle organizzazioni pubbliche. Anche in Bicocca le postazioni messe a disposizione nel 2023 corrispondono al 2% del totale del personale tecnico amministrativo (23 su 901). Di questi, il 61% (14 su 23) è di genere femminile. La distribuzione dei valori in riferimento all'età sottolinea una concentrazione della fruizione di questa misura nelle fasce di età da 41 a 50 sia per le donne sia per gli uomini.

La maggioranza del personale, indipendentemente dal genere, fruisce del lavoro agile ordinario. Questa misura è infatti adottata dall'89% (802 su 901) del PTA. Esaminando il dato rispetto alle singole categorie di genere, si riscontra una elevata adesione anche da parte degli uomini (84% che corrisponde a 290 su 343).

Tutto il personale fruisce di orari flessibili.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	134	43,93	171	56,07	305	8,95
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	536	21,14	2000	78,86	2536	74,41
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	51	12,41	360	87,59	411	12,06
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	156	100,00	156	4,58
Totale permessi	721	21,16	2687	78,84	3408	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

I permessi previsti dalla Legge 104/1992 sono richiesti da entrambi i generi, sia il permesso orario sia quello giornaliero. Di questi le donne sono le maggiori fruitorie. Il divario di genere aumenta se consideriamo i permessi per i congedi parentali giornalieri e orari.

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a **Sì**
redigere il Bilancio di genere?:

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

1 Corso di formazione “Genere, politica e istituzioni” - quattordicesima edizione

Il corso è promosso dal Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale e dal Comitato Unico di Garanzia dell'Ateneo che ne cura gli aspetti organizzativi ed amministrativi. Obiettivo del corso è mettere a disposizione dei/delle frequentanti un insieme

di conoscenze finalizzate a promuovere non solo una cultura delle pari opportunità e gender sensitive ma anche competenze specifiche per l'inserimento attivo delle donne nella vita politica, economica e sociale. Il corso prevede 48 ore, l'acquisizione di 6 CFU e Open Badge.

2 Corsi di formazione rivolti al Personale tecnico-amministrativo

A: *Processi economici, carriere e opportunità* svolto in modalità blended, parte in presenza e parte in streaming;

B: *Diritti, genere e mondo del lavoro* svolto in presenza.

Entrambi i percorsi hanno una durata complessiva di 14 ore ciascuno, consistono in 7 incontri da 2 ore.

3 Corso "Formare le operatrici/gli operatori sociali per il contrasto alla violenza di genere" - quarta edizione

Finalizzato alla formazione multidisciplinare di operatrici/ori. Il corso si pone quindi l'obiettivo di formare figure professionali che siano in grado di tutelare le vittime e perseguire gli abusanti, collaborando in rete con istituzioni, servizi, professionisti e associazioni territoriali. Il corso prevede 56 ore e l'acquisizione di 8 CFU.

4 Corso di formazione "Vivere le diversità in Ateneo. Opportunità e tutele" - permanente on line

La formazione è focalizzata sulle tematiche legate all'uguaglianza di genere e all'empowerment delle donne. Il corso prevede 8 ore in modalità on line, al termine è rilasciato un attestato di partecipazione.

5 Linguaggio di genere

Sono state apportate modifiche all'interno del portale di Bicocca nel rispetto del linguaggio di genere.

6 Sportello di consulenza su Molestie e Mobbing

Lo Sportello, gestito dalla Consigliera di Fiducia, si pone l'obiettivo di fornire consulenza gratuita alle persone oggetto di molestie sessuali, morali o di mobbing che lavorano e studiano a qualunque titolo all'Università di Milano-Bicocca. Nel corso del 2023 sono stati effettuati 25 ricevimenti.

7 Servizio di Ascolto Psicologico per il personale tecnico amministrativo dell'Ateneo

Il servizio offre gratuitamente l'opportunità di fruire di un percorso di consultazione psicologica che ha l'obiettivo di migliorare la qualità della vita all'interno dell'Ateneo. Sono previsti quattro colloqui con una psicoterapeuta, professionista esterna all'Ateneo, selezionata per l'accoglienza e la gestione dei casi in completa autonomia. I colloqui si svolgono in Ateneo o on line.

8 Sportello Parent Time

Il servizio offre colloqui psicologici gratuiti per neomamme e neopapà, nei primi due anni di vita del bambino, per migliorare il benessere personale e familiare, la relazione con il proprio figlio e fornire strumenti e strategie per affrontare le difficoltà. Il progetto è gestito dal Dipartimento di Psicologia.

9 Nido e scuola dell'infanzia "Bambini Bicocca"

L'Ateneo di Milano-Bicocca gestisce un nido e una scuola aperti entrambi a dipendenti, studenti ed esterni. Il Nido Bambini Bicocca, attivo dal 2005, può accogliere 67 bambini, dai 3 mesi ai 3 anni di età. È un nido interaziendale promosso dall'Università in collaborazione con Pirelli. Il progetto nasce da una convenzione con il Comune di Milano che ha messo a disposizione l'immobile in cambio di una quota di posti riservata ai bambini del quartiere. Il nido rappresenta quindi un'importante sperimentazione di welfare interaziendale e territoriale.

La scuola dell'infanzia comprende tre sezioni: 24 bambini (fino a 3 anni), 15 (4 anni) e 13 (5 anni e più). Il progetto educativo della Scuola, in continuità con quello del Nido Bambini Bicocca, è realizzato dal Dipartimento di Scienze Umane per la Formazione "R. Massa" che ha istituito il Polo Infanzia Sperimentale.

10 Identità "Alias"

A partire dal 2023, con l'adozione del Regolamento per l'attivazione e la gestione della carriera alias, le persone (PTA, PDR, studenti e ospiti) che intendano identificarsi con un genere diverso da quello anagrafico possono richiedere l'attivazione della carriera alias, che consiste nell'acquisizione di una identità elettrica, alternativa e temporanea, riconosciuta all'interno dell'Ateneo. Con l'entrata in vigore del Regolamento - che non limita l'opportunità a coloro che abbiano già intrapreso un percorso di rettifica del genere - si è verificato un sensibile incremento delle richieste.

Inoltre, l'Ateneo ha provveduto a creare servizi igienici "gender neutral" in diversi edifici del campus.

11 Assegno di ricerca

L'assegno di ricerca, rinnovato per il periodo febbraio 2024 - febbraio 2025, è finanziato per un importo complessivo di

25.000 euro. La ricercatrice, oltre a svolgere un importante ruolo di approfondimento di specifiche tematiche di genere e pari opportunità, collabora a numerosi progetti e iniziative in corso di realizzazione all'interno dell'Ateneo.

12 Incontri ed eventi

07/02: "Fare memoria sui diritti delle donne. Dagli archivi alle narrazioni". Inaugurazione mostra "Passi di libertà. Il cammino dei nostri primi 70 anni"

11/02: La forza nascosta (spettacolo teatrale)

08/03: "Donne e prospettive di uguaglianza. Quali sfide future?" Dati, Riflessioni e testimonianze dalla contemporaneità

17/03: "Pride e Prejudice. Un confronto sull'importanza del Pride"

20/11: "L'Empowerment femminile in un mondo economico che cambia" Migliorare le competenze finanziarie ed imprenditoriali delle donne e il loro empowerment per promuovere l'inclusione sociale e l'economia circolare.

20/11: Swap-party per promuovere la cultura del risparmio, del baratto e del dono

Il Piano di Azioni Positive (PAP), il Bilancio di Genere e il Gender Equality Plan costituiscono i principali documenti che orientano la progettazione delle azioni di Parità e Pari Opportunità in Ateneo.

Il PAP redatto per il triennio 2023-2025 illustra le azioni finalizzate a promuovere e a garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e fondato sui principi di non discriminazione, rispetto delle pari opportunità e rifiuto di ogni forma di violenza.

Il Piano si sviluppa a partire dall'analisi di alcune aree di criticità riscontrate nel periodo di attività del CUG, con particolare attenzione a quanto rilevato dal Bilancio di Genere, cui segue l'individuazione di specifiche aree di intervento e di azioni da adottare per risolvere le problematiche riscontrate. L'Amministrazione, di concerto con il CUG, si impegna a promuovere e ad assicurare la realizzazione degli obiettivi e delle azioni previste dal PAP, che si qualifica a tutti gli effetti come documento programmatico in conformità con la normativa di Ateneo. Il PAP 2023-2025 è infatti parte integrante del PIAO di Bicocca (Piano Integrato di Attività e Organizzazione).

La lettura dei dati all'interno dello specifico quadro normativo, economico, socioculturale e istituzionale che caratterizza l'Università di Milano-Bicocca ha permesso di identificare i principali ambiti di criticità, da monitorare nel tempo e su cui agire intervenendo con azioni positive, mirate alla rimozione di ostacoli e risoluzione di problematiche. Nonostante l'Università di Milano-Bicocca, soprattutto in merito alla presenza femminile nelle maggiori cariche ricoperte da donne si distingua come esempio positivo rispetto alla media nazionale, i dati mettono in luce due tendenze che coesistono e persistono nel tempo, trasversali agli ambiti disciplinari e alle posizioni gerarchiche. Da un lato, un'esigua presenza femminile in aree disciplinari considerate "tradizionalmente maschili" note con l'acronimo STEM - *Science, Technology, Engineering and Mathematics*; dall'altro, una più bassa presenza di donne, trasversale a tutte le discipline, nelle ultime fasi della carriera accademica.

Fruizione della formazione

Nel 2023 la formazione del personale tecnico amministrativo si è svolta parte nella modalità on line attraverso la piattaforma e-learning di Ateneo e parte in presenza. La tipologia di formazione proposta da Bicocca riguarda soprattutto l'aggiornamento professionale e i corsi finalizzati all'acquisizione di competenze manageriali/relazionali.

In linea generale, possiamo dire non solo che le donne hanno un livello di istruzione più alto ma partecipano anche di più alla formazione interna. In particolare, si sottolinea una scarsa partecipazione della componente maschile alla formazione sulle tematiche promosse dal CUG.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Aggiornamento professionale	125	630	730	432	84	2001	33,53	64,07	198	602	1355	1501	310	3966	66,47	61,97
Competenze manageriali/Relazionali	9	129	447	411	84	1080	36,73	34,58	27	231	648	762	192	1860	63,27	29,06
Tematiche CUG	0	0	14	28	0	42	6,82	1,34	28	70	210	238	28	574	93,18	8,97
Totale ore	134	759	1191	871	168	3123			253	903	2213	2501	530	6400		
Totale ore %	1,41	7,97	12,51	9,15	1,76	32,79			2,66	9,48	23,24	26,26	5,57	67,21		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?:

Sì

Il Bilancio di Genere dell'Ateneo di Milano-Bicocca, redatto nel 2021, prevede tre sezioni: analisi del contesto (personale tecnico-amministrativo, personale docente e ricercatore, componente studentesca, organi di Ateneo) sulla base delle linee guida del MIUR; 2) analisi delle azioni di parità; 3) approfondimenti qualitativi (indagini sulle molestie, smart working, lavoro stress correlato in ottica di genere, sostenibilità/mobilità in ottica di genere). Le varie fasi del processo sono state oggetto di comunicazione, sia interna sia esterna, attraverso la strutturazione di azioni *ad hoc* realizzate anche in collaborazione con l'Area Comunicazione di Bicocca. Questo aspetto ha consentito di valorizzare la partecipazione attiva al processo di tutti gli attori che all'interno dell'Ateneo si occupano di genere e pari opportunità.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
CATEGORIA C 4 COMMISSIONI	8	34,78	15	65,22	23	10,09	
CATEGORIA D 30 COMMISSIONI	71	41,52	100	58,48	171	75,00	
CATEGORIA EP	11	40,74	16	59,26	27	11,84	
DIRIGENTE	2	28,57	5	71,43	7	3,07	
Totale personale	92		136		228		
Totale % sul personale complessivo	10,21		15,09		25,31		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Nel 2023 sono stati indetti 40 Concorsi per la selezione di personale PTA. Nello specifico, 4 concorsi hanno riguardato la categoria C, 30 la categoria D, 5 la categoria EP, 1 la dirigenza. In totale si sono quindi riunite 40 Commissioni di Concorso, coinvolgendo 228 Commissari. La presenza femminile nelle Commissioni è maggioritaria, pari al 60 % sul totale (136 su 228). Questa tendenza riguarda tutte le categorie sopra indicate. Differente è invece la distribuzione per genere dei/delle Presidenti. Su un totale di 40, abbiamo 18 donne (pari al 45%) e 22 uomini (pari al 55%).

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprese per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
B	€18,45	€17,03	€ -1,42	-8,31
C	€20,09	€19,94	€ -0,15	-0,74
D	€23,41	€23,38	€ -0,03	-0,13
EP	€31,19	€29,52	€ -1,67	-5,65
Dirigente	€57,81	€50,06	€ -7,76	-15,50

I valori retributivi sottolineano, come per il 2022, un divario economico negativo per le donne in tutte le categorie. Le differenze maggiori si registrano nella categoria Dirigente (13,4%), B (7,7%) ed EP (5,3%).

Per quanto riguarda la categoria B si precisa che il divario va letto in riferimento al numero limitato di persone rientranti in questa categoria (14) e alla conseguente incidenza di retribuzioni accessorie (come per esempio indennità particolari, conto terzi, ecc.).

I dati indicati in tabella risultano errati per un problema di modifica in automatico dei dati al termine dell'inserimento (i numeri interi vengono trasformati in decimali).

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?: **Sì**

Come ogni anno, nel periodo compreso tra il 7 luglio e il 6 settembre 2023, l'Ateneo effettua l'indagine sul Benessere Organizzativo, nell'ambito del progetto interuniversitario Good Practice, coordinato dalla School of Management del Politecnico di Milano.

Tale indagine prevede un questionario, erogato online, composto da 84 affermazioni, raggruppate in 14 dimensioni, per le quali occorre indicare il proprio grado di accordo secondo una scala di misurazione compresa tra 1 "Per nulla d'accordo" e 6 "Del tutto d'accordo", per cui si considera il valore 3,5 equivalente a "Sufficientemente d'accordo".

Il tasso di risposta - ottenuto come rapporto tra rispondenti e totale unità di personale - è stato pari al 46,6% (420 rispondenti su 901 unità di personale coinvolte), registrando un calo rispetto al 2022, quando il tasso era pari al 47,4%, e la conferma della prevalenza di rispondenti di genere femminile (incidenza del 56,2% pari a 236 persone su 420 risposte) rispetto al genere maschile (incidenza del 34,8% pari a 136 su 420 risposte). Non è stato indicato il genere da parte di 41 rispondenti.

Complessivamente l'indagine ha registrato un punteggio medio di 3,82 indipendentemente dalle sezioni oggetto di studio. Un valore simile è riscontrabile nei rispondenti di genere femminile (3,84), mentre per quelli di genere maschile il valore medio risulta più alto (3,92).

Analizzando i dati rispetto al genere dei rispondenti, a livello di sezione le differenze sono abbastanza contenute, tant'è che gli scostamenti maggiori, a favore del genere maschile, sono pari a +0,30 (L'equità nella mia amministrazione) e +0,25 (Carriera e sviluppo del personale) oppure, a favore del genere femminile, sono pari a +0,16 (Il mio responsabile e il sistema di valutazione). Invece, ricorre spesso un giudizio più basso e sotto la soglia della sufficienza per le persone che non dichiarano il genere, con particolare riguardo alle seguenti sezioni: L'equità nella mia amministrazione (2,54), Carriera e Sviluppo professionale (2,51), Il contesto del mio lavoro (2,98), Il senso di appartenenza (3,36), La performance organizzativa (2,77), Le mie performance (3,33) e Il funzionamento del sistema (2,86).

A partire dall'anno 2023, l'indagine sul Benessere Organizzativo si è arricchita di una nuova sezione, riguardante la conciliazione tra vita lavorativa e impegni personali e familiari.

L'analisi svolta riguarda principalmente le seguenti tematiche:

- la cura delle persone facenti parte della famiglia;
- le difficoltà riscontrate nel conciliare vita lavorativa e vita familiare, con focus sugli aspetti più problematici e sulle modifiche necessariamente apportate in ambito lavorativo;
- un approfondimento sul percorso effettuato per raggiungere il luogo di lavoro, in termini di mezzi utilizzati e di tempistiche.

La cura riguarda soprattutto anziani e figli inferiori a 15 anni, accuditi entrambi nella maggioranza da donne.

Le difficoltà di conciliazione si focalizzano, per i due generi, sui seguenti aspetti: il tempo per raggiungere il posto di lavoro e la programmazione del lavoro complessa o imprevedibile.

Per quanto riguarda il percorso effettuato per raggiungere il luogo di lavoro, le due soluzioni più utilizzate sono il trasporto pubblico e il trasporto privato. Osservando i dati per genere, si nota che il genere maschile rispetto al genere femminile ha maggiore predisposizione all'utilizzo dei mezzi pubblici e alla mobilità attiva, viceversa i rispondenti di genere maschile utilizzano meno i mezzi propri.

Nell'a.a. 2019- 2020 l'Ateneo Milano Bicocca ha avviato la rilevazione del rischio stress lavoro correlato che ha coinvolto tutto il personale tecnico-amministrativo, docente, ricercatore e assegnista di ricerca. La rilevazione è finalizzata sia a raccogliere le percezioni di chi lavora all'Università di Milano-Bicocca, su un insieme di elementi che contribuiscono a definire la qualità della vita organizzativa, sia ad individuare le aree di maggior rischio psicosociale per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

Nel marzo 2021, la rilevazione tramite questionario ha raccolto dati su variabili socio-demografiche, percezione di *risorse e domande lavorative* ed esiti della qualità della vita lavorativa, secondo il modello Job Demands- Resources (JD-R), come proposto dal gruppo dell'Associazione Italiana di Psicologia denominato «Quality of work Life network». Nella fase di elaborazione dei dati, sono state svolte analisi volte ad esplorare la presenza di eventuali differenze di genere nei campioni, ed evidenziare, quindi, eventuali specifici fattori di rischio o risorse psicosociali per uomini e donne.

Complessivamente i dati mostrano alcune differenze fra uomini e donne, in direzione di un maggior rischio per il benessere lavorativo per le donne soprattutto nel gruppo del personale docente e ricercatore. Queste differenze si evidenziano, non tanto sulla percezione di malessere o benessere lavorativo, quanto su domande e risorse che possono determinare la qualità della vita lavorativa. Confrontando i risultati dei tre gruppi, si delineano alcune tendenze comuni, seppure gli effetti non si discostano in modo rilevante tra i diversi gruppi: le donne nel campione PTA e D&R mostrano una media più alta di

workaholism e della percezione di *isolamento professionale* e una media più bassa di salute generale; nel personale PTA e Assegnista, gli uomini mostrano una media più alta di *distacco lavorativo*.

Nel 2023 non stati raccolti ulteriori dati.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: Non so

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: Sì

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

L'Ateneo di Milano-Bicocca ha adottato il Codice etico e il Codice per la tutela della dignità, il benessere delle persone e dell'organizzazione. Entrambi i codici sottolineano il rispetto dei diritti fondamentali, il contrasto di ogni forma di discriminazione diretta e indiretta, la condanna di qualsiasi tipo di abuso e molestia di natura morale o sessuale. Il codice per la tutela della dignità, il benessere delle persone e dell'organizzazione istituisce lo Sportello di Consulenza su molestie e mobbing gestito dalla Consigliera di Fiducia dell'Ateneo. Nel 2015 è stato inoltre adottato il codice di comportamento.

Per quanto concerne il disagio lavorativo, il CUG ha attivato dal 2017 **lo Sportello di Consulenza su molestie e mobbing**. Tale Sportello, attualmente operativo, rappresenta uno strumento utile sia per monitorare il contesto universitario di riferimento sia per mettere a punto azioni concrete di contrasto a eventuali casi di molestie o mobbing denunciati alla Consigliera di Fiducia dell'Ateneo.

A partire dal 2022 l'Ateneo ha avviato il **Servizio di Ascolto Psicologico per il personale tecnico amministrativo dell'Ateneo**. Il servizio offre gratuitamente l'opportunità di fruire di un percorso di consultazione psicologica che ha l'obiettivo di migliorare la qualità della vita all'interno dell'Ateneo.

Nel 2023 è stata effettuata una rilevazione di dati sulla conciliazione tra vita lavorativa e impegni personali e familiari. La rilevazione è all'interno di una nuova sezione dell'indagine sul Benessere Organizzativo.

Inoltre, nel 2024 prenderà avvio un percorso di formazione sullo stress lavorativo rivolto al personale tecnico amministrativo.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto alla violenza/mobbing

Azione - Potenziare la visibilità e l'utilizzo della figura della Consigliera di Fiducia.

Azione- Realizzare attività di prevenzione e contrasto alle molestie sessuali e alla violenza di genere. Lo sportello di Ateneo antiviolenza è in fase di avviamento. Gli interventi di formazione e sensibilizzazione saranno programmati per tutto il triennio

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Azione - Promuovere una cultura organizzativa gender sensitive attraverso attività gender oriented nell'orientamento alla scelta del percorso di studio e nelle politiche di Job placement di Ateneo.

Azione - Promuovere l'inclusività attraverso un progetto sperimentale sull'uso di un linguaggio inclusivo nell'Amministrazione Pubblica.

Azione - Promuovere una comunicazione inclusiva all'interno dell'Ateneo e sensibilizzare la società civile al rispetto delle diversità.

Obiettivo:

Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.

Azione - Promuovere una cultura della condivisione delle responsabilità di cura tra i generi, con le seguenti azioni:

- incontri e seminari sulla genitorialità
- campagna di sensibilizzazione

Azione - Promuovere in Ateneo politiche care-friendly

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Azione - Promuovere l'inclusività attraverso la regolamentazione e tutela delle carriere alias.

Azione - Potenziare la visibilità e l'utilizzo della figura della Consigliera di Fiducia.

Obiettivo:

Attività di studio, monitoraggio e analisi connesse alla promozione delle Pari Opportunità

Azione - Monitorare le scelte formative e promuovere percorsi di formazione

Azione - Promuovere, incoraggiare e sostenere la partecipazione femminile nelle attività di ricerca

Azione - Individuazione di bandi di interesse su queste tematiche

Le politiche di Ateneo per le parità opportunità e l'equilibrio di genere sono recepite a livello di performance organizzativa, in quanto vengono valutate in base a un set di indicatori generali di Ateneo, tra i quali figurano i risultati dell'indagine annuale sulle opinioni degli studenti circa la didattica erogata, gli esiti delle indagini sul benessere organizzativo, l'incremento percentuale delle iscrizioni alle lauree STEM di genere femminile e l'incremento delle iniziative a favore della inclusività.

Il Comitato Unico di Garanzia dell'Ateneo riconosce l'importanza riservata alla rilevazione del benessere organizzativo nelle varie fasi del ciclo della performance del medesimo ente, con particolare riferimento all'utilizzo dei suoi esiti per la definizione di alcuni obiettivi.



Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:

L'attuale Comitato Unico di Garanzia è stato nominato con decreto rettorale in data 8 maggio 2022. Il Comitato è composto da: 3 rappresentanti delle organizzazioni sindacali, 5 rappresentanti dell'amministrazione, 2 rappresentanti degli studenti

Tipologia di atto:

decreto rettorale

Data:

08/05/2022

Eventuale dotazione di budget annuale Sì
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Dotazione euro:

€25000,00

Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti:

€5000,00

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: Progetti vari su differenti tematiche

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : <https://www.unimib.it/ateneo/organi/comitato-unico-garanzia>

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: Sì

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

8

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: **Sì**

Tipologia personale consulenziale esterno:

Consigliera di fiducia

Istituzione sportello di ascolto

Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento
- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo
- Piani di formazione del personale

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Piani di formazione del personale

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? **Sì, del tutto**

:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing
- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità
- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

Considerazioni conclusive

La popolazione dell'Università degli Studi di Milano-Bicocca presenta caratteristiche complessivamente stabili rispetto

all'anno precedente. Per quanto riguarda la componente tecnico-amministrativa, la maggioranza è costituita da donne, come negli altri Atenei presenti sul territorio nazionale. La distribuzione all'interno dei diversi inquadramenti è simile per uomini e donne. Si segnala però una presenza maggioritaria femminile nelle posizioni di responsabilità non dirigenziali. Anche in relazione alla permanenza nella classe di anzianità non si osservano diversità di rilievo tra i due generi. Il livello di istruzione è in generale alto, con una prevalenza di personale più istruito tra le donne rispetto agli uomini. Questa caratteristica, stabile rispetto agli anni precedenti, si riflette anche nell'adesione a percorsi di formazione, più elevata nelle donne rispetto agli uomini.

I dati relativi alla conciliazione vita privata-lavoro, confermano un maggior ricorso al part-time e ai permessi da parte delle donne, seppure in una situazione di minore dissimilarità uomo-donna rispetto agli anni precedenti. La maggior parte del personale dell'Ateneo fruisce del lavoro agile e di orari flessibili, formule molto apprezzate da tutto il personale. La conciliazione dei tempi vita-lavoro è infatti una dimensione molto rilevante ai fini dei percorsi di carriera e sulla quale sono in fase di progettazione varie iniziative finalizzate a incentivare un cambiamento culturale che consenta di passare dalla conciliazione dei tempi alla condivisione delle responsabilità familiari. A questo proposito iniziative specifiche sono previste all'interno del Piano di Azioni Positive 2023-2025 e del Gender Equality Plan elaborato nel 2022. In questa direzione vanno anche le molte iniziative di formazione confermate e di nuova attivazione, alcune specificamente rivolte al personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo. A queste si associano le attività rivolte a favore un clima di inclusione e di promozione del benessere. Tra queste ricordiamo il Servizio di ascolto psicologico e il nuovo regolamento sulle carriere alias che prevede l'accesso a queste carriere a chiunque ne faccia richiesta.

In relazione al divario economico, in linea con gli anni precedenti, si osserva una differenza a favore degli uomini in tutte le categorie. Le maggiori difficoltà di conciliazione che caratterizzano le donne rispetto agli uomini possono spiegare, almeno in parte, queste differenze.

All'interno di questa cornice, il CUG ha svolto azioni rivolte sia a sensibilizzare e promuovere le pari opportunità e la cultura della non discriminazione, sia a rilevare dati utili per l'analisi di contesto. Un aspetto costante che ha caratterizzato l'operato del Comitato è rappresentato infatti dall'importanza di legare il monitoraggio del contesto alla progettazione degli interventi per la parità. In questa direzione, alla fine del 2022 è stato costituito un Osservatorio per le pari opportunità, i cui lavori si sono avviati nei primi due mesi del 2023 nella direzione di pianificare e realizzare le azioni previste del Gender Equality Plan di Ateneo e alla luce dell'ultimo Bilancio di Genere elaborato nel 2021. Specifiche azioni formative e di mentoring, in particolare, sono previste per rafforzare i profili delle donne e sostenerle nei percorsi di carriera.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-milano-bicocca-2024>