

Bocconi

**BILANCIO
DI GENERE**

2023





INDICE

1. INTRODUZIONE

Presentazione	3
La nostra mission	4
Nota metodologica	6

2. ANALISI DI CONTESTO

Componente studentesca	10
Personale docente e ricercatore (faculty)	18
Personale tecnico amministrativo (staff)	29
Incarichi istituzionali e di governo (governance)	35

3. AZIONI IMPLEMENTATE E FUTURE

Azioni implementate	39
Azioni future	46

4. ANNEX

48



1.

INTRODUZIONE



PRESENTAZIONE

Siamo lieti di presentare la prima edizione del Bilancio di Genere dell'Università Bocconi.

Si tratta di uno strumento che ha l'obiettivo di affrontare la disparità di genere attraverso un'analisi di contesto della comunità universitaria composta dalle persone che vi studiano e vi lavorano.

Il documento, pubblicato a inizio 2024, riporta una "fotografia" della partecipazione di uomini e donne nelle varie componenti dell'Università (componente studentesca, faculty, staff e governance) nel triennio 2020-2022, ed è stato redatto secondo le Linee guida per il Bilancio di Genere degli Atenei italiani della Conferenza dei Rettori delle Università Italiane (CRUI).

In continuità con l'Inclusive Gender Equality Plan (2022) e sulla base di quanto previsto dal Piano Strategico, attraverso il Bilancio di Genere l'Università Bocconi intende proseguire il suo forte impegno nel realizzare obiettivi di parità di genere.

I dati che emergono da questa rilevazione ci permettono infatti di valutare in modo critico lo stato dell'arte, al fine di acquisire consapevolezza delle tendenze positive ma anche delle aree di miglioramento e di porre in essere nuove azioni e misure per incrementare ulteriormente o correggere i risultati.

All'analisi della distribuzione di genere nelle varie componenti, si aggiunge la mappatura delle iniziative e delle attività introdotte in questi ultimi anni per favorire l'uguaglianza di genere, le pari opportunità e il benessere sociale di chi studia e chi lavora in università. Una panoramica di azioni future pensate per superare le criticità emerse completa il documento.

L'impegno è di continuare ad aggiornare periodicamente il Bilancio di Genere di Ateneo al fine di monitorare gli effetti delle azioni intraprese con l'obiettivo di avvicinarsi sempre più a una vera parità.

Pensiamo che questa pubblicazione, oltre alla sua valenza di documento di programmazione, possa costituire un valido strumento di promozione della cultura organizzativa guidata dai valori della diversità e dell'inclusione.

La direzione verso la parità di genere - che si esplica anche attraverso la redazione di questa prima edizione - è stata tracciata anche grazie all'istituzione del ruolo di Prorettrice per la Diversità, Inclusione e Sostenibilità. Un particolare ringraziamento va quindi alla professoressa Paola Profeta - attuale Prorettrice - che, insieme al suo team e a tutte le persone che vi hanno partecipato fornendo dati e informazioni, ha creduto fortemente all'importanza di dotarsi di questo strumento.



Francesco Billari
Rettore



Riccardo Taranto
Consigliere Delegato

LA NOSTRA MISSION

La parità di genere è un obiettivo strategico per l'Università Bocconi. Le numerose iniziative degli ultimi anni a favore della parità di genere in tutte le componenti dell'Università cominciano ad avere un impatto. Per raggiungere gli obiettivi fissati dal nostro piano strategico è essenziale misurare e aggiornare continuamente i dati che ci mostrano a che punto siamo nella parità tra uomini e donne nelle varie componenti dell'Università. Questo è lo scopo di questo primo - ma certamente non ultimo - bilancio di genere nella storia dell'Università Bocconi.

Con il bilancio di genere continuiamo il percorso iniziato con l'Inclusive Gender Equity Plan (IGEP) che traccia una mappa della diversità all'interno della comunità Bocconi tenendo conto delle varie dimensioni, come genere, identità di genere, orientamento sessuale, disabilità, etnia, nazionalità o bisogni di salute mentale, che danno luogo a forme sovrapposte di discriminazione, svantaggio ed emarginazione.

Per raggiungere gli obiettivi prefissati, l'Università si è dotata di un **Prorettorato per la Diversità, Inclusione e Sostenibilità**, tra i primi nel suo genere in Europa.

In qualità di Prorettrice, infatti, coordino i seguenti organi:

- **Comitato Pari Opportunità:** Il Comitato tutela, valorizza e promuove una cultura dell'equità e dell'emancipazione all'interno della comunità Bocconi per garantire a chiunque pari opportunità e pari trattamento, indipendentemente dal genere, dall'identità di genere, dall'orientamento sessuale, dalla nazionalità, dall'etnia, dalla religione, dalla disabilità, dall'età o dalla condizione economica.
- **Delegati alla diversità nei Dipartimenti:** Per sostenere il lavoro del Comitato Pari Opportunità, in ogni Dipartimento sono stati nominati dei delegati alla diversità. Questi fungono da collegamento per facilitare la cooperazione tra Dipartimenti e migliorare al loro interno lo scambio di informazioni sul tema della diversità.
- **Comitato per l'inclusione, la disabilità e il benessere:** Il Comitato per l'inclusione, la disabilità e il benessere è attualmente responsabile delle politiche di inclusione in riferimento a persone con disabilità fisiche e disturbi dell'apprendimento. Inoltre, si occupa delle sfide riguardanti la salute mentale. L'obiettivo primario è la completa inclusione di tutti gli studenti nei processi di apprendimento, nello svolgimento degli esami e nella vita nel Campus, sviluppando e valorizzando al massimo le loro potenzialità, le conoscenze, le competenze e le capacità, indipendentemente dalla loro disabilità, genere, orientamento sessuale, nazionalità, etnia o religione.



Paola Profeta

Prorettrice per la Diversità,
Inclusione e Sostenibilità

INTRODUZIONE

Le attività a favore della parità di genere rientrano nell'operato dell'Inclusion Service di Ateneo che supporta la promozione della diversità, dell'inclusione, dell'accessibilità, dell'equità di trattamento e del multiculturalismo, collaborando con le diverse unità dell'Ateneo per la sua attuazione attraverso lo sviluppo di numerosi progetti, iniziative e servizi.

L'Università Bocconi è impegnata anche nella ricerca nel campo della parità di genere attraverso le attività dell'AXA Research Lab on Gender Equality, finanziato anche con il contributo di AXA Research Fund e AXA Italia, che promuove la ricerca nelle scienze sociali legate al genere, svolgendo ricerche teoriche ed empiriche di alta qualità con un forte impatto di policy. La ricerca comprende tutte le aree dell'economia di genere, delle politiche di genere e della gestione della diversità di genere. Il Laboratorio mira a promuovere l'uguaglianza di genere nella sfera economica e sociale attraverso metodologie scientifiche rigorose.

Paola Profeta

Prorettrice per la Diversità, Inclusione e Sostenibilità



NOTA METODOLOGICA

Questa prima edizione del Bilancio di Genere ha previsto l'analisi della componente studentesca, del personale docente e ricercatore (faculty), del personale tecnico amministrativo (staff) e degli incarichi istituzionali e di governo (governance) secondo i parametri definiti dalle linee guida CRUI, utilizzando principalmente dati interni forniti dalle diverse Unità competenti e raffrontandoli, ove necessario e richiesto, con dati nazionali (Banca dati Mur). Pur volendo realizzare un documento in conformità con le linee guida ministeriali, si è reso necessario tenere in considerazione alcune specificità che caratterizzano la nostra Università.

Sono molteplici gli uffici che hanno contribuito alla raccolta del materiale necessario per delineare un quadro chiaro della parità di genere all'interno del nostro Ateneo.

I dati si riferiscono principalmente al triennio 2020, 2021 e 2022.

Si segnala inoltre che, sempre nel rispetto delle linee guida CRUI che specificano i parametri oggetto dell'analisi per le Università, non sono riportati all'interno di questo documento dati relativi alla SDA Bocconi School of Management in quanto i corsi di studio considerati sono lauree triennali, magistrali, a ciclo unico e dottorati.

In ultimo, si sottolinea che l'Università Bocconi adotta ogni accorgimento per garantire la parità di genere e l'inclusività anche nei suoi documenti ufficiali, con un linguaggio neutro sotto il profilo del genere e, ove necessario - come in questo documento - sceglie l'utilizzo del maschile generico in quanto riferibile a tutte le persone potenzialmente incluse e/o interessate.

I dati si riferiscono
al triennio

2020-2021-2022

I livelli di corso di studio
considerati sono lauree

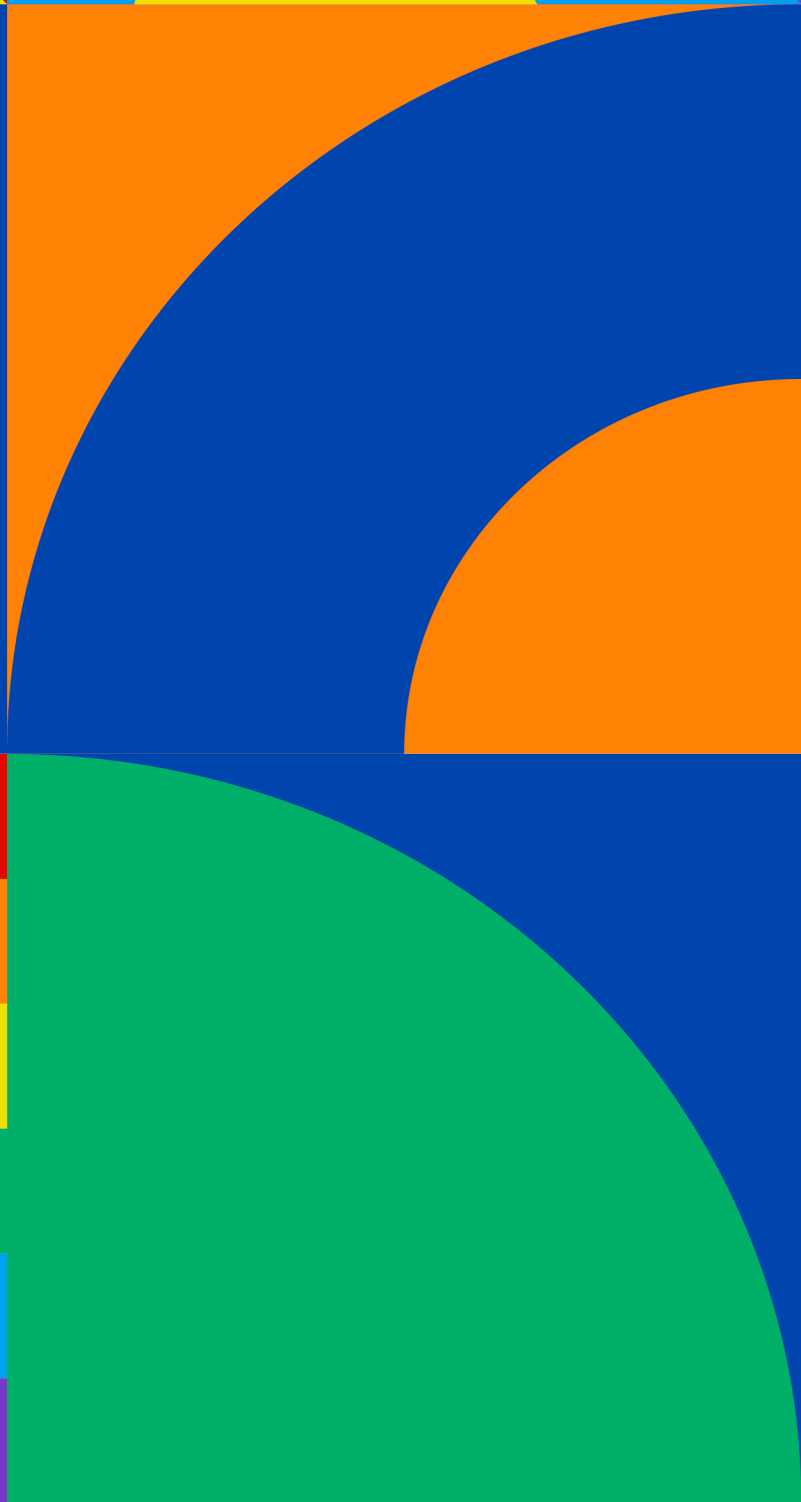
**triennali,
magistrali,
a ciclo unico,
e dottorati.**





2.

**ANALISI DI
CONTESTO**



All'interno di questo capitolo viene esaminata la popolazione dell'Ateneo secondo la prospettiva di genere, analizzando i quattro gruppi principali:



**COMPONENTE
STUDENTESCA**



FACULTY



STAFF



GOVERNANCE

Per ciascun gruppo sono valutati specifici indicatori, che mirano ad analizzare la parità di genere in diversi ambiti rilevanti per ciascun target.



1. ANALISI DELLA COMPONENTE STUDENTESCA

La componente studentesca in Ateneo comprende gli iscritti alle Lauree Triennali, Magistrali (biennali e a ciclo unico), a Ciclo Unico e, per alcuni indicatori, di Corsi di Dottorato.

Studenti iscritti e laureati: aree disciplinari e performance

Il numero di iscritti totali nel triennio di analisi è rimasto sostanzialmente stabile, con qualche lieve variazione. La composizione per genere è rimasta pressochè costante, con una prevalenza di uomini (58,4%) rispetto alle donne (41,6%, dato al 2022). Esistono tuttavia ampie differenze tra aree disciplinari. I grafici 1.1.1, 1.1.2 e 1.1.3 riportano la percentuale di iscritti per aree disciplinari nei tre anni di analisi per tutte le tipologie di corsi di studio e per genere. Si evidenzia una preminenza di donne in tutti i cicli di studi e anni nell'area Giurisprudenza e una prevalenza di uomini nelle aree STEM e Economia e Finanza. Le aree di Scienze politiche e di Management* invece mostrano percentuali di iscritti uomini e donne molto simili, a volte anche con prevalenza femminile.

Iscritti totali 2022

58,4%

uomini

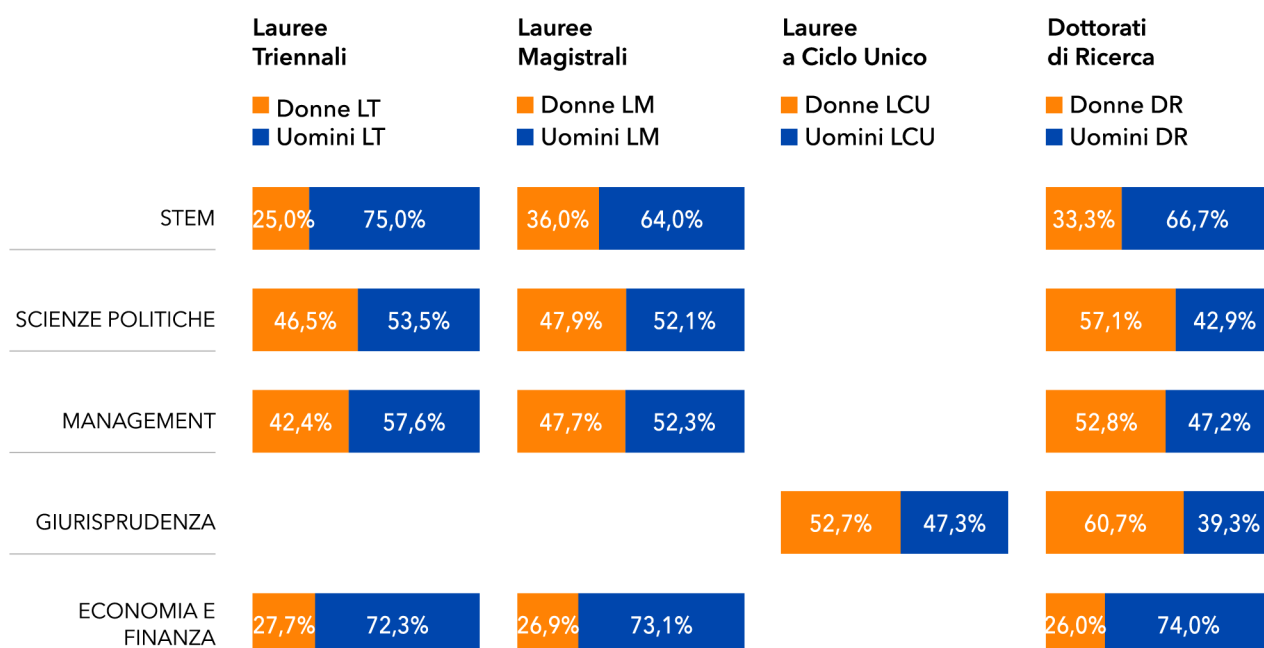
41,6%

donne

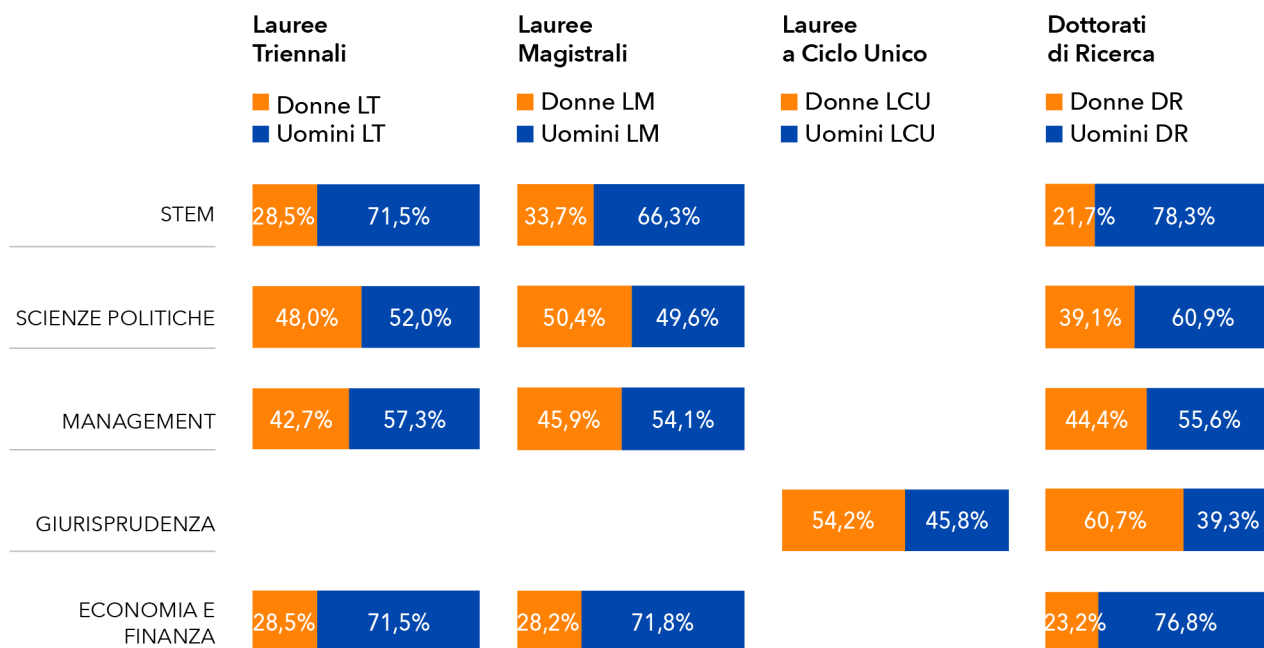
* Il dettaglio dei corsi di studio afferenti alle aree disciplinari è riportato nell'[Annex](#).

1.1.1 Percentuale di iscritti/e per anno accademico, tipologia di ordinamento, area di studio e genere - 2020

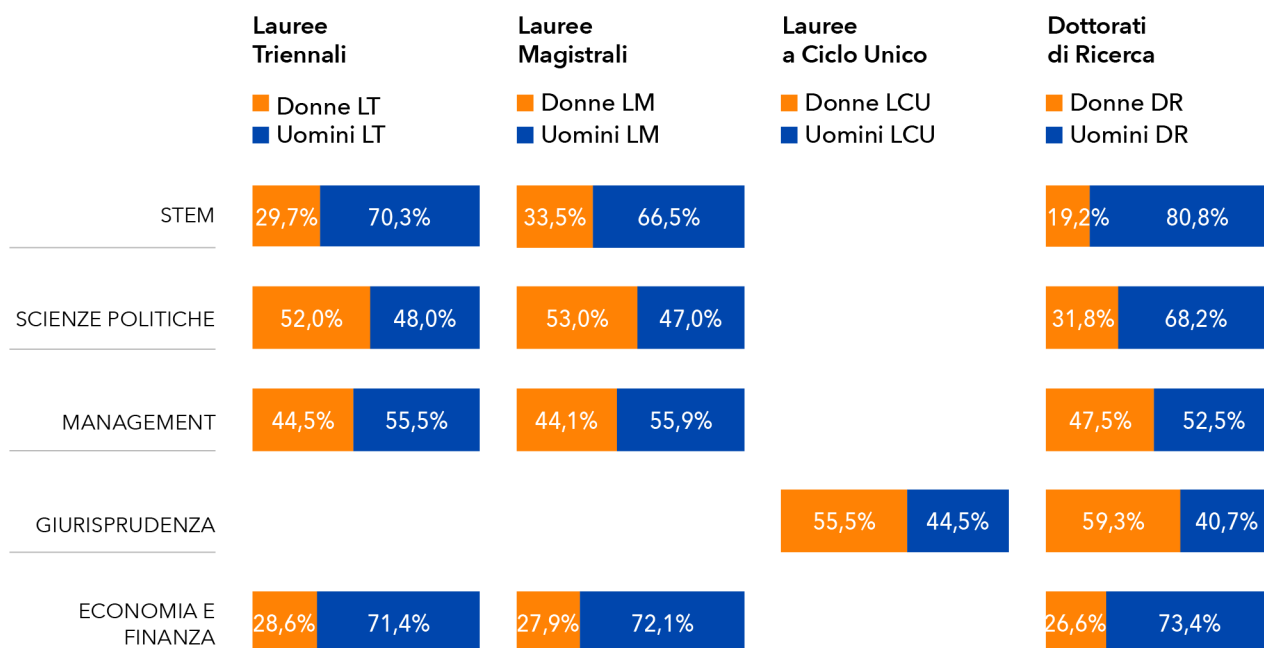
Per il testo alternativo [cliccare qui](#)



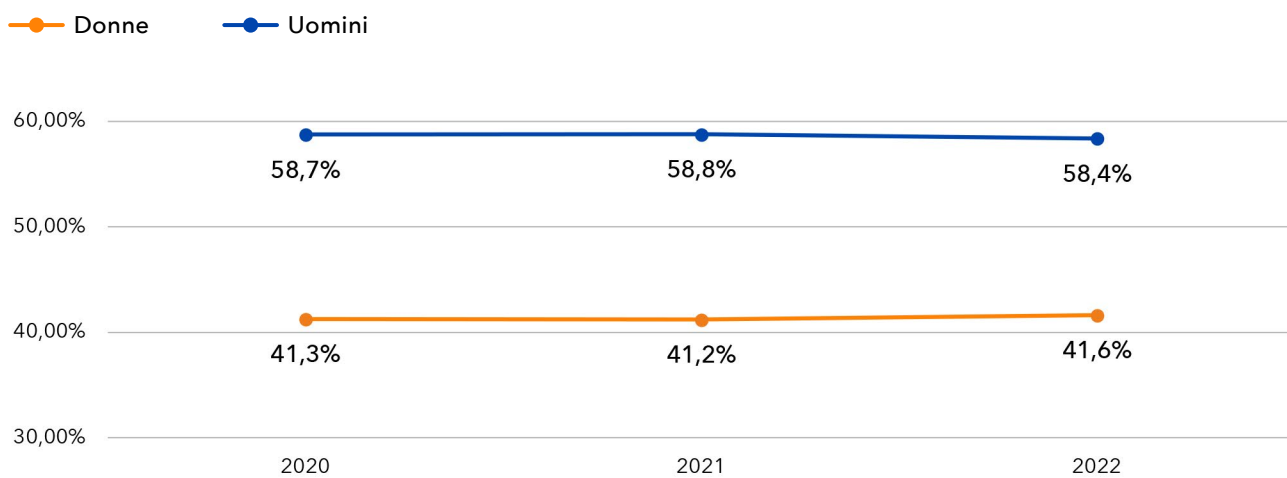
1.1.2 Percentuale di iscritti/e per anno accademico, tipologia di ordinamento, area di studio e genere - 2021



1.1.3 Percentuale di iscritti/e per anno accademico, tipologia di ordinamento, area di studio e genere - 2022



1.1.4 Serie Storica Componente studentesca per genere

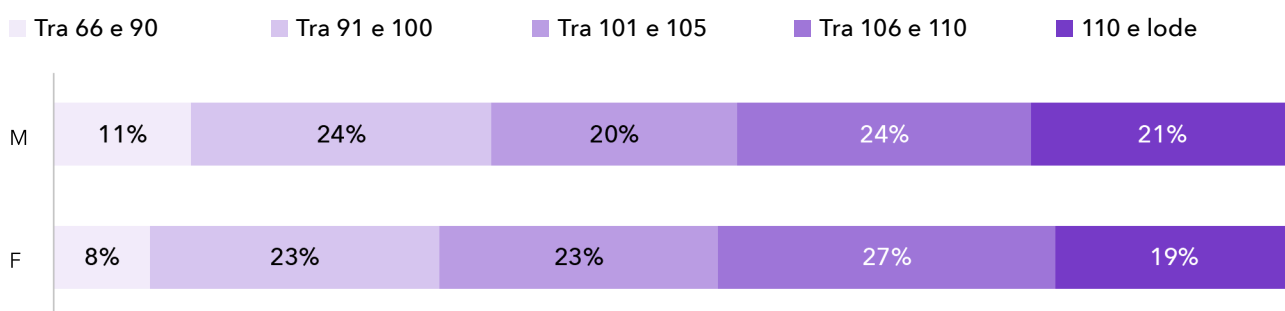


ANALISI DI CONTESTO

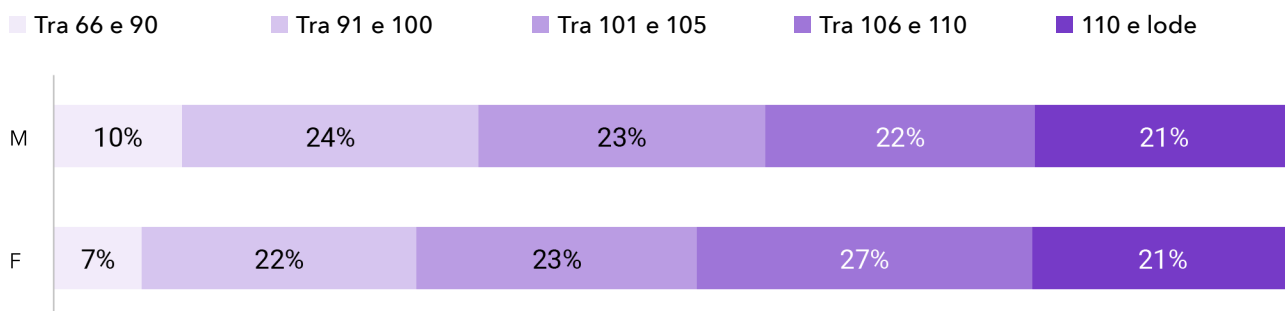
Si evidenzia che i dati riferiti ai laureati afferiscono agli anni accademici 2019/20, 2020/21 e 2021/22.

Per quanto riguarda le lauree triennali e magistrali (biennali e a ciclo unico), in modo sostanzialmente costante nel corso degli anni, c'è una maggiore concentrazione di uomini nella fascia di voti più bassa mentre le donne sono più concentrate nelle fasce medio alte.

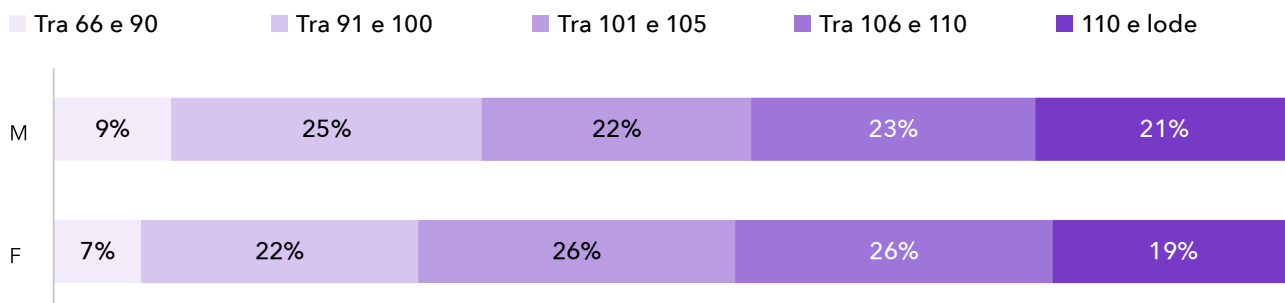
1.1.5 Composizione dei laureati/e per voto di laurea 2019



1.1.6 Composizione dei laureati/e per voto di laurea 2020



1.1.7 Composizione dei laureati/e per voto di laurea 2021



ANALISI DI CONTESTO

Come mostrato dai grafici 1.1.8, 1.1.9 e 1.1.10 nei trienni e nel quinquennio la percentuale di donne che si laurea in corso è leggermente più elevata rispetto agli uomini, mentre nei bienni non c'è differenza tra uomini e donne.

1.1.8 Percentuale laureati/e in corso 2019

■ Donne ■ Uomini



1.1.9 Percentuale laureati/e in corso 2020

■ Donne ■ Uomini



1.1.10 Percentuale laureati/e in corso 2021

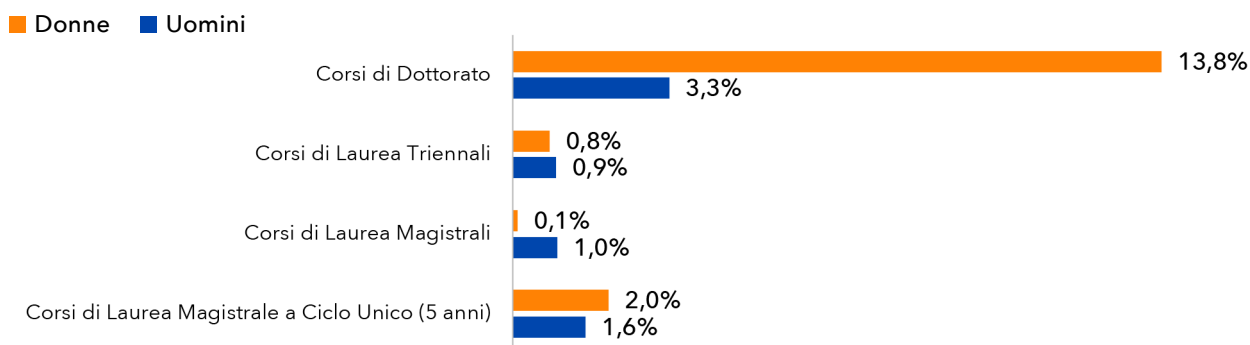
■ Donne ■ Uomini



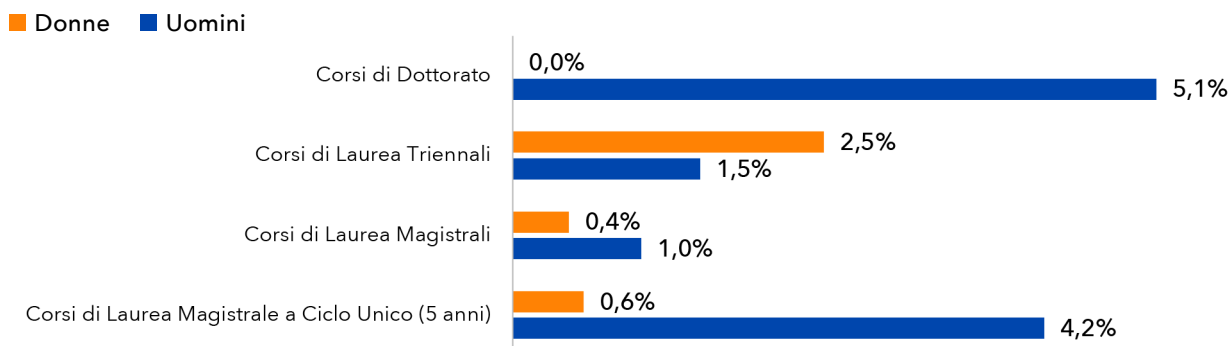
ANALISI DI CONTESTO

Sia nelle lauree triennali sia nelle lauree magistrali (biennali e a ciclo unico) il tasso di abbandono è molto basso per entrambi i generi (spesso inferiore all'1% e con un'unica punta massima del 4,2% nel 2021 per gli uomini della laurea magistrale a ciclo unico).

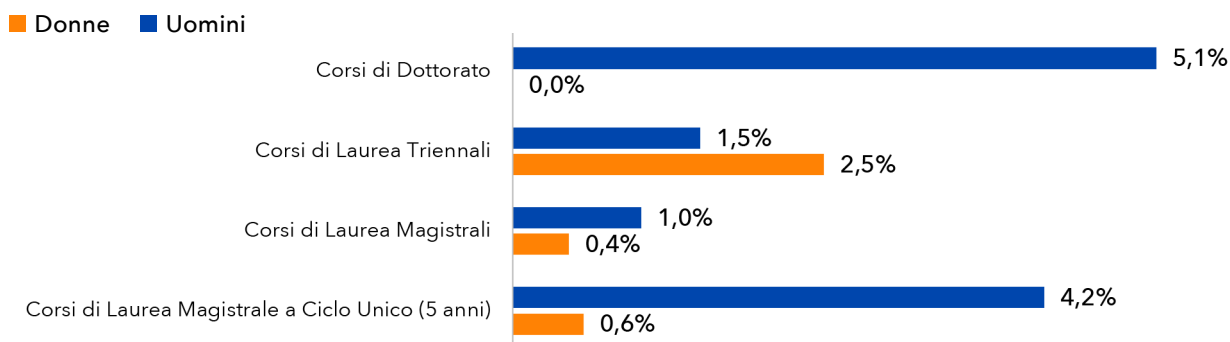
1.1.11 Tasso di abbandono 2020



1.1.12 Tasso di abbandono 2021

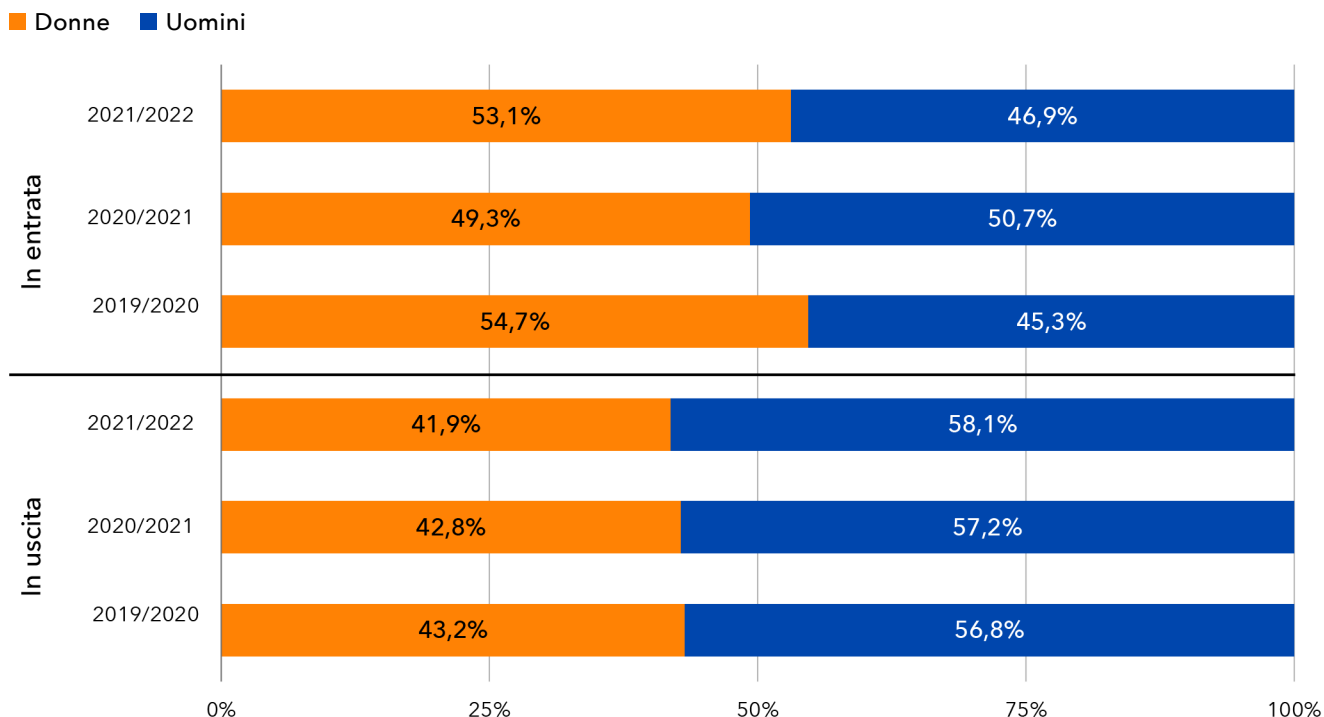


1.1.13 Tasso di abbandono 2022



Il grafico 1.2.1 mostra la composizione per genere degli studenti che partecipano agli scambi internazionali. Gli studenti in entrata risultano bilanciati nel genere, mentre quelli in uscita registrano una leggera prevalenza di uomini.

1.2.1 Percentuale di studenti/studentesse in programmi di studio internazionali



Occupazione e Retribuzione

I dati relativi a occupazione e retribuzione sono presentati per laureati di corsi di laurea magistrale (biennale e a ciclo unico) e di Giurisprudenza. Per i laureati triennali il numero degli studenti che accede direttamente al mercato del lavoro è limitato e non sono quindi stati oggetto di analisi.

Il differenziale salariale di genere è stato calcolato con la seguente formula:

$$(\text{salario medio maschile} - \text{salario medio femminile}) / \text{salario medio maschile}.$$

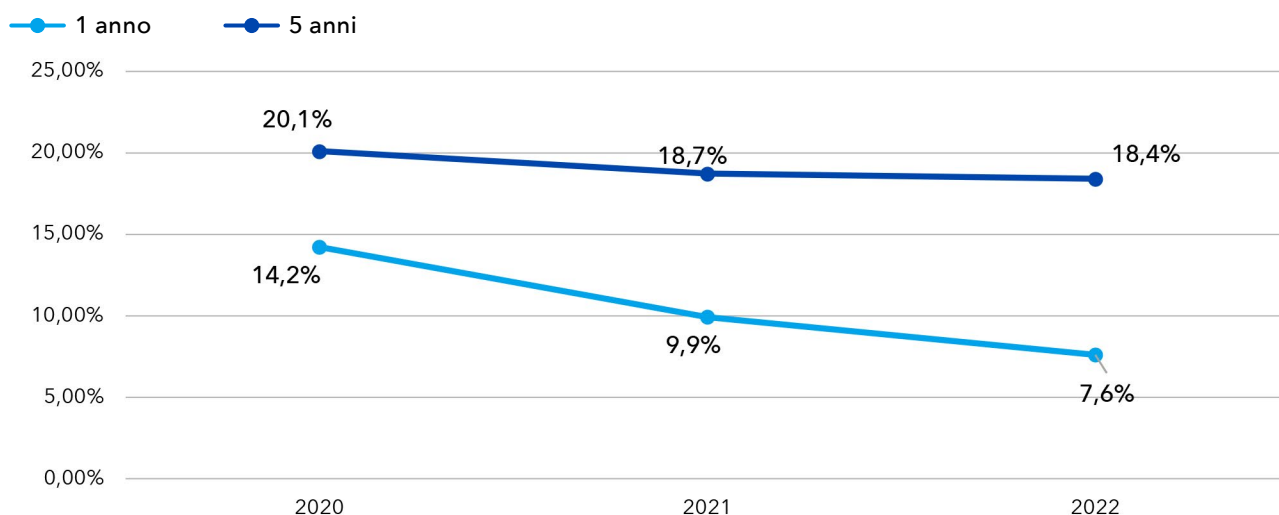
I tassi di occupazione dei laureati uomini e donne di laurea magistrale sono molto simili, sia a uno sia a cinque anni dalla laurea, **avendo superato nel 2022 il 99% sia per uomini sia per donne.**

ANALISI DI CONTESTO

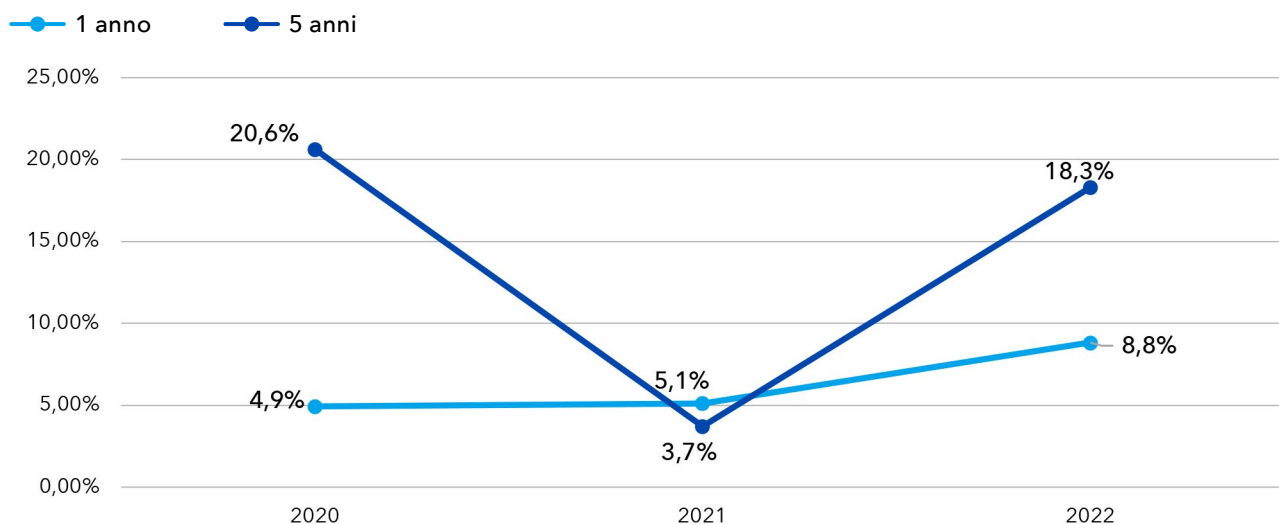
Le retribuzioni invece evidenziano differenze di genere. Nel 2022, a un anno dalla laurea magistrale, gli uomini guadagnano mediamente il 7,6% in più delle donne. Il differenziale è in calo, essendo pari al 9,9% nel 2021 e al 14,2% nel 2020. A 5 anni dalla laurea magistrale il divario si allarga: gli uomini nel 2022 guadagnano il 18,4% in più delle donne (simile al 2021, ma in calo rispetto al 20,1% del 2020).

Per gli studenti di Giurisprudenza il differenziale di genere a un anno dalla laurea magistrale a ciclo unico è pari all'8,8% nel 2022 (leggermente in crescita rispetto al 5% circa dei due anni precedenti) e nel 2022 è salito al 18,29%, con andamento oscillante, a 5 anni dalla laurea.

1.2.2 Differenziale salariale di genere - Lauree magistrali a 1 e a 5 anni dalla laurea



1.2.3 Differenziale salariale di genere - Lauree Giurisprudenza a 1 e a 5 anni dalla laurea

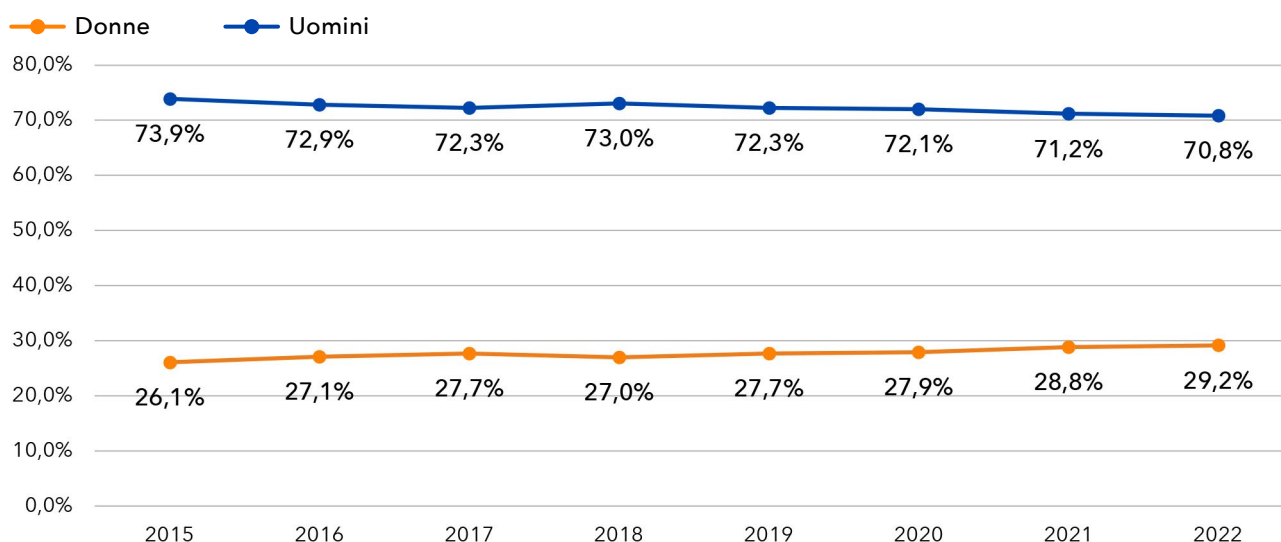


2. ANALISI DELLA FACULTY

Composizione per genere e livelli

Le donne rappresentano il 29,2% della faculty Bocconi, un valore in costante, sia pur modesta, crescita. Tale valore era pari al 26,1% nel 2015.

2.2.1 Serie Storica Personale Docente 2015-2022



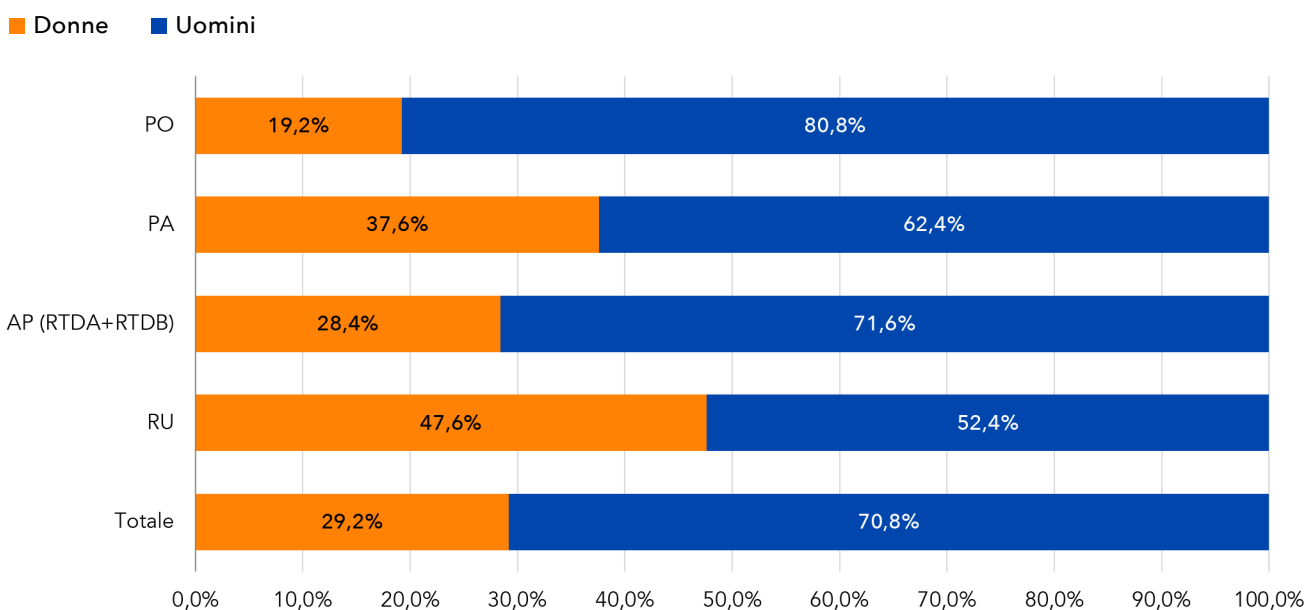
Guardando alla composizione per livelli della faculty (grafico 2.1.1), le donne sono solo il 19,2% dei professori ordinari (prima fascia), mentre rappresentano il 37,6% dei professori associati (seconda fascia), il 47,6% dei ricercatori e il 28,4% degli assistant professors (RTDA e RTDB). Da ricordare che i ricercatori rappresentano un contratto residuale e non più applicato, essendo stati da tempo sostituiti dalla figura di assistant professor.

Il dato sulle professoresse ordinarie è in forte crescita, essendo pari solo al 7% nel 2015 (grafico 2.2.2), mentre quello degli associati è in leggera crescita. Nel 2022 le professoresse ordinarie rappresentano solo il 24% del totale delle donne nella faculty, mentre per gli uomini la corrispettiva percentuale è molto più alta, pari al 41,6% (grafico 2.1.2). Questi dati sono in linea con il noto fenomeno della “leaky pipeline”, che vede percentuali minori di donne a livelli superiori di carriera.

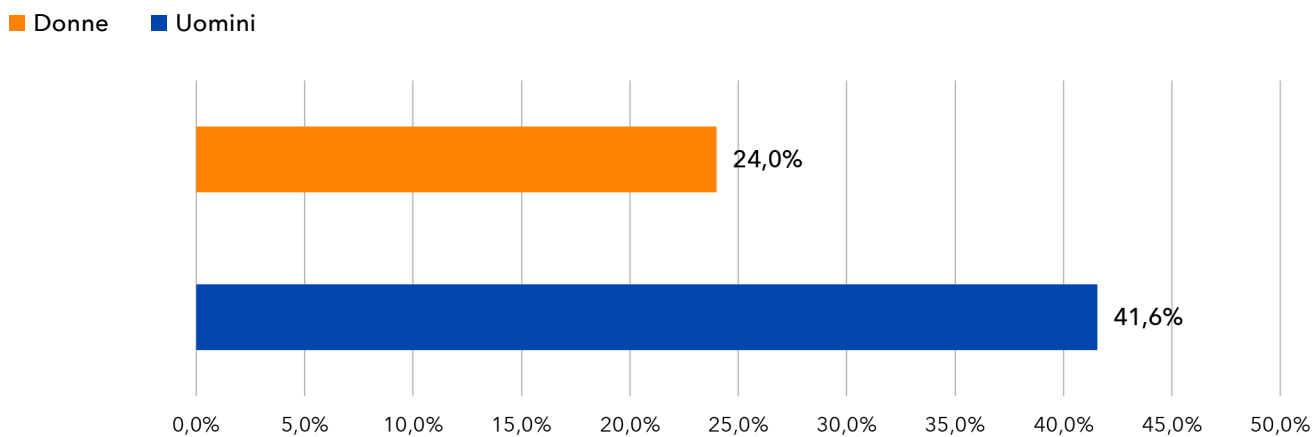
- PO**
Professori Ordinari e Full Professors
- PA**
Professori Associati e Associate Professors
- AP**
Assistant Professors (RTDa+ RTDb)
- RU**
Ricercatori Universitari

In controtendenza il dato sugli assistant professor, che ha visto un leggero calo nella percentuale di donne nel tempo, segnalando qualche difficoltà ad assumere donne al primo livello di carriera.

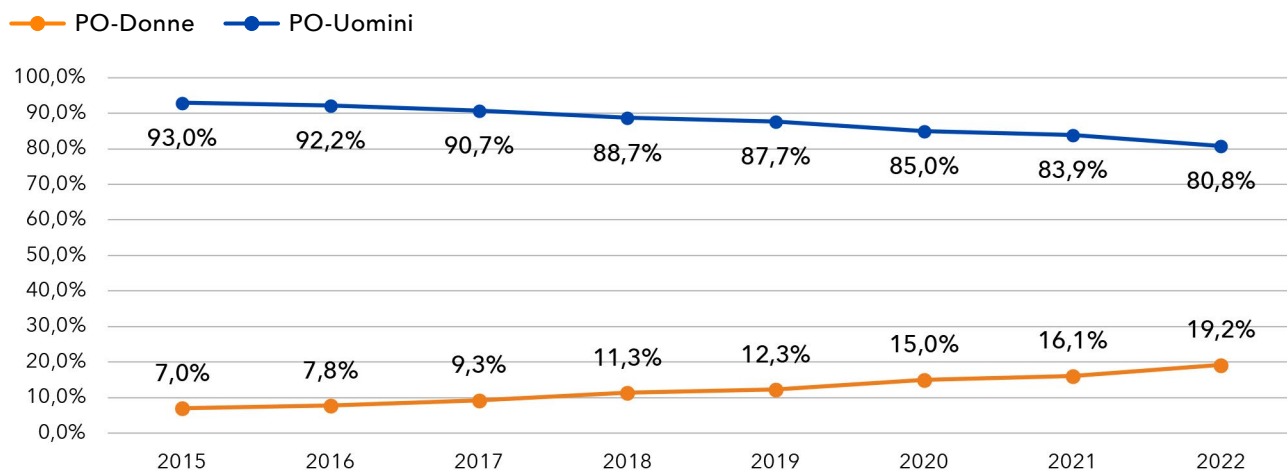
2.1.1 Composizione personale docente per genere e ruolo 2022



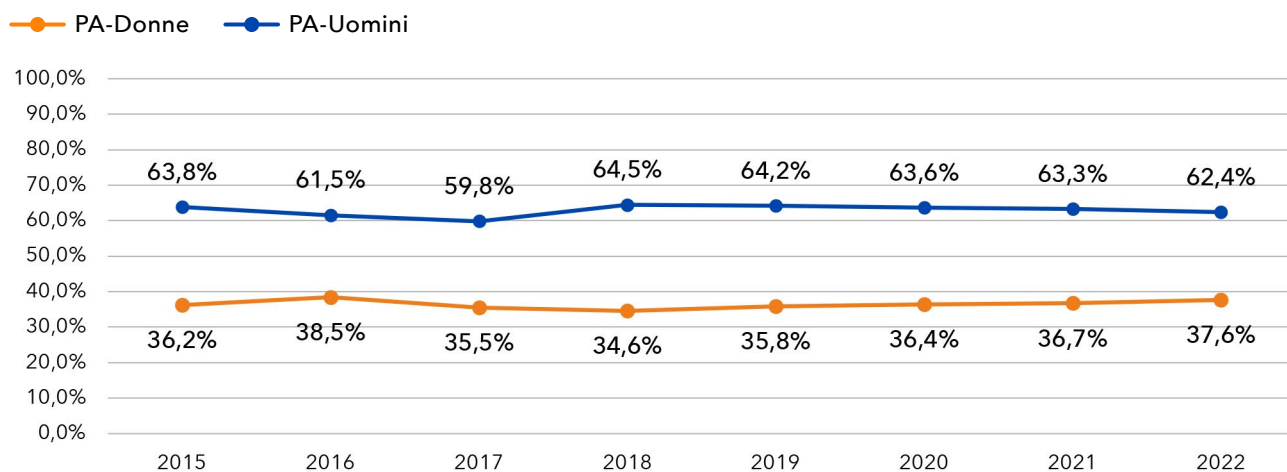
2.1.2 Percentuale di docenti di prima fascia rispetto al totale del personale docente per genere 2022



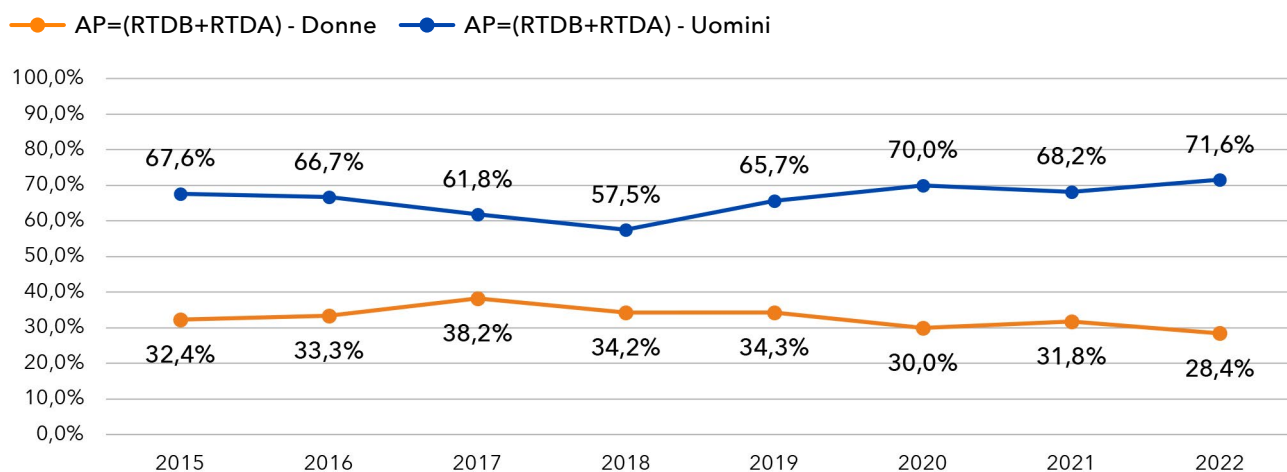
2.2.2 Serie Storica Personale Docente 2015-2022 - PO



2.2.3 Serie Storica Personale Docente 2015-2022 - PA



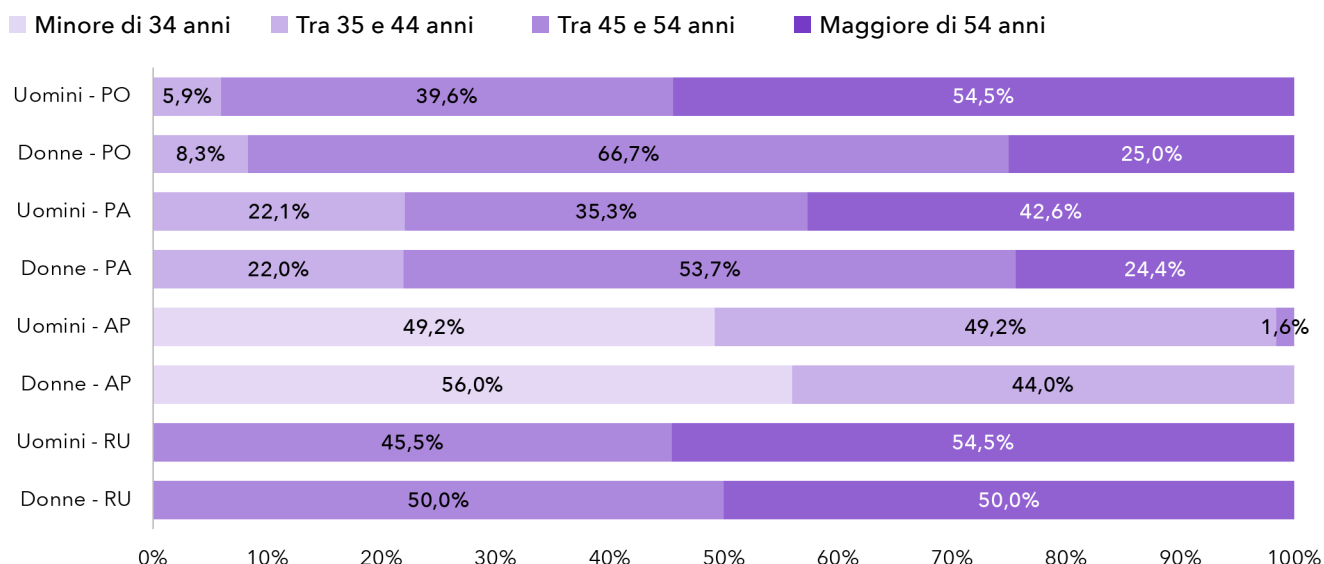
2.2.4 Serie Storica Personale Docente 2015-2022 - AP



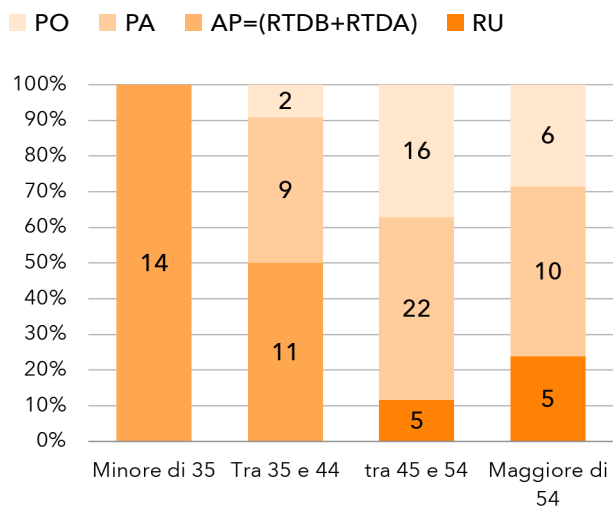
Composizione per genere ed età

Le donne sono leggermente più giovani degli uomini in tutti i livelli. La maggioranza delle professoressse ordinarie ha tra i 45 e 54 anni, mentre per gli uomini ordinari il gruppo di età più numeroso è quello superiore ai 54 anni. La maggior parte degli uomini di età superiore ai 54 anni è professore di prima fascia (oltre il 60%), avendo dunque completato la propria carriera nell'ultima fase della vita lavorativa, mentre questo vale solo per il 25% delle donne della stessa età.

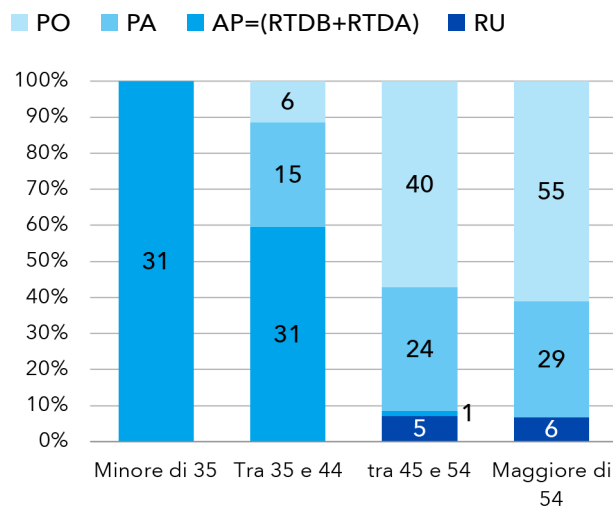
2.3.1 Distribuzione personale per genere e fasce d'età 2022



2.3.2 Distribuzione docenti donne per ruolo e fasce di età 2022



2.3.3 Distribuzione docenti uomini per ruolo e fasce di età 2022



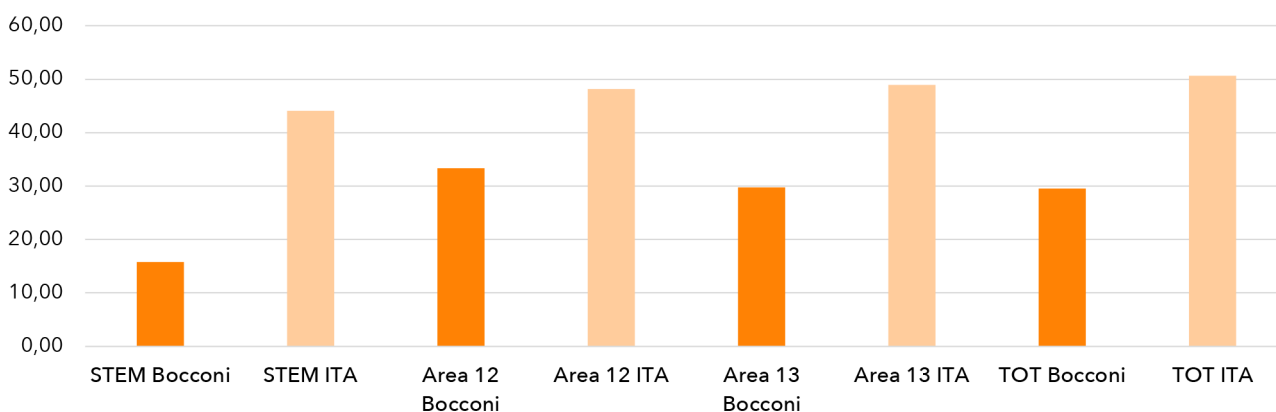


Confronto nazionale

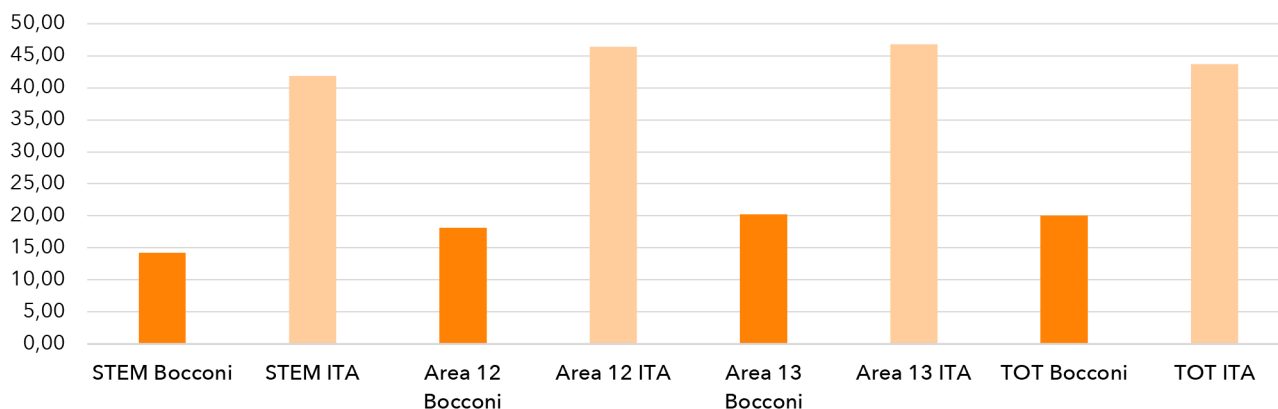
Data la specializzazione dell’Università, la maggior parte della faculty Bocconi appartiene alle aree scientifico-disciplinari 12 (Scienze giuridiche) e 13 (Scienze economiche e statistiche). Sono presenti anche docenti delle aree 1 (Scienze matematiche e informatiche), 2 (Scienze fisiche), 9 (Ingegneria industriale e dell’informazione), che definiamo complessivamente area STEM. Inoltre, 6 docenti appartengono all’area 14 (Scienze politiche), di cui 2 ricercatori, 1 assistant, 1 associato e 1 ordinario. Quest’ultima è un’area disciplinare in espansione, tuttavia i numeri limitati rendono impossibile al momento il confronto, che rimandiamo ad una prossima edizione del documento. Un solo docente appartiene all’area 10, rendendo il confronto nazionale in questa area non significativo, pertanto escluso da queste analisi.

I grafici 2.4.1, 2.4.2, 2.4.3, 2.4.4 mostrano il confronto nel 2022 tra la percentuale di donne della faculty Bocconi e la media nazionale per le aree identificate come STEM, area 12 e area 13 complessivamente e per i tre livelli (ricercatore/assistant professor, associato, ordinario). La percentuale di donne nella faculty dell’Università Bocconi è inferiore alla media degli atenei italiani, a parte il livello degli associati di area STEM e area 12.

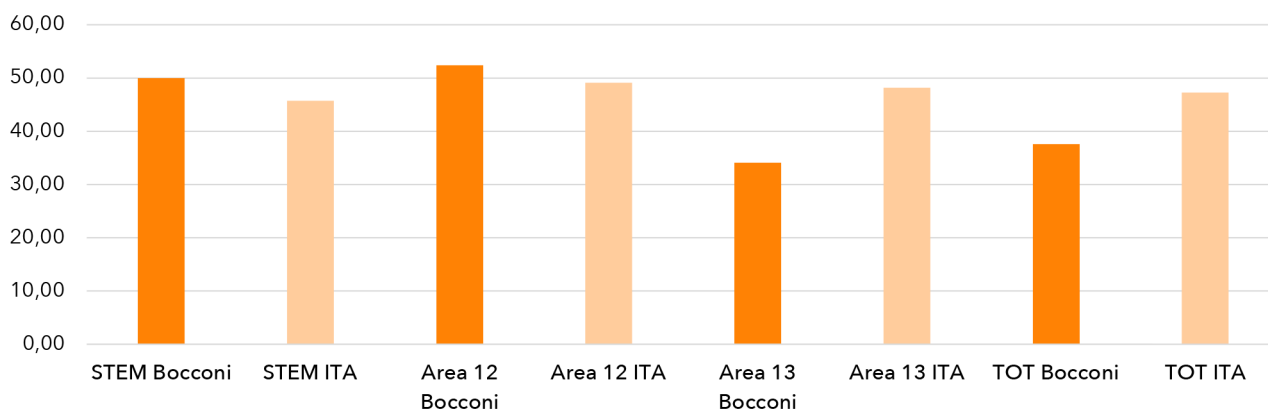
2.4.1 Percentuale donne nella componente docente



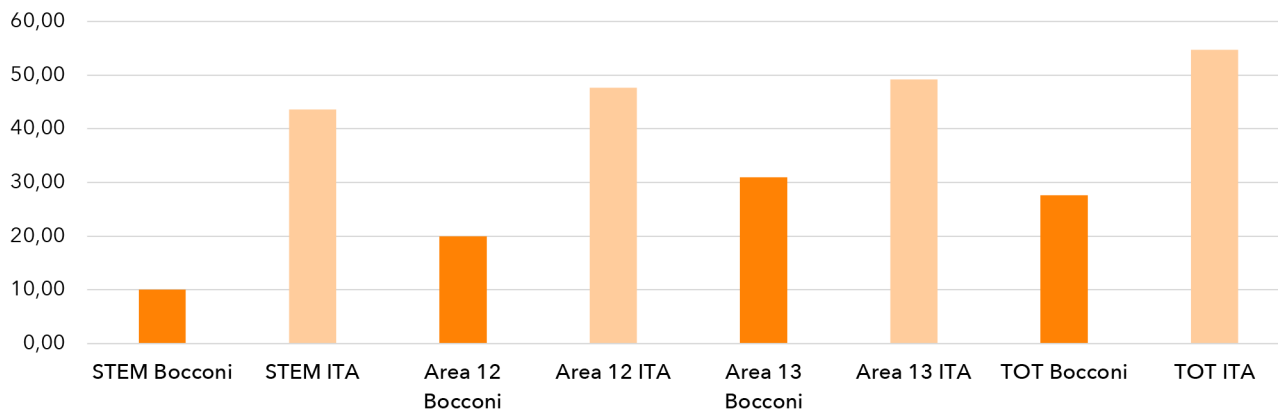
2.4.2 Percentuali Professoresse Ordinarie



2.4.3 Percentuale Professoresse Associate



2.4.4 Percentuale Assistant Professors donne



Carriere: Glass Ceiling Index e carriere

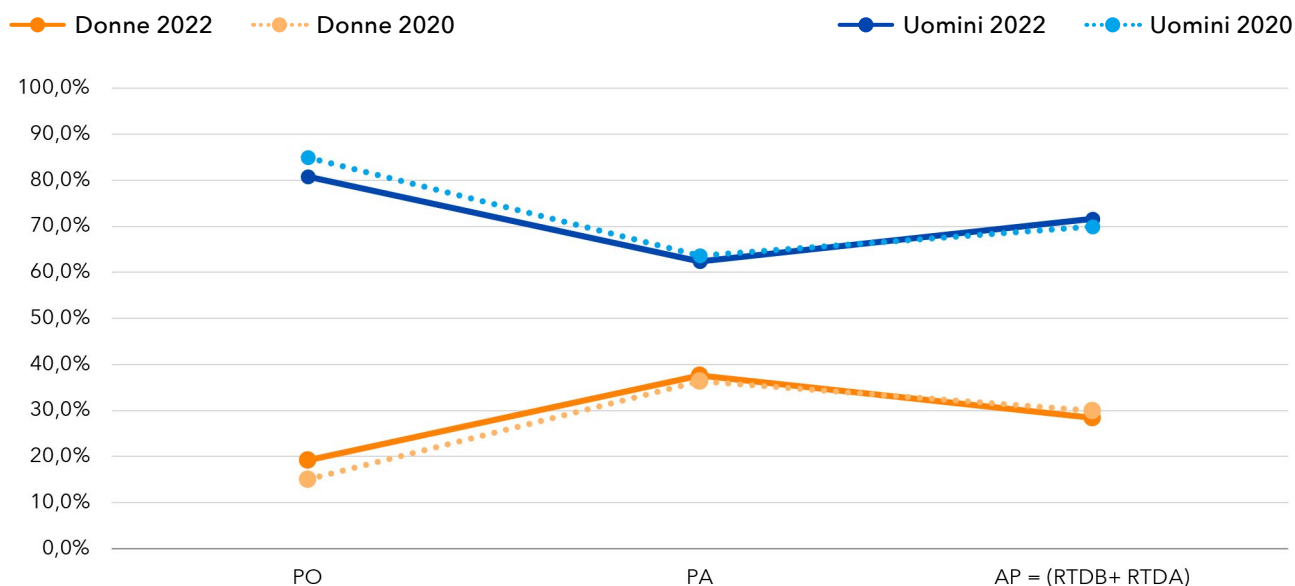
Il Glass Ceiling Index (GCI) è una misura dell'avanzamento di carriera di donne rispetto a uomini. Il GCI è costruito utilizzando la seguente formula:

$$GCI = \frac{\text{Numero donne} * (\text{Numero donne prima fascia} + \text{Numero uomini prima fascia})}{(\text{Numero donne} + \text{Numero uomini}) * \text{Numero donne prima fascia}}$$

Un valore più alto indica una maggiore difficoltà per le donne rispetto agli uomini a raggiungere il livello di prima fascia. Il valore nel 2022 è pari a 1,52, in calo rispetto al valore di 1,86 dell'anno 2020.

Il grafico 2.5.1 indica la differenza tra uomini e donne nei tre livelli di carriera: la differenza è minore a livello di professore associato, maggiore a livello di assistant e massimo nel livello degli ordinari.

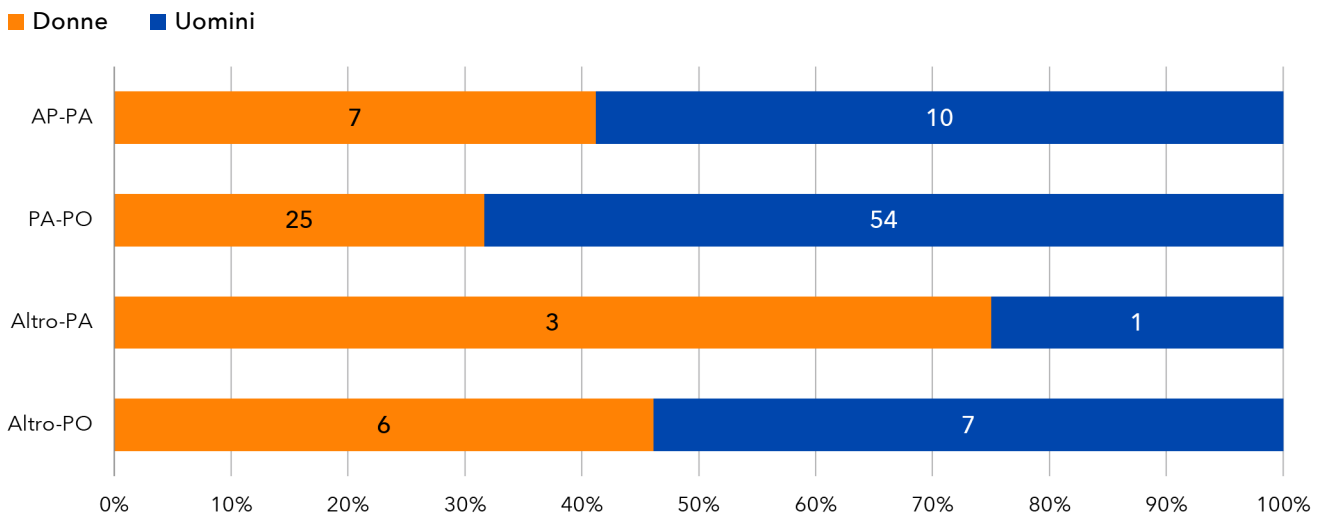
2.5.1 Livelli di carriera: serie storica tutte le aree di studio



ANALISI DI CONTESTO

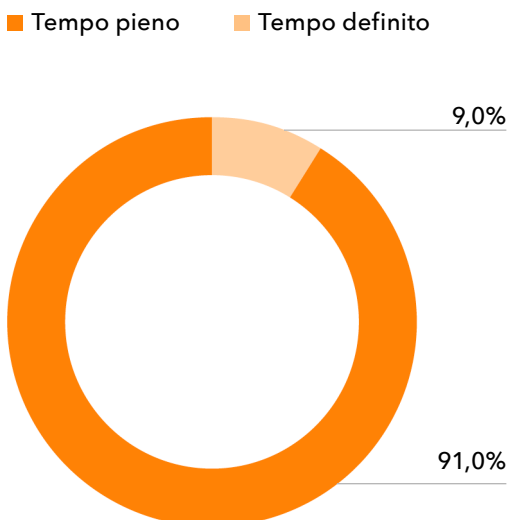
Il grafico 2.6.1 mostra i passaggi di ruolo per uomini e donne. Sia il passaggio da assistant professor ad associato sia quello da associato a ordinario vedono una prevalenza maschile. Non ci sono stati passaggi da ricercatore a professore associato. Solo le assunzioni dirette (indicate come "altro") di professori associati sono prevalentemente femminili.

2.6.1 Passaggi di ruolo 2020-2022

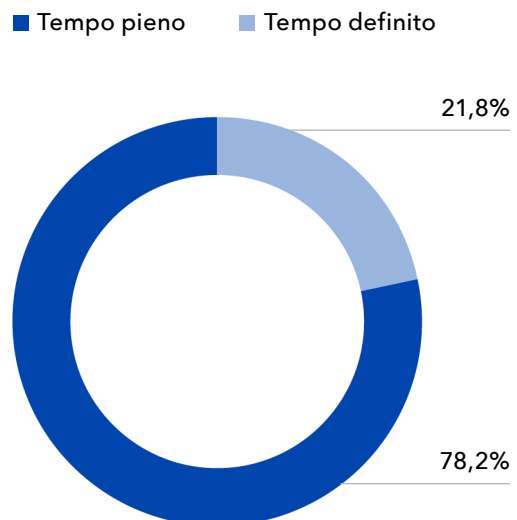


Nel 2022 il 91% delle donne ha scelto il regime del tempo pieno, contro il 78,2% degli uomini.

2.7.1 Regime impiego - Donne - 2022



2.7.2 Regime impiego - Uomini - 2022

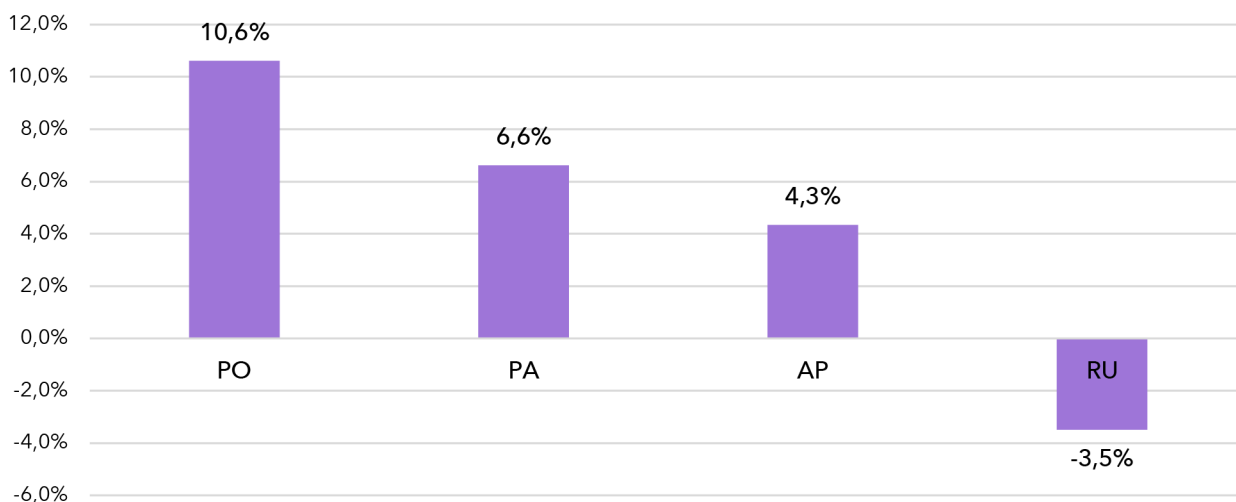


Remunerazioni

Il confronto tra il salario medio maschile e femminile mostra l'esistenza di un differenziale di genere. A parte il caso dei ricercatori per i quali le donne guadagnano mediamente il 3,5% in più degli uomini, nel 2022 le donne ordinarie occupate a tempo pieno guadagnano mediamente l'11% in meno degli uomini, le associate il 7% in meno e le assistant professor poco più del 4% in meno. I differenziali sono in leggero aumento negli ultimi due anni.



2.8.1 Differenziale uomini/donne RAL media faculty a tempo pieno - 2022

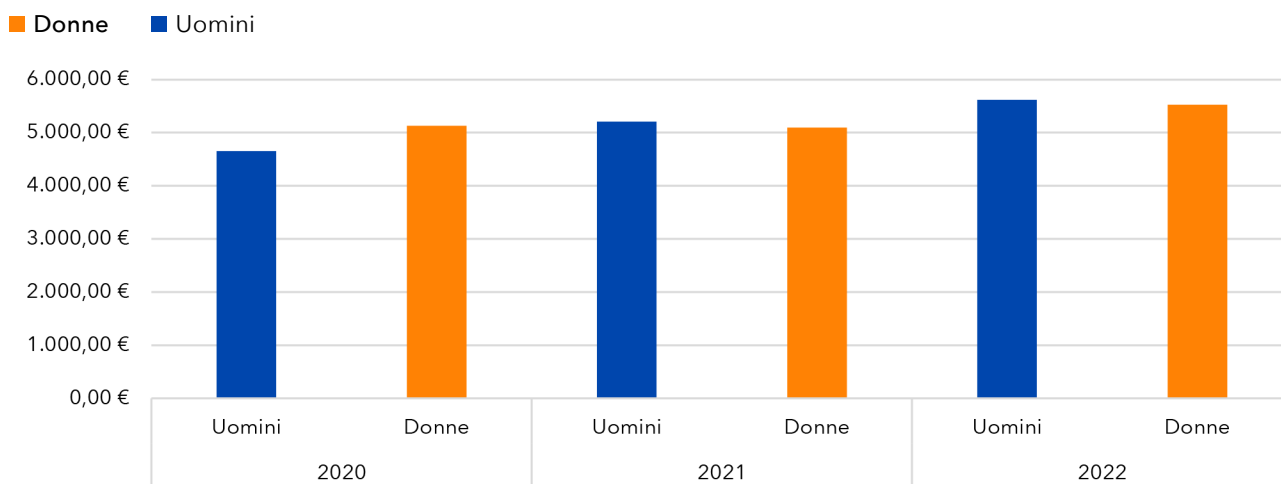


Ricerca

La valutazione della ricerca all'Università Bocconi è il riferimento per l'assegnazione di fondi di ricerca individuali, premi di eccellenza nella ricerca e "profilo research".

Il grafico 2.10.1 riporta la media pro capite dei fondi di ricerca individuali divisi per genere per associati, ordinari, adjunct professor e ricercatori universitari in ognuno dei tre anni di riferimento. Non si evidenziano consistenti differenze di genere.

2.9.1 Fondi pro capite



I premi di eccellenza nella ricerca sono assegnati con riferimento a pubblicazioni ritenute particolarmente prestigiose secondo la valutazione interna dell'Università. Nel 2020 il premio è stato assegnato a 9 donne autrici e 36 uomini, nel 2021 a 21 donne e 51 uomini e nel 2022 a 13 donne e 59 uomini.

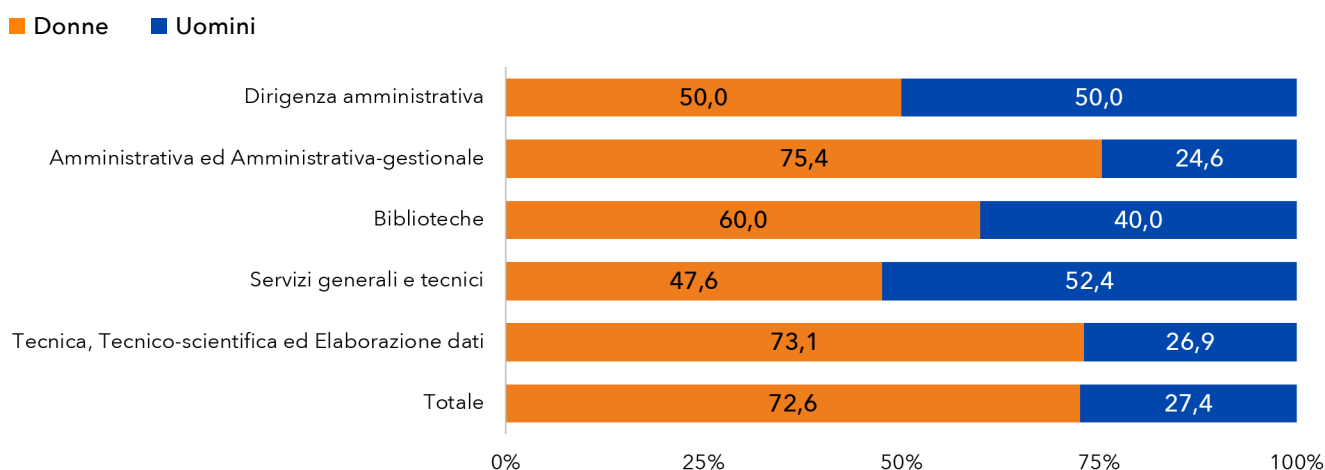
A seguito della valutazione della ricerca i docenti giudicati più produttivi ricevono il cosiddetto "profilo Research" ovvero uno sconto sull'attività di insegnamento. Nel 2020 il profilo research è stato assegnato a 2 donne e 21 uomini, nel 2021 a 5 donne e 16 uomini e nel 2022 a 2 donne e 17 uomini.



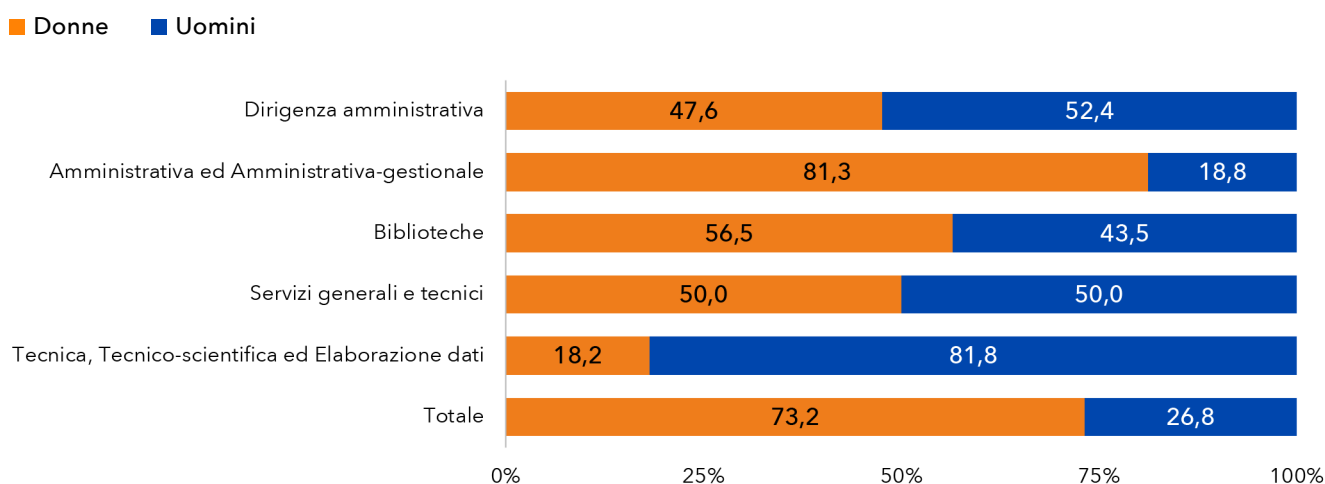
3. ANALISI DELLO STAFF

Lo staff è prevalentemente femminile (72,6% donne e 27,4% uomini). Lo squilibrio è in leggero calo negli ultimi due anni. Gli squilibri più marcati sono nell'area amministrativa. Gli uomini prevalgono solo nel settore di servizi generali e tecnici. Il personale dirigente è invece bilanciato per genere.

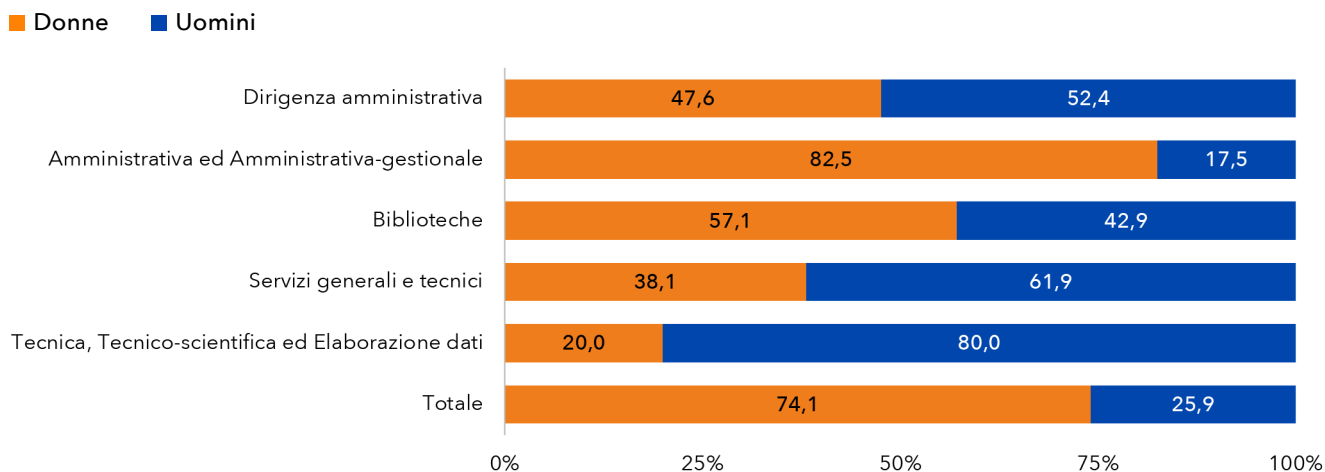
3.1.1 Composizione percentuale staff per genere e area funzionale - 2022



3.1.2 Composizione percentuale staff per genere e area funzionale - 2021



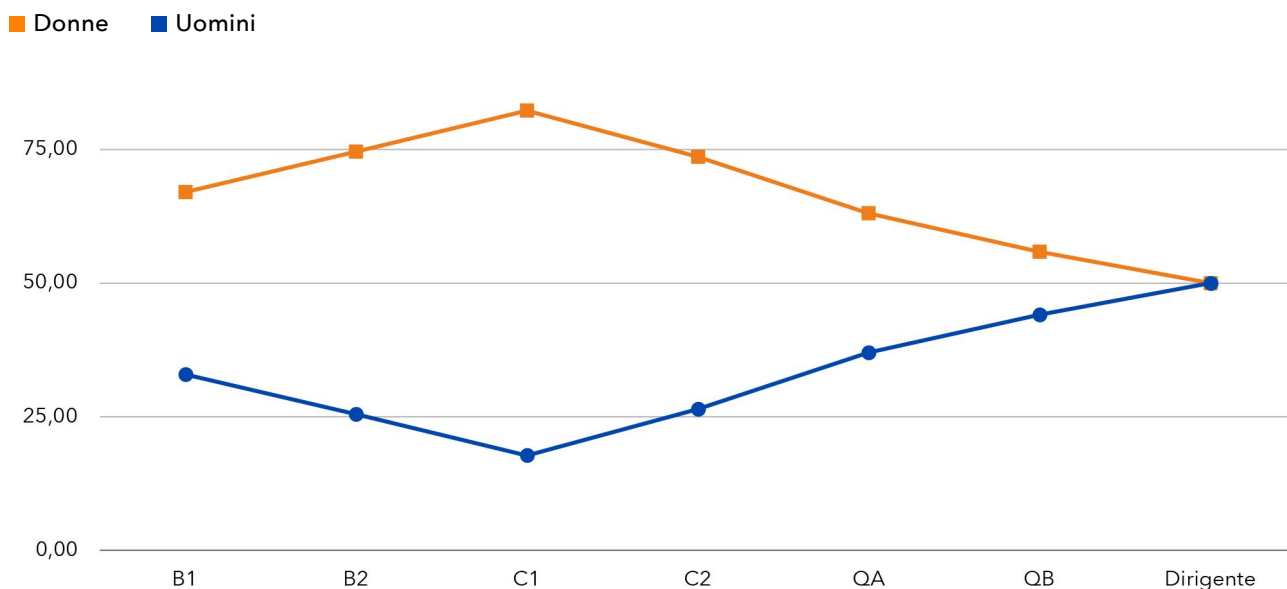
3.1.3 Composizione percentuale staff per genere e area funzionale - 2020

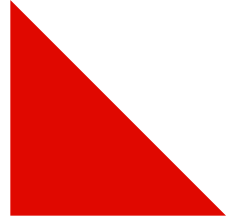


Il grafico 3.2.1 mostra la forbice delle carriere dai livelli B1 al livello Dirigente nel 2022: le donne rappresentano il 67,06% del personale di livello B1 ma solo il 50% dei dirigenti.

NOTA: Ai fini dell'analisi, sono state escluse le categorie "A2" e "giornalisti" poichè statisticamente non rilevanti.

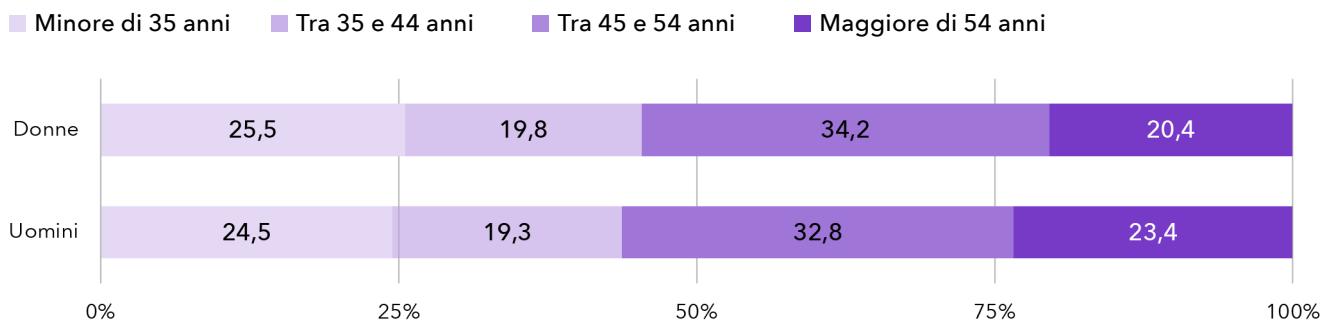
3.2.1 Forbice delle carriere 2022



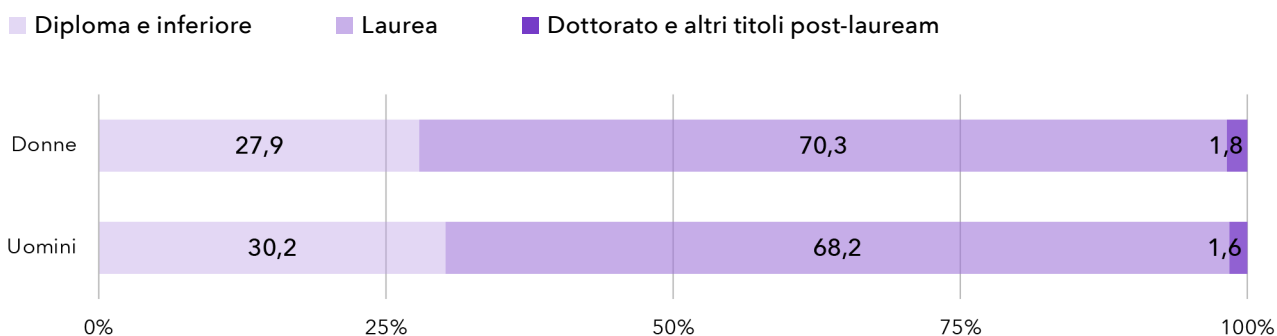


I grafici 3.3.1 e 3.4.1 mostrano che non ci sono differenze degne di nota tra uomini e donne nella composizione per età e titolo di studio rispettivamente.

3.3.1 Composizione percentuale staff per genere ed età 2022



3.4.1 Composizione percentuale staff per genere e titolo di studio 2022

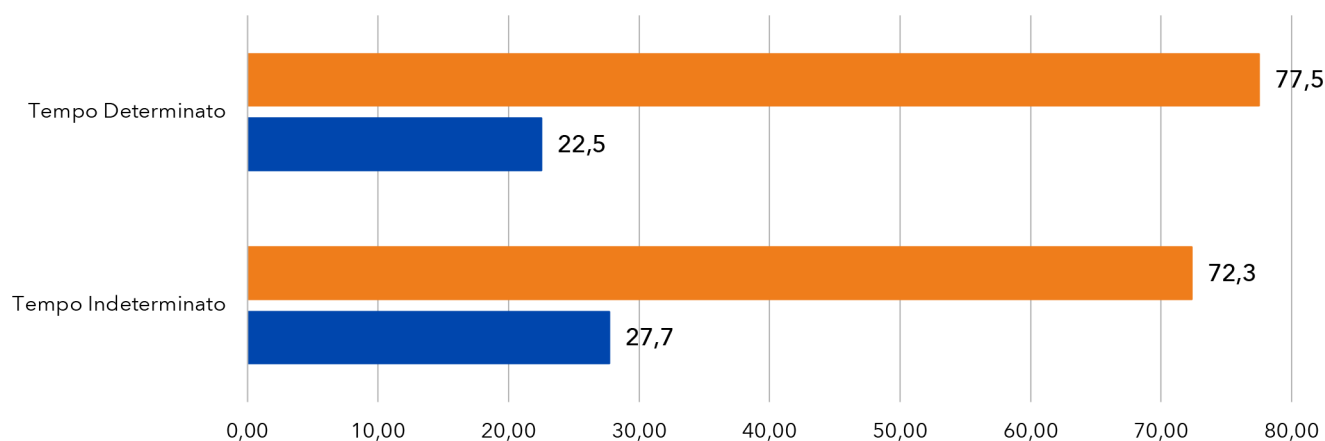


ANALISI DI CONTESTO

Il grafico 3.5.1 mostra una leggera prevalenza di donne assunte a tempo determinato rispetto alla percentuale di staff donne inserita a tempo indeterminato.

3.5.1 Tempo determinato e indeterminato - 2022

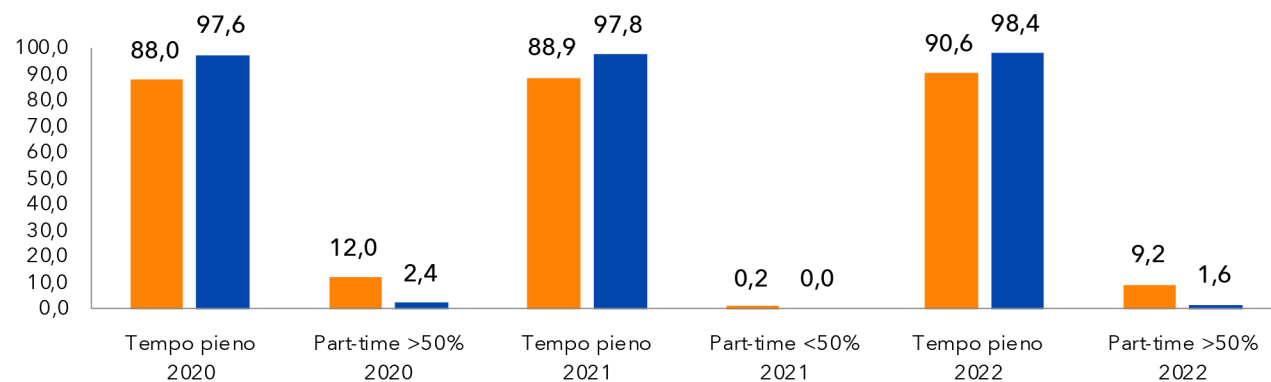
■ Donne ■ Uomini



Nel 2022 il 9,2% delle donne lavora a tempo part-time (maggiore del 50%) contro l'1,6% degli uomini. Il dato è in calo rispetto al 2020. Le percentuali di part-time minore del 50% sono irrilevanti.

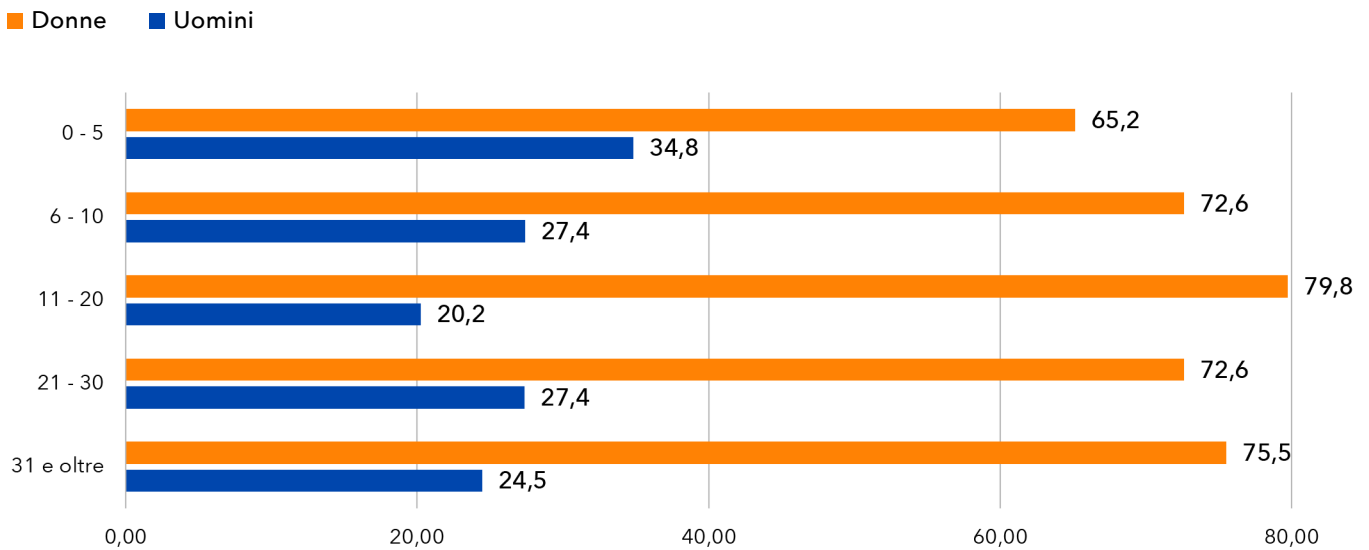
3.6.1 Composizione percentuale staff per genere e regime d'impiego

■ Donne ■ Uomini

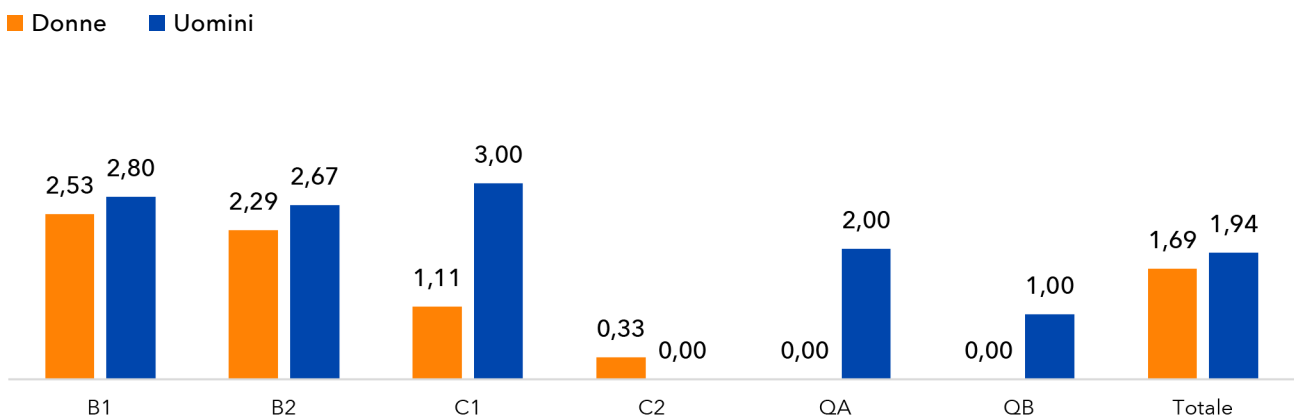


La presenza maschile tra il personale con anzianità fino a 5 anni è superiore a quella tra il personale con anzianità superiore (grafico 3.7.1) segnalando l'impegno a un migliore bilanciamento di genere nelle nuove assunzioni. Lo stesso risultato è segnalato dall'indice di compensazione assunti/cessati superiore per gli uomini che per le donne.

3.7.1 Anzianità di Servizio - 2022



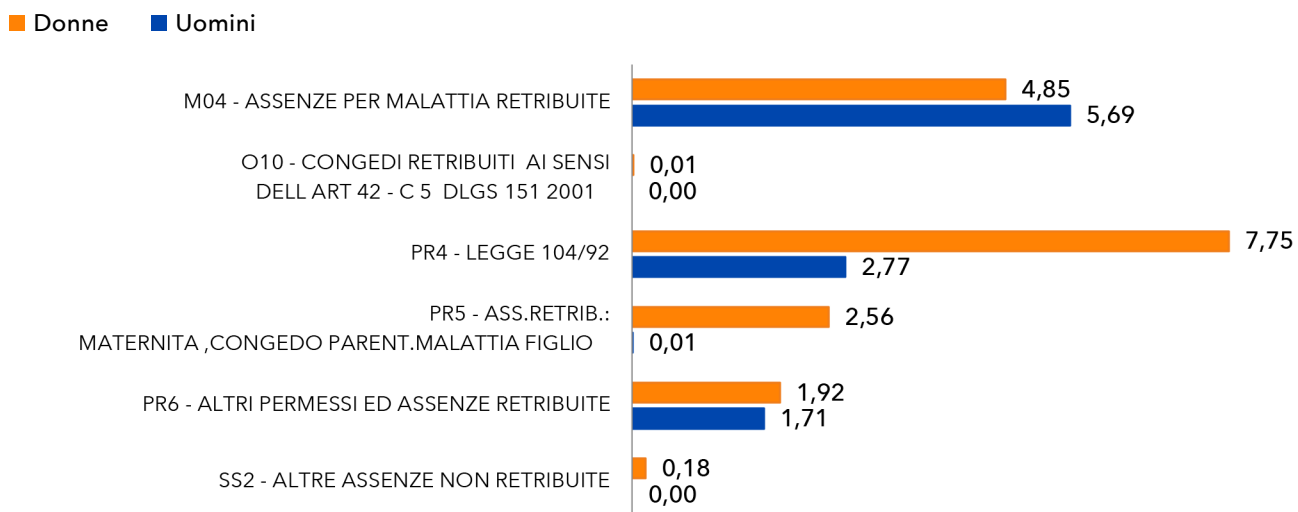
3.8.1 Indice di Compensazione (Assunti/Cessati) - 2022



ANALISI DI CONTESTO

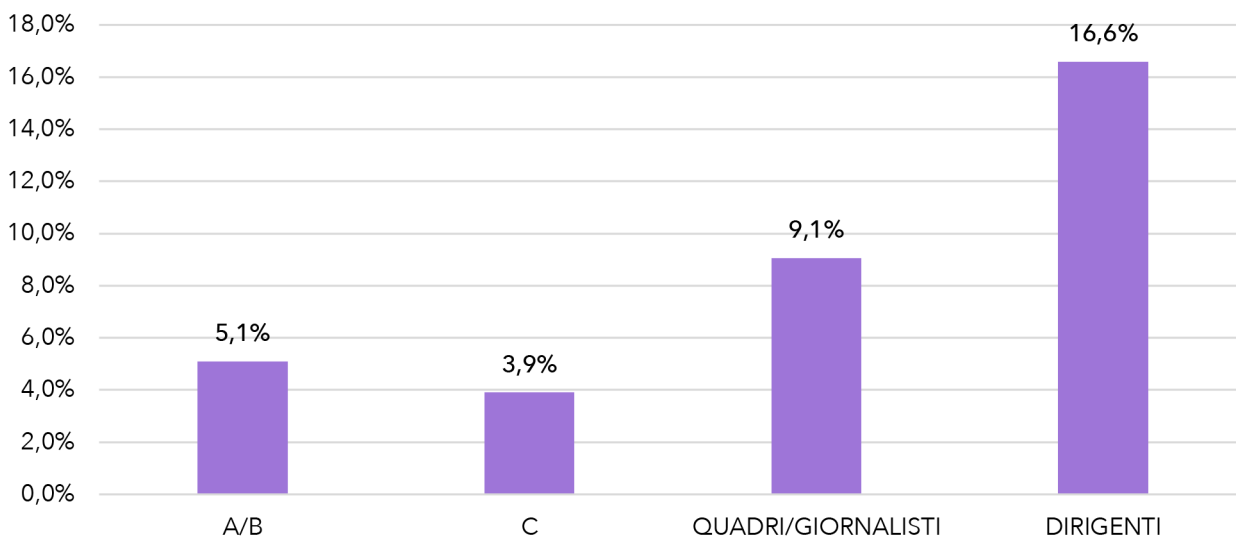
Permessi e assenze non mostrano una chiara differenza di genere, a parte un prevalere di donne che beneficiano della legge 104/92.

3.9.1 Numero di giorni medi di assenza per genere e per causa dell'assenza - 2022



Il differenziale salariale di genere è pari al 4-5% nei livelli inferiori (A, B, C) e sale al 17% per i dirigenti.

3.10.1 Differenziale uomini/donne RAL media staff - 2022

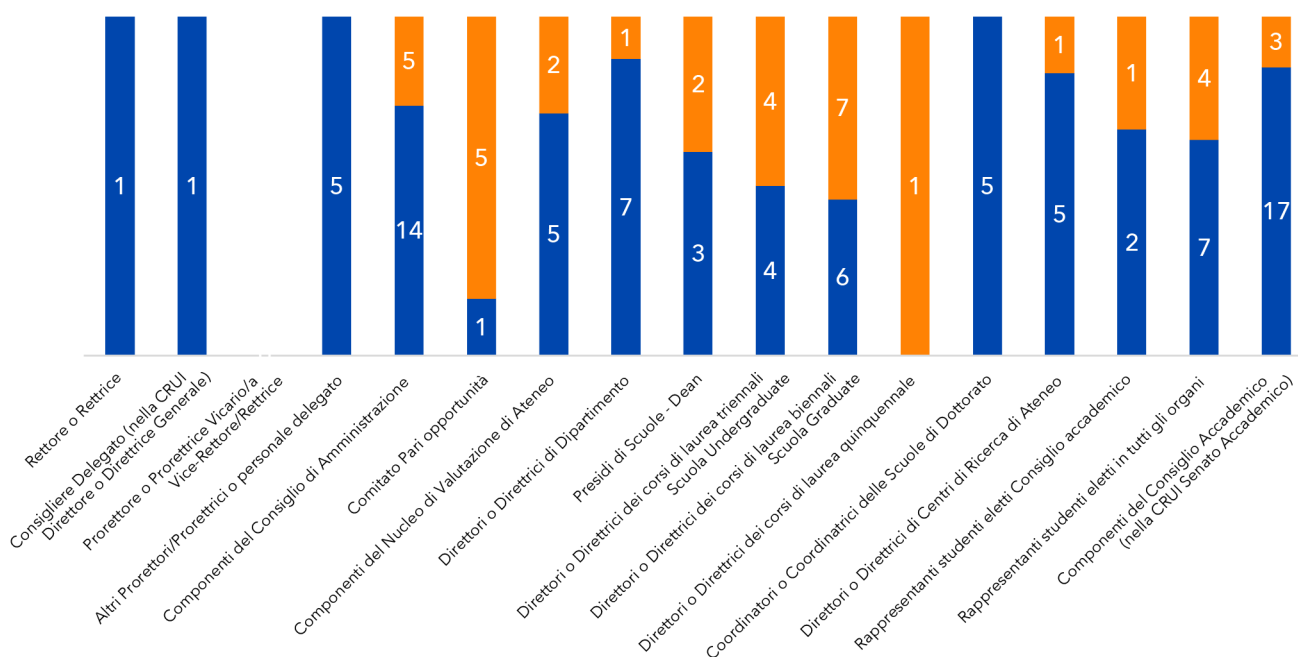


4. ANALISI DELLA GOVERNANCE

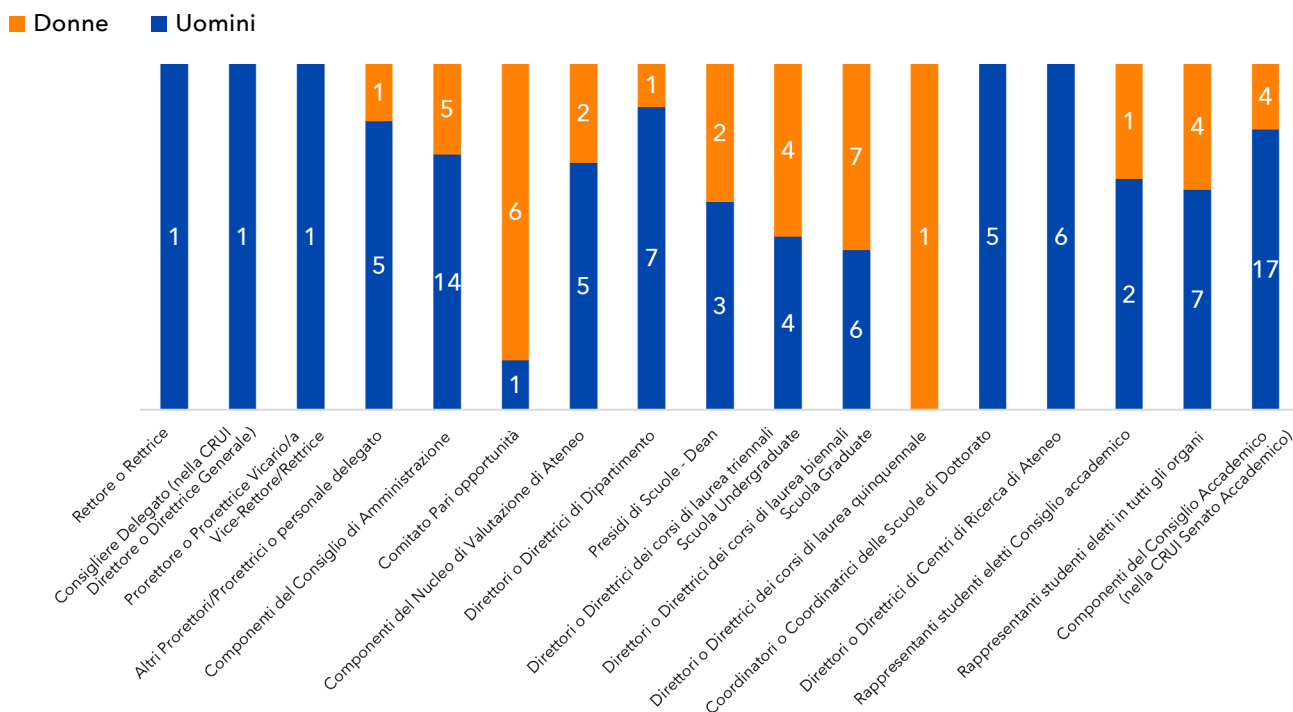
I grafici 4.1.1, 4.1.2, 4.1.3 e 4.1.4 mostrano la composizione per genere della Governance dell'Università. L'Università Bocconi è guidata dal Rettore e dal Consigliere delegato. I Dean delle Scuole fanno parte del Comitato Rettorale e risultano l'organo più bilanciato per genere. Le donne prevalgono nella direzione dei corsi di studio, mentre gli uomini nella direzione di Dipartimenti e Centri di Ricerca. I rappresentanti degli studenti eletti sono bilanciati per genere. I dati sono rilevati per anno accademico.

4.1.1 Governance 2019-2020

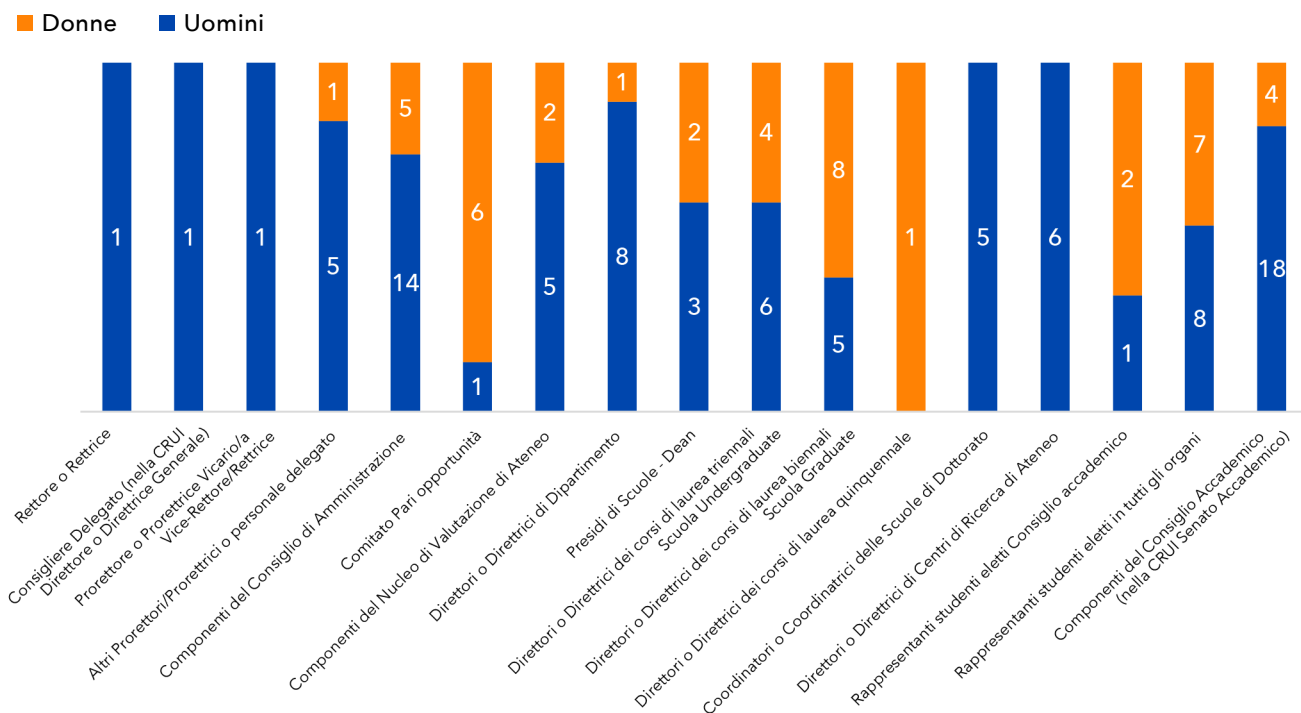
Donne Uomini



4.1.2 Governance 2020-2021

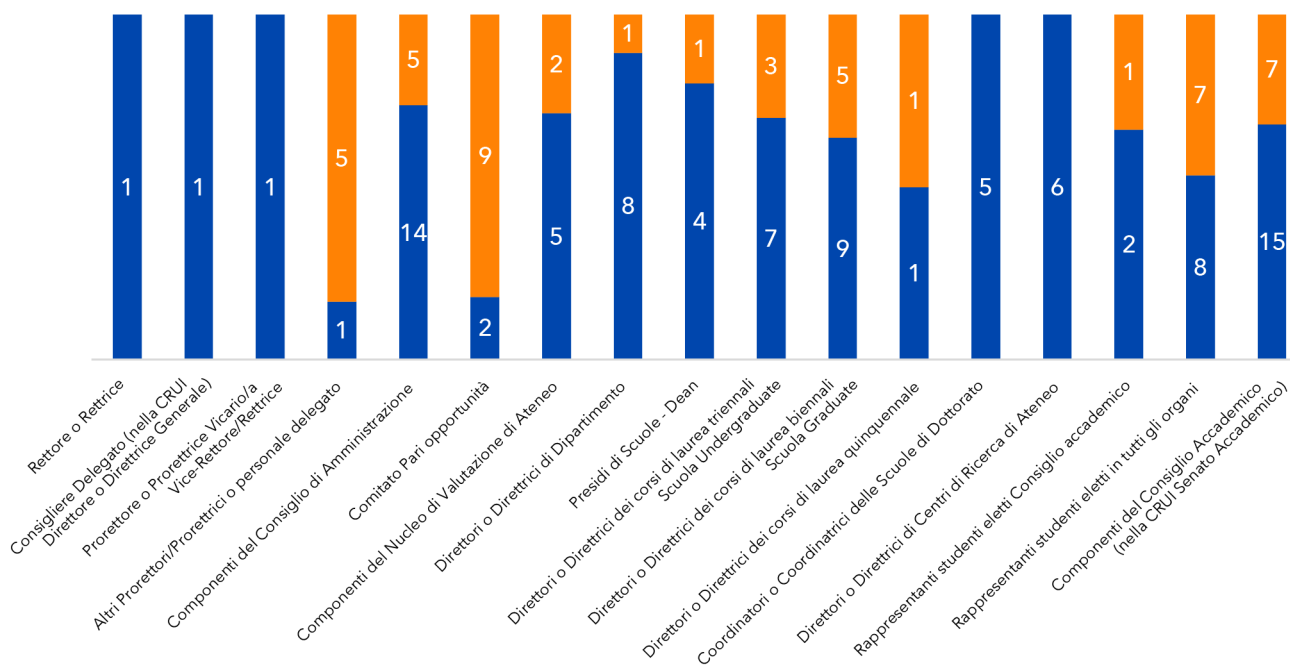


4.1.3 Governance 2021-2022



4.1.4 Governance 2022-23

Donne Uomini





3.

**AZIONI
IMPLEMENTATE
E FUTURE**



AZIONI IMPLEMENTATE

Negli ultimi anni sono numerose le iniziative messe in atto per rendere l'Università un ambiente aperto e rispettoso dei valori della diversità, dell'inclusione e delle pari opportunità sanciti dal documento programmatico Vision 2030 in cui, tra i sei obiettivi strategici che devono guidare l'Università, vi è quello di essere "un'università aperta che sostenga la mobilità sociale, l'inclusività, la diversità e la sostenibilità".

Misure per favorire l'inclusione e il benessere sociale

- **Linee guida per la comunicazione inclusiva:** si tratta di linee guida e raccomandazioni rivolte a tutta la comunità universitaria per l'adozione di un linguaggio non discriminatorio e rispettoso delle differenze. Obiettivo ultimo è diffondere la consapevolezza che la cultura della diversità e dell'inclusione passa anche attraverso la scelta di parole e toni che esprimono empatia nei confronti di diverse identità, culture e abilità.
- **Simboli contro la violenza di genere:** al fine di sensibilizzare l'intera Comunità Bocconi sulla tematica della violenza di genere e il femminicidio, è stata installata al centro del Campus una panchina rossa, simbolo internazionale della lotta per la consapevolezza, l'informazione, la prevenzione sulla violenza contro le donne.
- **Carriera alias:** l'Università Bocconi garantisce a persone in transizione di genere il supporto necessario per condurre più serenamente la vita universitaria e lavorativa. La carriera "alias", consiste nel fornire - su richiesta - un profilo alternativo e temporaneo (alias) a chi stia intraprendendo un percorso di transizione di genere fino a sentenza definitiva che sancisce legalmente una nuova identità e nell'affiancamento di un tutor, adeguatamente formato.
- **Bagni "all gender" on Campus:** per garantire a chiunque di sentirsi a proprio agio nell'utilizzo dei servizi igienici, compreso chi non si identifica nel genere maschile o femminile, persone non binarie o transgender, nel Campus Bocconi sono stati istituiti 23 bagni "all gender", oltre ai servizi igienici già presenti nelle strutture dell'Università. Sono presenti bagni "all gender" in ogni edificio dell'Università Bocconi aperti a tutti i membri della Comunità Bocconi.

**Un'università
aperta che sostenga
la mobilità sociale,
l'inclusività,
la diversità e
la sostenibilità**



- **Women Awards:** sono state istituite borse di studio basate sul merito che comportano un'esenzione completa dalle tasse universitarie a favore delle donne ammesse ai corsi in Economics, Management and Computer Science, International Economics and Finance, Mathematical and Computing Sciences for Artificial Intelligence, Economic and Social Sciences.
- **Servizio di counseling:** questo servizio offre la possibilità di confrontarsi con un professionista per discutere di difficoltà personali, relazionali o di studio che possono interferire con il proprio progresso accademico e la piena realizzazione del proprio potenziale.
- **Manifesto dell'Università Inclusiva e Programma UNICORE:** da maggio 2023 l'Università Bocconi aderisce al Manifesto dell'Università Inclusiva promosso dall'UNHCR al fine di sostenere l'accesso dei rifugiati all'istruzione universitaria e promuoverne l'integrazione sociale e la partecipazione attiva alla vita accademica.
Dal 2021 inoltre Bocconi aderisce al progetto UNICORE, con UNHCR, MAECI, Caritas, Diaconia Valdese e numerosi atenei italiani al fine di creare corridoi universitari con borse di studio per studenti rifugiati in paesi africani. Dal 2021 l'83% dei rifugiati ammessi tramite questo programma in Bocconi sono donne.
- **Bocconi Workplace Climate Survey:** attraverso un questionario distribuito tra la core Faculty viene indagata la percezione dei docenti relativamente alle tematiche di discriminazione, diversità e inclusione sul luogo di lavoro.

Dal 2021 **83%**
dei rifugiati ammessi
tramite il programma
UNICORE sono donne

Sensibilizzazione e formazione

- **Modulo “Diversity&Inclusion in Teaching”:** modulo di formazione on line per la faculty sui temi della disparità di genere, della multiculturalità, della salute mentale e del supporto a persone con bisogni speciali erogato a partire dall’anno accademico 2023/24
- **Diversity&Inclusion Journey:** corsi previsti nel catalogo dedicato allo staff con l’obiettivo di generare consapevolezza delle tematiche di Diversity&Inclusion, favorire la creazione di una cultura inclusiva e un miglioramento delle relazioni con i propri interlocutori, stimolare la progettazione di servizi e attività inclusivi.
- **Messaggi di D&I:** a partire dall’A.A. 23/24, all’interno dei Syllabi, della guida all’Università e di ogni presentazione di orientamento (Open Days) e di accoglienza degli studenti immatricolati (Welcome Days) è stata inclusa una sezione che descrive i valori dell’Ateneo legati alla diversità, equità e inclusione.
- **Iniziative di sensibilizzazione:** incontri su vari aspetti legati al benessere e alla salute tenuti da esperti. In particolare, al fine di sensibilizzare sulle tematiche di genere, l’Università organizza i seminari “Incontro sull’affettività” e “Let’s talk: benessere e sessualità”.
- **Inclusion week:** iniziativa di sensibilizzazione svolta a novembre 2023 composta da seminari accademici e attività esperienziali volti a rafforzare nella comunità Bocconi (componente studentesca, staff e faculty) la cultura inclusiva nell’Università. Attraverso la partecipazione diretta, è stato possibile conoscere e sperimentare direttamente le varie dimensioni della diversità anche attraverso pratiche di inclusione.
- **Broaden Your Frame: Diversity, Equity and Inclusion:** ciclo di seminari proposto ogni semestre (enhancing experience per gli studenti della Laurea magistrale con crediti ma aperto a tutta la comunità universitaria) sui temi riguardanti le tematiche di: genere, disabilità, LGBTQIA+, ageism, etc.
- **A scuola di inclusione:** progetto dell’Università, in collaborazione con La Repubblica e Dynamo Academy, realizzato a ottobre 2023 rivolto agli studenti delle scuole superiori. Obiettivo: come affrontare in modo costruttivo le sfide poste da disparità di genere, disabilità, povertà, salute mentale, e migrazione.



**Generare
consapevolezza
delle tematiche
di Diversity &
Inclusion**

AZIONI IMPLEMENTATE E FUTURE

■ **Changed by Women:** progetto lanciato a marzo 2023 che include un libro che racconta le storie straordinarie di 99 alumnae dell'Università che hanno inseguito il loro sogno e cambiato il futuro, un programma di mentorship e la raccolta di borse di studio per studentesse.

■ **Offerta didattica** - l'Università offre tre insegnamenti su tematiche di genere:

1. **Diversity Management and Policy**
48 ore - Scuola Undergraduate
2. **Inequality, Gender and Policy**
24 ore - Scuola di dottorato
3. **Gender Law and Women's Rights**
48 ore - Scuola di Giurisprudenza

Inoltre partecipa con 8 ore di didattica al corso di perfezionamento **Culture di genere e strategie di promozione della parità nelle aziende e nelle pubbliche amministrazioni** organizzato dal Centro Interuniversitario per lo studio e la diffusione delle culture di genere (partnership di 6 università milanesi).

Associazioni studentesche e tematiche di genere

L'Università promuove e valorizza l'attività associazionistica e supporta le attività organizzate direttamente dagli studenti, mettendo a loro disposizione spazi, fondi e mezzi di comunicazione dedicati. Tra le oltre 100 associazioni studentesche attive, alcune di queste si occupano di tematiche di genere: B Diverse, Best (Bocconi Equal Students), Women in Business, Women in Finance e AGEDA (Association for Gender Equality and Diversity in Academia).



Parità di genere nei processi

- **Politica di assunzione e promozione:** tutti i comitati di assunzione e promozione (CAP) devono avere almeno un membro donna.
- **Programma di mentoring:** programma di mentoring in tutta l'Università a favore delle Assistant Professor donne.
- **Policy eventi:** tutti gli eventi (conferenze, seminari, etc) organizzati in Università, sia dalle associazioni studentesche sia quelli istituzionali, devono garantire il rispetto della parità di genere tra gli speakers.

Partecipazione a network in tematiche di genere

L'Università Bocconi tiene aperto un dialogo costante con altre università italiane e straniere sulle tematiche di genere all'interno dei seguenti network:

- **CRUI:** il nostro Ateneo è membro della Commissione delle tematiche di genere della Conferenza dei Rettori delle Università Italiane.
- **Centro di ricerca interuniversitario Culture di genere:** Bocconi si è unita insieme ad altri cinque atenei milanesi al fine di istituire e portare avanti le attività di un centro per lo studio e la diffusione delle culture di genere.
- **Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane:** Bocconi fa parte della rete dei rappresentanti (in carica) dei Comitati universitari che operano con riferimento alle tematiche delle Pari Opportunità, al fine di costruire sistematici rapporti di collaborazione inter atenei sulle aree di competenza.
- **CIVICA Work Package 7 - Diversity, equity and inclusion:** all'interno della rete Civica, Bocconi aderisce al programma del WP7 volto alla creazione di una società maggiormente inclusiva e a garantire un'istruzione di alta qualità totalmente accessibile.
- **RUS:** all'interno della Rete delle Università per lo Sviluppo sostenibile, il nostro Ateneo fa parte del Gruppo di Lavoro "Inclusione e Giustizia Sociale", volto ad aumentare la consapevolezza su disuguaglianze e discriminazioni.

Work-Life balance

Congedo parentale: con l'obiettivo di migliorare la qualità della vita di chi lavora come membro della faculty in Università sono introdotti ulteriori benefici per il congedo di maternità e paternità, rispetto a quanto previsto dalla normativa vigente, da applicarsi anche a favore delle famiglie LGBTQIA+.

Per le lavoratrici madri, in aggiunta al congedo di maternità di 5 mesi previsto dalla normativa nazionale, l'Università Bocconi ha introdotto la possibilità di teaching discount pari al 100% del carico didattico di un intero anno accademico, da usufruirsi nell'anno accademico in cui avviene il parto o in quello successivo.

Per i lavoratori padri, in aggiunta al congedo di paternità di 2 settimane previsto dalla normativa nazionale, l'Università Bocconi dà la possibilità di chiedere uno sconto del 20% sull'attività didattica da usufruire nell'anno accademico del parto o in quello successivo.

Per gli studenti di dottorato in congedo di maternità o paternità, l'Università Bocconi sostiene un beneficio aggiuntivo rispetto alla normativa vigente. Le madri hanno diritto a 6 mesi di congedo con un beneficio pari al 100% della borsa di dottorato e i padri a 3 mesi di congedo al 100% della borsa.

CarDev: il programma "Research Support on **C**areer **D**evelopment" fornisce assistenza allo sviluppo della carriera dei professori associati e i ricercatori universitari di ruolo che hanno maturato significative esperienze di cura e assistenza familiare (per figli, coniuge o partner, parenti). Il programma prevede uno sconto didattico pari al 50% del carico d'insegnamento per l'anno accademico di riferimento e lo stanziamento di ulteriori 5.000€ per fondi di ricerca individuali.

Nursery Bocconi: è disponibile un asilo nido nei pressi del Campus per agevolare il work-life balance familiare, con tariffe scontate per i membri della faculty e dello staff grazie a un contributo dell'Ateneo.

Politica per le studentesse in gravidanza: le studentesse possono richiedere una pausa temporanea nei loro studi durante l'anno di gravidanza, che non sarà conteggiato come regolare anno di iscrizione.

Sportello di Counselling sociale: si tratta di un servizio rivolto a staff, core faculty e core faculty SDA, organizzato dall'Università in collaborazione con l'Istituto per il Servizio Sociale dell'Impresa (ISSIM).

Tramite consulente ISSIM si mette a disposizione un counselling basato sulla relazione, l'ascolto, e l'affiancamento all'individuo che si trova ad affrontare momenti di criticità personale e familiare. I Welfare Specialist dedicati all'Ateneo fanno da riferimento per affrontare tematiche relative a:

- **Working life** (conflitti interpersonali, work-life balance, incertezza del ruolo lavorativo, ma anche informazioni e approfondimenti sulla legislazione sociale connessi al rapporto di lavoro)
- **Relations** (relazione tra l'individuo e il suo contesto familiare/ sociale, cambiamenti dei cicli di vita della persona, ruolo genitoriale)
- **Health** (condizioni di difficoltà dovute a malattia o infortunio, scelta di risorse funzionali alla soluzione dei problemi, reinserimento lavorativo).

Il servizio è erogato nel più completo rispetto della riservatezza e della privacy della persona, e disponibile in due modalità, sia tramite un canale di assistenza e consulenza telefonica (ISSIM Contact), sia tramite counselling on campus con la presenza di Welfare Specialist in Università ogni venerdì del mese.

Smart Working: con il rinnovo del CCL durante il 2021 si è perfezionato il modello di Smart Working per lo staff di Ateneo, al fine di promuovere maggiore flessibilità e autonomia nella scelta dei luoghi e degli strumenti di lavoro, favorendo una maggior responsabilità individuale, un miglioramento della qualità della vita e fiducia reciproca. Prevede orari non rigidamente definiti anche al di fuori della sede aziendale, e l'uso di tecnologie informatiche in remoto in linea con quanto previsto dalla normativa nazionale vigente (L.81/2017). Lo staff, tramite adesione individuale volontaria, può effettuare la prestazione lavorativa in smart working fino a 10 giornate al mese, previo accordo e pianificazione con il proprio Responsabile.

AZIONI FUTURE

Il primo bilancio di genere dell'Università ha messo in evidenza - per la prima volta in modo strutturato e approfondito - la distribuzione per genere di chi vi studia e vi lavora. Nonostante i chiari miglioramenti già compiuti verso l'obiettivo strategico della parità di genere, sono emersi alcuni aspetti critici che richiedono un ulteriore impegno dell'Università con azioni concrete.

Tra le azioni future che si intende attuare vi è l'implementazione di strategie per raggiungere la parità di genere nelle discipline STEM e Economia e finanza dove le studentesse sono ancora sotto-rappresentate, riequilibrare il fenomeno del calo della presenza femminile nelle posizioni di assistant professor e continuare nella direzione di aumentare il numero delle docenti ordinarie dell'Ateneo. Inoltre, è prioritario correggere le distorsioni dei divari salariali nella fascia alta della faculty (ordinari) e di tutti i livelli dello staff. Nel caso dello staff i divari sono legati a processi di carriera non equilibrati per genere (le donne rappresentano più del 70% in tutti i livelli ma solo il 50% dei dirigenti).

In ottica di sensibilizzazione, prevenzione e gestione di comportamenti discriminatori, l'Università intende dotarsi di una figura esterna (trust advisor) ispirata dal ruolo di Consigliera di fiducia operante nella pubblica amministrazione con funzione di ascolto, assistenza e consulenza a chi denuncia di essere vittima di molestie (sessuali o morali).

Infine, un passaggio successivo sarà l'ottenimento della certificazione della parità di genere (certificazione UNI/PdR 125:2022) per valorizzare l'impegno dell'Università ad affrontare e ridurre la disparità di genere attraverso policy, azioni e interventi fino a questo momento adottati.

L'implementazione di strategie per raggiungere la parità di genere nelle discipline STEM e Economia e finanza





ANNEX

CORSI DI STUDIO PER AREE DISCIPLINARI (2022)

AREA	TIPO CORSO	TITOLO
ECONOMIA E FINANZA	Laurea Triennale	<ul style="list-style-type: none"> – ECONOMICS, MANAGEMENT AND COMPUTER SCIENCE – ECONOMIA E SCIENZE SOCIALI – INTERNATIONAL ECONOMICS AND FINANCE – ECONOMIA E FINANZA
	Laurea Magistrale	<ul style="list-style-type: none"> – DISCIPLINE ECONOMICHE E SOCIALI – FINANZA
	Dottorato	<ul style="list-style-type: none"> – ECONOMICS AND FINANCE
GIURISPRUDENZA	Laurea Magistrale a ciclo unico (5 anni)	<ul style="list-style-type: none"> – GIURISPRUDENZA
	Dottorato	<ul style="list-style-type: none"> – LEGAL STUDIES
MANAGEMENT	Laurea Triennale	<ul style="list-style-type: none"> – INTERNATIONAL ECONOMICS AND MANAGEMENT – ECONOMIA E MANAGEMENT PER ARTE, CULTURA E COMUNICAZIONE – ECONOMIA AZIENDALE E MANAGEMENT – BUSINESS (WORLD BACHELOR IN BUSINESS)
	Laurea Magistrale	<ul style="list-style-type: none"> – ECONOMICS AND MANAGEMENT OF GOVERNMENT AND INTERNATIONAL ORGANIZATIONS – ECONOMICS AND MANAGEMENT IN ARTS, CULTURE, MEDIA AND ENTERTAINMENT – AMMINISTRAZIONE, FINANZA AZIENDALE E CONTROLLO – ECONOMIA E LEGISLAZIONE PER L'IMPRESA – ECONOMICS AND MANAGEMENT OF INNOVATION AND TECHNOLOGY – INTERNATIONAL MANAGEMENT – MANAGEMENT – MARKETING MANAGEMENT
	Dottorato	<ul style="list-style-type: none"> – BUSINESS ADMINISTRATION AND MANAGEMENT
SCIENZE POLITICHE	Laurea Triennale	<ul style="list-style-type: none"> – INTERNATIONAL POLITICS AND GOVERNMENT
	Laurea Magistrale	<ul style="list-style-type: none"> – POLITICS AND POLICY ANALYSIS
	Dottorato	<ul style="list-style-type: none"> – PUBLIC POLICY AND ADMINISTRATION – SOCIAL AND POLITICAL SCIENCE
STEM	Laurea Triennale	<ul style="list-style-type: none"> – MATHEMATICAL AND COMPUTER SCIENCES FOR ARTIFICIAL INTELLIGENCE
	Laurea Magistrale	<ul style="list-style-type: none"> – CYBER RISK STRATEGY AND GOVERNANCE – DATA SCIENCE AND BUSINESS ANALYTICS – TRANSFORMATIVE SUSTAINABILITY
	Dottorato	<ul style="list-style-type: none"> – STATISTICS – STATISTICS AND COMPUTER SCIENCE

Grafico 1.1.1 Percentuale di iscritti/e per anno accademico, tipologia di corso, area di studio e genere - 2020

Lauree triennali STEM:

Donne: 25,0%

Uomini: 75,0%

Lauree a Ciclo Unico GIURISPRUDENZA:

Donne : 52,7%

Uomini: 47,3%

Lauree triennali SCIENZE POLITICHE:

Donne: 46,5%

Uomini: 53,5%

Dottorati di Ricerca STEM:

Donne: 33,3%

Uomini: 66,7%

Lauree triennali MANAGEMENT:

Donne: 42,4%

Uomini: 57,6%

Dottorati di Ricerca SCIENZE POLITICHE:

Donne: 57,1%

Uomini DR: 42,9%

Lauree triennali ECONOMIA E FINANZA:

Donne: 27,7%

Uomini: 72,3%

Dottorati di Ricerca, MANAGEMENT:

Donne : 52,8%

Uomini: 47,2%

Lauree Magistrali STEM:

Donne: 36,0%

Uomini: 64,0%

Dottorati di Ricerca GIURISPRUDENZA:

Donne: 60,7%

Uomini: 39,3%

Lauree Magistrali SCIENZE POLITICHE:

Donne: 47,9%

Uomini: 52,1%

Dottorati di Ricerca ECONOMIA E FINANZA:

Donne: 26,0%

Uomini: 74,0%

Lauree Magistrali MANAGEMENT:

Donne: 47,7%

Uomini: 52,3%

Lauree Magistrali ECONOMIA E FINANZA:

Donne: 26,9%

Uomini: 73,1%

Per tornare al documento e procedere con la lettura [cliccare qui](#).



**Università
Bocconi**

MILANO

Università Bocconi

Via Sarfatti 25

20136 Milano (MI)

