

RELAZIONE ATTIVITA' CUG

marzo 2018

Premessa

La presente relazione ha l'obiettivo di illustrare sinteticamente la situazione del personale e degli studenti dell'Ateneo riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro e al mobbing.

A questo scopo sono presentate alcune prime informazioni sulla distribuzione per genere in Ateneo, riassunte le attività portate avanti dal CUG nell'ambito del Piano delle Azioni Positive 2016-18 per promuovere le pari opportunità e contrastare le discriminazioni e proposte alcune riflessioni per l'implementazione di ulteriori iniziative.

1. Popolazione del Politecnico per genere

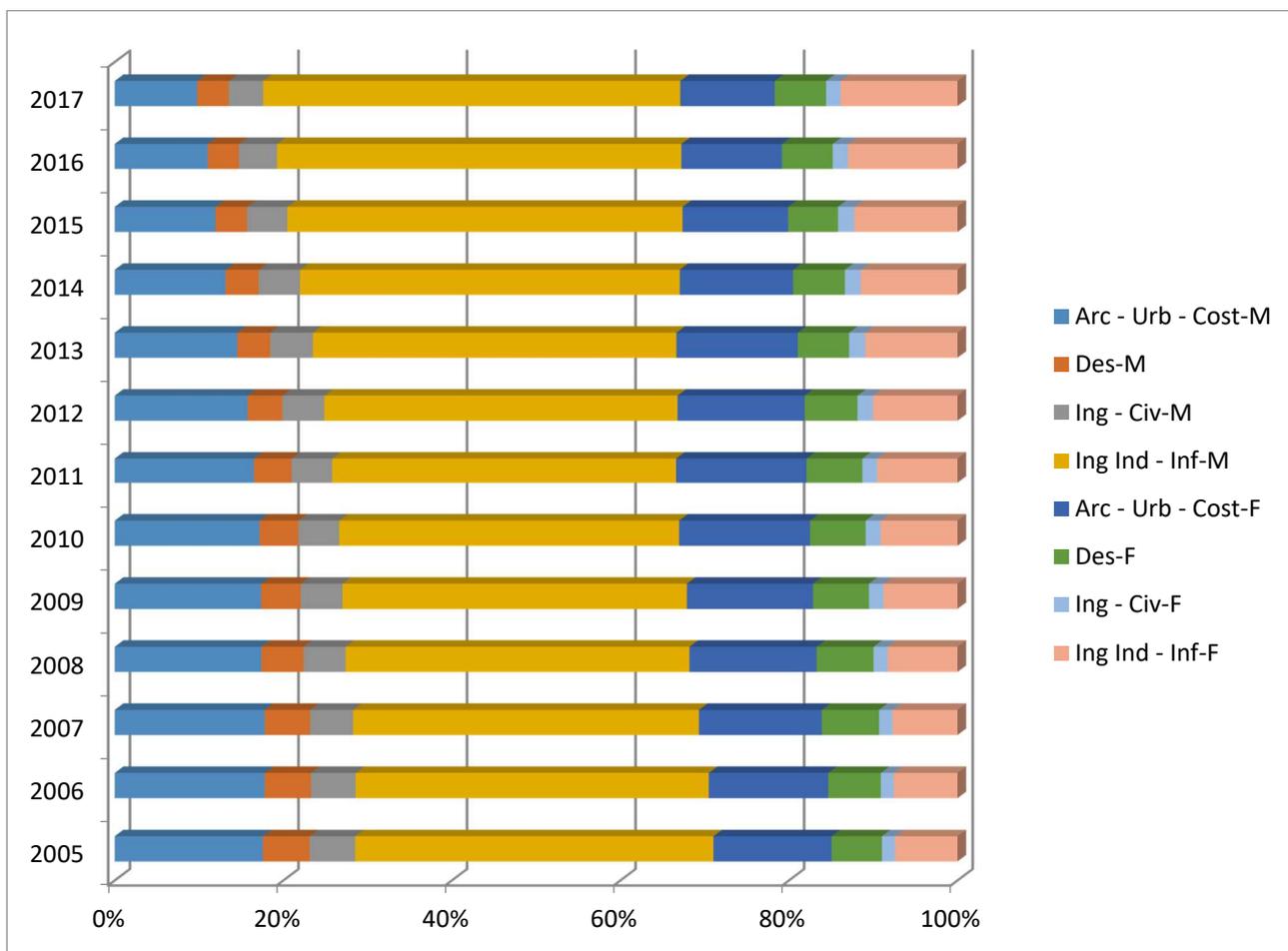
Si presenta una prima indagine sulla distribuzione per genere di studenti e personale a partire da informazioni reperite da diverse fonti. Il servizio reportistica didattica di ateneo ha fornito i dati relativi alla composizione del corpo studentesco dal 2005, mentre per quanto riguarda i dati relativi al personale tecnico e amministrativo i dati sono stati estratti dal sito MIUR Ufficio Statistica e Studi (<http://ustat.miur.it/opensdata/>) a partire dal 2010, per il personale docente è stato possibile aggregare i dati disponibili nel sito Cineca Cerca università (<http://cercauniversita.cineca.it/php5/docenti/cerca.php>) per gli attuali dipartimenti a partire dal 2013.

In questo primo momento non è stato possibile presentare dati su assegnisti e dottorandi, ma dovranno assolutamente essere integrati per avere un quadro completo della situazione.

1.1 Studenti iscritti

Come si evince dal grafico seguente la componente femminile studentesca complessiva in aumento dal 2005 al 2011 si è poi stabilizzata intorno al 33%. Differenziando per corso di studio risulta equilibrata nei corsi di Architettura, Urbanistica e Costruzioni, maggiore nei corsi di Design e molto inferiore nei corsi di ingegneria.

Fig. 1: Dati Studenti

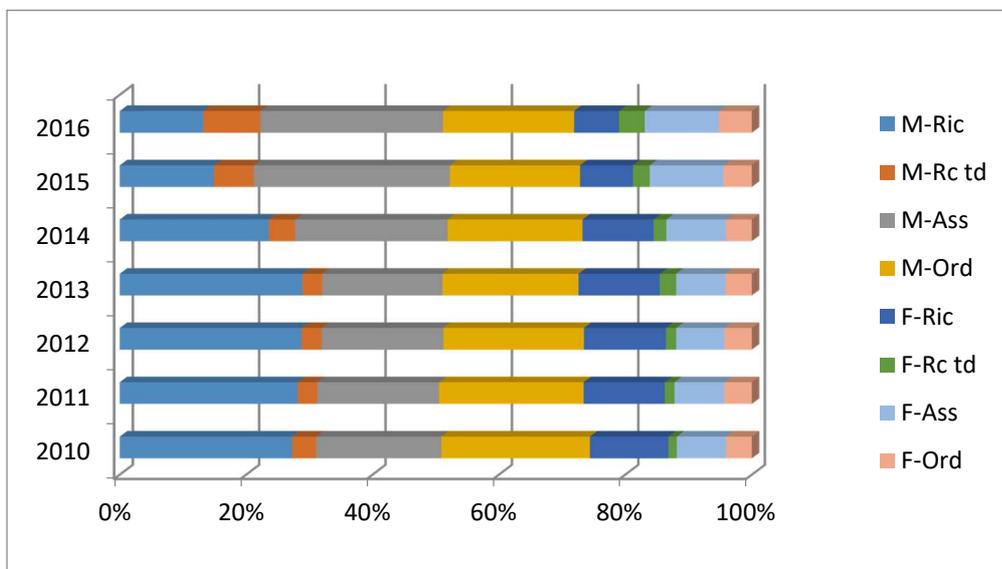


Fonte: Reportistica didattica, Polimi

1.2 Personale docente

La composizione del personale docente vede complessivamente una presenza femminile stabile intorno al 38%. E' interessante rilevare, a fronte della forte riduzione di ricercatori e ricercatrici dovuta alla messa in esaurimento del ruolo, un aumento dei ricercatori a tempo determinato recentemente maggiore per la popolazione maschile. Appare anche un graduale aumento della percentuale di professoressse ordinarie rispetto ai colleghi.

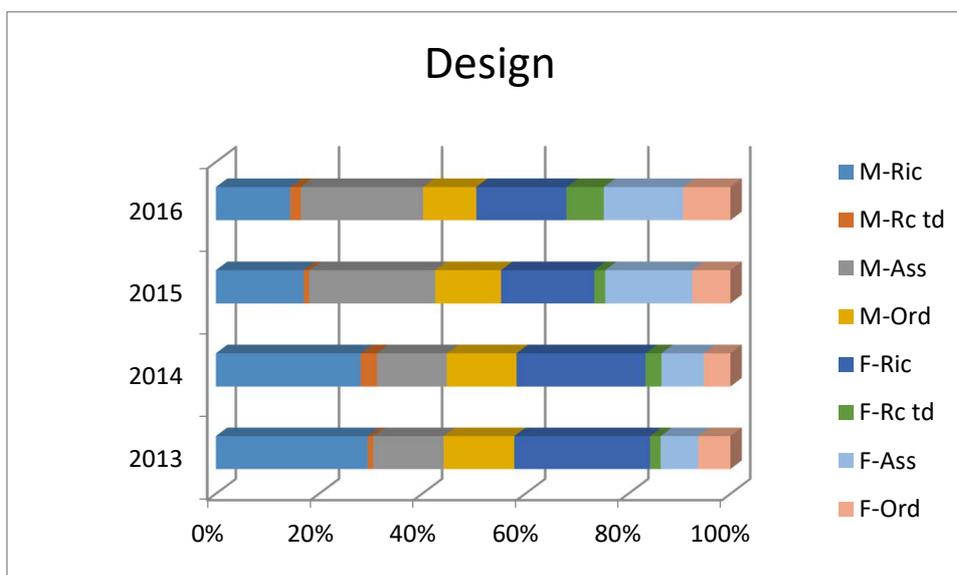
Fig. 3: Tutti docenti del Politecnico

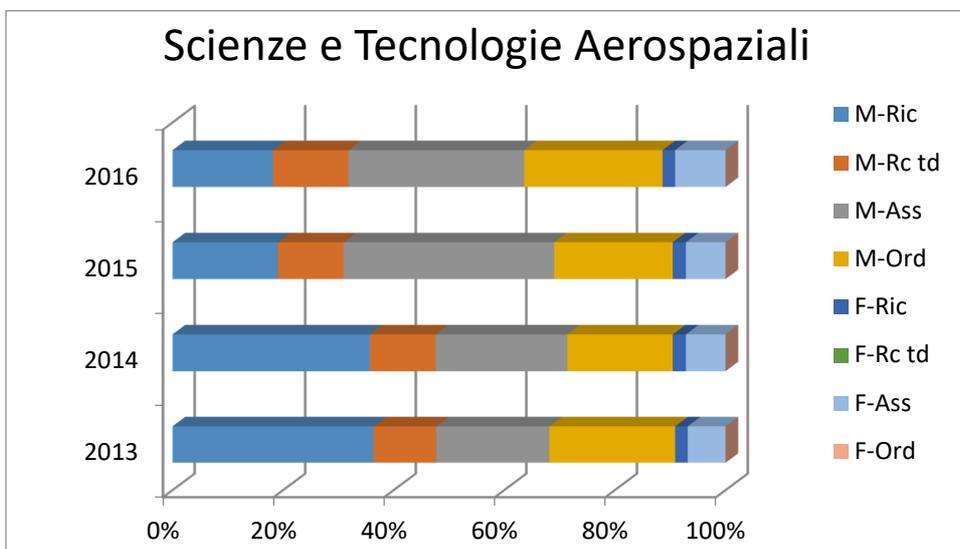
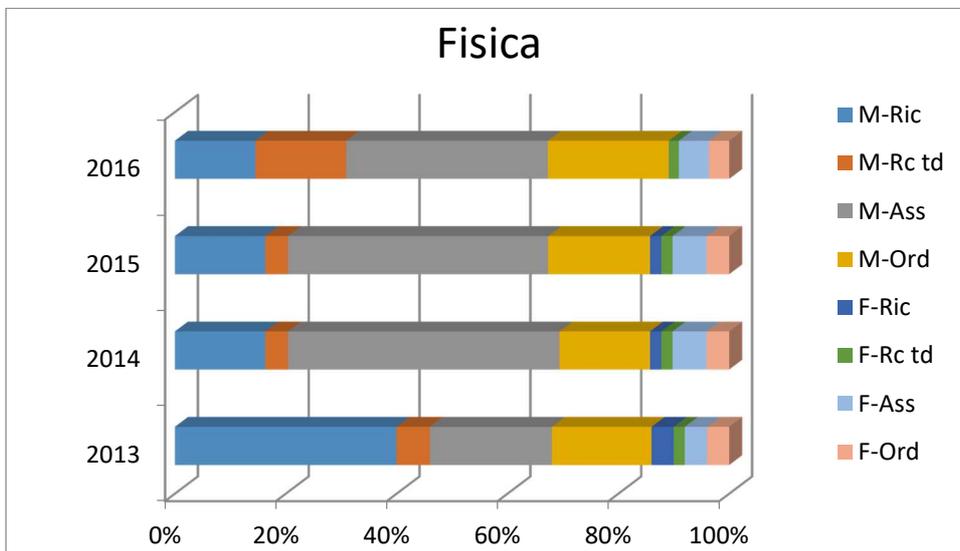
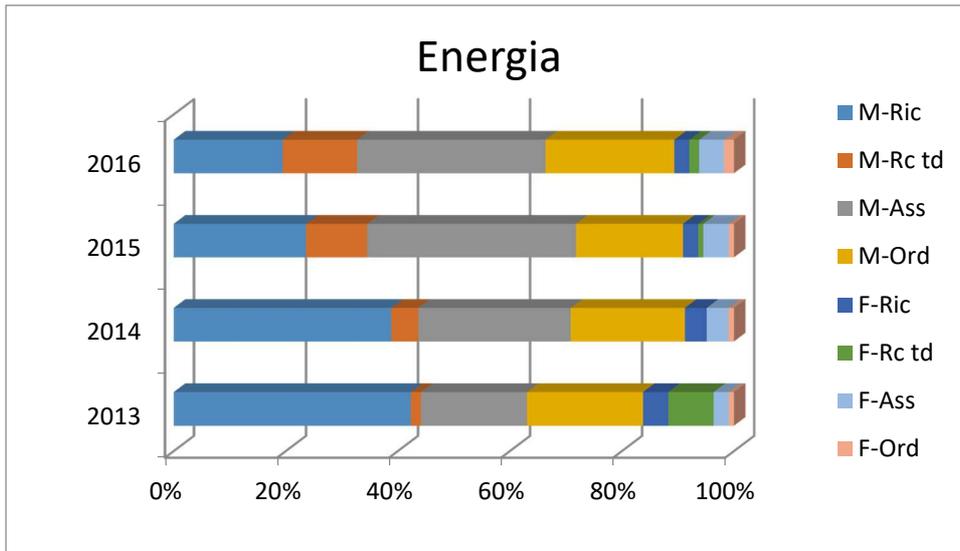


Fonte: <http://cercauniversita.cineca.it/php5/docenti/cerca.php>

La situazione è molto differenziata nei diversi dipartimenti (cfr. allegato) e va dall'estremo rappresentato da design dove si è superata la parità a quello dei Dipartimenti di Energia, Fisica e Scienze e Tecnologie Aerospaziali dove la presenza femminile è molto bassa fino a diventare inesistente nel caso dei professori ordinari.

Fig. 4: Docenti per Dipartimento



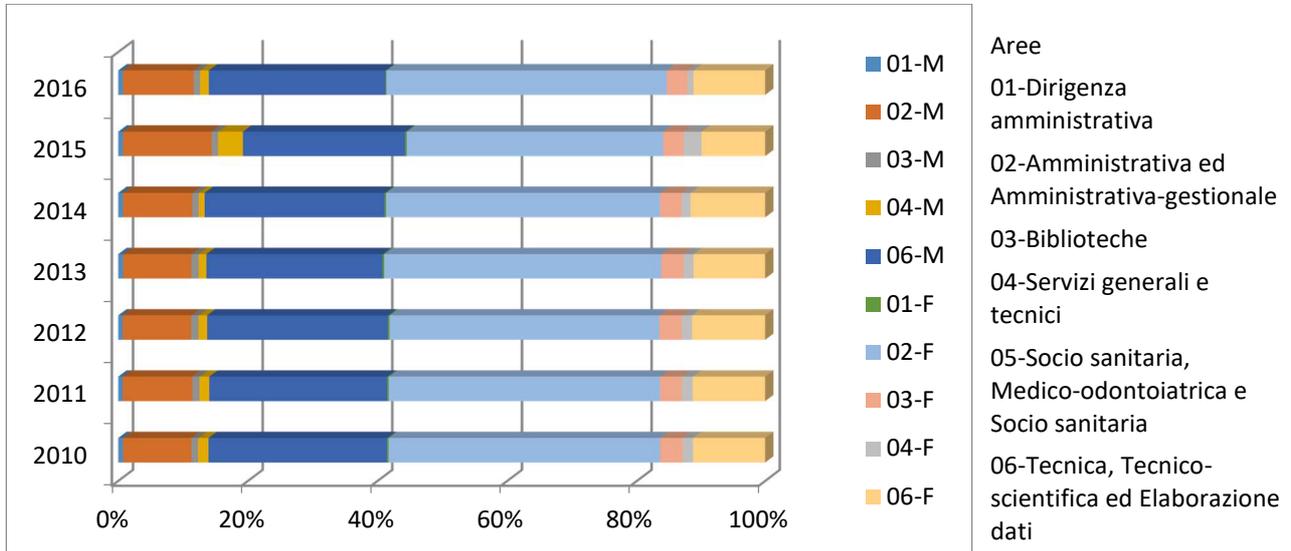


Fonte: <http://cercauniversita.cineca.it/php5/docenti/cerca.php>

1.3 Personale tecnico e amministrativo

La composizione del personale tecnico e amministrativo mostra una generale prevalenza femminile particolarmente accentuata nell'area amministrativa-gestionale. La componente maschile appare invece maggiore per quanto riguarda la dirigenza (75 %) e l'area tecnica.

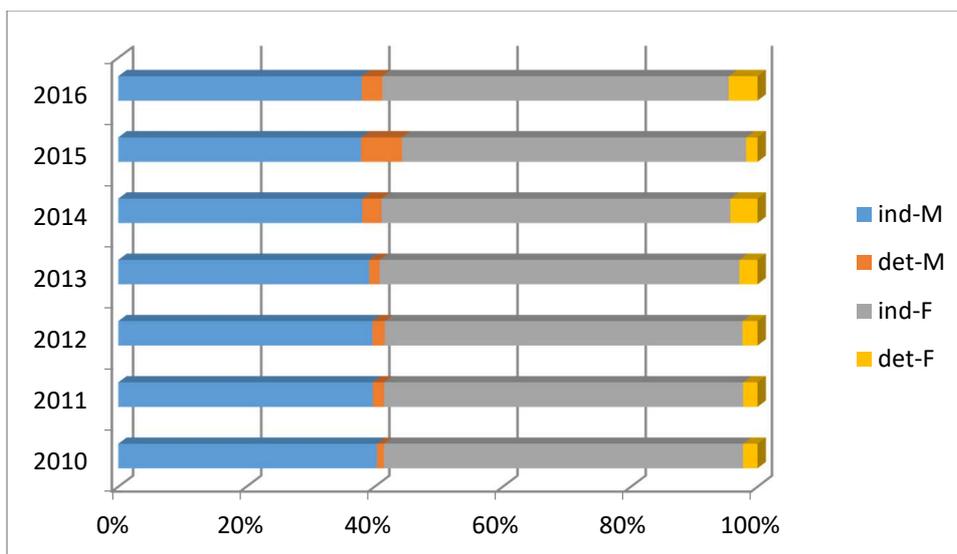
Fig. 5: Dati Personale T/A



Fonte: "MIUR, Ufficio Statistica e Studi" <http://ustat.miur.it/opendata/>

Per quanto riguarda il personale tecnico amministrativo a tempo determinato la proporzione tra uomini e donne varia a secondo degli anni.

Fig. 6: Dati totali Personale T/A a tempo determinato e indeterminato

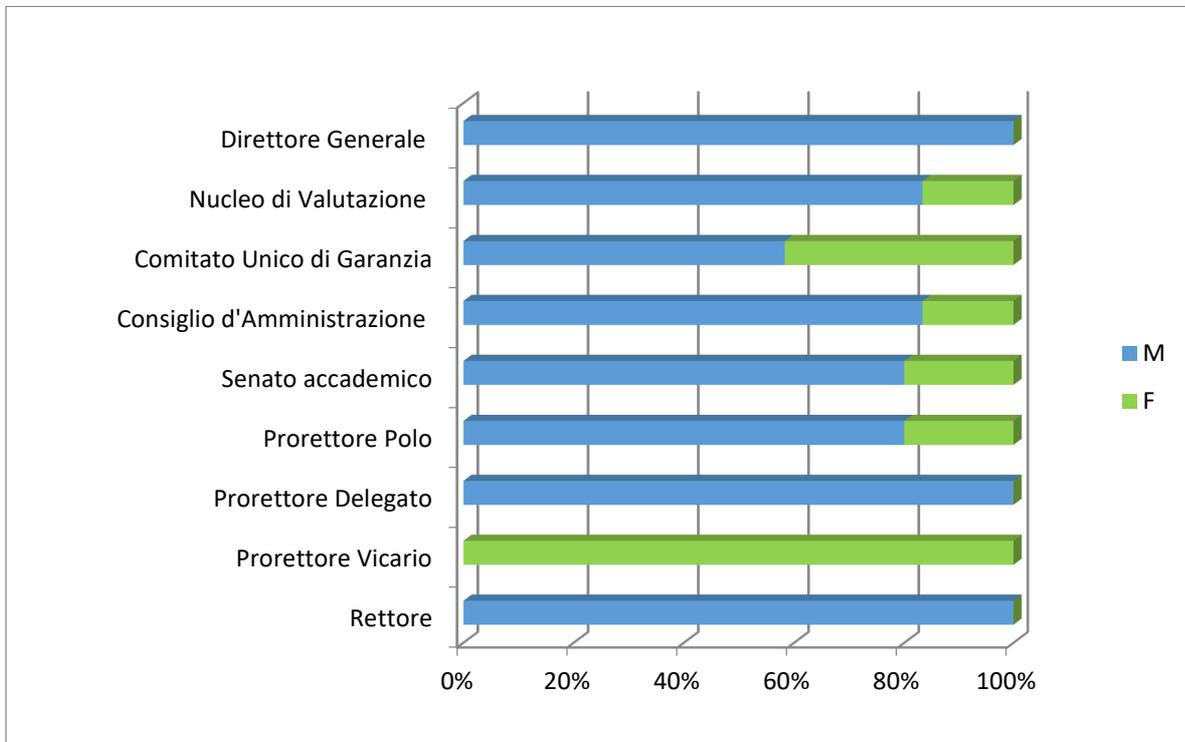


Fonte: "MIUR, Ufficio Statistica e Studi" <http://ustat.miur.it/opendata/>

1.4 Organi di governo

La composizione degli attuali organi di governo mostra una prevalenza maschile come in molte altre università italiane.

Fig. 7: Organi di governo



Fonte: Sito Polimi

2. Iniziative

Dal 2016 sono state organizzate una serie di iniziative volte a prevenire e contrastare le diverse forme di discriminazione e a sensibilizzare e informare studenti e lavoratori su tematiche di genere e attività del CUG.

2.1 Incontri formativi

Percorso formativo sul benessere organizzativo

24 ottobre 2016

Il Benessere in Ateneo, 1° Seminario: Benessere dell'organizzazione e produttività a cura di Maria Grazia Ciperò, referente dello Sportello Ascolto per il disagio lavorativo

28 novembre 2016

Il Benessere in Ateneo, 2° Seminario: Benessere dell'organizzazione e produttività a cura di Maria Grazia Ciperò, referente dello Sportello Ascolto per il disagio lavorativo

23 gennaio 2017

Il Benessere in Ateneo, 3° Seminario: Il mobbing, le discriminazioni, le disfunzioni organizzative e le altre situazioni di "lavoro malato": i fenomeni, la prevenzione, la prova e i danni a cura di Maria Grazia Ciperò, referente dello Sportello Ascolto per il disagio lavorativo, e Annalisa Rosiello, Consigliera di Fiducia del Politecnico di Milano

21 novembre 2017

Il Benessere in Ateneo, 4° Seminario: Team building e gestione dei conflitti: saper costruire una rete resiliente a cura di Maria Grazia Ciperò, referente dello Sportello Ascolto per il disagio lavorativo

17 gennaio 2018

Il Benessere in Ateneo, 4° Seminario: Team building e gestione dei conflitti: saper costruire una rete resiliente (seconda parte) a cura di Maria Grazia Ciperò, referente dello Sportello Ascolto per il disagio lavorativo

Incontri sulla lotta alle discriminazioni organizzati in collaborazione con CUB Donne

5 ottobre 2017

Storia del pensiero e dei movimenti delle donne
Eleonora Cirant, giornalista e saggista, bibliotecaria dell'Unione Femminile Nazionale

19 ottobre 2017

Le politiche antidiscriminatorie nei luoghi di lavoro,
Grazia Morra, sindacalista CUB Padova
Discriminazioni di genere: le azioni di giudizio. Riflessioni sulla giurisprudenza italiana e europea
Tatiana Biagioni, avvocatessa presidente CPO avvocati Milano

9 novembre 2017

Salute di genere Tiziana Vai
medico del lavoro Ats Milano Città Metropolitana
Il gap salariale nella busta paga delle donne. Maternità e paternità: norme e diritti
Maria Quarato, sindacalista CUB Milano

2.2 Eventi

Ciclo di conferenze “La salute inizia dalla tavola” in collaborazione con Salute Donna onlus

10 aprile 2017

Cucina e sana alimentazione per la salute della donna

Anna Villarini, Istituto nazionale dei tumori

Cibi spazzatura e rischi per la salute

Alberto Donzelli, ATS Milano

21 settembre 2017

Come organizzare il pasto fuori casa

Anna Villarini, Istituto nazionale dei tumori

18 ottobre 2017

Gli alimenti consigliati. Cottura e conservazione

Anna Villarini, Istituto nazionale dei tumori

Conferenze su tematiche di genere

10 novembre 2017

Prospettiva di genere: un'occasione di crescita da non perdere,

Giornata di studi organizzata in collaborazione con Centro di Ricerca interuniversitario Culture di Genere

23 novembre 2017

AIDIA. 60 anni e non li dimostra

Conferenza organizzata in collaborazione con l'Associazione Italiana Donne Ingegneri e Architetti

Spettacoli teatrali

29 gennaio 2018

Malanova, Produzione Sciarra Progetti Teatro e Teatro Verdi di Fiorenzuola d'Arda

con Ture Magro

7 marzo 2018

Le Maschie, Teatro La baracca

Scritto e interpretato da Maila Ermini

2.3 Presentazioni

26 settembre e 3 ottobre 2016

Il CUG incontra docenti, personale tecnico amministrativo e studenti dell'Ateneo

Presentazione CUG, consigliera di fiducia e sportello di ascolto presso i dipartimenti:

16 maggio 2017: DASTU

8 giugno 2017: DEIB

14 giugno 2017: DICA

15 giugno 2017: DAER, DIG, Design

8 novembre 2017: DMAT

3. Servizi

Al fine di promuovere le pari opportunità e contrastare le discriminazioni il CUG si occupa anche dei servizi educativi/ricreativi per i figli di lavoratori e studenti (asili nido aziendali, centri di accoglienza durante le vacanze scolastiche) e del monitoraggio dell'attività di consulenza dello Sportello di Ascolto e della Consigliera di Fiducia.

2.1 Asili nido

All'interno del Politecnico di Milano esistono 2 asili nido, uno nel Campus Leonardo e uno nel Campus Bovisa. Inoltre dal 2014 è stato effettuato un accordo con un nido privato presso il Polo Territoriale di Lecco.

A partire dall' Anno Educativo 2013/2014 è stato introdotto il sistema di fasciazione ISEE per la determinazione della retta degli utenti del Politecnico e il servizio è stato esteso all'utenza non strutturata (assegnisti, dottorandi e studenti). Ad un primo monitoraggio nel 2015 si era rilevato come tale politica avesse consentito di ampliare la platea di utenti interni del servizio di conciliazione aumentando anche l'occupazione complessiva dei nidi. Tale situazione risulta confermata anche negli anni successivi.

Tab. 1: Evoluzione numero e tipologia di utenti dei nidi

	Leonardo, Bovisa								Lecco
	Utenti 1^ fascia	Utenti 2^ fascia	Utenti 3^ fascia	Utenti esterni	Totale interni	Totale int+est	Perc. Interni	Gestione	Utenti
ISEE	< 27.000€	27.000€ < X < 45.000€	> 45.000€						
Retta Utente	190€ Part T 280€ Full T	270€ Part T 400€ Full T	340€ Part T 500€ Full T	400€ Part T 600€ Full T					
Anno Educativo									
2017/2018 PREVENTIVO	17	7	13	2	37	39	97%	Pro.Ges	2
2016/2017	16	3	16	3	35	38	92%	Pro.Ges	2
2015/2016	13	3	18	5	34	39	87%	Pro.Ges	2
2014/2015	17	8	13	1	38	39	97%	Pro.Ges	2
2013/2014	14	9	11	0	34	34	100%	Pro.Ges	

Tab. 2: Evoluzione del quadro economico dei nidi

Anno Educativo	Leonardo, Bovisa						Lecco			Leonardo, Bovisa, Lecco	
	Costo servizio educativo (Pro.Ges)	Costo ristorazione (Chef Service)	Costo servizio educativo + ristorazione	Costo medio mensile utente	Rette utenti	Costo Ateneo	Costo servizio educativo + ristorazione	Rette utenti	Costo Ateneo	Costo totale Ateneo	Contributo Ateneo medio mensile per utente
	€	€	€	€/pp	€	€	€	€	€	€	€/pp
2017/2018 PREVENTIVO	205.920	35.000	240.920	562	149.250	91.670	9.832	7000	2.832	94.502	220
2016/2017	205.920	36.238	242.158	579	140.972	101.186	9.700	7.740	1.960	103.146	247
2015/2016	205.920	34.276	240.196	560	147.583	92.613	10.600	8.250	2.350	94.963	222
2014/2015	205.920	30.590	236.510	581	131.750	104.750	10.728	6.290	4.438	109.188	261
2013/2014	205.920	34.240	240.160	642	136.646	103.514				103.514	277

A fronte di un aumento del numero degli utenti, allargando le figure all'interno dell'Ateneo, e come conseguenza della politica di agevolazione per le fasce di reddito bassa ed intermedia, ne consegue che il

contributo medio mensile per utente interno erogato è passato da 261€ nel 2014/2015 a 220€ nel preventivo del 2017/18 (- 16%).

Inoltre il costo totale per l'Ateneo è passato da 109.188€ a 94.502€ (- 13%). Con un costo medio annuale inferiore a quello di 105.000-110.000€ stimato nel 2015.

Nell'intenzione di voler tenere le stesse tipologie di fasce ISEE, si propone per contribuire ad un ulteriore risparmio per l'Ateneo, la possibilità di annullare la tassa di iscrizione per gli esterni pari a 250€, ma far pagare il costo mensile dei pasti usufruiti da loro figli nei giorni frequentati per un totale di circa 800€ annui.

Invece, per quanto riguarda il personale interno, verrebbe inserito il pagamento del pasto giornaliero, qualora il bambino non vada al nido, e i genitori non avvertano dell'assenza entro le 9.15, orario della regolare prenotazione del pasto.

Il servizio educativo è molto apprezzato dagli utenti, purtroppo invece si rilevano spesso problemi per quanto riguarda la ristorazione. Dal 2016 sono state segnalate più di 30 non conformità anche gravi, quali rilevanti ritardi nelle consegne, mancanza di pasti per lattanti e bambini con dieta in bianco o religiosa, alimenti scaduti. Nonostante i richiami e le penali applicate le criticità continuano a presentarsi.

2.2 Centri accoglienza

Durante i periodi delle vacanze scolastiche estive e pasquali è attivo un servizio di accoglienza per i figli dai dipendenti dai 4 anni (primo anno di scuola materna) ai 13 anni (ultimo anno di scuola media inferiore). La cooperativa Il Melograno gestisce il centro estivo dal 2015 e il centro pasquale dal 2016.

Tab. 4: Servizio accoglienza estiva (10 settimane)

ANNO	n. utenti Leo+Bov	Costo servizio	Quote genitori	Contributo Ateneo	Contributo Ateneo per utente
2017	112	47.855	19.988	27.870	249
2016	123	44.642	21.565	23.077	187
2015	120	47.963	22.372	24.695	205

Le differenze nei costi del servizio non dipendono solo dal numero totale di bambini frequentanti, ma anche in larga misura dal numero di bambini presenti contemporaneamente nelle diverse settimane.

Tab. 5: Servizio accoglienza pasquale (3 giorni)

ANNO	n. utenti Leo+Bov	Costo servizio	Quote genitori	Contributo Ateneo	Contributo Ateneo per utente
2017	21	2.588 *	760 *	1.828	87
2016	26	2.588 *	900 *	1.688	65
2015	29	1.997	725	1.272	44

*Nel costo è prevista l'assicurazione di 10€ che nel 2015 era a parte.

In generale il servizio è molto apprezzato dagli utenti, ma è stata segnalata la necessità di spazi più adeguati in Bovisa.

2.3 Consulenza individuale

Dall'inizio del 2016 ad fine febbraio 2018 si sono rivolte al CUG, allo Sportello di Ascolto e alla Consigliera di Fiducia chiedendo consulenza per questioni individuali 73 persone e sono stati svolti 144 colloqui. Una decina di persone ha avuto il supporto di entrambi i servizi, mentre le altre si sono divise quasi equamente tra Sportello (28 persone) e Consigliera (31 persone). In quattro casi è stata aperta una procedura informale.

Come si evince dalle figure seguenti circa 2/3 delle persone che hanno chiesto consulenza sono donne e 1/3 uomini, mediamente le donne hanno un numero maggiore di colloqui.

Fig. 8: Persone per genere

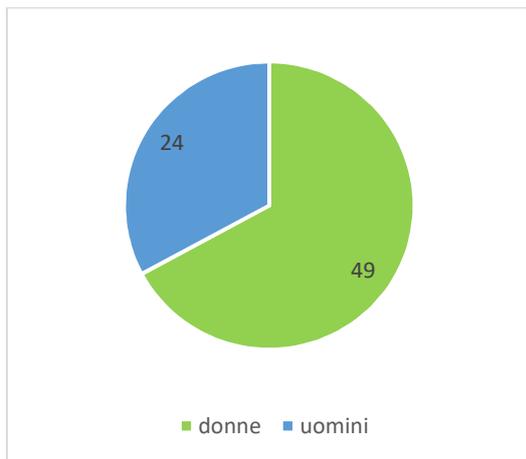
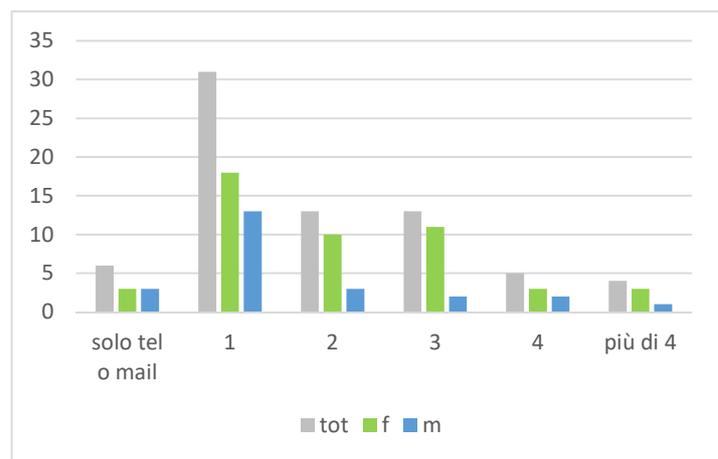
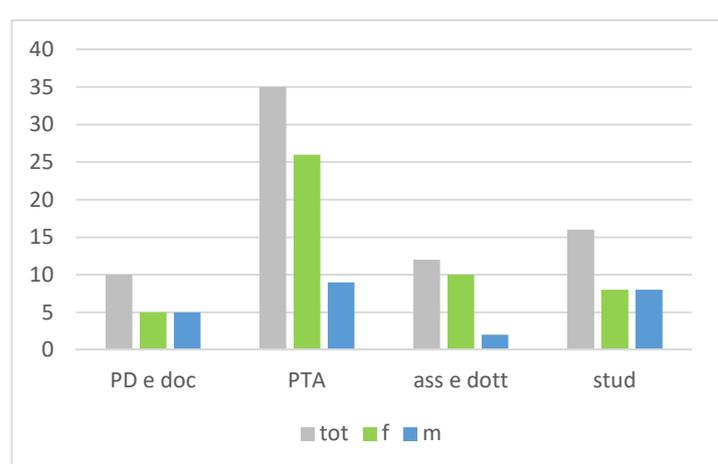
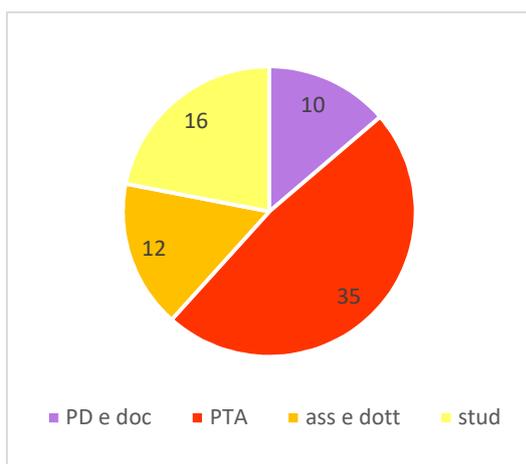


Fig. 9: Numero di colloqui



Quasi metà delle persone ricevute fanno parte del personale tecnico amministrativo con una prevalenza di donne, 1/6 circa sono assegnisti e dottorandi anche in questo caso con una prevalenza femminile e i restanti studenti e docenti.

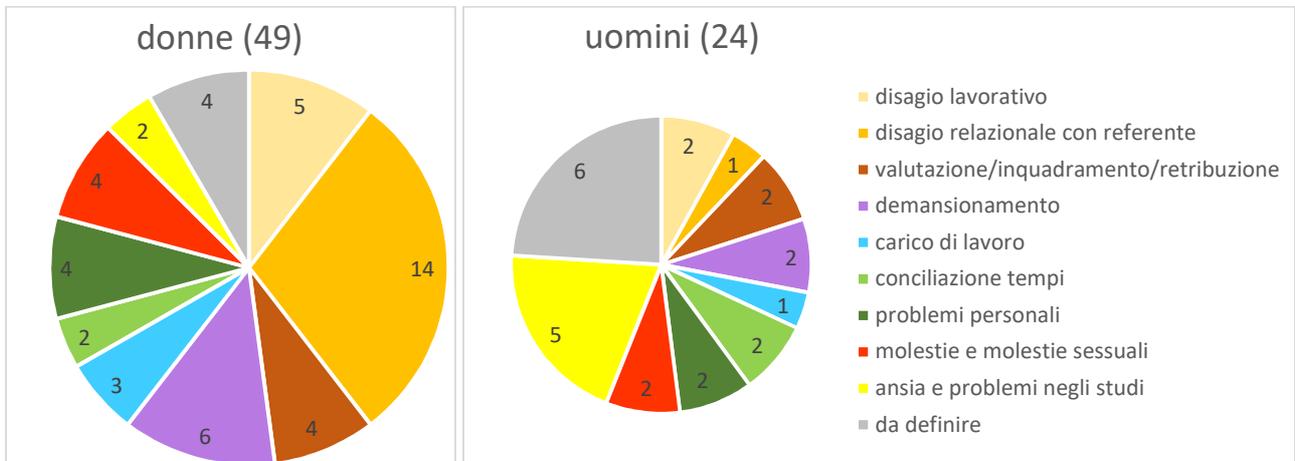
Fig. 9: Persone per ruolo



Per quanto riguarda il tema delle consulenze, i problemi di stress (disagio lavorativo, disagio con il referente) anche dovuti alla valutazione e quelli di straining e demansionamento riguardano soprattutto il personale tecnico e amministrativo, ma in alcuni casi anche dottorandi e assegnisti, con una prevalenza di donne, mentre l'eccessivo carico di lavoro è lamentato da alcuni docenti. Le difficoltà di conciliazione

riguardano anche gli studenti come anche i problemi personali e quelli di molestie. I problemi legati all'ansia negli studi sono stati presentati soprattutto da studenti maschi.

Fig. 10: Motivi dei colloqui



Il supporto psicologico ha permesso in diversi casi di disagio e ansia di migliorare la situazione e alcune criticità sono state risolte tramite soluzioni concordate con l'ateneo quali trasferimenti, flessibilità lavorativa, modifiche delle mansioni e degli insegnamenti.

4. Consuntivo 2017 e impegno 2018

Il bilancio del CUG è composto da un contributo di 90.000 € a copertura del costo degli asili nido a carico dell'ateneo e da un ulteriore fondo di 40.000 € a copertura del costo dei servizi di accoglienza per i figli dei dipendenti a carico dell'ateneo e del costo delle iniziative proposte dal CUG.

Come si evince dalla tabella seguente le spese eccedenti effettuate nel 2017 per gli asili nido pari a 4.923€ sono state bilanciate dal risparmio nelle altre voci pari a 6.864€.

Tab. 5: Consuntivo spese 2017

	assegnazione	spesa	disponibile
contributo asilo nido	90.000		90.000
nidi Leo+Bovisa		58.337	-58.337
ristorazione		34.276	-34.276
nido Lecco		2.310	-2.310
	90.000	94.923	-4.923
ulteriore richiesta	40.000		40.000
servizio accoglienza pasquale		1.863	-1.863
servizio accoglienza estiva		27.871	-27.871
corsi, convegni, seminari		2.792	-2.792
stampe e materiali		280	-280
missioni		330	-330
	40.000	33.136	6.864

Per continuare a offrire i medesimi servizi si confermano la necessità di un contributo di 90.000€ per gli asili nido e la richiesta di impegno di 40.000€ per i servizi accoglienza e le iniziative del CUG.

5. Conclusioni e proposte

La proporzione di donne e uomini in Ateneo evidenzia una condizione diffusa nel sistema universitario italiano in cui la presenza femminile si riduce all'avanzare delle carriere. La situazione del Politecnico vede inoltre una percentuale di studentesse già inferiore in ingresso alla metà degli iscritti, particolarmente accentuata nel caso dei corsi di laurea di ingegneria (22% nel 2017). Nel grafico non sono inseriti assegnisti e dottorandi a causa delle difficoltà incontrate nel reperimento dati, ma sarà molto importante colmare questa lacuna realizzando un **bilancio di genere** completo che consenta di avere un quadro dettagliato della situazione.

Fig. 1: Proporzioni di donne e di uomini nella carriera accademica al Politecnico di Milano

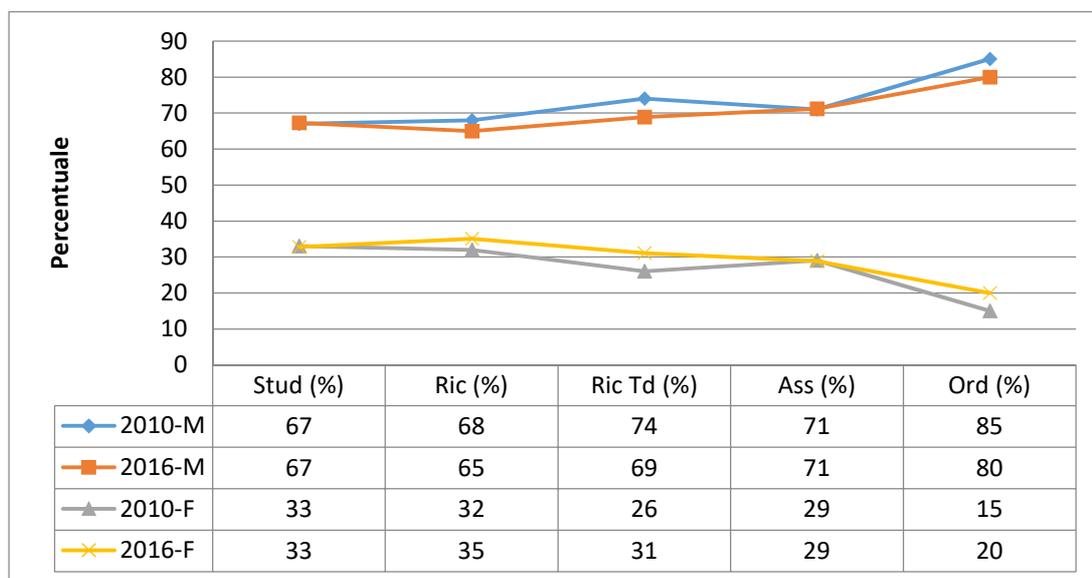
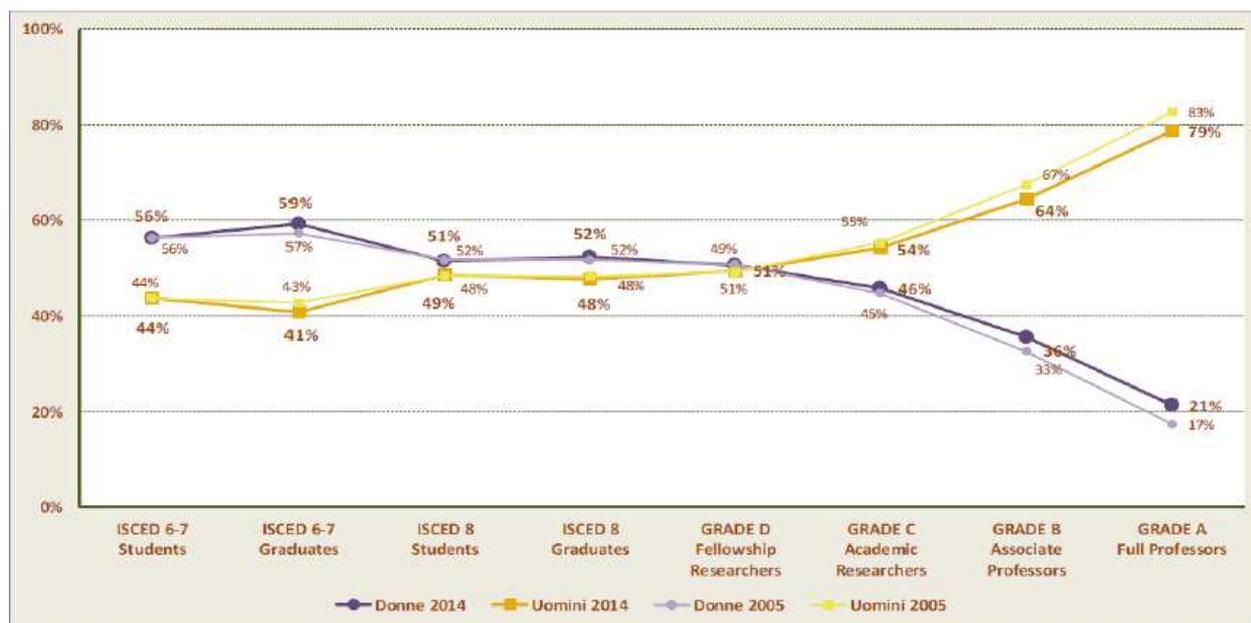


Fig. 2: Forbice delle carriere nell'università italiana



Fonte: MIUR - Ufficio Statistica e Studi

Come risulta evidente dall'indagine conoscitiva il Gender gap è molto ampio anche nel nostro contesto e sembra ridursi abbastanza lentamente.

Per supportare il riequilibrio si ritiene necessario integrare le attività già in atto a supporto del benessere e della famiglia con **azioni positive più specifiche volte a favorire le carriere femminili**. Come d'altra parte previsto dall'art. 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'UE il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato.

Una politica del Politecnico in questa direzione si porrebbe in contrapposizione alla tendenza negativa in atto nel nostro paese rilevata dal Global Gender Gap Report 2017 che vede l'Italia in continua arretramento per quanto riguarda il gender gap con un indice di parità dello 0,692. In un anno si sono perse 22 posizioni e siamo all'82esimo posto su 144 Paesi e al terz'ultimo in Europa. In particolare sono molto allarmanti i dati sul fronte della partecipazione economica (118esimo posto, nel 2006 era 87esimo), siamo al 126esimo posto per gap salariale e al 103esimo per salari femminili.

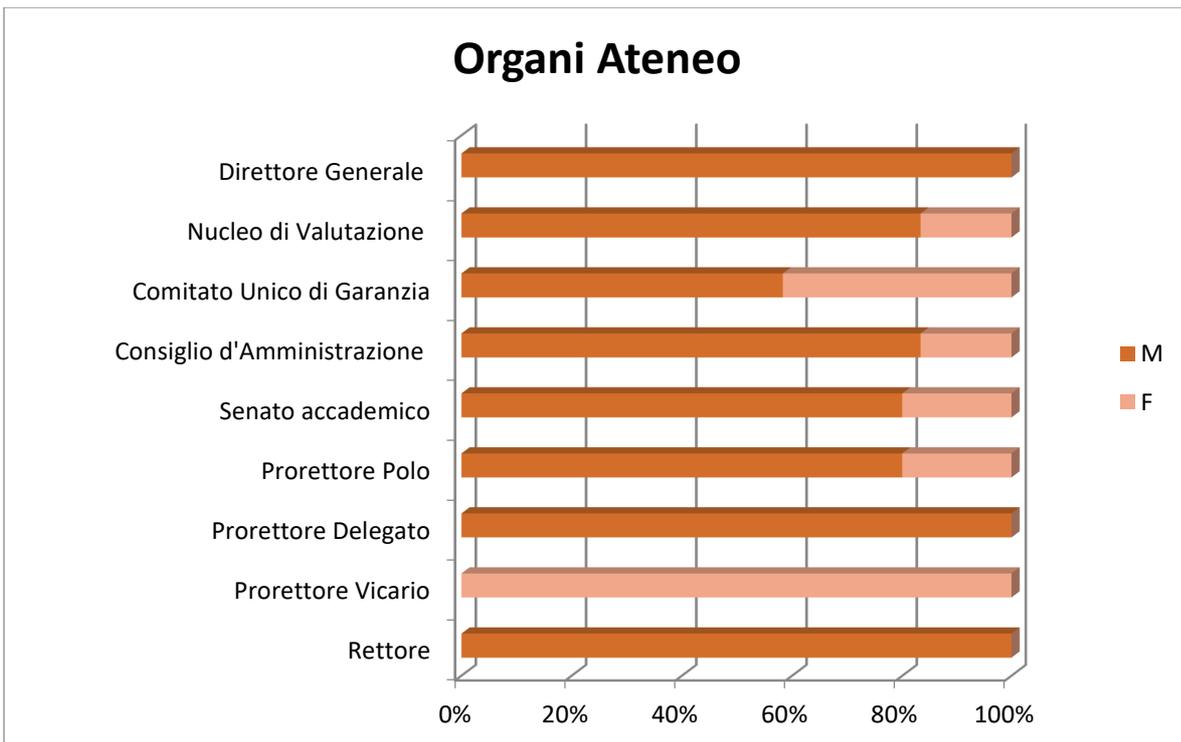
Oltre alle attività già in atto previste dal Piano delle Azioni Positive, l'analisi delle segnalazioni e dei casi trattati da Consigliera di Fiducia e Referente dello Sportello di Ascolto ha messo in luce l'opportunità di sviluppare ulteriori iniziative volte a promuovere il benessere in ateneo.

In tale senso, in relazione a frequenti situazioni di disagio segnalati nei colloqui e durante gli incontri di formazione, si propone l'attivazione di **percorsi formativi volti ad implementare le competenze trasversali dei responsabili**. Ciò potrebbe consentire agli stessi di sviluppare e di potere presidiare con maggiore efficacia le problematiche relazionali, di team work, di gestione dei conflitti e negoziazione.

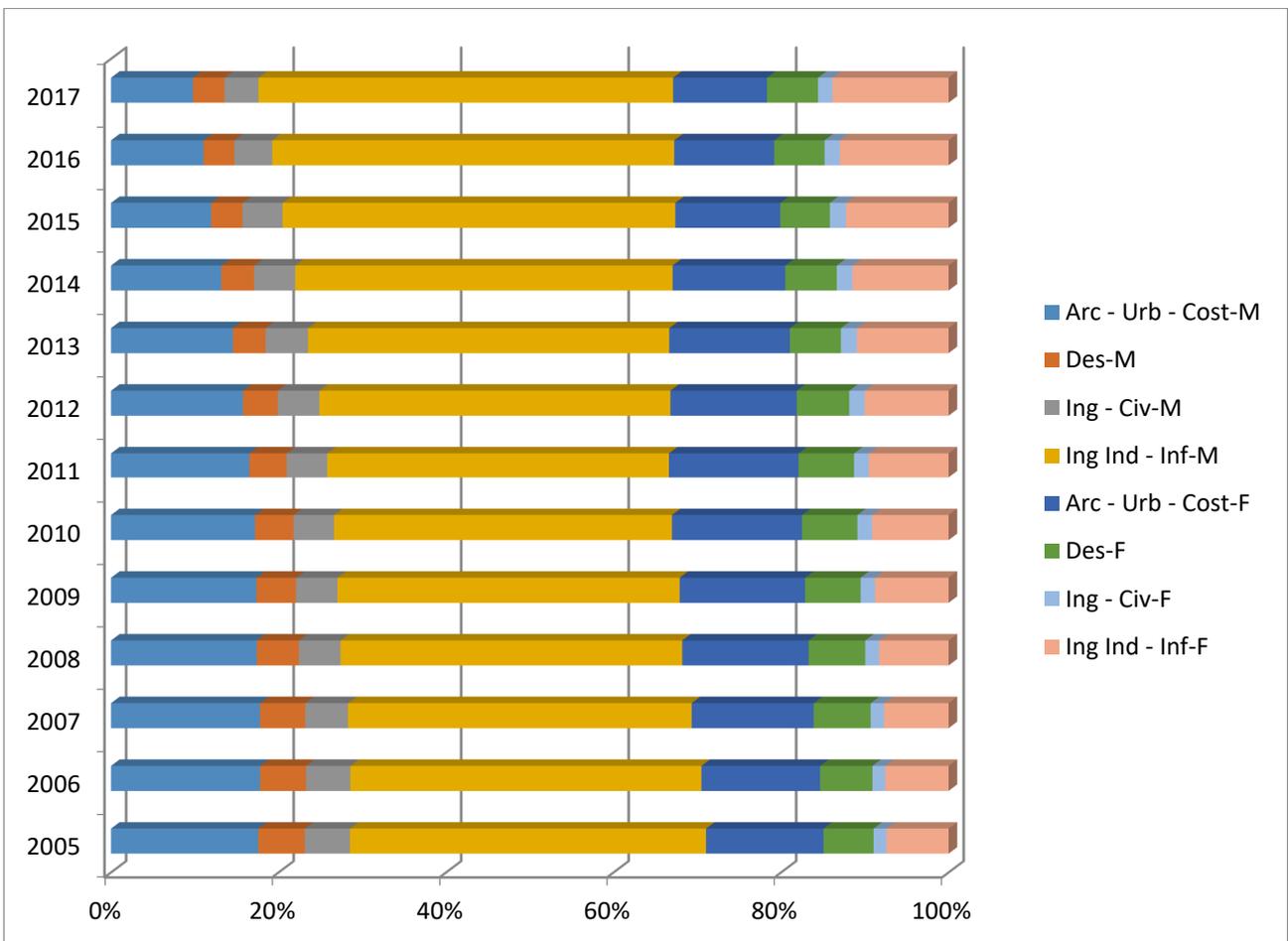
La Consigliera di Fiducia ha raccomandato inoltre l'organizzazione di occasioni di confronto e conoscenza che permettano di **capire meglio le ragioni della comunità LGBT** al fine di uscire dai luoghi comuni, evitare espressioni irrispettose e diffondere un uso più corretto del linguaggio.

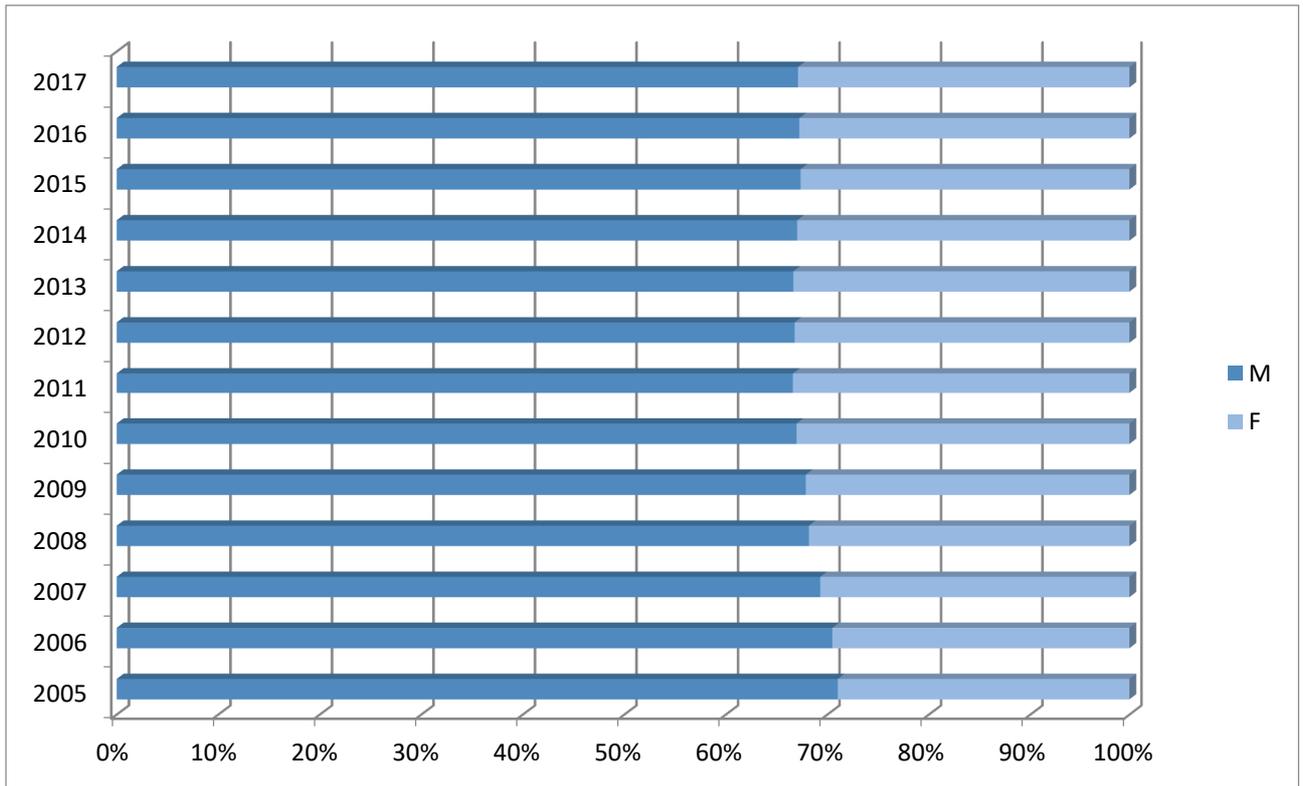
ALLEGATI

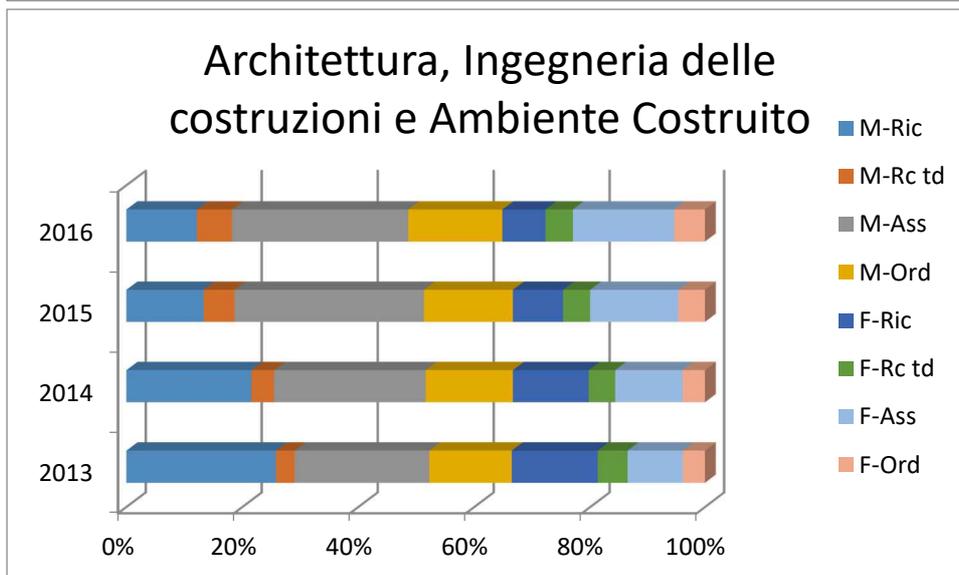
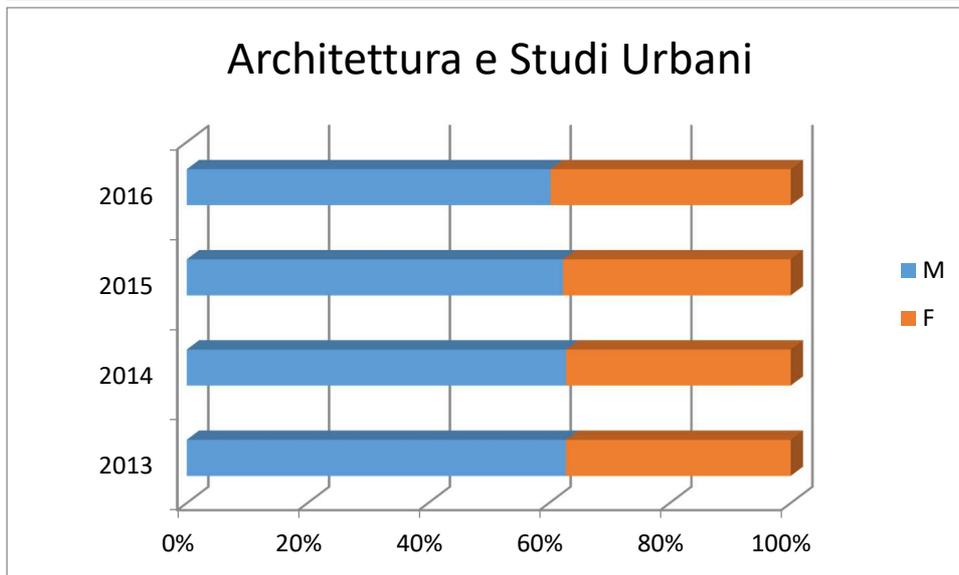
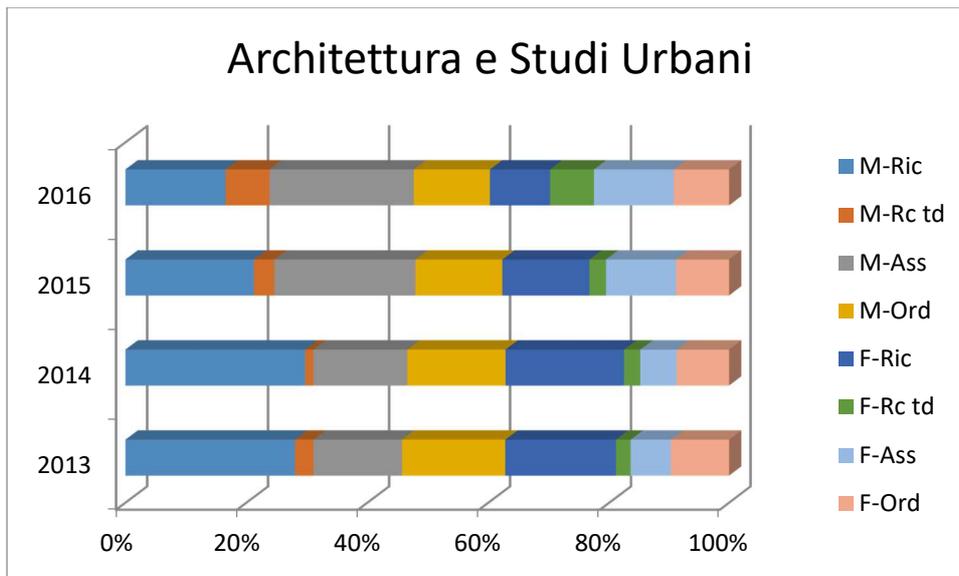
Fonte: Sito Polimi



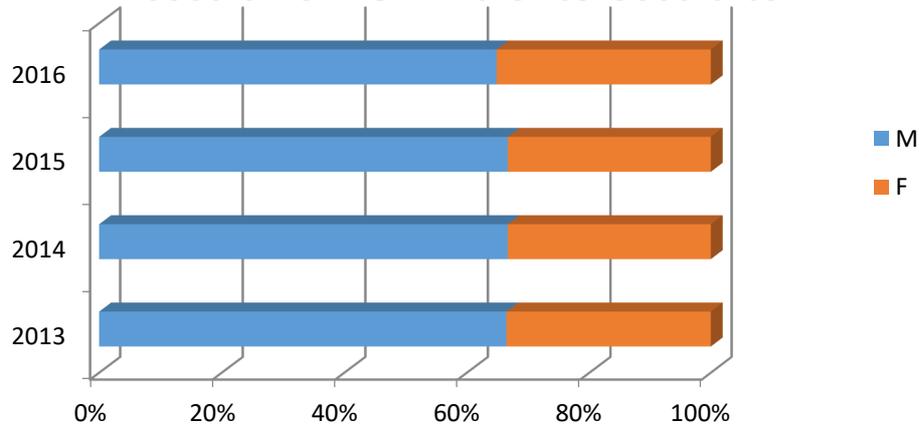
Dati Studenti Fonte: Polimi



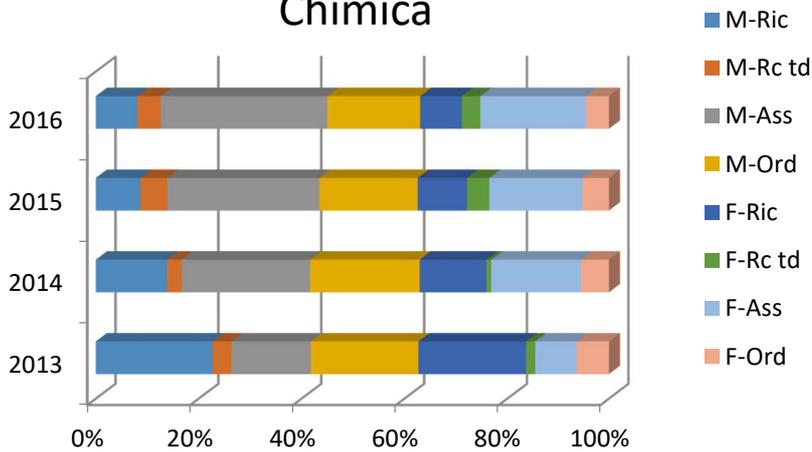




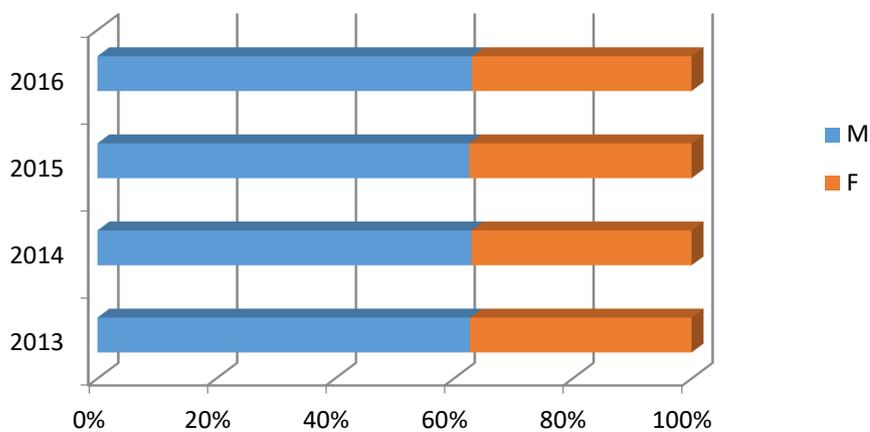
Architettura, Ingegneria delle costruzioni e Ambiente Costruito

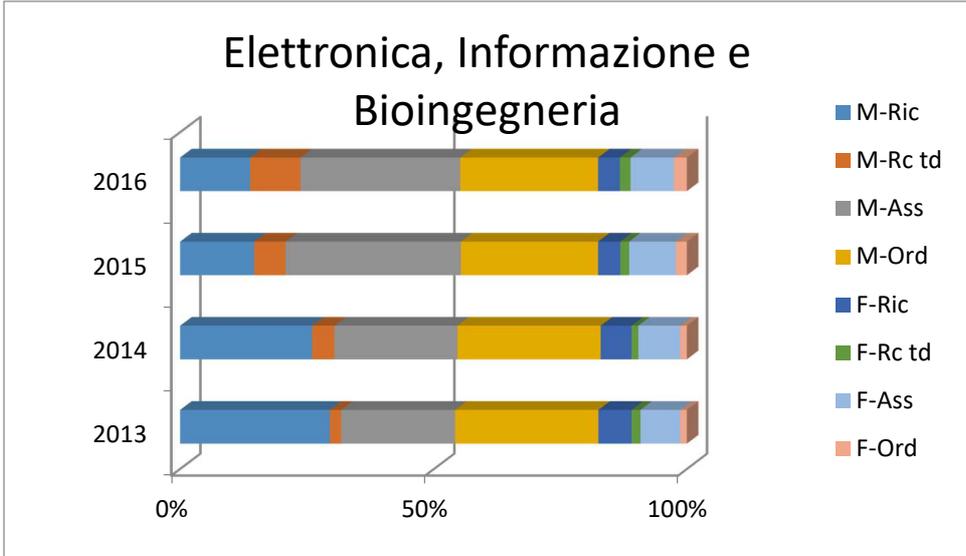
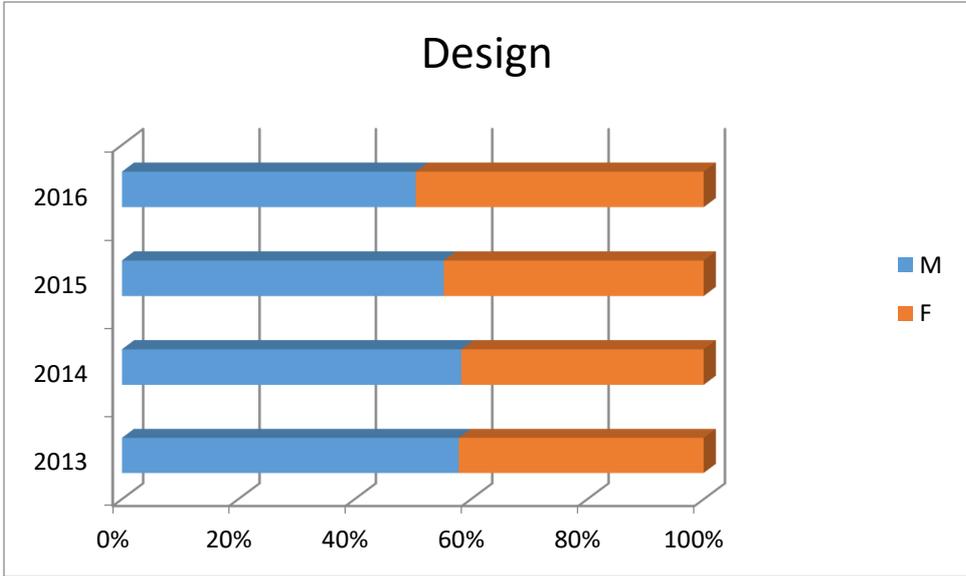
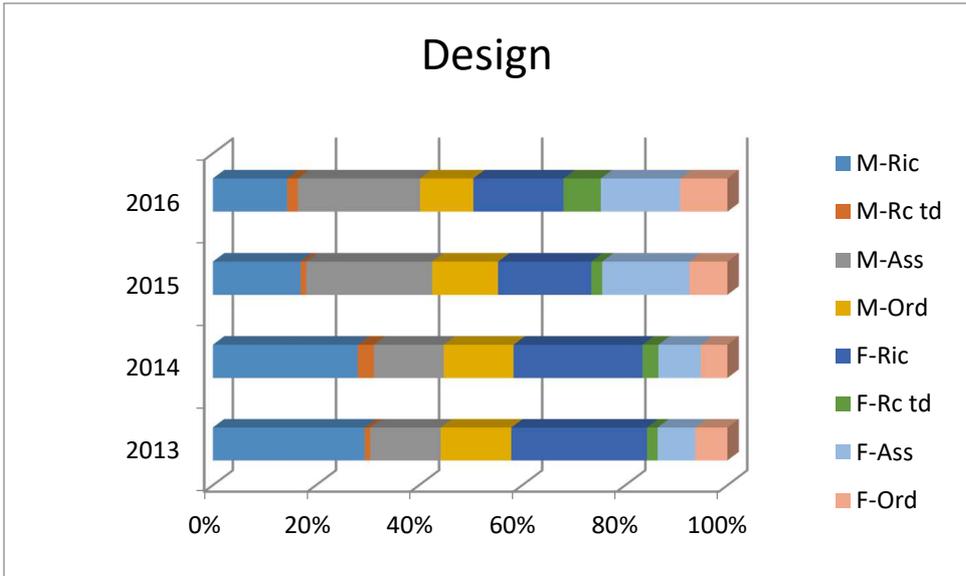


Chimica, Materiali e Ingegneria Chimica

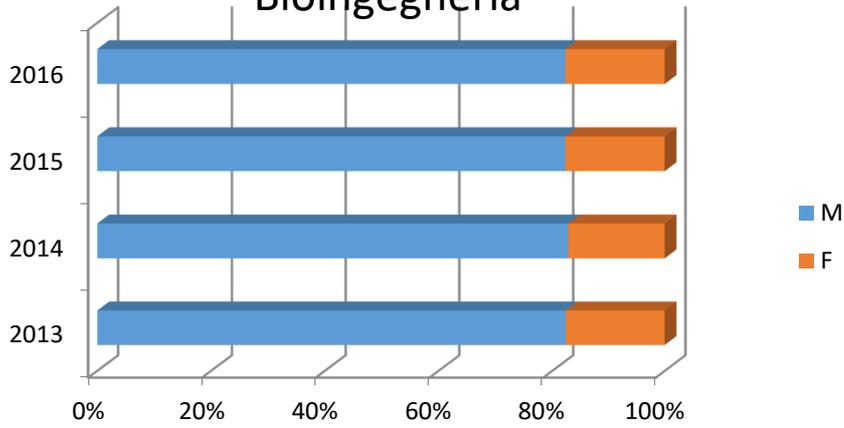


Chimica, Materiali e Ingegneria Chimica

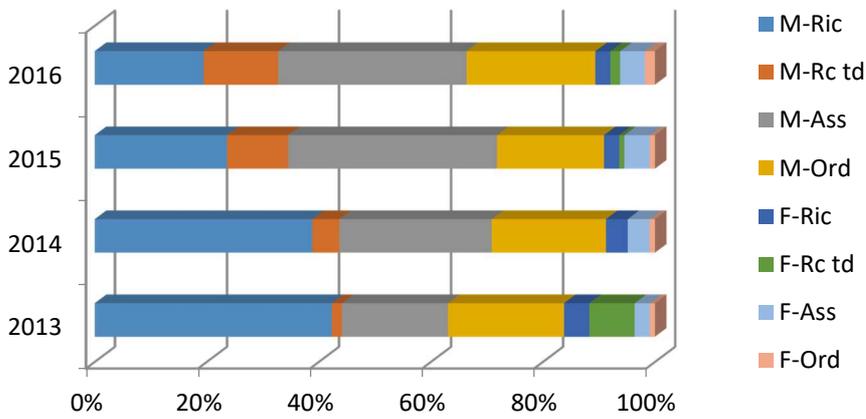




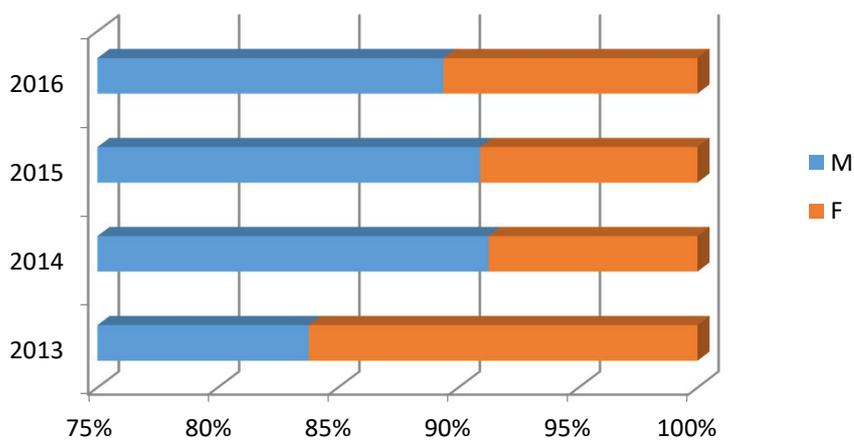
Elettronica, Informazione e Bioingegneria

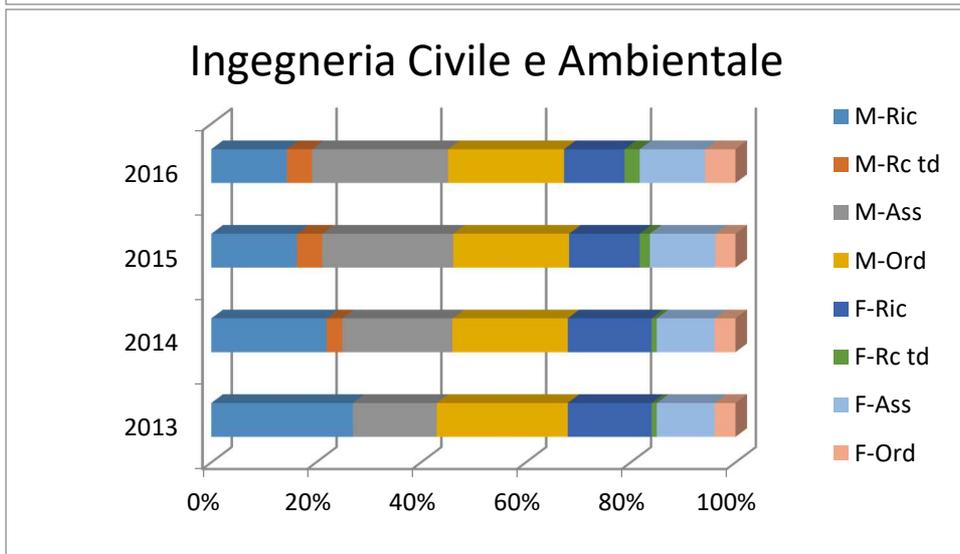
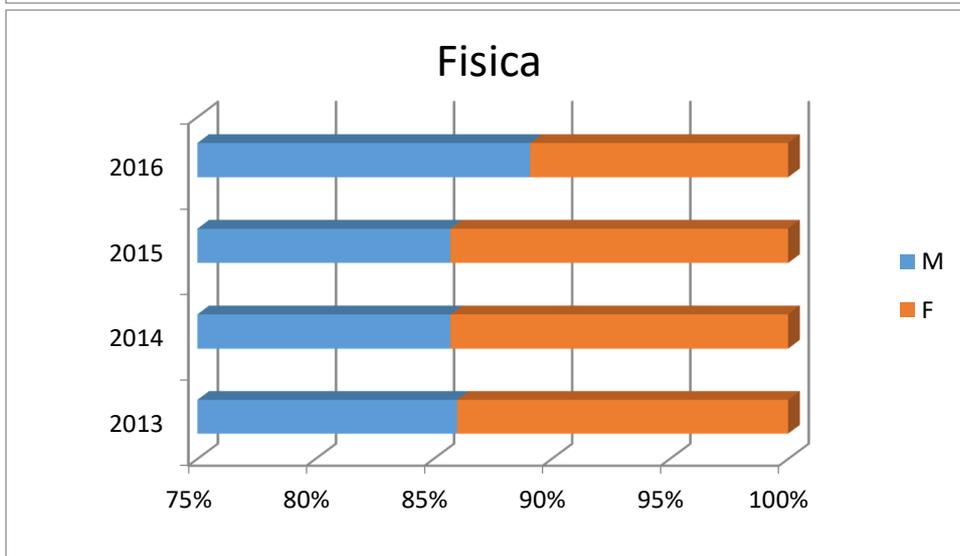
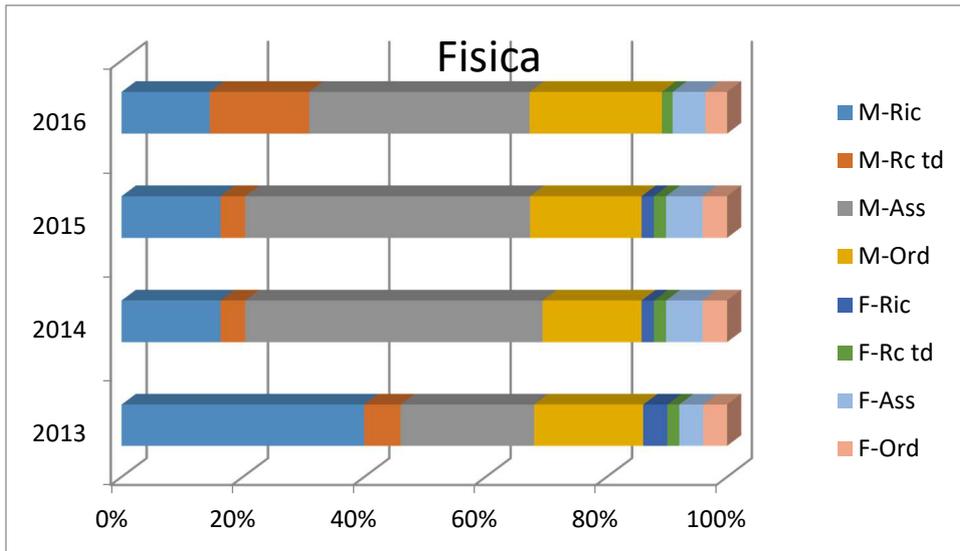


Energia

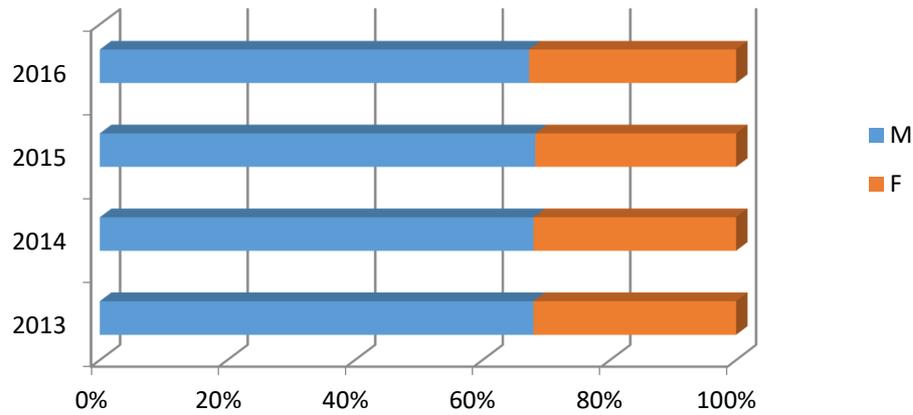


Energia

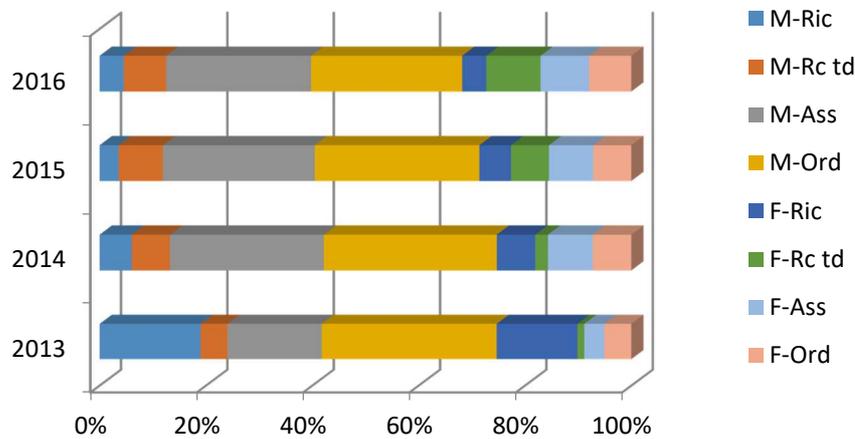




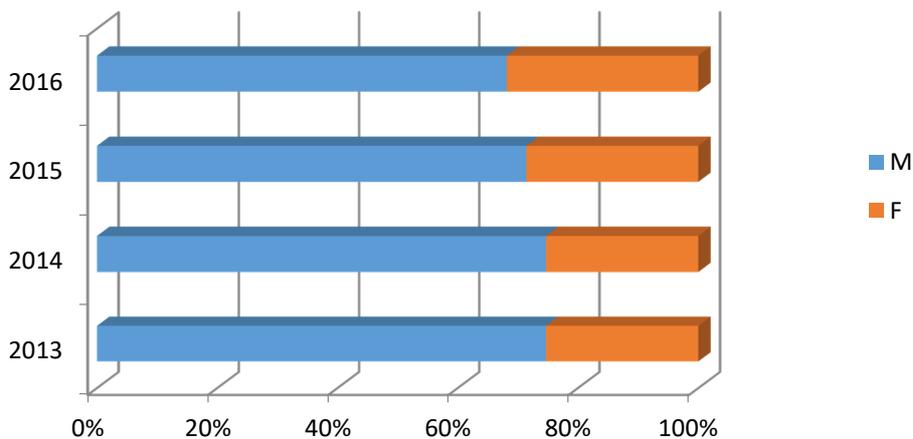
Ingegneria Civile e Ambientale

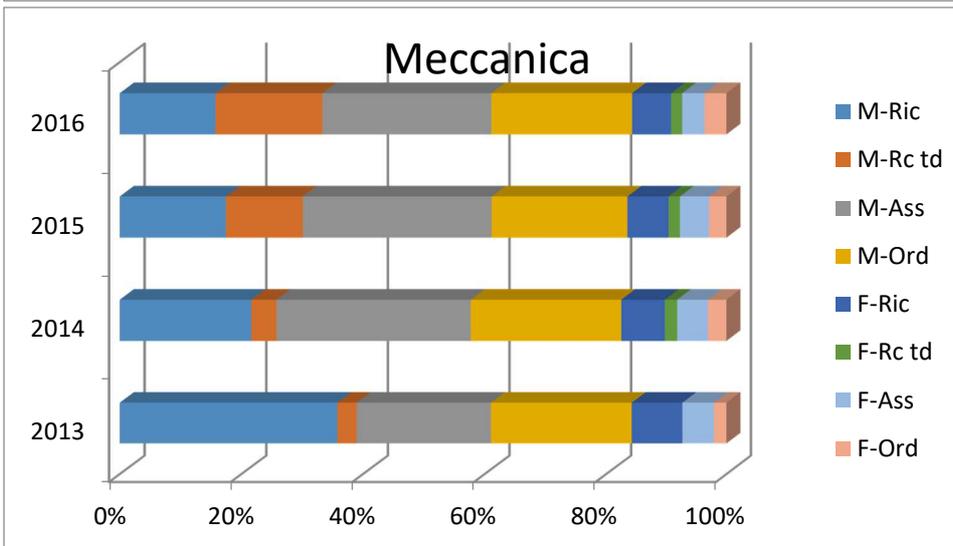
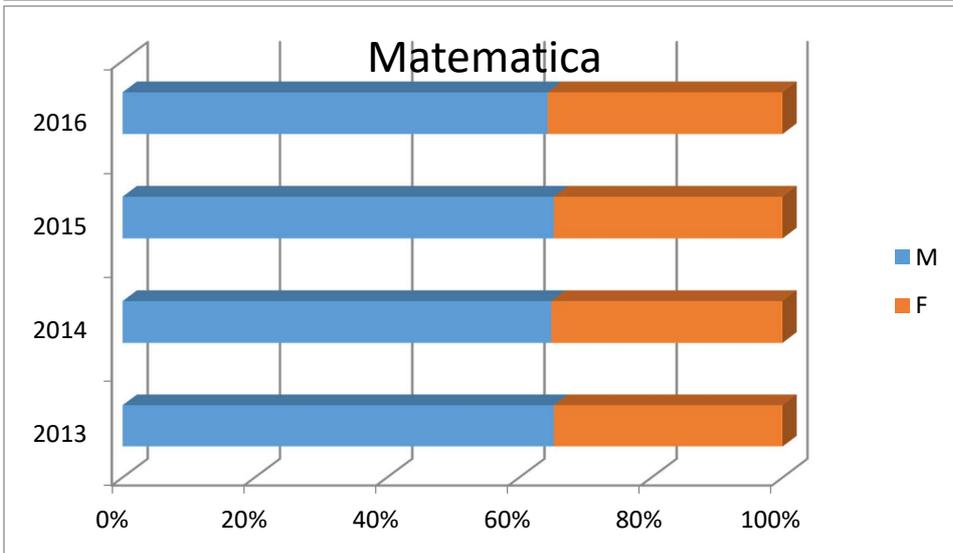
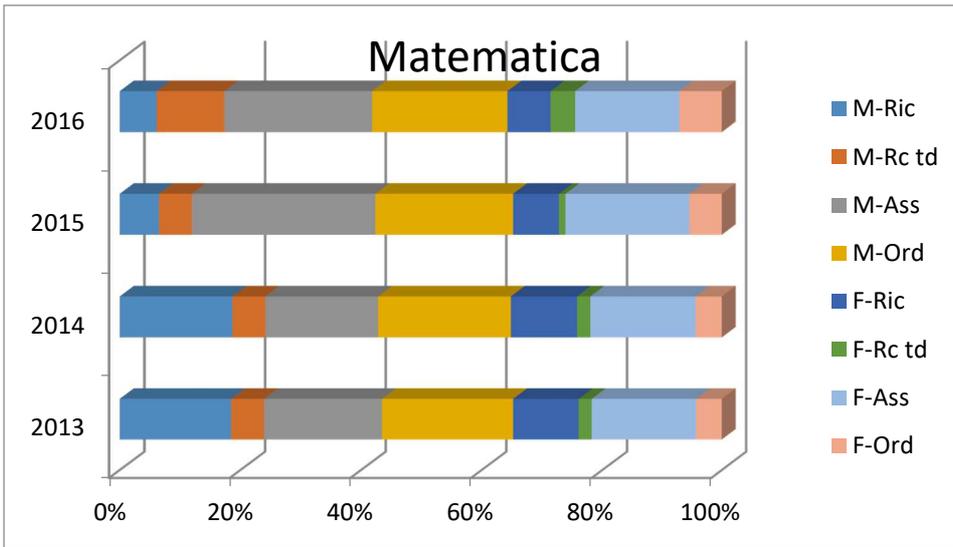


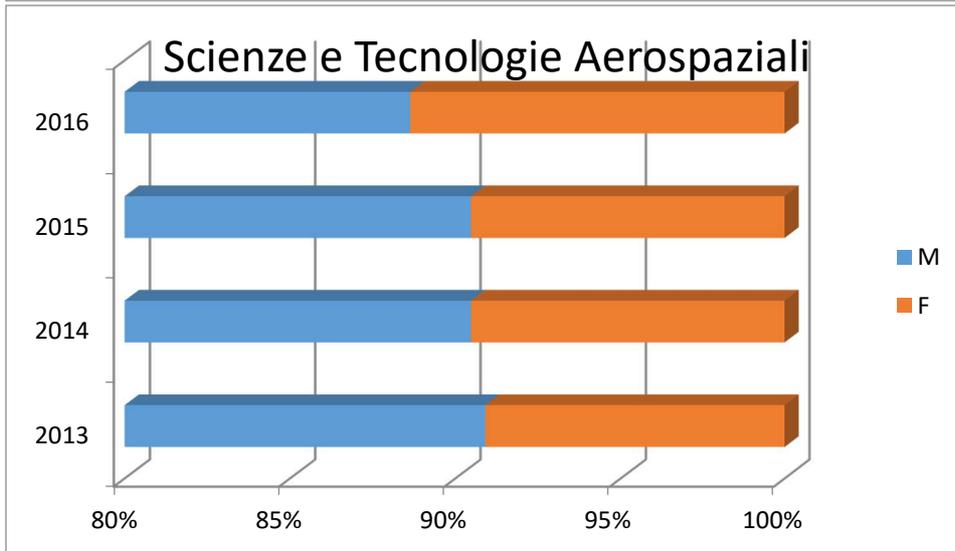
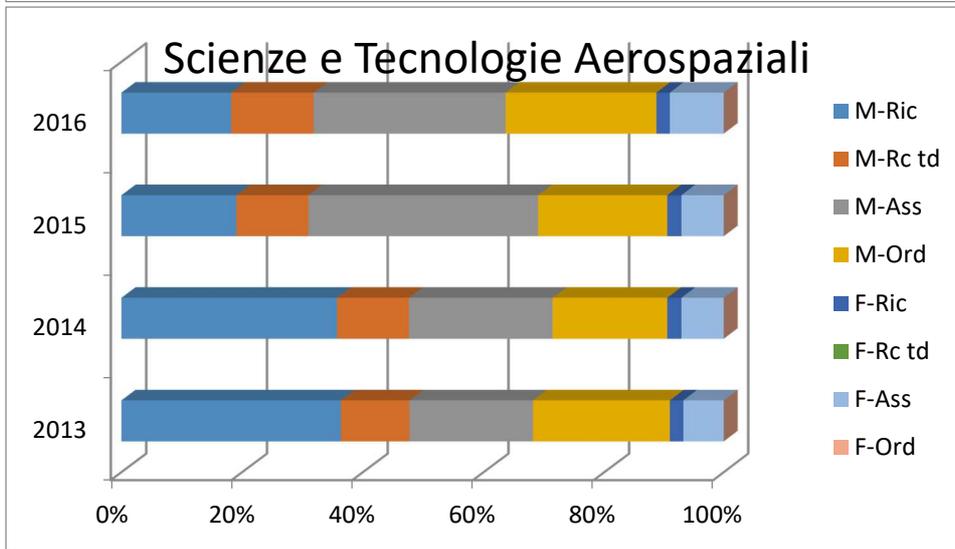
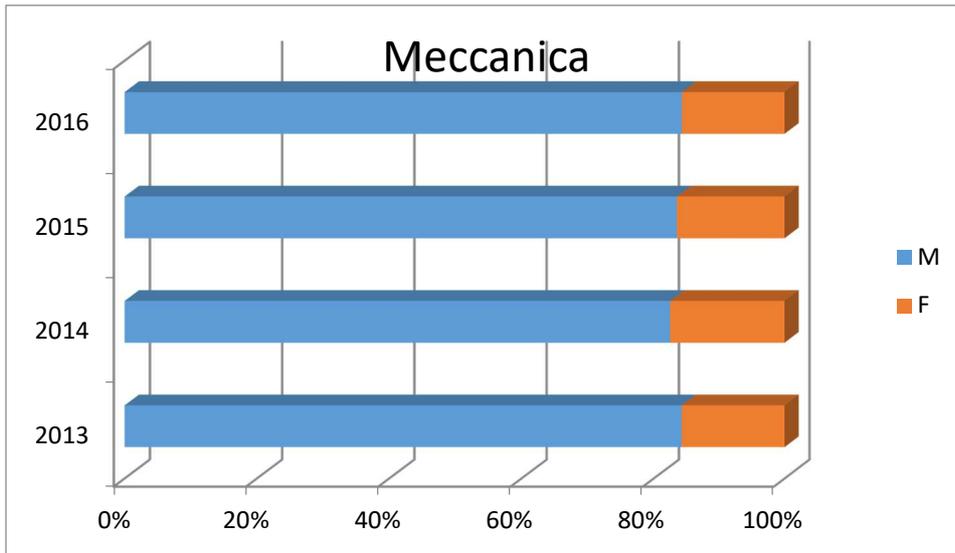
Ingegneria Gestionale



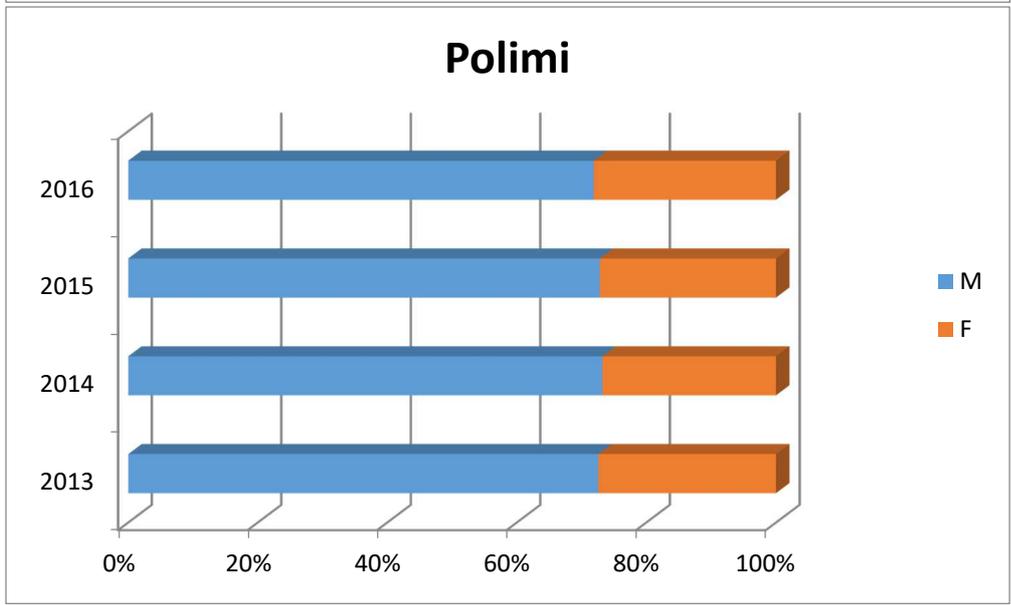
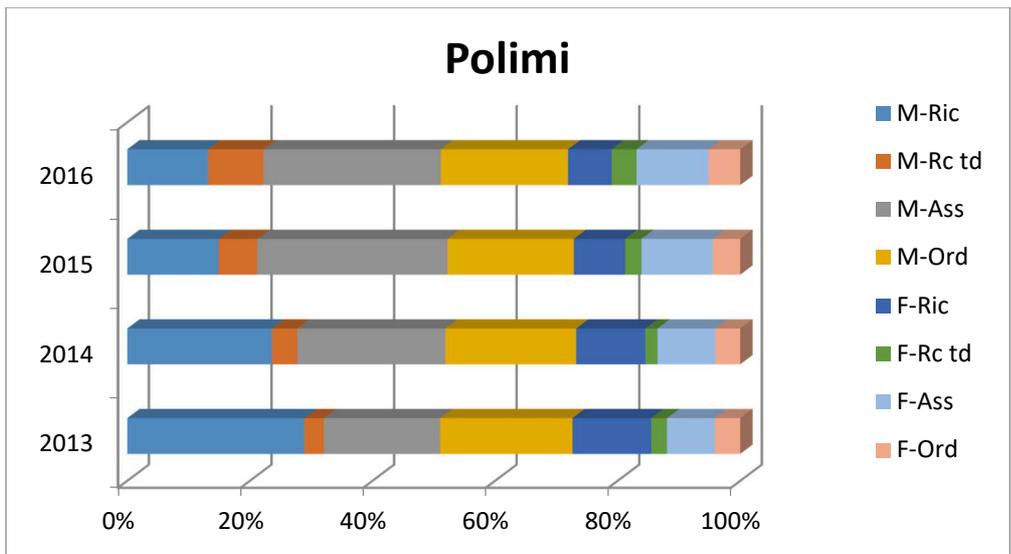
Ingegneria Gestionale

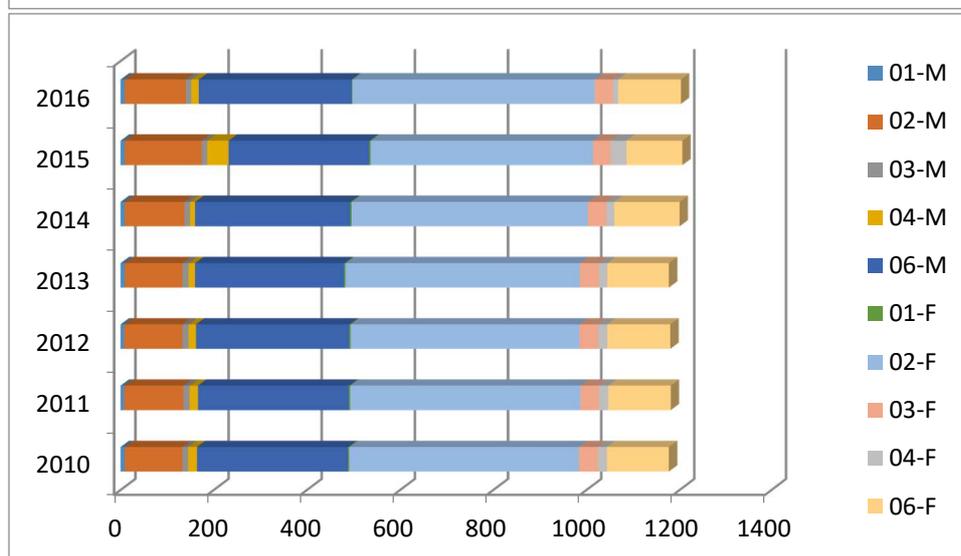
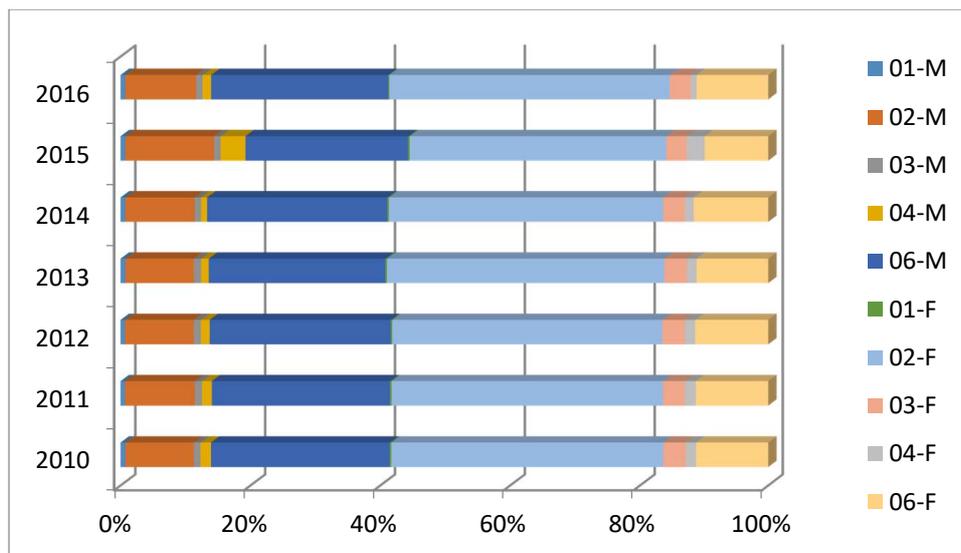






Tutti docenti del Politecnico





Aree

01-Dirigenza amministrativa

02-Amministrativa ed Amministrativa-gestionale

03-Biblioteche

04-Servizi generali e tecnici

05-Socio sanitaria, Medico-odontoiatrica e Socio sanitaria

06-Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati

Dati totali Personale Tecnico Amministrativo

