

RELAZIONE ATTIVITA' CUG

marzo 2019

Premessa

La presente relazione ha l'obiettivo di illustrare sinteticamente la situazione del personale e di studentesse e 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 a al mobbing, come previsto dall'articolo 3.4 del Regolamento di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia.

A questo scopo sono presentate alcune prime informazioni sulla distribuzione per genere in Ateneo, che saranno approfondite nel Bilancio di Genere, riassunte le principali attività portate avanti dal CUG e da altri organismi di ateneo per promuovere le pari opportunità e contrastare le discriminazioni e sintetizzati i principali impegni economici.

1. Popolazione del Politecnico di Milano per genere

Il CUG ha arricchito l'indagine iniziata nell'anno 2017, e riportata nella relazione dell'anno 2018, sulla distribuzione per genere di studentesse, 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, la Scuola di Dottorato i dati sugli ingressi al dottorato di ricerca estratti dalla reportistica di Ateneo, l'Area Risorse Umane e Organizzazione ha estratto dal data base del CINECA le informazioni relative a titolari di assegni di ricerca. 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/opendata/>) a partire dal 2010 e 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 dipartimento a partire dal 2013.

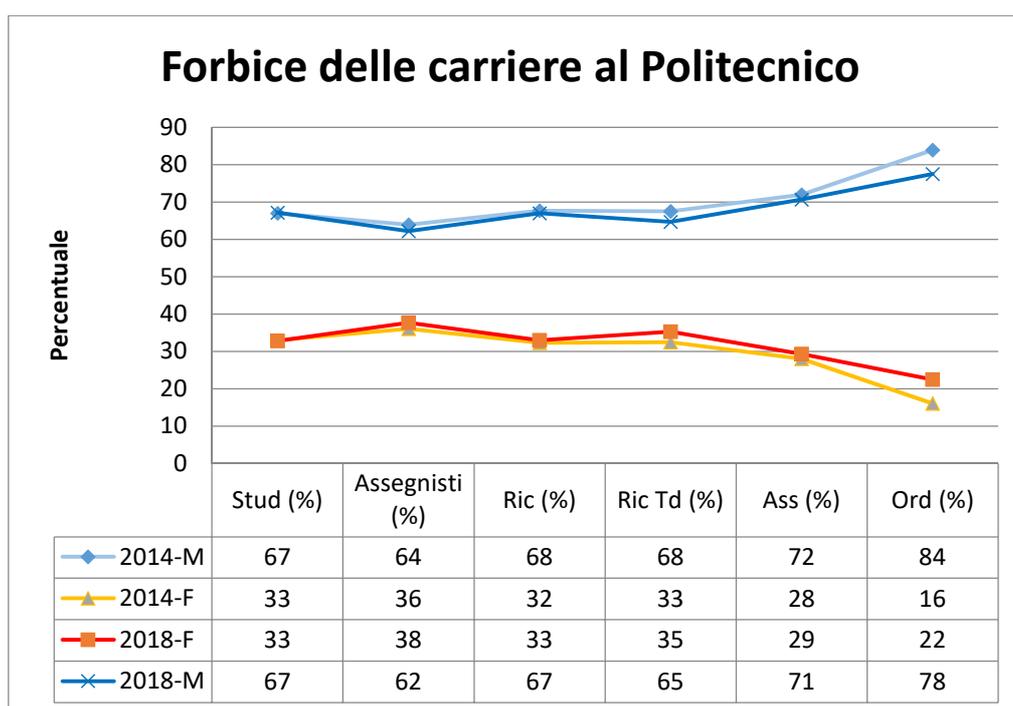
L'indagine relativa all'anno 2018 precede il Bilancio di Genere di Ateneo, attualmente in fase di preparazione al Politecnico di Milano, al fine di avere dati in un formato confrontabile con quelli dello scorso anno, costituire la base informativa necessaria per la proposta del Piano delle Azioni Positive e individuare ambiti di approfondimento successivo.

1.1 Forbice delle carriere

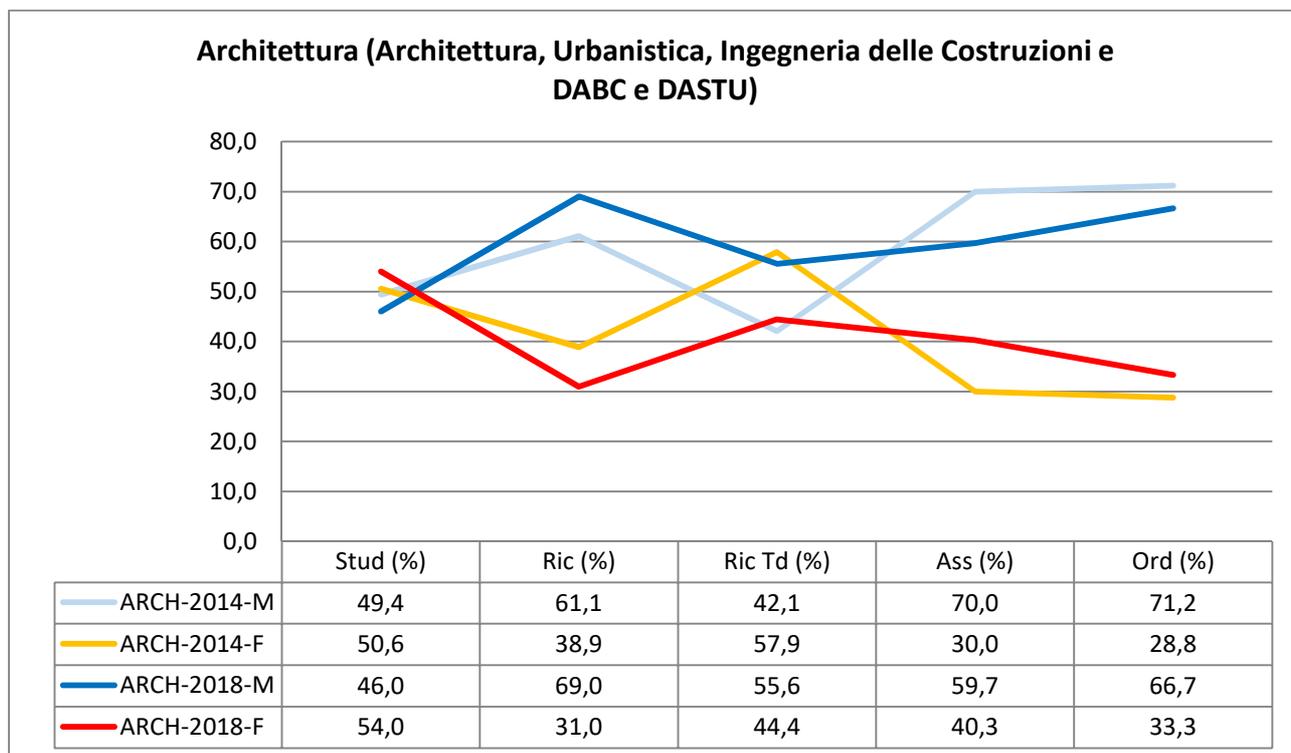
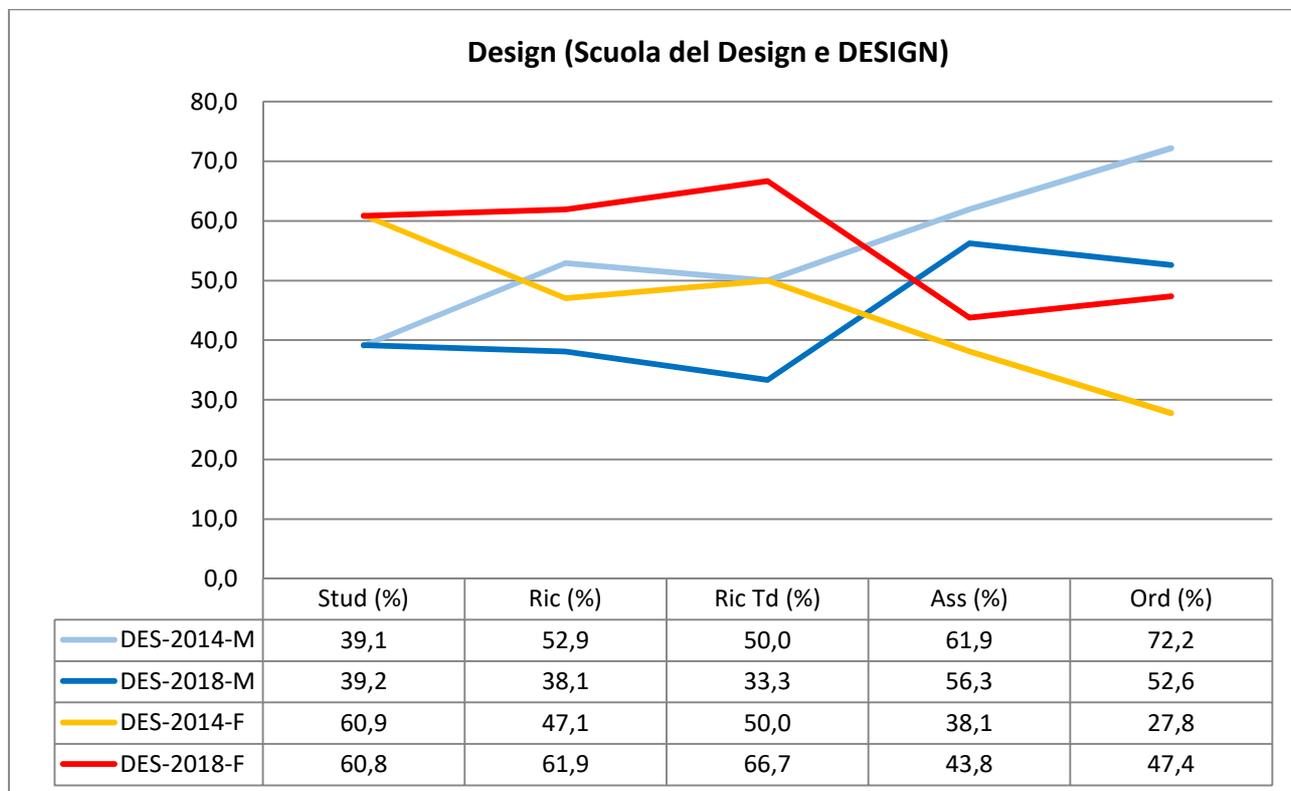
La forbice delle carriere evidenzia una condizione diffusa nel sistema universitario italiano in cui la presenza femminile si riduce all'avanzare delle carriere, la situazione del Politecnico vede inoltre, in particolare nel caso dei corsi di laurea di ingegneria, una percentuale di studentesse già inferiore in ingresso alla metà degli iscritti. Nell'area del design e dell'architettura si assiste a un calo della componente femminile a livello di docenti. In generale la situazione sembra evolversi molto lentamente.

La criticità relativa alla diminuzione della percentuale di ricercatrici a tempo determinato rispetto alle ricercatrici a tempo indeterminato evidenziata nel 2017 sembra risolta. Per valutare le possibili evoluzioni occorrerà analizzare anche la suddivisione tra RTDa e RTDb.

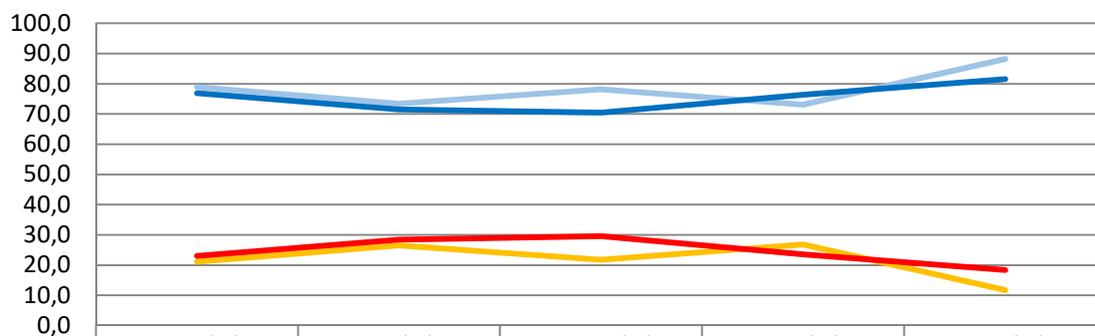
Grafico 1: Forbice delle carriere



Se si aggregano i dati di studentesse e studenti per Scuola (si sommano i dati delle due Scuole di Ingegneria) e i docenti per Dipartimenti (sommando tutti i Dipartimenti "affini" all'ingegneria e i due dipartimenti ABC e DASTU) le rappresentazioni che si ottengono sono le seguenti:



Ingegneria (Ingegneria Civile, Ambientale e Territoriale e Ingegneria Industriale e dell'Informazione e i dipartimenti DCMC, DEIB, DENG, DFIS, DICA, DIG, DMAT, DMEC, DAER)



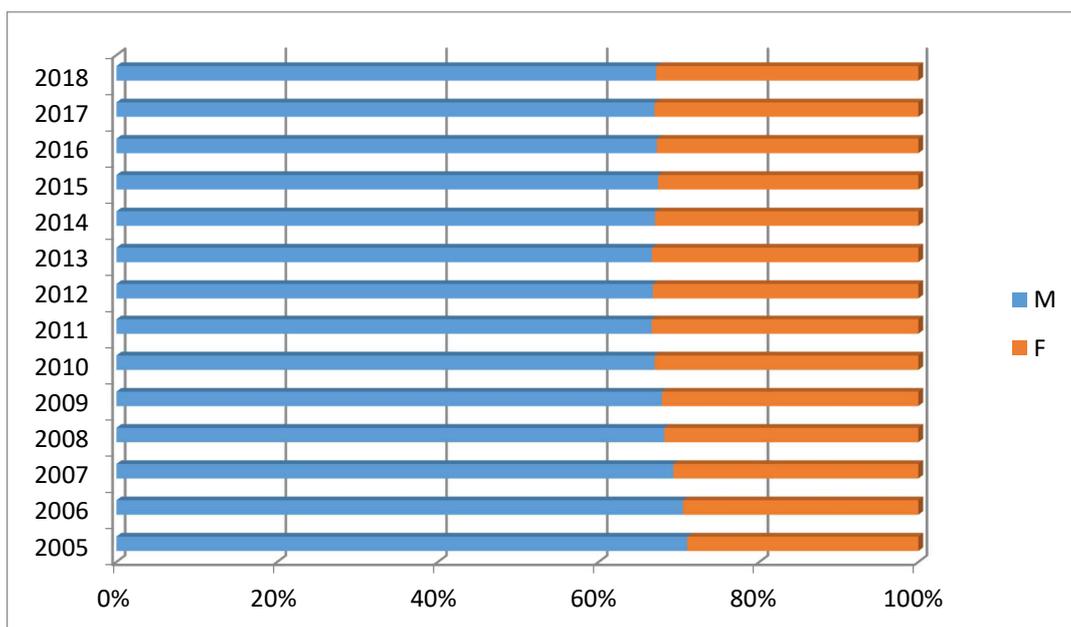
	Stud (%)	Ric (%)	Ric Td (%)	Ass (%)	Ord (%)
ING-2014-M	78,9	73,5	78,2	73,1	88,2
ING-2014-F	21,1	26,5	21,8	26,9	11,8
ING-2018-M	77,0	71,6	70,4	76,4	81,6
ING-2018-F	23,0	28,4	29,6	23,6	18,4

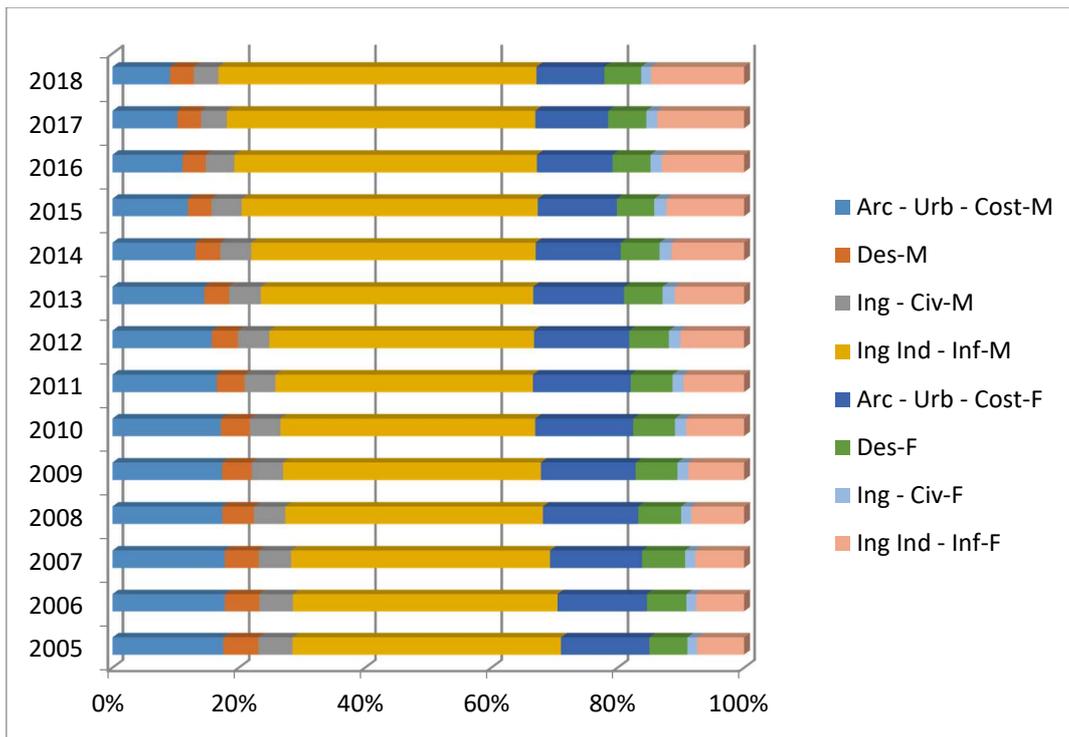
Fonte dati: reportistica di Ateneo – studenti- CINECA – assegnisti
<http://cercauniversita.cineca.it/php5/docenti/cerca.php> - docenti

1.2 Studentesse e 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 la presenza di studentesse risulta equilibrata nei corsi di Architettura, Urbanistica e Costruzioni, maggiore nei corsi di Design e molto inferiore nei corsi di ingegneria.

Fig. 1: Dati Studentesse e studenti





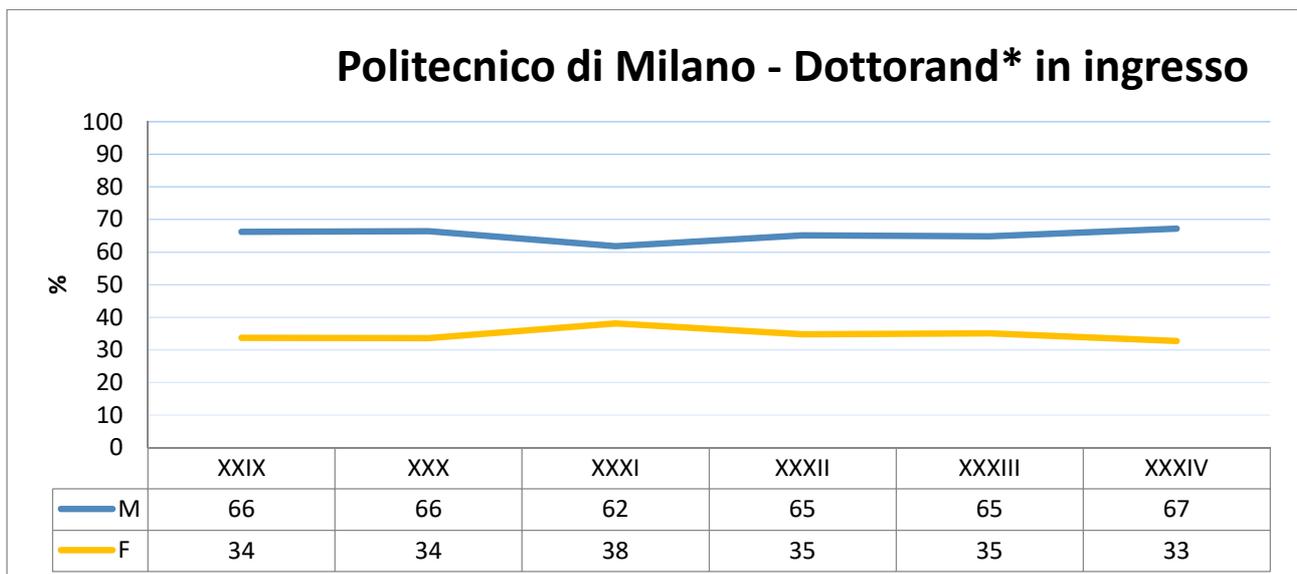
Fonte: Reportistica didattica, Polimi

1.3 Dottorande e dottorandi

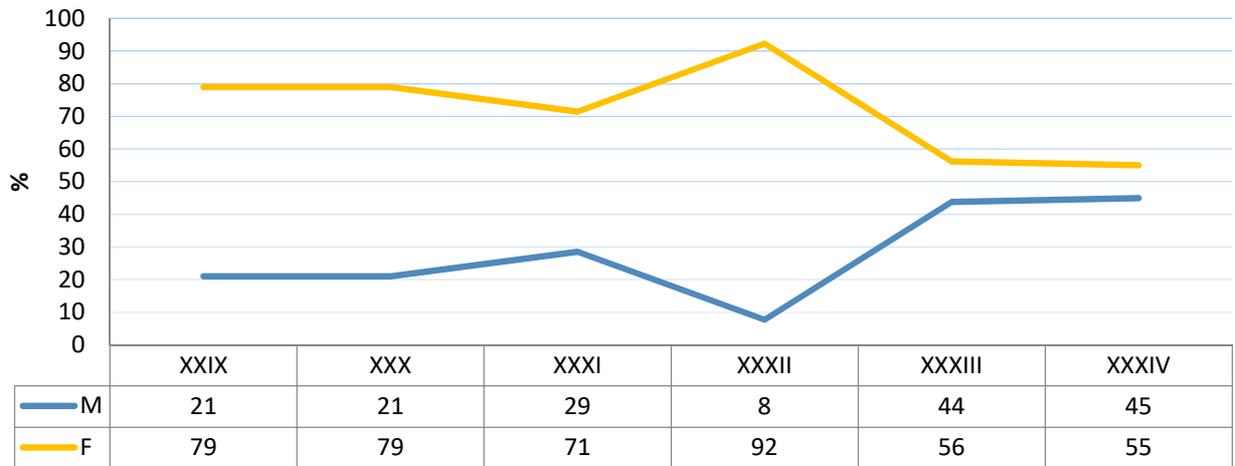
Leggendo i dati relativi agli ingressi al dottorato di ricerca si nota che, in generale, la percentuale di presenza femminile varia molto poco dal XXIX ciclo al XXXIV ciclo e la presenza maschile si attesta intorno al 66%.

L'andamento delle percentuali nei singoli dipartimenti è assai differenziato.

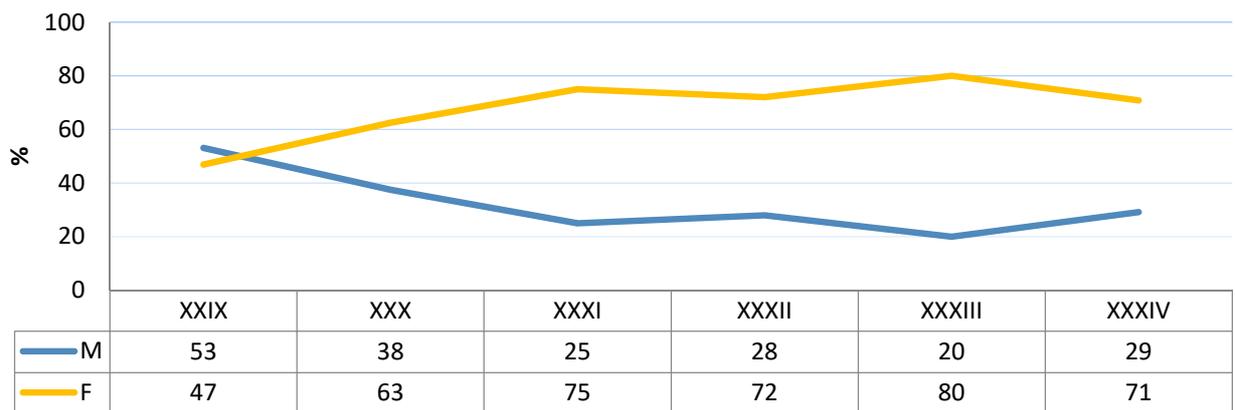
Fig. 2: Dati dottorande e dottorandi



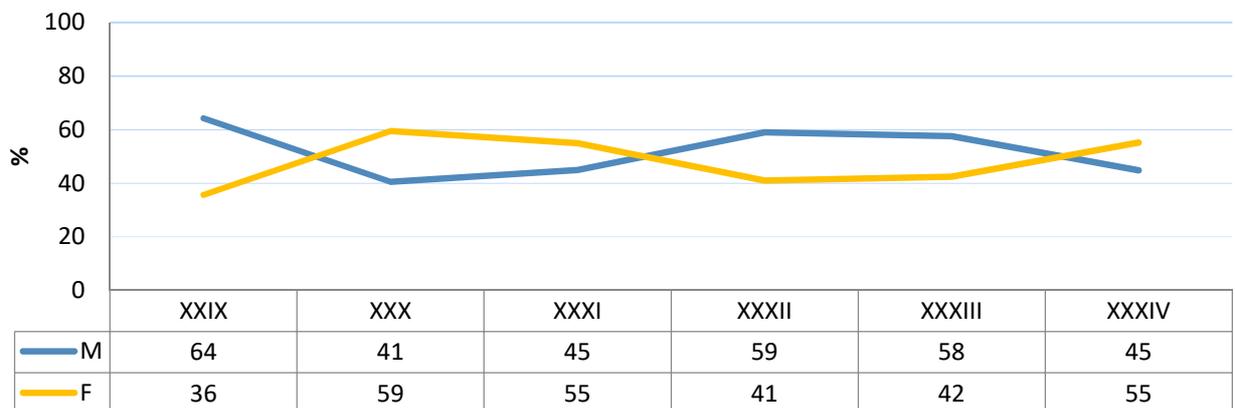
DIPARTIMENTO DI DESIGN

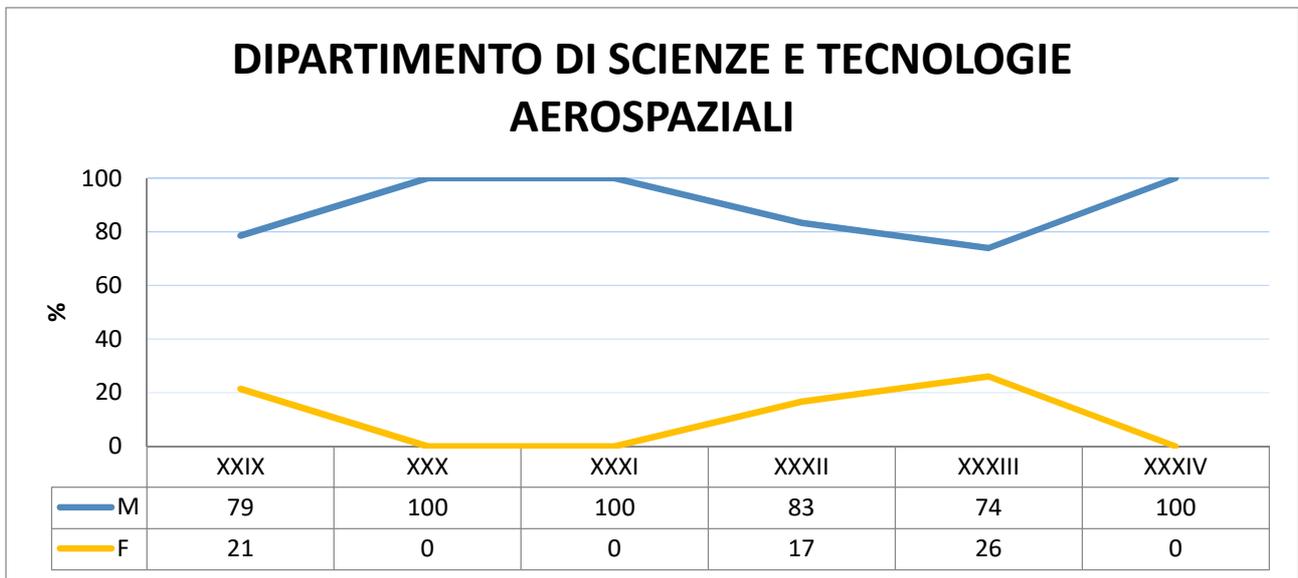
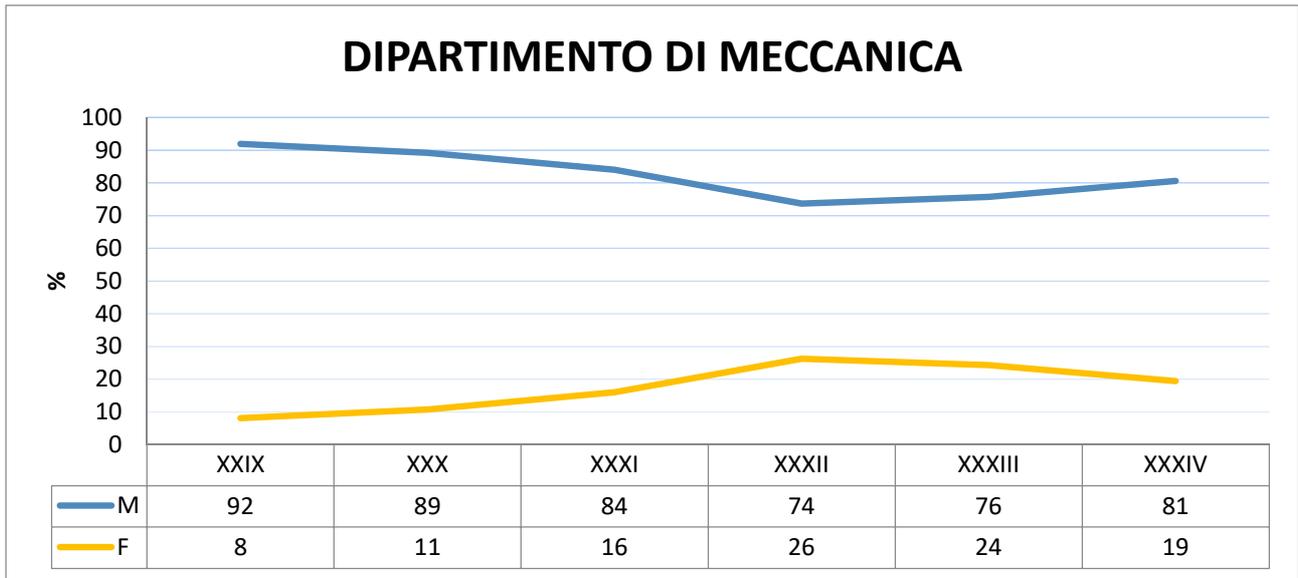


DIPARTIMENTO DI ARCHITETTURA E STUDI URBANI



DIPARTIMENTO DI ARCHITETTURA, INGEGNERIA DELLE COSTRUZIONI E AMBIENTE COSTRUITO



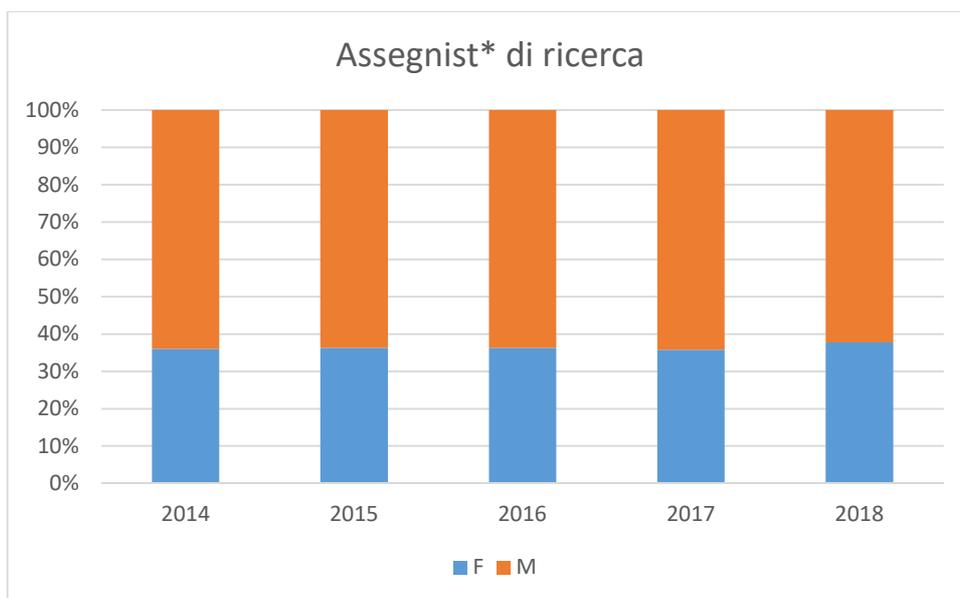


Fonte: Reportistica didattica, PoliMi – Scuola di dottorato

1.4 Titolari di assegni di ricerca

Da una lettura dei dati relativi ai vincitori di assegni di ricerca presso il Politecnico di Milano si nota che la percentuale femminile è passata del 34% nel 2014 al 38% nel 2018.

Fig. 3: Dati assegnist* di ricerca

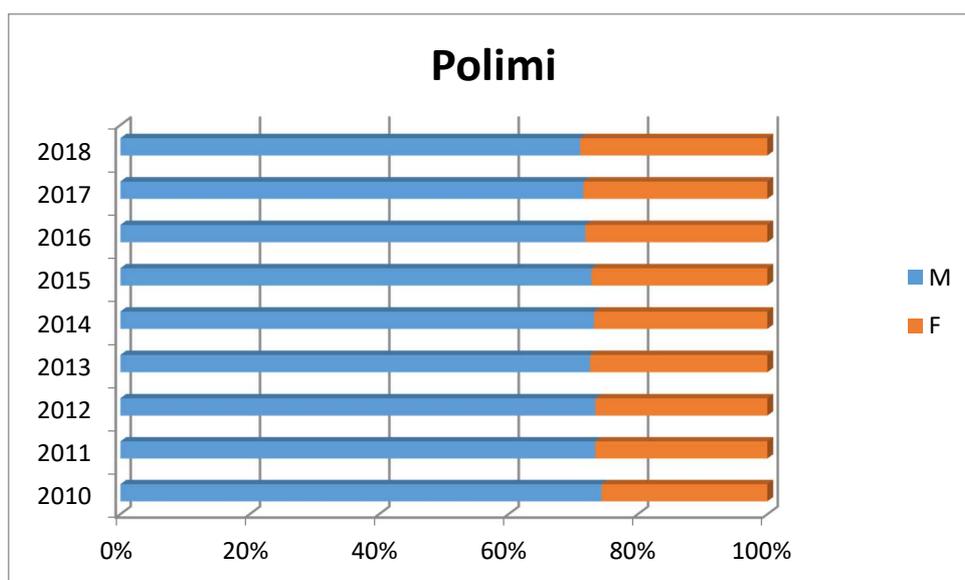


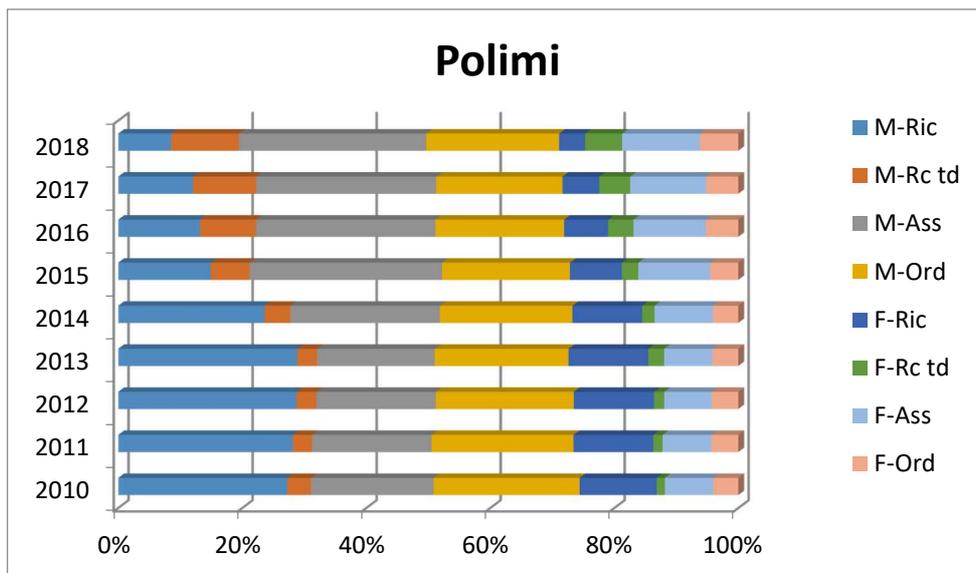
Fonte: CINECA – Area Area Risorse Umane e Organizzazione PoliMi

1.5 Personale docente

La composizione del personale docente vede complessivamente una presenza femminile in lenta ma costante crescita, attualmente 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 professoreesse ordinarie rispetto ai colleghi.

Fig. 4: Docenti del Politecnico

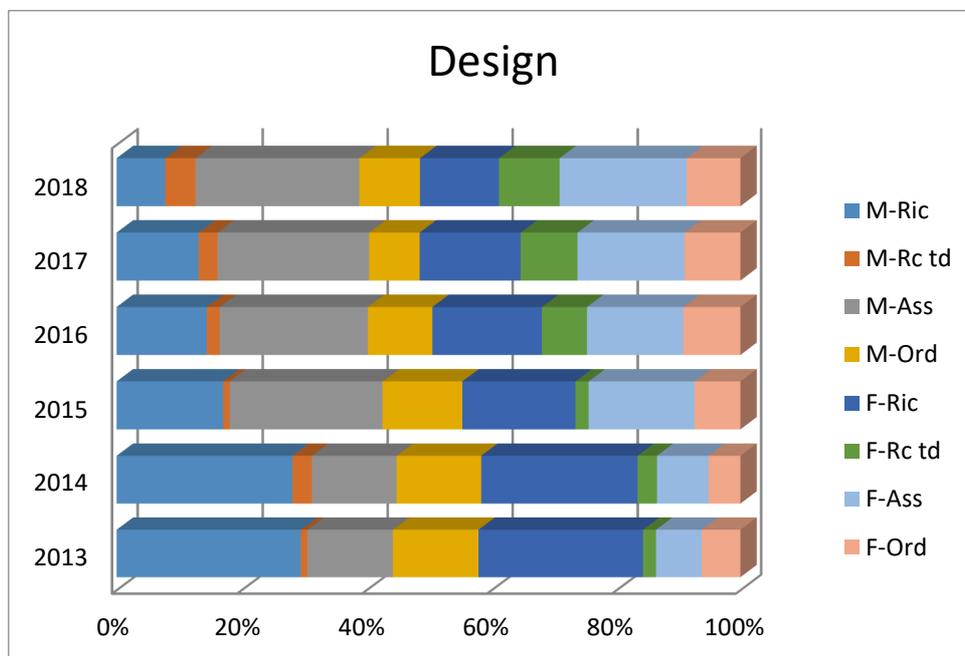


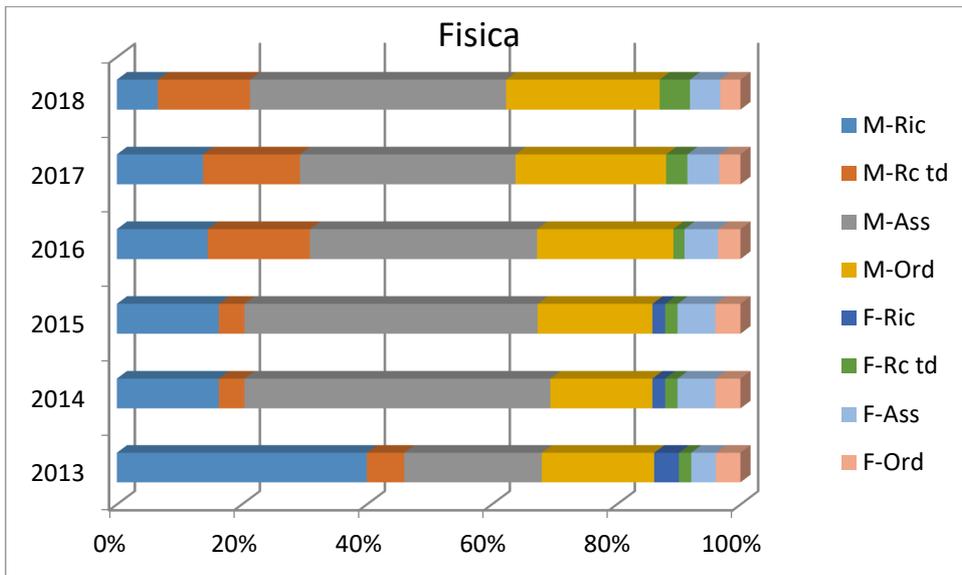
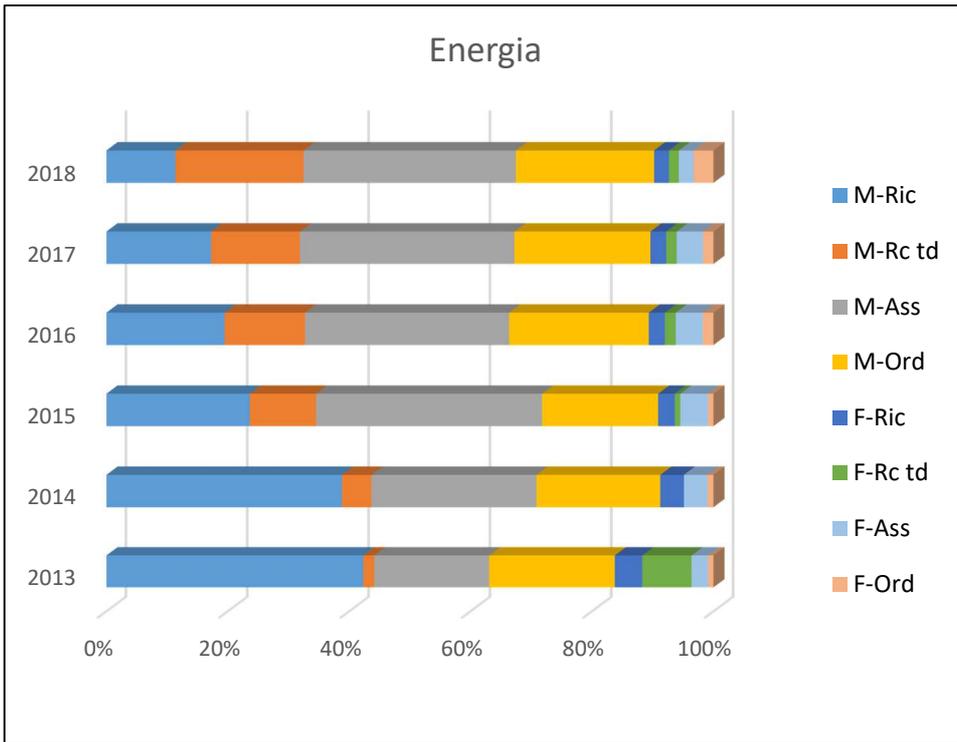


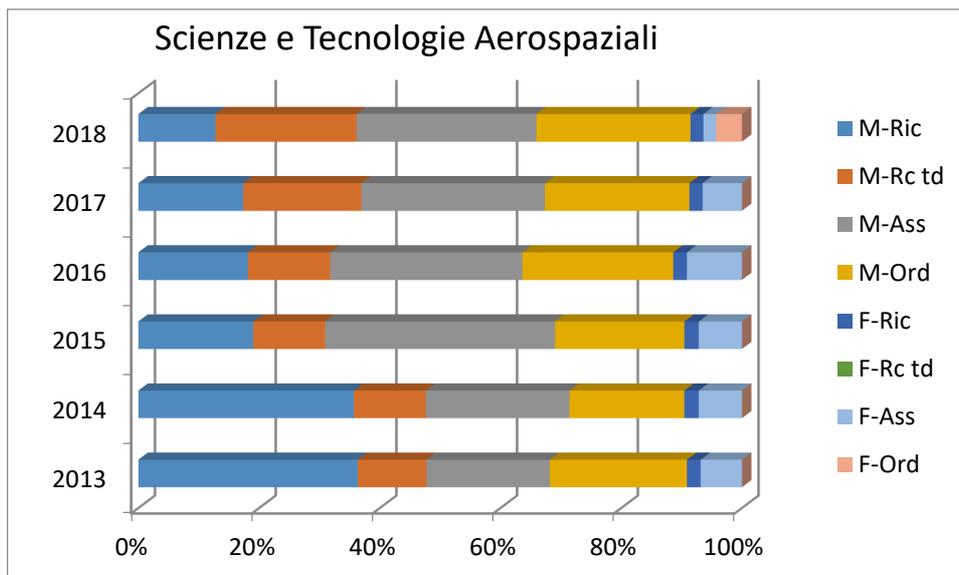
Fonte: <http://cercauniversita.cineca.it/php5/docenti/cerca.php>

La situazione è molto differenziata nei diversi dipartimenti (cfr. allegato) e va dall'estremo rappresentato dal Dipartimento di 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.

Fig. 5: Docenti per Dipartimento





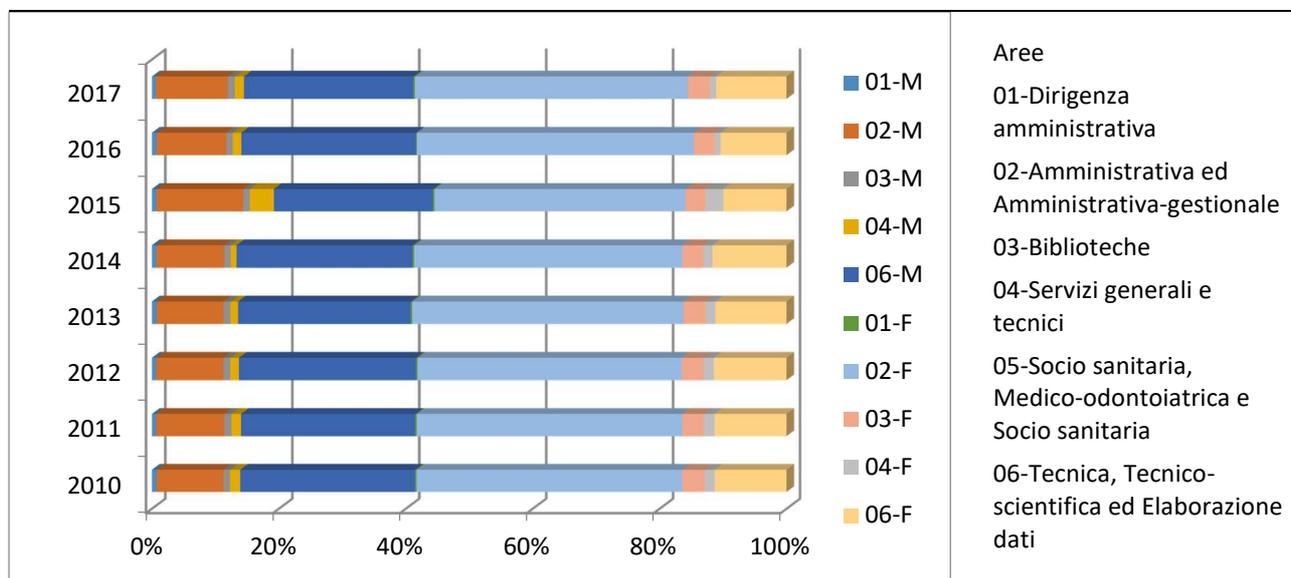


Fonte: <http://cercauniversita.cineca.it/php5/docenti/cerca.php>

1.6 Personale tecnico e amministrativo

La composizione del personale tecnico e amministrativo mostra una generale prevalenza femminile particolarmente accentuata nell'area amministrativo-gestionale. La componente maschile appare invece maggiore per quanto riguarda la dirigenza (58 %) e l'area tecnica.

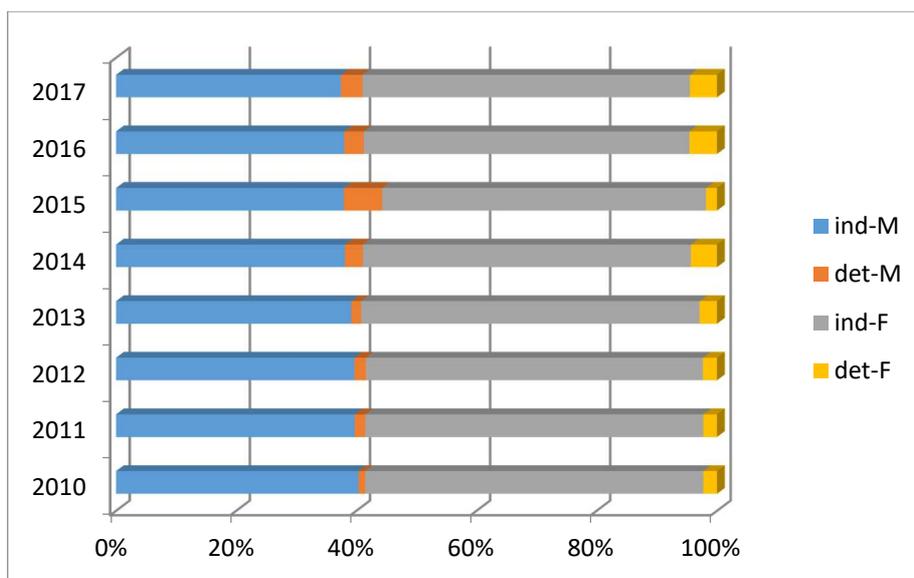
Fig. 6: Dati Personale T/A



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 seconda degli anni.

Fig. 7: Dati totali Personale T/A a tempo determinato e indeterminato

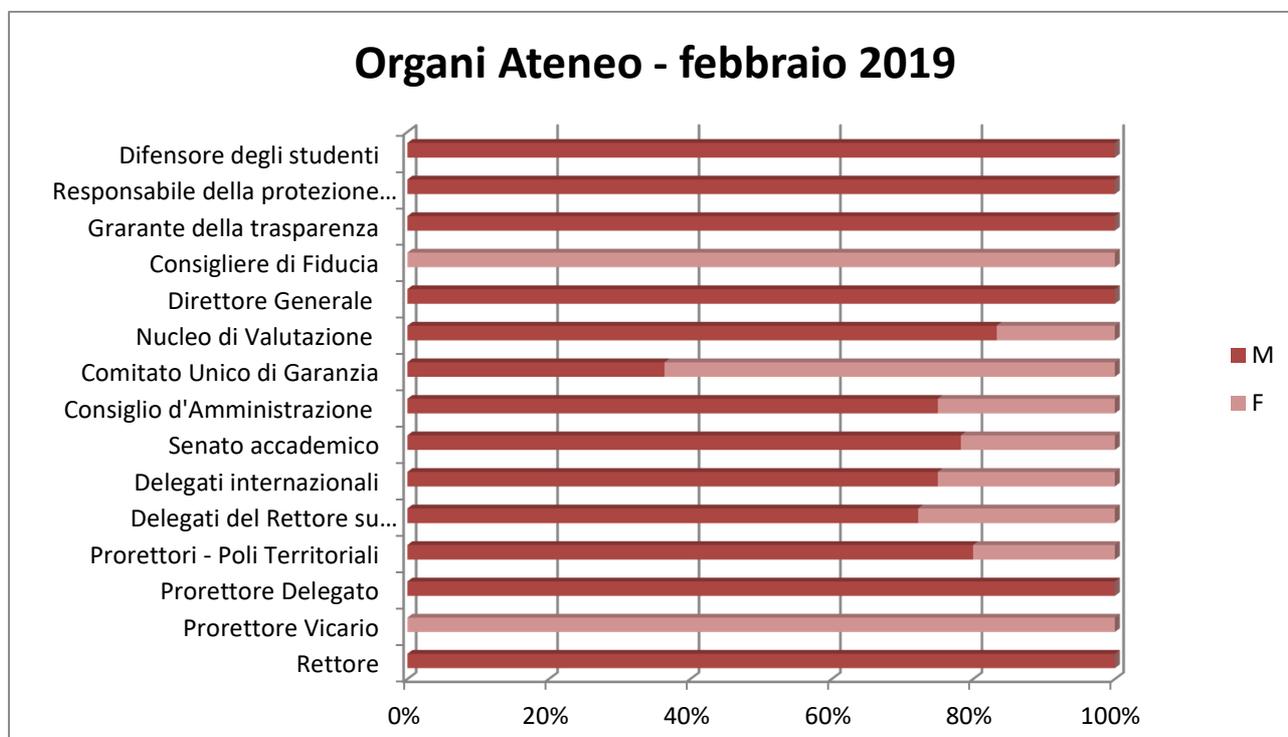


Fonte: "MIUR, Ufficio Statistica e Studi" <http://ustat.miur.it/opendata/>

1.7 Organi di governo

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

Fig. 8: Organi di governo



Fonte: Sito PoliMi

2. Iniziative CUG

Nel 2018 sono state organizzate diverse 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

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

15 giugno 2018

Il Benessere in Ateneo, 5° Seminario: La gestione dei collaboratori

a cura di Maria Grazia Ciperò, referente dello Sportello Ascolto per il disagio lavorativo

10 ottobre 2018

Il Benessere in Ateneo, 5° Seminario: La gestione dei collaboratori (seconda parte)

a cura di Maria Grazia Ciperò, referente dello Sportello Ascolto per il disagio lavorativo

26 novembre 2018

Il Benessere in Ateneo, 5° Seminario: La gestione dei collaboratori (terza parte)

a cura di Maria Grazia Ciperò, referente dello Sportello Ascolto per il disagio lavorativo

13 dicembre 2018

Benessere, parità di trattamento, e contrasto alle discriminazioni

2.2 Eventi

Seminari su tematiche di genere

24 - 25 aprile 2018

La Resistenza a Milano: seminario itinerante

A cura di Michela Zucca, antropologa

16 maggio 2018

Per una cultura inclusiva e rispettosa delle differenze

Seminario di studio in occasione della Giornata mondiale contro l'omofobia

Spettacoli teatrali

29 gennaio 2018

Malanova, Produzione Sciera 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

5 dicembre 2018

Nora – Oltre il Silenzio

A cura del Gruppo della Creta

2.3 Presentazioni

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

24 maggio 2018: Dip. Meccanica

10 ottobre 2018: Dip. Chimica

23 ottobre 2018: Dip. Fisica

23 ottobre 2018: Dip. ABC

3. Servizi di accoglienza per l'infanzia

Al fine di promuovere le pari opportunità e contrastare le discriminazioni il CUG si occupa anche dei servizi educativi/ricreativi per i figlie e figli di lavoratori e studenti (asili nido aziendali, centri di accoglienza durante le vacanze scolastiche).

3.1 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 stipulato un accordo con un nido privato presso il Polo Territoriale di Lecco.

Nell'anno educativo 2018-19 non sono stati occupati tutti i posti disponibili presso il nido del Campus Leonardo, dove fino a dicembre erano presenti solo 20 bambin*. In particolare è diminuito il numero di utenti in 3^a fascia.

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

	Leonardo, Bovisa								Lecco
	Utenti 1 ^a fascia	Utenti 2 ^a fascia	Utenti 3 ^a 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									
2018/2019 PREVENTIVO	17	7	9	4	33	37	89%	Pro Ges	2
2017/2018	16	7	13	2	36	38	94%	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
2018/2019 PREVENTIVO	207.900	32.636	240.536	590	136.932	103.604	10.728	7.500	3.228	106.832	249
2017/2018	207.900	38.395	246.295	589	146.000	100.295	9.832	7000	2.832	103.127	235
2016/2017	205.920	36.238	242.158	579	140.972	101.186	9.700	7.740	1.960	103.146	234
2015/2016	205.920	34.276	240.196	560	147.583	92.613	10.600	8.250	2.350	94.963	211
2014/2015	205.920	30.590	236.510	581	131.750	104.750	10.728	6.290	4.438	109.188	242
2013/2014	205.920	34.240	240.160	642	136.646	103.514				103.514	277

A causa della minore copertura dei posti disponibili e della diminuzione degli utenti in 3^a fascia è leggermente aumentato il costo del servizio a carico dell'ateneo.

Al fine di favorire la piena occupazione dei posti disponibili si è deciso di anticipare la pubblicazione del bando per nuove iscrizioni e di estendere la possibilità di inserimento a partire dai 3 mesi.

Il servizio educativo è sempre molto apprezzato dagli utenti, ma persistono problemi per quanto riguarda la ristorazione. Infatti sono state segnalate diverse non conformità anche gravi, quali rilevanti ritardi nelle consegne, mancanza di pasti per lattanti e bambini con dieta, alimenti non correttamente etichettati o scaduti. Nonostante i richiami e le penali applicate le criticità continuano a presentarsi. Essendo il contratto in scadenza si è quindi deciso di riportare la ristorazione all'interno del nuovo contratto per i servizi educativi.

Per migliorare il servizio e rispondere alle richieste degli utenti si è inoltre prevista la possibilità di frequenze per periodi brevi e alcuni giorni della settimana.

3.2 Centri accoglienza

Durante i periodi delle vacanze scolastiche estive e pasquali è attivo un servizio di accoglienza per figlie e figli dei 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
2018	125	52.587	14.268	38.319	306
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 frequentanti, ma anche in larga misura dal numero di presenze contemporanee 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
2018	22	2.587	550	2.037	92
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.

Nell'ultimo anno il costo del servizio è aumentato principalmente a causa dell'adeguamento dei costi del personale.

In generale il servizio è molto apprezzato dagli utenti, ma occorrono spazi più adeguati in Bovisa.

4. Altre azioni positive

Tra le azioni positive, i progetti e le buone pratiche promossi in materia di prevenzione e contrasto al disagio lavorativo e in ambito di studio e di pari opportunità si evidenziano di seguito le attività di supporto individuale offerte dallo Sportello di Ascolto e dalla Consigliera di Fiducia e le iniziative per la parità di genere messe in atto dal piano Pari Opportunità Politecnico.

Si rimanda al Bilancio di genere di prossima pubblicazione per un più ampio quadro delle azioni realizzate da altre strutture di Ateneo.

4.1. Supporto individuale

Nel 2018 si sono rivolte al CUG, allo Sportello di Ascolto e alla Consigliera di Fiducia chiedendo supporto per questioni individuali 28 persone e sono stati svolti 44 colloqui. Una persona si è rivolta ad entrambe le figure (Sportello di Ascolto e Consigliera di Fiducia), 13 solo alla Consigliera, 14 solo allo Sportello di Ascolto.

Fig. 8: Persone

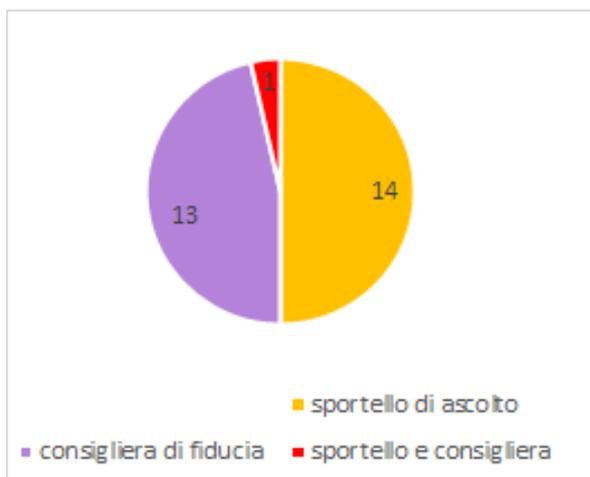


Fig. 9: Colloqui



Come si evince dalla figura sotto, le donne sono in maggioranza e richiedono un numero maggiore di colloqui.

Fig. 9: Persone per genere

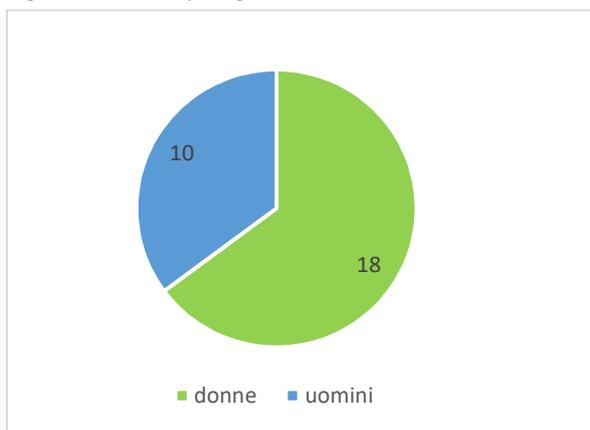
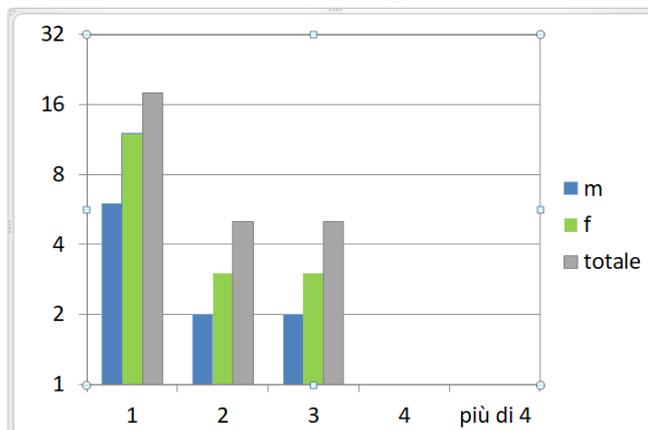


Fig. 10: Numero di colloqui per genere



Poco più di metà delle persone ricevute fanno parte del personale tecnico amministrativo con una forte prevalenza di donne, circa 1/5 sono assegnist* e dottorand* e i restanti docenti, studentesse e studenti.

Fig. 11: Persone per ruolo

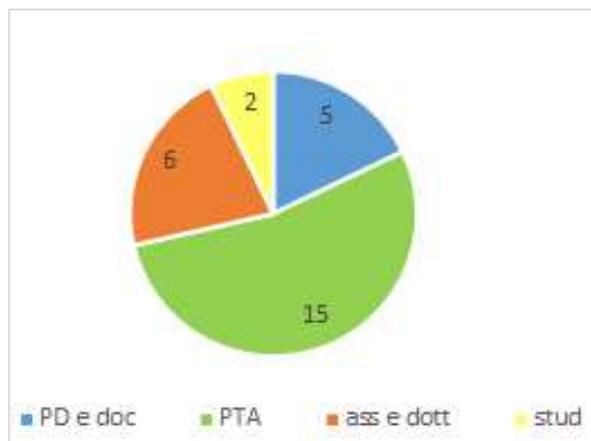
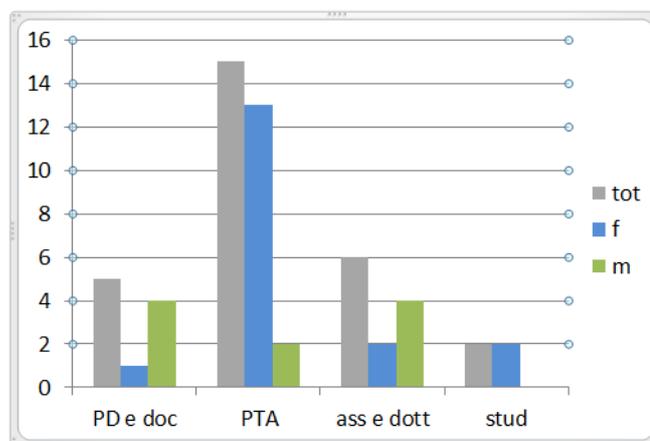


Fig. 12: Persone per ruolo per genere



Nel 2018 la Consigliera ha trattato 13 casi, di cui due del 2017 proseguiti con attività di supporto a redazione istanze, fornendo:

- 6 “mere” consulenze senza seguito, allo stato;
- 2 raccomandazioni-pareri (casi conclusi con relazione finale previa istruttoria);
- 3 consulenze con supporto per redazione istanze;
- 1 chiusura con soluzione conservativa;
- 1 chiusura con trasferimento.

Nel 2018 hanno usufruito del supporto Sportello di Ascolto 15 persone di cui una già in carico dal 2017 e una in sinergia con la Consigliera di Fiducia, in particolare:

- 9 persone per problematiche di disagio lavorativo;
- 2 persone per relazioni critiche con collaboratori
- 2 persone per situazioni critiche personali;
- 1 persona molestie sessuali;
- 1 studente in difficoltà per attacchi di ansia/panico (nei primi mesi dell’anno).

Per quanto riguarda studentesse e studenti, counseling e sostegno psicologico e psicoterapeutico sono forniti dal servizio PoliPsi recentemente istituito di cui è responsabile il Delegato del Rettore Prof. Licia Sbattella.

Negli ultimi 3 anni si sono rivolte allo Sportello di Ascolto o al CUG 44 persone (29 donne e 15 uomini). Rispetto ai primi anni di apertura dello sportello 2008-10 il servizio è stato esteso anche a docenti, assegnist* e dottorand* e il numero di persone che vi si rivolgono annualmente è quasi raddoppiato. Il numero di colloqui per persona invece è diminuito, passando da una media di poco più di tre a poco meno di due colloqui per persona.

Dal 2016 al 2018 hanno usufruito del supporto della Consigliera di Fiducia 42 persone (26 donne e 16 uomini) richiedendo mediamente uno o due colloqui. 9 persone (7 donne e due uomini) hanno avuto bisogno di consulenze congiunte di Sportello e Consigliera che hanno richiesto in media più di quattro incontri per persona.

4.2 Pari Opportunità Politecnico

La linea di azione che promuove le pari opportunità di genere nell'ambito del programma strategico Pari Opportunità Politecnico comprende:

- fondo di ricerca al rientro della maternità per RTD e professoressa di seconda fascia di 15.000 Euro;
- asilo nido pagato dall'Ateneo per 5 dottorande con figli piccoli;
- 20 borse di studio per ragazze che hanno superato il test di ingegneria al quarto anno di liceo per Techcamp e supporto a Techcamp (spazi e comunicazione);
- corso di storytelling per dottorande e assegnate per farle diventare *role model* nell'ambito ingegneria (15 ragazze);
- le ragazze si rendono disponibili per attività di orientamento delle scuole che il Politecnico fa e al progetto Inspiringgirls <https://www.inspiring-girls.it/>;
- Coding girls al Politecnico da due anni. Partecipazione a Digital week e STEM in the city con eventi per ragazzi/ragazze. Partecipiamo a eventi di organizzazione esterne per contribuire a creare dei role model in ambito STEM ingegneristico.

5. Consuntivo 2018 e impegno 2019

Nel 2018 per le attività del CUG erano stati previsti 123.000 € a copertura del costo degli asili nido e dei servizi di accoglienza a carico dell'ateneo, 11.000 € per il compenso della Referente dello sportello di ascolto e 7.000 € per la gestione delle iniziative organizzate dal CUG e le missioni.

Tab. 5: Consuntivo spese gestione e missioni 2018

assegnazione	7.000		7000
corsi, convegni, seminari		3.431,60	-3.431,60
stampe e materiali (400)		524,55	-524,55
missioni		392,78	-392,78
Giroconto ACRE spettacolo "Nora oltre il Silenzio" (iva esclusa)		2250,00	-2250,00
	7.000	6197,93	802,07

A fronte del maggiore contributo richiesto all'Ateneo per il funzionamento del nido Leonardo negli ultimi mesi dell'anno e dell'aumento del costo del personale per i centri di accoglienza evidenziati nel paragrafo 3 si è resa necessaria un'integrazione del fondo previsto per nidi e centri accoglienza intorno ai 20.000 €.

Per quanto riguarda il 2019 si segnala un ulteriore aumento dei fondi necessari in quanto il nuovo capitolato per i servizi del nido prevede maggiori costi del personale e servizi aggiuntivi per un ammontare annuo dell'appalto di 280.000 €. Per il 2019 si conferma la spesa del 2018 per centri di accoglienza e Sportello di ascolto e si propone un potenziamento delle iniziative organizzate dal CUG come descritte nel Piano delle Azioni Positive con un costo annuo di 15.000 €.