

♂ = ♀





Programma strategico

GENDER POP

All'interno del programma strategico POP, Gender POP è la linea di azione specificamente dedicata alla parità di genere e all'empowerment delle donne. Le attività gestite hanno l'obiettivo di avvicinare le ragazze agli studi STEM per aumentare la presenza femminile fra gli studenti del Politecnico, garantire agli studenti un ambiente accogliente che li sostenga durante gli studi, accompagnare i dottorandi e i ricercatori nella loro carriera professionale con supporto e formazione affinché possano diventare anche loro modelli di riferimento per gli studenti del futuro, e aprire uno spazio di condivisione e dialogo con gli stakeholders per migliorare le pari opportunità all'interno e all'esterno dell'università.

- **Servizi per l'infanzia**

Il Polimi ha attivi un asilo nido presso il campus Leonardo (con capienza 25 bambine/i di età compresa fra 6 e 36 mesi) e un micronido presso il campus Bovisa (con capienza 10 bambine/i fra i 6 e i 36 mesi). Inoltre, dal 2014, prosegue l'accordo con un nido privato presso il polo territoriale di Lecco. Nel corso del 2020, l'offerta di posti negli asili nido per dipendenti e studenti del Politecnico è stata ulteriormente ampliata attraverso convenzioni con strutture private, che hanno permesso l'inserimento, a partire da settembre 2020, alle stesse condizioni economiche dei nidi gestiti dall'Ateneo, di 5 bambini/e presso la struttura "Il Bello dei Bimbi", micronido privato situato nelle adiacenze del Campus Leonardo.

Durante i periodi delle vacanze scolastiche estive e pasquali è attivo un servizio di accoglienza per i figli dei dipendenti dai 4 anni (primo anno di scuola materna) ai 13 anni (ultimo anno di scuola media inferiore). Il servizio è attualmente in fase di riorganizzazione per l'avvio delle nuove attività presso i campus Bovisa e Leonardo. Nel campus Leonardo i nuovi centri estivi/pasquali prevederanno attività motorie dedicate, presso la struttura sportiva Giuriati, recentemente ristrutturata dall'Ateneo.

- **Politiche di maternità e paternità: sostegno economico post maternità e "Genitori al Poli"**

Nell'ambito delle azioni del piano strategico POP è stato erogato, a partire dal 2018, un supporto economico per le professoressse associate e le ricercatrici al momento della ripresa della propria attività professionale dopo la maternità. In particolare, questa misura prevede l'assegnazione di un budget di ricerca personale di 15.000 € al rientro dal periodo di congedo, assegnato automaticamente a tutte le aventi diritto. Nel corso del 2020 sono stati assegnati due contributi.

L'Ateneo, inoltre, copre la retta degli asili nido del Polimi per studentesse, dottorande e assegniste di ricerca che diventano mamme. Nell'anno educativo 2019-2020 hanno usufruito della misura 11 aventi diritto.

Nel corso del 2020, l'Area Risorse Umane e Organizzazione ha dedicato a tutte le figure genitoriali il progetto "Genitori al Poli", prevedendo uno spazio di ascolto concentrato su problematiche di conciliazione vita e lavoro, e sulla presa di consapevolezza delle competenze acquisite da genitori. Durante i mesi di chiusura dovuti all'emergenza sanitaria il progetto si è trasformato: ha utilizzato le modalità del colloquio on line per cogliere difficoltà e sostenere i colleghi nel doppio ruolo di lavoratori e genitori; da qui la nuova denominazione "Genitori Polimi #io resto a casa".

- **EnginHERing Polimi**

L'iniziativa mira ad orientare le studentesse verso le materie STEM, e in particolare verso i corsi di studio del Politecnico a bassa presenza femminile. Il progetto di orientamento è dedicato alle studentesse delle scuole superiori e caratterizzato dalla realizzazione di una nuova narrazione di alcuni corsi di laurea (quali ad esempio Ingegneria Meccanica o Aerospaziale) che sono ancora caratterizzati da un livello di "segregazione" in termini di genere elevato. Attraverso testimonianze di studentesse iscritte a corsi, ricercatrici e alumnae, si propone alle alunne delle scuole secondarie un percorso narrativo che vuole superare gli stereotipi

di genere e avvicinare un numero sempre maggiore di ragazze e giovani donne a questi corsi di laurea. L'avvicinamento alle materie STEM attraverso nuovi modelli e narrazioni è stato uno degli obiettivi della pubblicazione 2020 "Alumnae: Ingegneria e Tecnologie", un volume dedicato alle ex studentesse del Polimi, che raccoglie l'esperienza di 67 laureate in Ingegneria tra il 1990 e il 2014 allo scopo di diffondere presso il grande pubblico l'esempio di moltissime donne che hanno la passione per la tecnologia e svolgono la professione di ingegnere in molteplici ambiti e settori, con grande successo e soddisfazione.

- **Borse di studio: Girls@Polimi:** questo nuovo programma di borse di studio, finanziato dal Politecnico di Milano e cofinanziato da aziende private, è pensato per le studentesse che si iscrivono a corsi di ingegneria, dove costituiscono un gruppo significativamente sottorappresentato (partecipazione femminile inferiore al 35%).

Affiliazioni e sponsorizzazioni

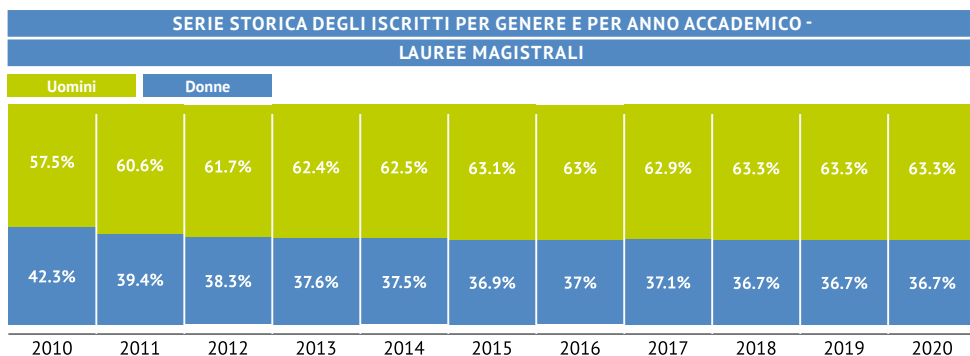
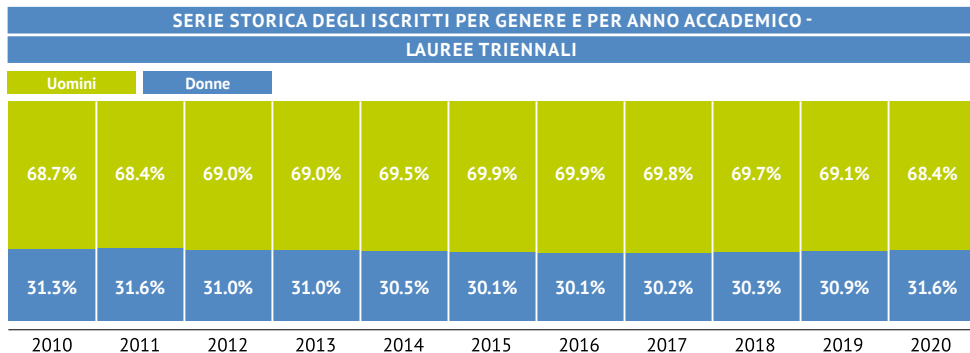
Nel corso degli anni il nostro Ateneo ha avviato molte collaborazioni con ad esempio:

- il **Women's Forum for the Economy & Society**, una associazione leader a livello europeo, interprete della voce delle donne sulle principali questioni sociali ed economiche a livello mondiale. A ottobre 2021, il Polimi ospiterà l'evento annuale del Forum.
- il **Centro di Ricerca Interuniversitario Culture di Genere**, nato con l'obiettivo di dare impulso a studi, ricerche e azioni positive attinenti al tema delle culture di genere e contribuire così alla crescita e alla diffusione del rispetto per la dignità e le competenze delle donne. Il Centro promuove e coordina programmi di ricerca sull'argomento, in collaborazione con altri istituti universitari e governativi, nazionali e internazionali.
- **ValoreD**, associazione di imprese e istituzioni che si impegna per l'equilibrio di genere e per una cultura inclusiva nelle organizzazioni, attraverso un approccio integrato che fornisce ai partecipanti strumenti e possibilità di confronto tra organizzazioni e con le istituzioni. Nel corso del 2020, la partnership del Polimi con ValoreD si è consolidata in particolare nell'ambito **ValoreD4STEM**.
- **Parks - Liberi e Uguali** associazione senza scopo di lucro creata per aiutare le imprese socie a comprendere e realizzare le potenzialità di business legate allo sviluppo di strategie e buone pratiche rispettose della diversità. L'associazione è focalizzata sulla diffusione del Diversity Management specificamente legato all'orientamento sessuale, all'identità di genere e alle tematiche LGBTQ+. Ad oggi, il Polimi è l'unica università italiana partner di Parks.
- il **Gruppo di Lavoro sulle Tematiche di Genere della CRUI** e ai tavoli di lavoro sui temi guida identificati al suo interno (linguaggio e genere; rappresentanza femminile nelle carriere STEM; bilancio di genere, il genere nella didattica).
- la **Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane**, che riunisce in una rete le/i rappresentanti (in carica) dei CUG, al fine di costruire rapporti di collaborazione inter-universitari sulle aree di competenza. Nel corso del 2020, il Polimi ha ospitato il convegno annuale organizzato dalla Conferenza, sul tema "Smart Academia: valutazione, lavoro, benessere ed equità nell'università che cambia". Il CUG del Polimi aderisce, inoltre, alla Rete dei CUG della Lombardia.

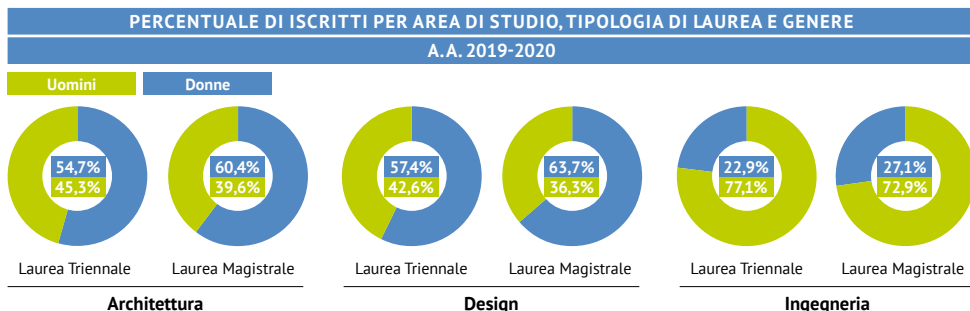


Dati

I dati qui riportati sono parte della terza edizione del Bilancio di Genere del Politecnico di Milano, edizione del 2021. Il bilancio di genere analizza la popolazione dell'Ateneo, secondo la prospettiva di genere, distinguendola nelle sue tre componenti principali: componente studentesca, corpo docente e personale tecnico-amministrativo. Le dimensioni e i fenomeni analizzati evidenziano in generale, trend virtuosi nella distribuzione per genere della popolazione del Polimi, in tutte e tre le sue componenti. In particolare, i dati complessivi di Ateneo mostrano una proporzione della popolazione femminile nella componente studentesca di circa 1/3, costante nei dieci anni considerati nelle analisi mostrate, con una quota femminile maggiore (circa il 37%) nella Laurea Magistrale.



Questo fenomeno di aumento della presenza femminile alla Laurea Magistrale rispetto alla Triennale è consistente nelle tre Aree dell'Ateneo, confermando Architettura e Design con una prevalenza femminile a entrambi i livelli, e con Ingegneria che ha circa il 23% di iscritte alla Laurea Triennale e il 27% alla Laurea Magistrale.



Analizzando la carriera universitaria di studenti e studentesse, emerge un dato interessante. Quando si confrontano iscritte e laureate, la quota femminile cresce consistentemente in tutte le tre aree dell'Ateneo, con divari particolarmente significativi alla Laurea Magistrale in Ingegneria (circa il 6%) e in Architettura (circa il 17%). Ciò testimonia l'ottima capacità delle studentesse di portare a termine il proprio percorso di studi.

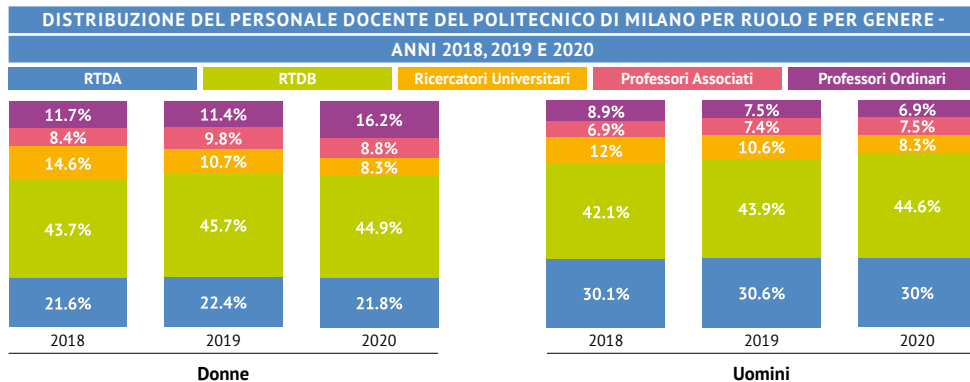
Le analisi sul monitoraggio dell'ingresso nel mondo del lavoro, riferite ai dati raccolti a cinque anni dalla laurea, confermano purtroppo la permanenza di una *gender pay gap* in tutte le aree didattiche (in particolare per quanto riguarda Architettura), a partire dai laureati triennali, passando per i laureati magistrali e arrivando fino ai dottori di ricerca, in percentuali diverse nei tre livelli. Al contrario, il tasso di occupazione maschile e femminile presenta valori simili nelle tre aree didattiche e sui tre livelli (Laurea Triennale, Laurea Magistrale e Dottorato), presentando un miglioramento rispetto al precedente monitoraggio.

DATI OCCUPAZIONALI DEI LAUREATI TRIENNALI ITALIANI 2015, A CINQUE ANNI DALLA LAUREA						
LAUREATI TRIENNALI 2015 (INDAGINE A 5 ANNI)						
	ARCHITETTURA		DESIGN		INGEGNERIA	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Tasso di occupazione	94%	96%	94%	96%	100%	99%
Contratto a tempo indeterminato	75%	83%	79%	81%	92%	93%
Retribuzione media netta	1.470 €	1.849 €	1.544 €	1.602 €	1.919 €	2.070 €

DATI OCCUPAZIONALI DEI LAUREATI MAGISTRALI ITALIANI 2015 A CINQUE ANNI DALLA LAUREA						
LAUREATI MAGISTRALI ITALIANI 2015 (INDAGINE A 5 ANNI)						
	ARCHITETTURA		DESIGN		INGEGNERIA	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Tasso di occupazione	96%	98%	96%	99%	99%	99%
Contratto a tempo indeterminato	73%	81%	87%	92%	92%	92%
Retribuzione media netta	1.652 €	1.883 €	1.754 €	2.020 €	2.037 €	2.237 €

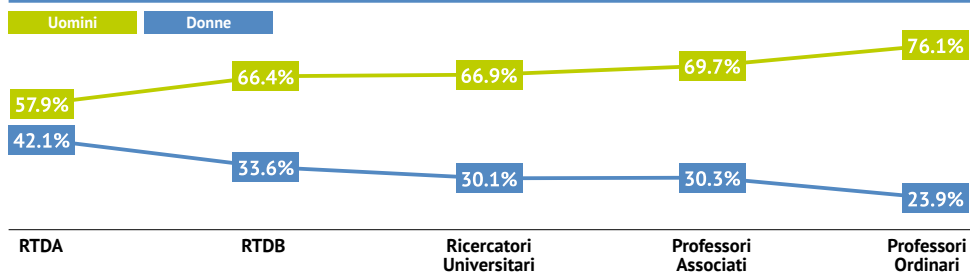
DATI OCCUPAZIONALI DEI DOTTORI DI RICERCA A QUATTRO E CINQUE ANNI DAL CONSEGUIMENTO DEL TITOLO						
PhD A 4-5 ANNI DAL TITOLO (LAUREA MAGISTRALE ITALIANI + STRANIERI 2015 - 2016)						
	ARCHITETTURA		DESIGN		INGEGNERIA	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Tasso di occupazione	89%	94%	100%	100%	93%	96%
Contratto a tempo indeterminato	52%	67%	55%	50%	67%	70%
Retribuzione media netta	1.673 €	2.052 €	1.950 €	1.850 €	2.124 €	2.374 €

Le analisi del personale docente nel triennio 2018-2020 mostrano un dato molto incoraggiante circa la presenza femminile nel primo stadio della carriera accademica, quello relativo alla posizione di RTDA.



PERCENTUALE DI DONNE E UOMINI NEI DIVERSI RUOLI DEL PERSONALE DOCENTE

AL POLITECNICO DI MILANO PER RUOLO - ANNO 2020

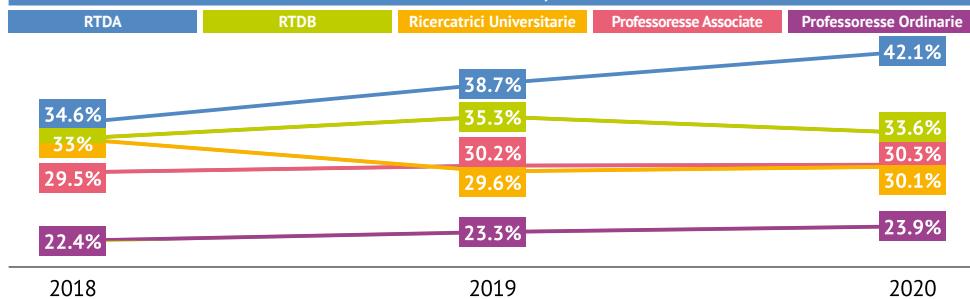


La percentuale di donne in questo ruolo è cresciuta di oltre 7 punti percentuali, passando dal 34.6% del 2018 al 42.1% del 2020. Questo testimonia il supporto dell'Ateneo alla promozione delle carriere dei giovani accademici in generale, e una tensione verso un riequilibrio di genere.

Il grafico seguente mostra l'evoluzione temporale della componente femminile del personale docente per ruolo nel periodo 2018-2020.

COMPONENTE FEMMINILE DEL PERSONALE DOCENTE AL POLITECNICO DI MILANO:

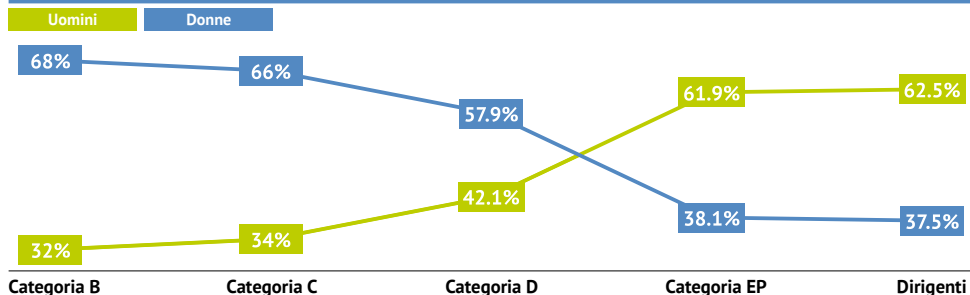
DISTRIBUZIONE PER RUOLO, ANNI 2018-2020



Come si può notare, la percentuale di professoressse ordinarie sul totale dei docenti di I Fascia è (lievemente) aumentata nel triennio passando dal 22.4% del 2018 al 23.9% del 2020.

PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO PER GENERE E RUOLO

AL POLITECNICO DI MILANO PER CATEGORIA - ANNO 2020



La popolazione del personale tecnico-amministrativo rimane prevalentemente femminile, con più del 60% di donne. Anche in questo caso, però, la presenza femminile diventa meno rilevante ai livelli di carriera più alti, scendendo al 37,5% tra i dirigenti. C'è stata anche una leggera perdita di rappresentanza femminile nel triennio 2018-2020 a livello di EP, dove le donne sono scese dal 41% nel 2018 al 38% nel 2020.

Nel contesto pandemico che ha caratterizzato il 2020, si è potuta toccare con mano l'importanza delle opportunità di lavoro flessibile che il Polimi ha da tempo messo in atto per il personale tecnico-amministrativo. Ai progetti di telelavoro, attivabili per particolari esigenze di natura personale o familiare, hanno partecipato per il 90.9% le donne, mentre il progetto smart working ha avuto una base in crescita rispetto all'anno precedente, di cui le donne contano per il 64.7%. Questi risultati suggeriscono che le modalità con cui le donne organizzano il proprio lavoro siano spesso legate ai loro maggiori carichi familiari, ma evidenziano come lo smart working sia una soluzione apprezzata anche dagli uomini.

Didattica e ricerca

Attività didattiche

Assessing Cognitive Biases and Affective States through Data Analytics (Valutare i bias cognitivi e gli stati affettivi attraverso l'analisi dei dati): modulo su tematiche legate al pregiudizio di genere.

Design della Comunicazione e Culture di Genere: il corso della laurea triennale ha l'obiettivo di sviluppare e favorire l'integrazione tra l'ambito delle Culture visive e quello dei Gender Studies. Esso punta a richiamare le corresponsabilità del designer nella produzione di immagini e di oggetti-immagine che definiscono il nostro quotidiano, con particolare riferimento al tema di una rappresentazione di genere non stereotipata.

Il Politecnico di Milano è partner di **FOSTWOM: Fostering Women to STEM MOOCs**, un progetto **Erasmus+** che sfrutta il potenziale dei MOOC per proporre alle ragazze i temi STEM senza pregiudizi e bias legati al genere, con lo scopo ultimo di aumentare il numero di studentesse in materie tecnico-scientifiche.

L'Ateneo, inoltre, ha rinnovato la sua partecipazione a momenti di orientamento in collaborazione con partner istituzionali e privati, riproponendo nel corso del 2020 le offerte di formazione digitale **TechCamp@POLIMI** e attraverso **Coding Girls**, attività di tutoring su materie legate all'informatica, erogate da studenti e studentesse dell'Ateneo a classi delle scuole superiori.

Attività di ricerca

Il gruppo **DCxCG – Design della Comunicazione per le Culture di Genere**, formato da teorici e designer della comunicazione, semiologi e sociologi dei media che afferiscono al Dipartimento di Design del Polimi, si occupa di progetti di ricerca e didattica che promuovono la responsabilità sociale del Design della comunicazione nell'ambito delle Culture di Genere. La sua attività è rivolta alla progettazione di azioni di sensibilizzazione, informazione e formazione per la costruzione visuale della società, contribuendo allo sviluppo di progetti di comunicazione per un ripensamento di formati e regole della comunicazione Gender Oriented.

Il nucleo di ricerca transdisciplinare **Promoting Diversity and Gender Equality in Education, Science, and in Society as a Whole: a Multi-disciplinary Approach (Promuovere la diversità e l'uguaglianza di genere nell'istruzione, nella scienza e nella società nel suo insieme: un approccio multidisciplinare)**, che coinvolge sei Dipartimenti dell'Ateneo, ha l'obiettivo di sviluppare strumenti per rilevare, caratterizzare e quantificare i pregiudizi di genere (sia consci sia inconsci) e per identificare le loro conseguenze sul breve e lungo periodo, così da poter progettare azioni che possano mitigarli e, in prospettiva, evitarli. Il nucleo intende, inoltre, fornire suggerimenti per disegnare politiche atte a favorire l'inclusività nelle imprese e nelle organizzazioni.

Il progetto **WiTECH (2019-2022)**, nell'ambito della piattaforma **Erasmus+**, ha lo scopo di favorire l'imprenditoria femminile, in particolare nel settore STEM, grazie alla creazione di un percorso di *blended learning* rivolto alle studentesse delle Lauree Magistrali su temi ICT. Il Politecnico di Milano è coordinatore del progetto, a cui partecipano il Dipartimento di Ingegneria Gestionale e il Dipartimento di Elettronica, Informazione e Bioingegneria, oltre alla task force METID.

Amministrazione e organi di supporto

Le varie attività sono portate avanti da diverse strutture e servizi, impegnati nella realizzazione delle pari opportunità, in particolare la parità di genere.

- **Servizio Pari Opportunità:** servizio istituito all'interno dell'Area Campus Life, responsabile dell'organizzazione di attività e iniziative volte a promuovere la cultura dell'equità, della trasparenza e della valorizzazione della diversità tra i vari componenti della comunità.
- **Area Risorse Umane e Organizzazione:** è l'Area incaricata di assicurare il reclutamento, la selezione e lo sviluppo di risorse umane qualificate, promuovendo un ambiente di lavoro produttivo con un buon clima organizzativo. Nell'ambito dei programmi di parità di genere, assicurano adeguate politiche di maternità e conciliazione vita-lavoro per i dipendenti del Politecnico di Milano. Organizzano colloqui dedicati al rientro dalla maternità per garantire una transizione serena e rispondere al meglio alle esigenze della madre.
- **Career Service:** servizio istituito all'interno dell'Area Ricerca, Innovazione e Rapporti con le Imprese; nell'ambito delle azioni focalizzate sulla parità di genere, gestisce il programma di borse di studio Girls@Polimi.
- **Comitato Unico di Garanzia (CUG):** il Comitato Unico di Garanzia collabora con altri servizi dell'Ateneo dedicati al benessere e alla tutela degli studenti e dei dipendenti del Politecnico di Milano. I suoi obiettivi principali sono: promuovere le pari opportunità di lavoro e di studio tra uomini e donne e prevenire le condizioni di disagio lavorativo; proporre e organizzare attività scientifiche e culturali e attività informative e formative su temi quali le pari opportunità e il benessere lavorativo; diffondere la conoscenza e monitorare il rispetto del Codice Etico e di Comportamento dell'Università; formulare pareri su progetti di riorganizzazione e formazione del personale, criteri di valutazione del personale, flessibilità lavorativa (orari di lavoro, part-time, telelavoro); verificare i risultati delle azioni positive, dei progetti e delle pratiche benefiche promosse per le pari opportunità, prevenire e contrastare il disagio in ambito lavorativo e formativo.

Quadro normativo

L'impegno del Politecnico di Milano verso l'obiettivo dell'SDG5 si identifica nei valori fondamentali di Rispetto ed Equità. Il Politecnico rifiuta ogni forma di discriminazione, in particolare di genere, riconosce il merito e l'importanza dell'equità nelle valutazioni e nelle decisioni; promuove le pari opportunità in ogni ambito della vita accademica e garantisce a tutti equità di accesso alle opportunità offerte.

Le norme dell'Università sulla non discriminazione e la promozione delle pari opportunità sono consolidate all'interno dello Statuto, del Codice Etico e di Comportamento e del Codice per la Tutela della Dignità della Persona:

- Lo Statuto del Politecnico di Milano afferma la dignità di ogni persona nel lavoro e nello studio, garantendo la parità di trattamento e la promozione di iniziative volte a rimuovere le discriminazioni nella formazione, nell'accesso al lavoro, nell'orientamento e nella progressione di carriera.
- Il Codice Etico e di Comportamento afferma i Valori fondanti dell'Università, richiedendo ad ogni membro della comunità di evitare comportamenti discriminatori nei confronti degli altri membri e di rispettare tutti senza distinzione di sesso, origine etnica, nazionalità, orientamento sessuale, religione o credo, convinzioni personali o politiche, capacità, condizioni sociali.
- Il Codice per la Tutela della Dignità della Persona sottolinea il tema della prevenzione e del contrasto alle discriminazioni per motivi di genere, origine etnica e nazionale, orientamento sessuale, religione o credo, convinzioni personali o politiche, abilità, condizioni sociali ed età. Le molestie e le molestie sessuali, inoltre, sono specificamente considerate come discriminazione. Esso istituisce inoltre il ruolo del Consigliere di Fiducia, assicurando il supporto organizzativo e finanziario delle sue attività, perfezionando le procedure di protezione delle persone soggette a whistleblowing e introducendo il dovere di collaborazione e diffusione del Codice da parte dei suoi destinatari.