

# BILANCIO DI GENERE 2022



**POLITECNICO**  
MILANO 1863

# SOMMARIO

<b>Introduzione</b>	<b>4</b>
<b>Capitolo 1</b>	<b>7</b>
Contesto, normativa e soggetti attivi per la tutela delle pari opportunità e per la promozione del benessere al Politecnico di Milano	7
1.1 Pari opportunità: la normativa internazionale	7
1.2 La normativa nelle Pubbliche Amministrazioni	8
1.3 La normativa di Ateneo	9
Lo Statuto del Politecnico di Milano	9
Il Codice Etico e di Comportamento del Politecnico di Milano	9
Codice per la Tutela della Dignità della Persona del Politecnico di Milano	10
1.4 I soggetti attivi per la tutela e la promozione del benessere e delle pari opportunità di genere	10
POP - Pari Opportunità Politecniche	10
La Unit Equal Opportunities – Pari Opportunità	10
Il Comitato Unico di Garanzia	11
Il/la Consigliere/a di Fiducia	11
Il/la Difensore/a degli studenti	11
<b>Capitolo 2</b>	<b>13</b>
Analisi della popolazione dell'Ateneo per genere	13
2.1 Analisi della componente studentesca	13
2.1.1 Iscrizioni	14
2.1.2 Carriera universitaria	18
Abbandoni della carriera universitaria	18
Voto di Laurea	20
2.1.3 Il Dottorato di Ricerca	24
2.1.4 L'ingresso nel mondo del lavoro	25
La carriera delle laureate e dei laureati del Politecnico di Milano a cinque anni dalla laurea	25
2.2 Analisi del personale docente	28
2.2.1 Analisi per genere dei dati relativi al personale docente	28
Rappresentanza per genere e carriere del personale docente del Politecnico di Milano	28
Il Glass Ceiling Index (GCI)	34
Produttività scientifica del personale docente	36
2.2.2 Incarichi istituzionali e di governo	38
2.3 Composizione del personale tecnico-amministrativo	39
2.4 Conclusioni	44

<b>Capitolo 3</b>	<b>47</b>
3.1 Le prime fasi della carriera accademica	47
3.2 Conclusioni	54
<b>Capitolo 4</b>	<b>57</b>
Monitoraggio delle azioni positive e del Gender Equality Plan	57
4.1 Politiche di genere, strategie di implementazione e budget	57
4.2 Conciliazione dei tempi di vita familiare/personale e di lavoro/studio, e cultura organizzativa	61
Asili nido	63
Centri estivi/pasquali	63
Sostegno economico post-maternità e gratuità asilo nido, esonero tasse	63
Progetto “Genitori al Poli”	64
Smart working, telelavoro, lavoro agile emergenziale	64
Indagine di clima e benessere organizzativo e Progetto Talete	64
Sportello di ascolto del disagio lavorativo	65
PoliPsi	65
Multi Chance POLIMI Team (MCPT)	66
Accoglienza degli studenti internazionali	66
Transizione di genere	66
Diffusione del codice Etico e di comportamento dell’Ateneo	66
4.3 Parità di genere nella leadership e nei processi decisionali	67
POP - Pari Opportunità Politecniche e Unit Pari Opportunità	67
Collaborazioni	68
4.4 Parità di genere nei processi di selezione e nelle progressioni di carriera	69
Orientamento, formazione, mentoring e role models	71
4.5 Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella didattica e nel trasferimento tecnologico	72
Il genere nella didattica e nella ricerca	74
4.6 Misure contro la violenza di genere, molestie e discriminazioni	75

# INTRODUZIONE

La **quarta edizione** del Bilancio di Genere (BdG 2022) del Politecnico di Milano (POLIMI) introduce una rinnovata e più ampia dimensione di *gender mainstreaming*<sup>1</sup> in Ateneo, anche alla luce della pubblicazione del primo **Gender Equality Plan (GEP)**<sup>2</sup> della nostra università, avvenuta nel corso del 2021. I due documenti, il primo redatto con cadenza annuale e il secondo triennale, agiscono in sinergia nella restituzione puntuale dei numeri di Ateneo con una prospettiva di genere. Oltre alla definizione di un vero e proprio piano di azioni per l'eguaglianza di genere, nel presente documento verrà introdotta una sezione dedicata al monitoraggio del piano stesso. Questo ultimo passaggio rappresenta un elemento di novità per il BdG di quest'anno.

L'introduzione del GEP al Politecnico di Milano risponde a una serie di sollecitazioni emerse a livello europeo e ufficializzate con il lancio del nuovo programma quadro Horizon Europe. Con la sua introduzione, infatti, la Commissione Europea ha introdotto l'adozione di un GEP da parte delle università come requisito di base per la partecipazione ai bandi competitivi<sup>3</sup>. Insieme a questa spinta istituzionale, la strutturazione di un piano di azioni **destinate a garantire l'eguaglianza di genere e le pari opportunità** all'interno del nostro Ateneo si colloca nel solco delle politiche di inclusione, equità e pari opportunità avviate già da tempo e in modo strutturato al POLIMI.

Insieme a questa nuova dimensione, il BdG 2022 riconferma la sua centralità come strumento di monitoraggio della presenza femminile in Ateneo, proponendo l'aggiornamento annuale dei principali dati relativi a componente studentesca, corpo docente e personale tecnico-amministrativo (PTA) dell'Ateneo.

Il documento nel suo complesso è composto da 4 capitoli: nel primo vengono presentati il contesto e la normativa di Ateneo in tema di parità di genere, descrivendo i soggetti attivi per la sua tutela; il secondo capitolo propone una sintesi, aggiornata al 2021, dei dati relativi alla componente studentesca, al personale docente e al PTA. Il terzo capitolo approfondisce le prime fasi della carriera accademica (*i.e.*, i ruoli di Assegnista di Ricerca, RTDA e RTDB). Il quarto capitolo offre la mappatura delle azioni realizzate e avviate nel 2021 a sostegno della parità di genere, delle pari opportunità, della lotta alle discriminazioni e della promozione del benessere per tutte le componenti dell'Ateneo, e il monitoraggio dello stato di avanzamento delle azioni triennali previste dal GEP.

L'edizione 2022 del BdG è stata redatta da gruppo di lavoro dedicato, composto da:

- Donatella Sciuto, Prorettrice Vicaria, Delegata del Rettore alla Ricerca e Responsabile del Programma Strategico POP "Pari Opportunità Politecniche".
- Cristina Masella, Delegata del Rettore al Bilancio.
- Cristina Rossi-Lamastra, Docente presso il Dipartimento di Ingegneria Gestionale e Membro del Comitato Guida del Programma POP e Presidente del CUG, Comitato Unico di Garanzia.

---

<sup>1</sup> Introduzione della prospettiva di genere in tutte le politiche e da parte di tutti gli attori del processo politico istituzionale.

<sup>2</sup> Gender Equality plan [https://www.polimi.it/fileadmin/user\\_upload/il\\_Politecnico/Bilancio\\_genere/2021\\_POLIMI\\_Gender\\_Equality\\_Plan\\_21-23.pdf](https://www.polimi.it/fileadmin/user_upload/il_Politecnico/Bilancio_genere/2021_POLIMI_Gender_Equality_Plan_21-23.pdf)

<sup>3</sup> Bandi Europei <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/what-gender-equality-plan-gep>

- Mara Tanelli, Docente presso il Dipartimento di Elettronica, Informazione e Bioingegneria e Membro del Comitato Guida del Programma POP.
- Alessandra Moroni, Dirigente Area Risorse Umane e Organizzazione.
- Silvia Barattieri, Equal Opportunities Unit.
- Paola Carlucci, Planning, Control & Analysis Unit.
- Carlo Lizzari, Planning, Control & Analysis Unit.
- Omar Mazzucchelli, Dottorando di Ricerca in Ingegneria Gestionale.

Come già nell'edizione precedente, nella stesura di questo documento sono state rispettate le Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani<sup>4</sup>, redatte a cura del Gruppo CRUI - Conferenza dei Rettori delle Università italiane - per il Bilancio di Genere.

### **Note metodologiche alla redazione del BdG 2022**

L'elaborazione e l'analisi dei dati è stata svolta dalla Planning, Control & Analysis Unit con la supervisione dell'intero gruppo di lavoro. Si ringraziano tutti i colleghi e le colleghe che hanno fornito supporto nel reperimento dei dati.

I dati utilizzati per le analisi relative alla componente studentesca, al personale docente e al PTA sono stati estratti da database e applicativi interni. Per quanto riguarda le indagini occupazionali, sono stati utilizzati i dati relativi all'indagine 2022 sui laureati 2016 svolta dal Career Service. I dati relativi ai progetti H2020 sono stati elaborati a partire dal portale Funding & Tenders<sup>5</sup> della Commissione Europea.

I dati utilizzati per i confronti con la situazione nazionale sono reperibili nel documento Focus "Le carriere femminili in ambito accademico", pubblicato dal MIUR nel marzo 2021<sup>6</sup>, le cui fonti provengono da elaborazioni su banche dati MIUR, DGCASIS – Ufficio VI Gestione patrimonio informativo e statistica.

A supporto della lettura del seguente documento, si segnala che l'uso del genere maschile per indicare i soggetti, gli incarichi e gli stati giuridici è da intendersi riferito a entrambi i generi e risponde esclusivamente a esigenze di leggibilità del testo.

---

<sup>4</sup> Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani, settembre 2019, Fondazione CRUI – Conferenza dei Rettori delle Università Italiane.

<sup>5</sup> Funding & Tenders <https://ec.europa.eu/info/funding-tenders>.

<sup>6</sup> Focus "Le carriere femminili in ambito accademico", marzo 2021. Fonte: Elaborazioni su banche dati MIUR, DGSIS – Ufficio VI Gestione patrimonio informativo e statistica;  
[http://ustat.miur.it/media/1197/focus\\_carrierefemminili\\_università\\_2021.pdf](http://ustat.miur.it/media/1197/focus_carrierefemminili_università_2021.pdf).



# CAPITOLO 1

## Contesto, normativa e soggetti attivi per la tutela delle pari opportunità e per la promozione del benessere al Politecnico di Milano

Dall'ultimo report She Figures<sup>7</sup>, i dati riferiti al monitoraggio dei progressi verso l'eguaglianza di genere in Ricerca e Innovazione rappresentano una situazione ancora problematica. Infatti, nonostante un chiaro elemento incoraggiante che vede un'Europa vicina alla parità di genere nel dottorato di ricerca (la presenza femminile è pari al 48,1% del totale), si trovano ancora molteplici criticità nelle professioni accademiche e scientifiche. Una recente ed efficace infografica<sup>8</sup> ci restituisce una bassa presenza femminile (24,9%) tra lavoratori e lavoratrici autonomi in ambiti scientifici e ingegneristici e nell'ICT e, pur con una presenza del 42,3% in ambito accademico, in tutte le aree e a tutti i livelli, sono professoresse ordinarie solo il 26,2% delle donne. Nel seguito di questo bilancio emergeranno i dati del contesto italiano e di quello Politecnico in particolare, ma qui preme far emergere un ritardo globale nella diffusione di politiche capaci di agire concretamente sul riequilibrio di genere ai livelli apicali dell'università. Anche nell'ambito dei brevetti, un terreno forse meno noto, si osserva oggi un gap allarmante: nel periodo 2015-2018, delle richieste di brevetto europee solo il 10,7% sono state presentate da donne.

### 1.1 Pari opportunità: la normativa internazionale

Il cammino normativo legato alla tutela dei diritti delle donne e alla promozione delle pari opportunità è un percorso ancora in pieno svolgimento ed è diversificato geograficamente. Per motivi di spazio, tale normativa sarà riportata qui solo nei suoi elementi principali. Tra i molti volumi sul tema nel contesto italiano segnaliamo un testo del 2020 di Marilisa D'Amico<sup>9</sup>, *Una parità ambigua; Costituzione e diritti delle Donne*. Nondimeno, come già nei bilanci precedenti riportiamo una brevissima sintesi, utile a fornire un inquadramento generale del contesto normativo.

Tra i primi provvedimenti che hanno avuto una ricaduta internazionale significativa sui diritti delle donne troviamo la Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna (CEDAW Nazioni Unite, 1979), ratificata dall'Italia nel 1985, seguita dalla Quarta Conferenza Mondiale sulle Donne di Pechino del 1995 e successivi documenti e piattaforme d'azione a essa riferite. Con l'entrata in vigore dei Trattati di Lisbona del 2009, i diritti delle donne si impongono definitivamente nell'agenda politica europea dopo un lungo cammino normativo, insieme alla lotta alle discriminazioni fondate sul genere e sull'orientamento sessuale dei singoli. Si tratta di molteplici principi che hanno avuto ricadute politiche, e che hanno dato vita a ulteriori sviluppi legislativi e pianificazioni strategiche in Italia e nel mondo. Tra le più recenti emanazioni troviamo la *Gender Equality Strategy 2020-2025*<sup>10</sup>, che delinea politiche e azioni da attuare nel quinquennio per raggiungere un progresso significativo verso un'Europa *gender-equal*. Le pari opportunità di genere

<sup>7</sup> She Figures <https://ec.europa.eu/assets/rtd/shefigures2021/index.html>

<sup>8</sup> Publication Office of the European Union <https://op.europa.eu/en/web/eu-law-and-publications/publication-detail/-/publication/61564e1f-d55e-11eb-895a-01aa75ed71a1>

<sup>9</sup> Una parità ambigua; Costituzione e diritti delle Donne, Marilisa D'Amico, Raffaello Cortina Editore, 2020.

<sup>10</sup> A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025, Commissione Europea, 5 marzo 2020.

si collocano anche tra i 17 obiettivi di sviluppo sostenibile (SDGs) definiti all'interno dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite<sup>11</sup>.

Più recentemente, nell'agosto del 2021, il Governo italiano ha dato seguito alle indicazioni della *Gender Equality Strategy 2020-2025*, già citata in precedenza ed emanata dal Parlamento dell'Unione Europea il 21 gennaio 2021, approvando a sua volta la Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026<sup>12</sup> (una delle linee di impegno del Governo all'interno del PNRR e del cosiddetto "Family Act", *i.e.*, Legge 7 aprile 2022, n. 32)<sup>13</sup>. La Strategia nazionale si concentra su cinque capisaldi fondamentali: lavoro, reddito, competenze, tempo e potere, affidandosi a una serie di misure trasversali a queste singole priorità.

## 1.2 La normativa nelle Pubbliche Amministrazioni

L'elaborazione del BdG da parte del POLIMI recepisce le raccomandazioni del quadro normativo nazionale e le numerose disposizioni che nel corso degli ultimi anni ne hanno auspicato l'adozione tra le amministrazioni pubbliche. Tra i primi documenti che fanno specifico riferimento al BdG, a livello italiano troviamo la Direttiva del Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità del 2007<sup>14</sup>, che lo inserisce tra gli strumenti necessari alla promozione di una cultura organizzativa orientata ad attuare pari opportunità tra uomini e donne nel contesto delle Pubbliche Amministrazioni. Il BdG è poi richiamato espressamente dal D.Lgs. n. 150/2009<sup>15</sup>, che ne auspica l'inserimento nel ciclo della performance attraverso la Relazione sulla Performance. Altre disposizioni normative successive (*i.e.*, art.38 – septies, L.196 del 2009<sup>16</sup>) hanno ribadito la necessità del BdG come base informativa per definire e raggiungere obiettivi di parità di genere. La Direttiva 2/2019 (Misure per Promuovere le Pari Opportunità e Rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche) ha promosso questo strumento anche in funzione di ottenere "statistiche sul personale" ripartite per genere. Inoltre, tale ripartizione per genere dovrebbe contemplare tutte le variabili considerate, non solo alcune voci, comprese dunque quelle relative ai trattamenti economici e al tempo di permanenza nelle varie posizioni professionali<sup>17</sup>.

In ambito universitario, il MIUR e la CRUI hanno avuto un ruolo rilevante nella promozione del BdG come strumento di monitoraggio e pianificazione strategica delle pari opportunità. Il percorso prende le mosse da una mozione della Conferenza dei Rettori del 19 gennaio 2017 e dal documento Indicazioni per Azioni Positive del MIUR sui Temi di genere nelle Università e nella ricerca<sup>18</sup>, ed è confluito nella nascita di una commissione, in seno alla CRUI, per la redazione di linee guida

---

<sup>11</sup> Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite <https://sustainabledevelopment.un.org/?menu=1300>

<sup>12</sup> Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026

<https://sirm.org/2021/12/07/ministero-per-le-pari-opportunita-e-la-famiglia-strategia-nazionale-sulla-parita-di-genere-2021-2026/>

<sup>13</sup> Family Act <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2022/04/27/22G00042/sg>

<sup>14</sup> Direttiva (2007) – Direttiva del Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche.

<sup>15</sup> D.Lgs. 150/2009 – Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 "Attuazione della Legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni".

<sup>16</sup> Introduzione della sperimentazione della lettura di genere nel rendiconto generale dello Stato.

<sup>17</sup> Direttiva 2/2019 del 26 giugno 2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche".

<sup>18</sup> MIUR (2018, a cura di E. Addis, C. Biasini, M. Calloni, A. Loretoni, M. Mancini, G. Serughetti), Indicazioni per azioni positive del MIUR sui temi di genere nelle Università e nella ricerca.

condivise già citate nell'introduzione<sup>19</sup>. Nel luglio 2021 lo stesso gruppo di lavoro ha pubblicato il Vademecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei Italiani<sup>20</sup>, in risposta alla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019 e in linea con la Comunicazione COM n. 152 del 5 marzo 2020 della Commissione Europea.

### 1.3 La normativa di Ateneo

La normativa del POLIMI in materia di non discriminazione e promozione delle pari opportunità di genere si consolida attorno allo Statuto, al Codice per la Tutela della Dignità della Persona e al Codice Etico e di Comportamento<sup>21</sup>. Qui di seguito sono riportati i principali riferimenti al tema delle pari opportunità presenti nei tre documenti.

#### Lo Statuto del Politecnico di Milano

Lo Statuto del Politecnico di Milano afferma la dignità di ogni persona nel lavoro e nello studio, garantendo parità di trattamento e promozione di iniziative volte a rimuovere le discriminazioni nella formazione, nell'accesso al lavoro, nell'orientamento e nella progressione di carriera. Con lo Statuto, l'Ateneo:

- riconosce che la valorizzazione delle capacità professionali delle persone è condizione imprescindibile per svolgere nel modo più efficace la propria missione istituzionale;
- promuove la partecipazione attiva di docenti, PTA e componente studentesca alla formazione delle decisioni di interesse collettivo; auspica il benessere sui luoghi di studio e di lavoro e prevede strategie di prevenzione per incrementarne la sicurezza e la qualità; sostiene la formazione continua del personale per valorizzarne le professionalità;
- precisa che il Codice Etico individua i valori e le regole di condotta che guidano i comportamenti di docenti, studenti, dirigenti e personale;
- istituisce il Difensore degli Studenti, il Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, e il Garante della Trasparenza.

#### Il Codice Etico e di Comportamento del Politecnico di Milano

Il Codice Etico e di Comportamento del Politecnico di Milano ha l'obiettivo di individuare, trasmettere e rafforzare i valori essenziali nello svolgimento delle attività di didattica, di ricerca, di studio e di trasferimento tecnologico e mira anche a favorire la creazione di un ambiente professionale aperto al dialogo e alla tutela della persona in tutti i suoi aspetti. Attraverso questo documento, il POLIMI aspira a far sì che ogni membro della sua comunità agisca in accordo con i valori fondanti dell'Ateneo (responsabilità, rispetto, integrità, professionalità, equità, fiducia e trasparenza). In linea con il Codice per la Tutela della Dignità della Persona, è richiesto a ogni membro della comunità di evitare comportamenti discriminatori nei confronti degli altri membri e di rispettare chiunque senza distinzione di genere, origine etnica e/o nazionale, orientamento sessuale, religione e/o credo, convinzioni personali e/o politiche, abilità, condizioni sociali.

---

<sup>19</sup> Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani, settembre 2019, Fondazione CRUI – Conferenza dei Rettori delle Università Italiane.

<sup>20</sup> Gender Equality Plan negli Atenei Italiani <https://www.cru.it/archivio-notizie/vademecum-per-l%E2%80%99elaborazione-del-gender-equality-plan-negli-atenei-italiani.html>

<sup>21</sup> La normativa citata in questo paragrafo è disponibile a questo link: <https://www.normativa.polimi.it/>

## **Codice per la Tutela della Dignità della Persona del Politecnico di Milano**

Questo documento è stato consolidato nel 2019 e recepisce il precedente Codice di Condotta del Politecnico di Milano per la Tutela della Dignità della Persona, ampliandone i contenuti e modificandone la denominazione. Il Codice è in vigore dal gennaio 2020 e si rivolge al personale docente e tecnico-amministrativo, ai soggetti che a qualunque titolo svolgono attività di ricerca e di didattica o di servizio in Ateneo, alla componente studentesca, con l'obiettivo di favorire un clima di benessere organizzativo e lavorativo e relazioni interpersonali basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza, nonché di prevenire e contrastare la discriminazione, le molestie sessuali, morali e psicologiche e il *mobbing*.

Rispetto al documento precedente, la versione aggiornata specifica meglio il tema della prevenzione e del contrasto alle discriminazioni di genere, origine etnica e/o nazionale, orientamento sessuale, religione e/o credo, convinzioni personali e/o politiche, abilità, condizioni sociali ed età. Molestie e molestie sessuali, inoltre, sono specificamente considerate come discriminazioni. Gli Artt. 5 e 5bis sono dedicati alla prevenzione e al contrasto della molestia morale e psicologica e delle disfunzioni e criticità relazionali, proponendo così una lettura più ampia e approfondita del benessere di tutte le componenti dell'Ateneo. Recependo la normativa europea, infine, il Codice regola l'istituzione del/la Consigliere/a di Fiducia (i cui ambiti di azione sono descritti successivamente), garantendo il supporto organizzativo e finanziario delle sue attività, perfezionando le procedure di tutela di persone oggetto di segnalazioni e introducendo il dovere di collaborazione (Art. 10) e di diffusione del Codice da parte dei destinatari dello stesso.

### **1.4 I soggetti attivi per la tutela e la promozione del benessere e delle pari opportunità di genere**

All'interno dell'Ateneo i soggetti attivi in questi ambiti sono molteplici e sono chiamati a collaborare alla realizzazione di un ambiente inclusivo per tutte le componenti dell'Ateneo (componente studentesca, personale docente e PTA). L'azione sinergica di questi soggetti è garantita da una cabina di regia coordinata dal piano strategico POP – Pari Opportunità Politecniche, e dalla sua "ideatrice" la Prof.ssa Donatella Sciuto, con il supporto di una struttura amministrativa dedicata.

Questi soggetti sono presentati in dettaglio nel seguito, insieme ad altri organi/figure di riferimento.

#### **POP - Pari Opportunità Politecniche**

POP - Pari Opportunità Politecniche è il programma strategico avviato nel 2018 dal Rettorato; opera lungo cinque linee di azione identificando politiche dedicate alle pari opportunità di genere, alle differenze interculturali, di nazionalità e di religione, alla molteplicità di orientamenti sessuali, e anche al supporto alla disabilità e al benessere psicologico. In Ateneo sono attive, inoltre, due Deleghe Rettorali in tema di tutela del benessere e delle pari opportunità: la Prof.ssa Licia Sbattella è delegata per il disagio psicologico e il Prof. Alessandro Campi è delegato per la disabilità.

#### **La Unit Equal Opportunities – Pari Opportunità**

Nata a inizio 2020, la Unit prosegue l'azione di coordinamento e programmazione dei servizi dedicati alle pari opportunità, al supporto psicologico per studenti e studentesse nei corsi di laurea e di dottorato (servizio PoliPsi), alla disabilità e ai Disturbi Specifici dell'Apprendimento - DSA (attraverso il Multi Chance Poli Team). Inoltre, si occupa di identificare nuovi ambiti di azione per la realizzazione delle pari opportunità per le diverse componenti dell'Ateneo. La Unit Equal Opportunities, inoltre, ha

in carico la gestione degli asili nido del POLIMI e dei centri pasquali/estivi per i figli dei dipendenti, e si occupa delle iniziative legate alla comunità LGBTQIA+.

### **Il Comitato Unico di Garanzia**

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) del Politecnico di Milano promuove le pari opportunità di tutte le componenti di Ateneo nel lavoro e nello studio, attraverso misure volte a prevenire e a contrastare ogni forma di discriminazione fondata sul sesso e l'orientamento sessuale, l'origine etnica, la religione, le convinzioni personali e politiche, le condizioni di disabilità, l'età. Tale organismo contribuisce a migliorare la qualità complessiva del lavoro, dell'insegnamento e dell'apprendimento, promuovendo la valorizzazione delle differenze di genere e le pari opportunità, anche attraverso Piani Di Azioni Positive (Direttiva 4 marzo 2011 - Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità e successiva Direttiva 2 del 26 giugno 2019: Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche). Il CUG è un organismo paritetico, composto in egual misura da rappresentanti eletti dal personale docente e tecnico-amministrativo, rappresentanti eletti dalla componente studentesca, membri effettivi (e membri supplenti) nominati dalle organizzazioni sindacali. Gli attuali componenti sono in carica per il triennio 2022-2024. Presso il CUG è operativo lo Sportello di Ascolto del Disagio Lavorativo, dedicato a docenti e personale tecnico-amministrativo. Esso fornisce un servizio di consulenza psicologica su tematiche relazionali e organizzative a chi si trovi in situazione di disagio nel proprio contesto lavorativo. È finalizzato a individuare strategie di miglioramento e di risoluzione dei problemi. Il servizio è supportato da personale esterno all'Ateneo e garantisce la massima riservatezza a chi vi si rivolge. Infine, l'attuale presidente del CUG partecipa direttamente alla stesura del presente documento.

### **II/la Consigliere/a di Fiducia**

Il Politecnico di Milano ha istituito la figura del/la Consigliere/a di Fiducia come previsto dalla risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94; i suoi ambiti di azione sono specificati nel Codice per la Tutela della Dignità della Persona.

La Consigliera attualmente in carica, una professionista esterna all'Ateneo, fornisce consulenza e assistenza a chi denuncia di essere vittima di discriminazione, molestie sessuali, molestie morali e psicologiche, *mobbing* o disfunzioni e criticità relazionali che possono arrecare disagio e/o pregiudizio alla persona e all'organizzazione. La Consigliera è designata dal Senato Accademico, nell'ambito di una rosa di nominativi segnalati dal CUG, ed è nominata dal Rettore. Agisce in piena autonomia, indipendenza, riservatezza e rispetto della volontà della persona che a lei si rivolge, cercando la migliore strategia per gestire e risolvere le situazioni di difficoltà di quanti le si affidano. CUG e Consigliera di Fiducia collaborano per monitorare e analizzare periodicamente situazioni di disagio, discriminazione e molestie. La Consigliera, inoltre, supporta, propone ed eroga seminari e attività formative destinate al personale e alla componente studentesca del Politecnico di Milano.

### **II/la Difensore/a degli studenti**

A questa figura possono rivolgersi studentesse e studenti che ritengono di aver subito comportamenti non rispettosi del regolamento di Ateneo e della Carta dei Diritti e dei Doveri degli Studenti. Attualmente questa carica è ricoperta dalla prof.ssa Mara Tanelli.



# CAPITOLO 2

## Analisi della popolazione dell'Ateneo per genere

Questo capitolo esamina la popolazione dell'Ateneo secondo la prospettiva di genere, distinguendola nei suoi tre gruppi principali: componente studentesca, corpo docente e personale tecnico-amministrativo. In particolare, si esaminano le loro caratteristiche salienti e le prestazioni raggiunte nei vari ambiti di competenza, con l'obiettivo di restituire una visione a tutto tondo.

I dati sulla popolazione dell'Ateneo sono stati presentati in dettaglio nella prima edizione del BdG (pubblicata nel 2019), che faceva riferimento all'anno accademico 2017-2018. Dato il breve lasso di tempo trascorso, come già fatto nella seconda e terza edizione del BdG, si propone qui un'analisi - sintetica e coerente con le linee guida per il BdG della CRUI - dei dati relativi all'anno accademico 2020-2021. Ove possibile, i dati del Politecnico di Milano sono confrontati con quelli presenti nel documento Focus "Le carriere femminili in ambito accademico"<sup>22</sup>, che analizza la situazione nazionale con dati relativi al 2020/2021, e con specifici approfondimenti nell'ambito STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics), di particolare rilevanza per il nostro Ateneo.

### 2.1 Analisi della componente studentesca

Si illustrano nel seguito i dati relativi alla componente studentesca del Politecnico di Milano, facendo riferimento soltanto ai corsi di laurea del Nuovo Ordinamento. La disponibilità di serie temporali permette di evidenziare le principali tendenze in atto, tra le quali spicca l'aumento progressivo della componente femminile, sia nelle immatricolazioni che nelle lauree conseguite. Oltre ai dati complessivi dell'Ateneo, disaggregati per genere, sono presentate le distribuzioni nelle tre principali aree di insegnamento: Architettura, Design e Ingegneria. È stata scelta questa modalità di presentazione sia per valorizzare la specificità dell'organizzazione in aree del Politecnico di Milano, sia per facilitare l'interpretazione dei dati stessi. Le tre aree sono, infatti, diverse tra loro, sia disciplinarmente sia nella distribuzione per genere della componente studentesca, che è significativamente diversa e, quindi, richiede un'analisi disaggregata.

La sezione 2.1 segue il percorso della componente studentesca al POLIMI. La sezione 2.1.1 presenta per genere le iscrizioni; la sezione 2.1.2 si focalizza sul *corsus studiorum*, analizzando i tassi di abbandono e il voto di laurea. La sezione 2.1.3 approfondisce il tema del genere nell'ambito del Dottorato di Ricerca, che rappresenta l'ultima possibile tappa del percorso di studi all'interno dell'Ateneo, nonché il primo passo per poter intraprendere la carriera accademica. Infine, la sezione 2.1.4 analizza l'ingresso nel mondo del lavoro della componente studentesca del Politecnico di Milano.

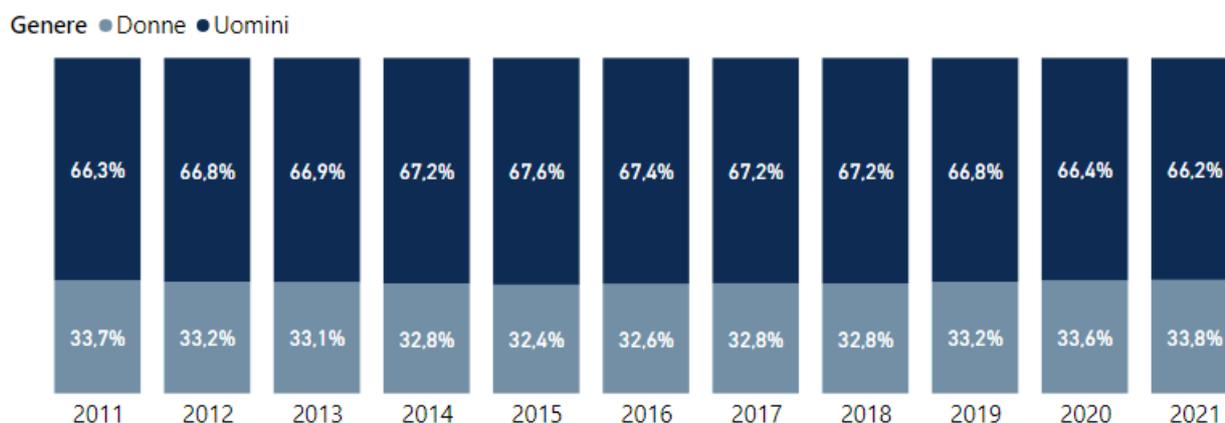
---

<sup>22</sup> Focus "Le carriere femminili in ambito accademico", marzo 2022. Fonte: Elaborazioni su banche dati MIUR, DGSIS – Ufficio VI Gestione patrimonio informativo e statistica, [http://ustat.miur.it/media/1218/focus\\_carrierefemminili\\_universit%C3%A0\\_2022.pdf](http://ustat.miur.it/media/1218/focus_carrierefemminili_universit%C3%A0_2022.pdf).

### 2.1.1 Iscrizioni

La Figura 2.1 riporta la distribuzione per genere delle iscrizioni<sup>23</sup> al POLIMI negli anni accademici che vanno dal 2011-2012<sup>24</sup> al 2021-2022. I due terzi di coloro che si iscrivono al Politecnico di Milano sono studenti; nell'anno accademico 2021-2022 la percentuale delle studentesse sfiora il 34%.

**Figura 2.1: Serie storica delle iscrizioni al Politecnico di Milano per genere<sup>25</sup>**



Considerando separatamente le Lauree Triennali<sup>26</sup> e le Lauree Magistrali (Figure 2.2 e 2.3, rispettivamente), vediamo un andamento costante nel tempo della presenza femminile per le Lauree triennali e un calo nelle Lauree Magistrali (dal 39,4% dell'anno accademico 2010-2011 al 36,8% del 2020-2021). Quest'ultimo calo ammonta a quasi tre punti percentuali e richiede un attento monitoraggio delle future iscrizioni. Nonostante ciò, le Lauree Magistrali hanno comunque una maggiore presenza femminile (36,8% nel 2021) rispetto alle Lauree Triennali (31,8% nel 2022).

**Figura 2.2: Serie storica delle iscrizioni al Politecnico di Milano per genere – Lauree Triennali**



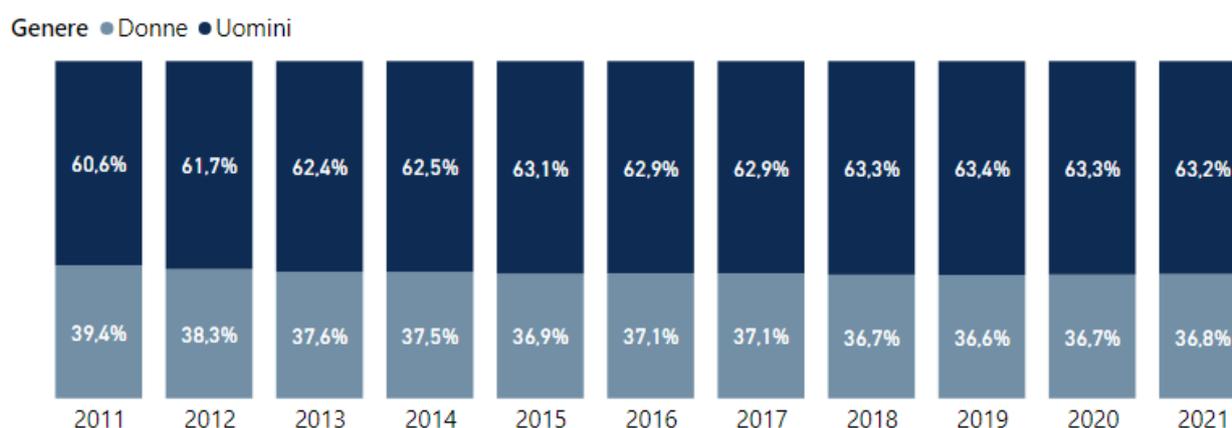
<sup>23</sup> Per semplicità sono escluse le iscrizioni alla Laurea Magistrale a ciclo unico in Ingegneria Edile-Architettura, che rappresentano circa l'1.5% del totale delle iscrizioni totali.

<sup>24</sup> Dato che le iscrizioni avvengono solitamente nel primo semestre, per praticità si riporta nelle tabelle e nei grafici solo il primo anno della dizione di ogni anno accademico; a titolo di esempio, per l'A.A. 2017-2018 si indica 2017.

<sup>25</sup> I dati delle Figure 2.1 2.2, 2.3, 2.4 e 2.5 sono aggiornati al 1 marzo 2022.

<sup>26</sup> Sono inclusi gli abbandoni precoci, ossia quelli che avvengono entro dicembre per gli immatricolati nel primo semestre ed entro maggio per gli immatricolati nel secondo semestre. Sono, invece, esclusi i trasferimenti da altro Ateneo nel corso dell'anno accademico.

Figura 2.3: Serie storica delle iscrizioni al Politecnico di Milano per genere – Lauree Magistrali

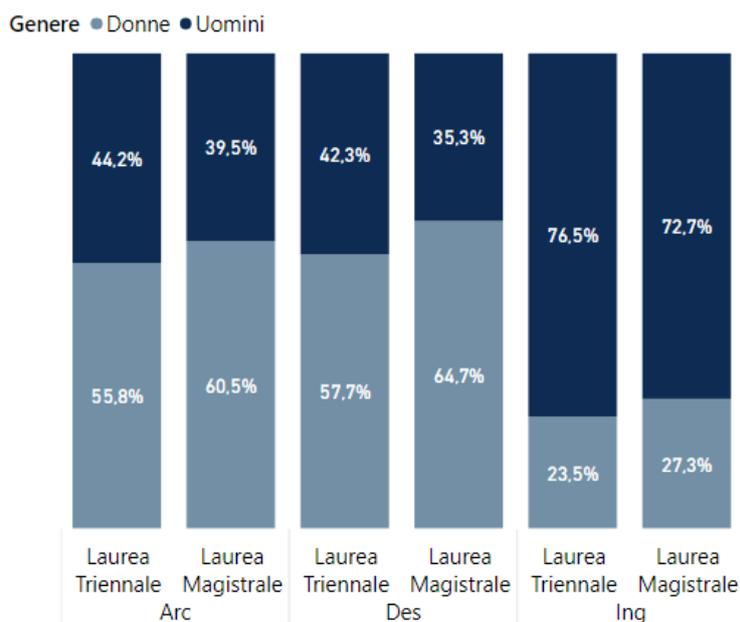


L'aumento della presenza femminile nel passaggio dalla Laurea Triennale alla Laura Magistrale ha senz'altro molteplici cause, tra loro interrelate. Primo, tale aumento potrebbe essere determinato da una maggiore propensione delle studentesse nel continuare gli studi dopo la triennale rispetto ai colleghi maschi. Secondo, il fenomeno potrebbe essere legato alla presenza di frizioni sul mercato del lavoro che rendono più difficile per le donne laureate triennali di trovare un'occupazione soddisfacente dopo la Laurea Triennale rispetto ai maschi, spingendole a preferire il proseguo degli studi rispetto all'ingresso nel mondo del lavoro. Terzo, la maggiore celerità delle studentesse nel portare a termine il percorso di Laurea Triennale rispetto ai colleghi maschi potrebbe giocare un ruolo determinante. Infine, nel prosieguo della sezione si analizzerà anche la propensione all'abbandono degli studi al primo anno, altra variabile che potrebbe concorrere a determinare questo aumento del peso relativo delle studentesse nei corsi di Laurea Magistrale del POLIMI.

A un primo sguardo i dati mostrano come la pandemia da COVID-19, pur avendo penalizzato le donne nel mondo del lavoro<sup>27</sup>, non ha avuto effetti negativi sulle iscrizioni delle studentesse al Politecnico di Milano. Rispetto al 2019, le iscrizioni sono lievemente aumentate sia nel 2020 sia nel 2021, sia nel percorso triennale sia in quello magistrale. Questo segnale incoraggiante non consente all'Ateneo di distogliere l'attenzione da eventuali effetti di "lungo periodo" non ancora visibili. Tuttavia, qualora questi dovessero manifestarsi, l'Ateneo è pronto ad attuare adeguate azioni correttive.

Figura 2.4: Percentuale di iscritti per area di studio, tipologia di laurea e genere – A.A. 2020-2021

<sup>27</sup> Come recita la nota stampa al Rapporto annuale dell'Istat sul mercato del lavoro 2020 (<https://www.istat.it/it/archivio/254007>), nel corso del 2020 "la caduta del tasso di occupazione è stata quasi il doppio tra le donne rispetto agli uomini (-1.3 contro -0.7 punti percentuali)".



La Figura 2.4 mostra, per l'anno accademico 2020-2021<sup>28</sup>, la percentuale per genere di iscritti per area di studio (Architettura, Design e Ingegneria) e per corso di laurea (Triennale e Magistrale), valorizzandone così le peculiarità. Innanzitutto, la figura segnala che la bassa presenza di studentesse al POLIMI sia dovuta in larga parte dalla bassa percentuale di iscritte a Ingegneria, area che ha un maggiore peso rispetto ad Architettura e Design in termini di numerosità della popolazione studentesca. Il dato delle iscrizioni di ingegnere al POLIMI è in linea con la media nazionale, che vede per il settore Engineering and Technology<sup>29</sup> una percentuale di iscritte nel 2021 pari al 27,2% (dato praticamente invariato rispetto a quello dell'anno precedente, 27,1%<sup>30</sup>). Ad Architettura e Design vi è una popolazione studentesca prevalentemente femminile sia nella Laurea Triennale sia nella Laurea Magistrale. Inoltre, in tutte le aree la presenza femminile aumenta nel passaggio dalla Laurea Triennale alla Laurea Magistrale.

Un elemento da tenere in considerazione è l'ampia variabilità della presenza femminile nei corsi di laurea afferenti all'area di Ingegneria. In alcuni di questi, come ad esempio Ingegneria Biomedica, le studentesse sono in proporzione maggiore degli studenti (che sono il 41% degli iscritti), mentre i corsi di studio in Ingegneria a più marcata vocazione produttiva e industriale hanno uno sbilanciamento in favore degli iscritti maschi. Tra questi corsi di studio, Ingegneria Meccanica, Elettronica, Informatica e Aerospaziale hanno percentuali di iscritti maschi superiori all'80% sia per la Laurea Triennale, sia per la Laurea Magistrale. Infine, se escludessimo dal calcolo proprio i corsi di studio che hanno una presenza maschile superiore all'80% (e quindi una marcata segregazione per genere), a Ingegneria la percentuale di studenti maschi si attesterebbe in media intorno al 65%, sia nelle Lauree Magistrali che nelle Lauree Triennali.

Tra gli obiettivi dichiarati dal Politecnico di Milano nel Piano Strategico per il triennio 2020-2022, si pone la riduzione almeno del 20% per il numero di corsi di studio dove si rileva una prevalenza di

<sup>28</sup> I dati degli anni accademici precedenti sono in linea con quelli dell'anno accademico qui considerato.

<sup>29</sup> Per la lista delle discipline nell'ambito di Engineering and Technology si veda ad esempio [https://read.oecd-ilibrary.org/science-and-technology/frascati-manual-2015\\_9789264239012-en#page61](https://read.oecd-ilibrary.org/science-and-technology/frascati-manual-2015_9789264239012-en#page61)

<sup>30</sup> Focus "Le carriere femminili in ambito accademico", marzo 2022. Fonte: Elaborazioni su banche dati MIUR, DGSIS – Ufficio VI Gestione patrimonio informativo e statistica, [http://ustat.miur.it/media/1197/focus\\_carrierefemminili\\_università\\_2021.pdf](http://ustat.miur.it/media/1197/focus_carrierefemminili_università_2021.pdf).

un genere sull'altro. A tal proposito, la Tabella 2.1 riporta, per gli ultimi quattro anni accademici, la percentuale di corsi di studio a prevalenza femminile (percentuale di studentesse iscritte superiore al 65%), a prevalenza maschile (percentuale di studenti iscritti superiore al 65%) e neutri rispetto al genere (percentuale di studenti iscritti tra il 35% e il 65%) presenti al Politecnico di Milano.

**Tabella 2.1: Serie storica della segregazione per genere nei corsi di studio del Politecnico di Milano**

CdS per AA	2018	2019	2020	2021
<b>Prevalenza Femminile</b>	9 (14,1%)	9 (13,8%)	9 (13,6%)	8 (11,9%)
<b>Prevalenza Maschile</b>	34 (53,1%)	34 (52,3%)	34 (51,5%)	35 (52,2%)
<b>Neutro</b>	21 (32,8%)	22 (33,8%)	23 (34,8%)	24 (35,8%)
<b>Tot Corsi Attivi</b>	64 (100%)	65 (100%)	66 (100%)	67 (100%)

Comparando la situazione al 2018 e al 2021, si osserva che il numero dei corsi a prevalenza femminile o maschile è rimasto pressoché costante nel quadriennio (passando rispettivamente da 9 a 8 e da 34 a 35 nel 2021), mentre sono aumentati di una unità all'anno (da 21 corsi neutri rispetto al genere nel 2018 a 24 nel 2021). Per confrontare il dato relativo alla segregazione di genere nei corsi di studio del POLIMI con quello nazionale, facciamo riferimento sia alle Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani<sup>31</sup>, sia al più volte citato documento sulle carriere femminili in ambito Accademico del MUR, considerando i dati relativi all'ambito Engineering and Technology, predominante tra i corsi di studio del Politecnico di Milano. Le Linee Guida definiscono un corso di studio a prevalenza maschile se la percentuale degli studenti iscritti è superiore al 60%, a prevalenza femminile se la percentuale delle studentesse iscritte è superiore al 60%, neutro rispetto al genere, se la percentuale nessuno dei due generi raggiunge il 60% degli iscritti.

Riportando i dati relativi al Politecnico di Milano a queste percentuali, si osserva che i 47 corsi di Ingegneria del Politecnico di Milano risultano essere per il 78,7% (37 corsi su 47) a prevalenza maschile e per il 19,2% neutri rispetto al genere (9 su 47), mentre è solo uno il corso a prevalenza femminile (la laurea magistrale in ingegneria biomedica, dove le studentesse sono il 60,5%). Secondo l'ultimo rapporto MUR del marzo 2022, a livello nazionale, il 73% dei corsi di Engineering and Technology è a prevalenza maschile (un punto percentuale in più rispetto al dato precedente), il 20% è neutro rispetto al genere e il 7% è a prevalenza femminile (-1% rispetto al dato precedente). Si riduce, quindi, lo svantaggio tra il Politecnico e il resto del sistema universitario italiano per quanto riguarda i corsi a prevalenza maschile nell'area Engineering and Technology; il dato di Ateneo e quello nazionale si allineano se si considerano i corsi "neutri rispetto al genere". Come già segnalato nelle precedenti edizioni del BdG, il dato deve essere interpretato con cautela, data la presenza nel comparto Engineering and Technology di discipline non propriamente ingegneristiche (e.g., le biotecnologie) e al diverso peso relativo delle varie discipline ingegneristiche del POLIMI rispetto a quelle nazionali.

In sintesi, i dati sulle iscrizioni aggiornati all'A.A. 2020-2021 si allineano a quelli riportati nelle precedenti edizioni del BdG. Nelle aree di Architettura e Design la parità di genere è stata raggiunta e la sfida è quella di mantenerla. Nell'area di Ingegneria, i progressi verso la parità di genere appaiono costanti, ma lenti. L'Ateneo è chiamato a perseverare nel disegnare appropriate politiche che promuovano la parità di genere anche nelle aree di Ingegneria. Nel farlo è importante che la nostra Università agisca in sinergia con le altre e con tutti gli *stakeholder* interessati così da promuovere nuovi modelli culturali, sociali ed economici che consentano alle giovani donne di

<sup>31</sup> Linea Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani <https://www.crui.it/bilancio-di-genere.html>

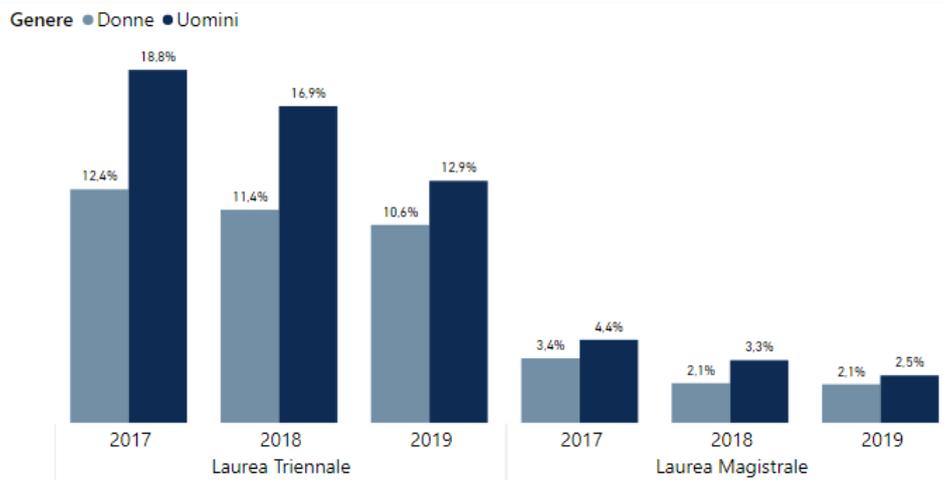
superare le barriere che le allontanano da corsi di studio e professioni nelle STEM, a beneficio dell'intera società, che non può permettersi di *“restringere il proprio bacino di talenti”* in questi ambiti.

### 2.1.2 Carriera universitaria

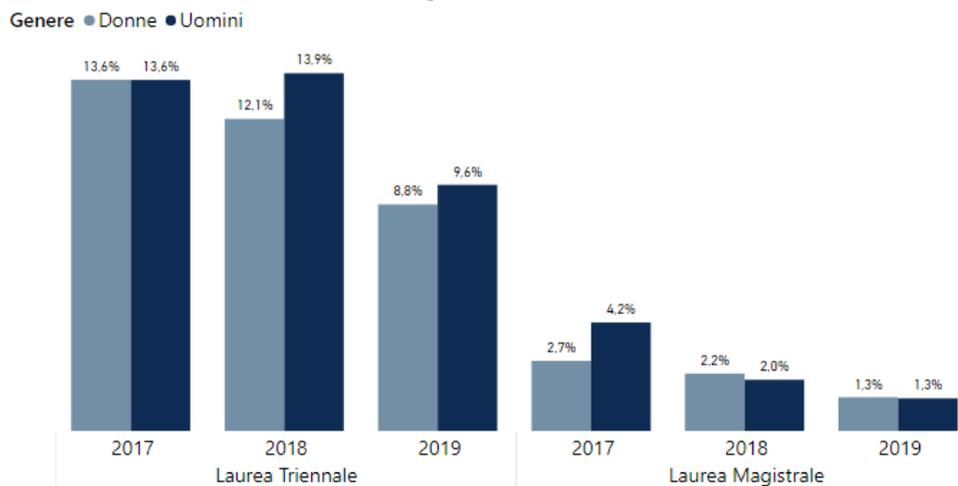
Questa sezione è dedicata all'analisi del percorso delle studentesse e degli studenti che si iscrivono ai corsi di studio nelle diverse aree del POLIMI. Ci concentriamo in particolare sui tassi di abbandono al primo anno (che sono la maggioranza degli abbandoni totali) e sui voti di laurea. Coerentemente con quanto visto per le iscrizioni, le analisi sono presentate con riferimento ad Architettura, Design e Ingegneria e separatamente per Laurea Triennale e Magistrale.

#### Abbandoni della carriera universitaria

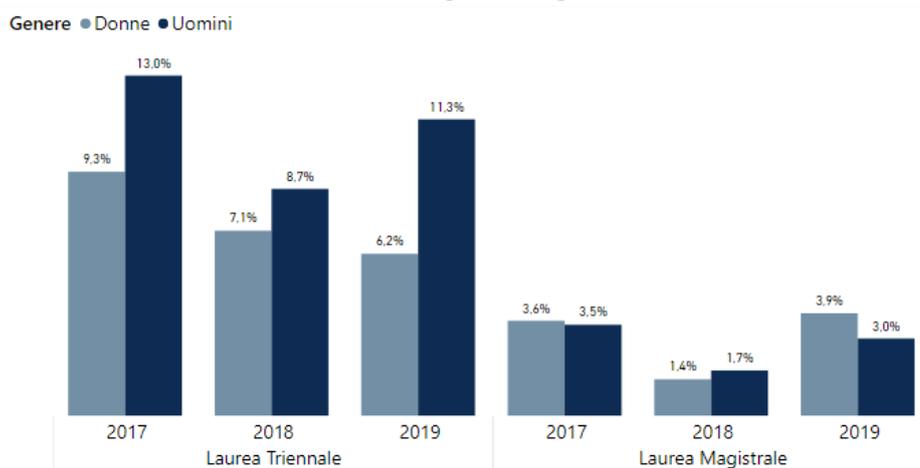
Figure 2.5: Serie storica degli abbandoni al primo anno di corso per genere



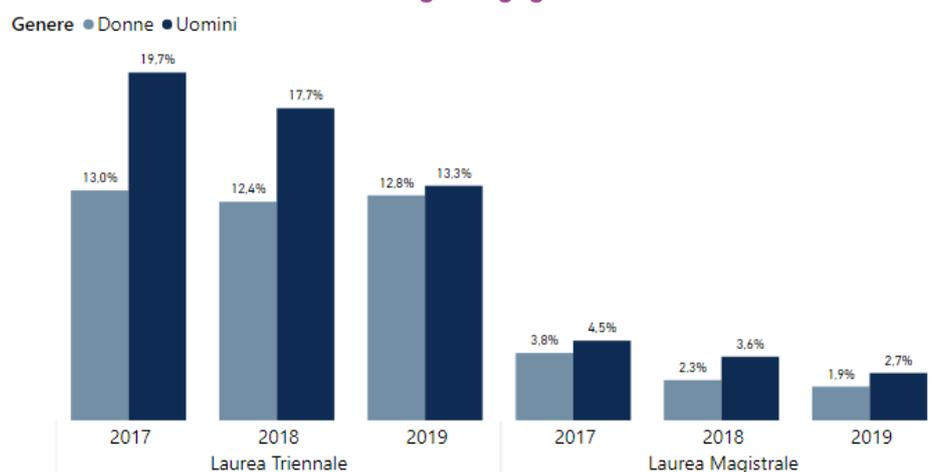
#### Dettaglio Architettura



### Dettaglio Design



### Dettaglio Ingegneria



Gli istogrammi della Figura 2.5 riportano il tasso di abbandono per genere tra gli studenti e le studentesse del POLIMI, sia per la Laurea Triennale sia per la Laurea Magistrale, mostrando poi il dettaglio nelle tre aree. Come prevedibile, il fenomeno è decisamente più rilevante nelle matricole della Laurea Triennale, quando ci si trova per la prima volta a confrontarsi con le sfide della formazione universitaria. L'aspetto positivo è che i tassi di abbandono siano in costante decrescita per entrambi i generi nel triennio considerato. Con i dati divisi per genere si osserva che nei tre anni accademici considerati, le studentesse della triennale hanno avuto tassi di abbandono minori dei colleghi, passando dal 12,4% del 2017 al 10,6% del 2019. Gli studenti hanno visto una costante decrescita dei tassi di abbandono dal 18,8% del 2017 al 12,9% del 2019.

I tassi di abbandono sono decisamente più bassi nella Laurea Magistrale, pure in discesa, osservano variazioni temporali meno ampie. Per la componente maschile si è scesi dal 4,4% del 2017 al 2,5% del 2019. La componente femminile ha visto assestarsi i tassi di abbandono al 2,1%.

La variazione temporale dei dati degli abbandoni è più eterogenea osservando le tre aree. Le studentesse della Laurea Triennale in Architettura tendono ad abbandonare gli studi in percentuale

simile rispetto a quella dei colleghi maschi (ad esempio 8,8% vs. 9,6% nel 2019). Lo stesso fenomeno è rilevabile nella magistrale (1,3% del 2019).

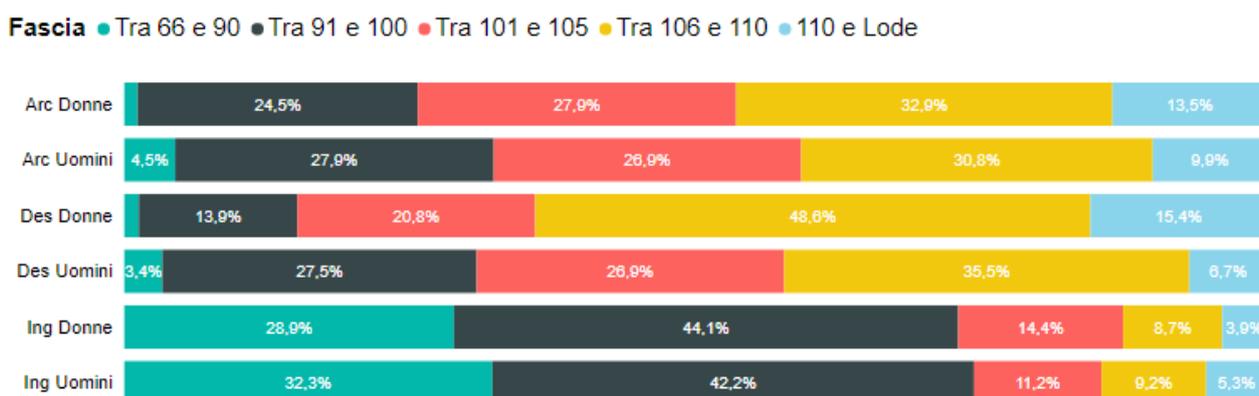
La differenza tra gli abbandoni delle studentesse e degli studenti delle triennali è più marcata nell'area di Design. Altrettanto degno di nota è il dato relativo al 2019, quando si è osservato un tasso di abbandono degli studenti (11,3%), quasi doppio rispetto alle studentesse. Anche in quest'area il fenomeno degli abbandoni è decisamente meno forte nella Laurea Magistrale, dove si attenuano anche le differenze di genere. Complessivamente, possiamo concludere che gli uomini non solo si iscrivono di meno a corsi di Design rispetto alle donne, ma tendono anche ad abbandonarli di più.

Nell'area di Ingegneria le studentesse tendono ad abbandonare gli studi nella triennale meno degli studenti, anche se i tassi di abbandono sono pressochè gli stessi nel 2019 (12,8% vs. 13,3%). Il divario tra gli abbandoni delle studentesse e degli studenti permane quando si considera la Laurea Magistrale, dove si mantiene piuttosto limitato nell'arco di tempo considerato. In sintesi, questi dati sembrano indicare che le studentesse scelgono corsi di laurea in Ingegneria in misura minore rispetto ai colleghi maschi ma che poi siano, in media, più persistenti nel proseguire la loro carriera accademica. L'assottigliarsi delle differenze nel 2019 (e successivamente), merita ulteriori approfondimenti e indica un miglioramento incrementale della condizione della componente studentesca dell'Ateneo.

### Voto di Laurea

Analizziamo, infine, i voti di laurea ottenuti dalle studentesse e dagli studenti del Politecnico di Milano come misura dei risultati della carriera accademica della componente studentesca<sup>32</sup>. Le Figure 2.6 e 2.7 mostrano la distribuzione per genere dei laureati per voto di laurea e area di studio nell'anno accademico 2020/2021, per la Laurea Triennale (Figura 2.6) e la Laurea Magistrale (Figura 2.7)<sup>33</sup>. Come suggerito dalle linee guida della CRUI sul Bilancio di Genere, i voti di laurea sono divisi in fasce: tra 66 e 90, tra 91 e 100, tra 101 e 105, tra 106 e 110 e 110 e Lode.

**Figura 2.6: Distribuzione dei laureati per voto di laurea, area di studio e per genere – Titolo conseguito nell' A.A. 2020/21 – Laurea Triennale**



La Figura 2.6 suggerisce che le studentesse di Architettura e Design abbiano una maggiore facilità a completare il loro percorso di studi con il massimo dei voti rispetto ai colleghi maschi. Raggiunge il 110 e Lode il 13,5% delle studentesse di Architettura, a fronte del 9,9% degli studenti.

<sup>32</sup> I dati di questo paragrafo sono aggiornati a marzo 2022.

<sup>33</sup> Sono inclusi nell'analisi tutti gli appelli dell'anno accademico 2019-2020, tranne quello straordinario di giugno previsto data l'emergenza Covid-19.

Nell'area di Design le percentuali delle laureate e dei laureati con lode sono rispettivamente del 15,4% e del 6,7%. Quest'ultimo dato rappresenta l'ampia differenza nella percentuale di chi consegue il voto massimo tra i due generi. La differenza è in crescita rispetto all'anno precedente, quando si erano laureati a pieni voti in Design il 10% delle studentesse e il 5,4% degli studenti.

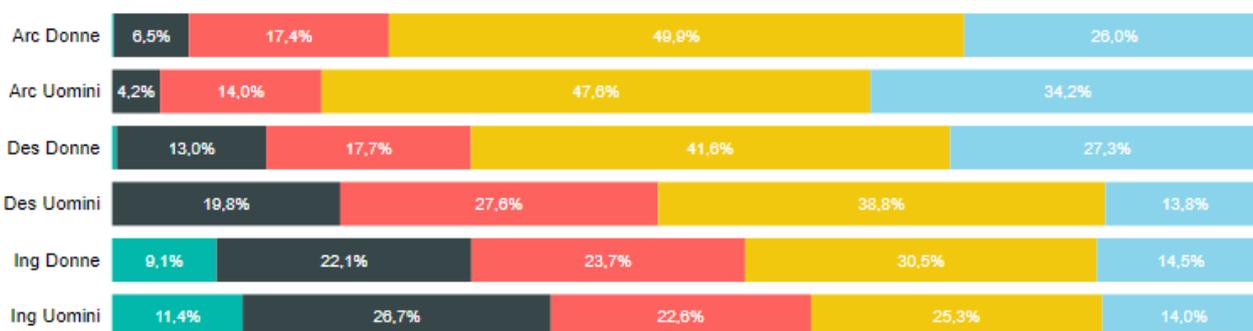
Le percentuali di voti massimi conseguiti sono più basse per l'area di Ingegneria: si laurea con lode il 3,9% delle studentesse a fronte del 5,3% degli studenti (con una differenza di 1,4 punti percentuali). Dopo il "vantaggio femminile" dell'anno accademico 2019/2020, quando si sono laureate con lode il 3,6% delle studentesse e il 3,3% degli studenti. Il divario è tornato a crescere a favore degli studenti, essendo comparabile a quello dell'anno accademico 2017/2018 (rispettivamente 3,4% per le studentesse e 4,7% gli studenti).

Se passiamo all'altro estremo della distribuzione, nelle fasce con un voto sotto il 90, vediamo come nell'area di Architettura le studentesse siano sottorappresentate rispetto agli studenti (1,2% vs. 4,5%). La situazione è simile nell'area di Design. A Ingegneria invece vi sono meno studentesse che conseguono un voto inferiore al 90 (28,9% vs. 32,3%).

Le fasce intermedie hanno varie distribuzioni tra le aree e i generi. Inoltre, è interessante la similarità nelle percentuali di studentesse e studenti di ingegneria che ottengono un voto tra il 91 e il 100 (44,1% vs. 42,2%). Una simile equivalenza si ha per architettura nelle fasce 101-105 e 106-110.

**Figura 2.7: Distribuzione dei laureati per voto di laurea, area di studio e per genere – Titolo conseguito nell' A.A. 2020/21 – Laurea Magistrale**

**Fascia** ● Tra 66 e 90 ● Tra 91 e 100 ● Tra 101 e 105 ● Tra 106 e 110 ● 110 e Lode



L'analisi dei voti di laurea della Laurea Magistrale (Figura 2.7) mostra invece per Ingegneria una leggera prevalenza del genere femminile nel raggiungimento del voto massimo: lo ottengono il 14,5% delle studentesse e il 14% degli studenti. La terza edizione del BdG riportava una percentuale del 15,3% delle studentesse e 16,6% degli studenti, nella seconda le percentuali erano rispettivamente 13% e del 14,7%. Le prestazioni delle studentesse rispetto a quelle degli studenti sono in lieve ma costante miglioramento. Il dato di Architettura è interessante: gli studenti raggiungono il voto di laurea più alto in prevalenza rispetto alle studentesse (34,2% vs. 26%) che conferma l'inversione di tendenza rispetto agli scorsi anni. La percentuale di coloro che raggiungono il 110 e lode a Design è fortemente sbilanciata a favore delle studentesse, con percentuali rispettivamente del 27,3% e del 13,8%. Ciò conferma quanto visto per l'anno accademico 2019/2020 dove le percentuali erano del 31,8% vs. 19,1%.

Il dato relativo a coloro che ottengono un voto sotto il 90 è interessante solo per Ingegneria, dove le percentuali sono rispettivamente 11,4% per gli studenti e 9,1% per le studentesse. Le studentesse delle magistrali di Ingegneria tendono quindi a essere meno presenti nella fascia più bassa di voto.

Riguardo alla fascia 101-105, resta la variabilità citata sopra, con similarità tra studentesse e studenti sia nell'area di Architettura (49,9% vs. 47,6%) che nell'area di Ingegneria (23,7% vs. 22,6%).

A completamento delle analisi precedenti, la Tabella 2.2 riporta il voto medio di studentesse e studenti per le Lauree Triennali e Magistrali delle tre aree.

Concentrandosi sulle Lauree Triennali notiamo che il voto medio di laurea della popolazione studentesca è variato di pochissimo nel triennio considerato. Nell'area di Ingegneria il voto medio è marcatamente più basso che non nelle altre due aree ed è rimasto quasi invariato (tra il 94 e il 95). Ad Architettura è salito di circa un punto (da 102,8 a 103,7), come pure è accaduto a Design (da 103,7 a 104,8). Il voto medio delle studentesse di Laurea Triennale è stato più alto (talvolta di poco) di quello riportato dagli studenti. In particolare nel 2020, la differenza a favore delle studentesse è stata trascurabile nell'area di Ingegneria (95,5 vs. 94,9), mentre è stata più marcata ad Architettura (104 vs 103,2) e soprattutto a Design (105,9 vs. 103,2)

Anche per le Lauree Magistrali non si sono avute variazioni sostanziali nel voto medio di laurea nel triennio considerato, che è stato nell'intorno del 102 a Ingegneria, del 107 ad Architettura, e del 105-107 a Design. Le studentesse hanno ottenuto in media un voto di laurea superiore a quello dei colleghi, differendo di un punto o poco più.

**Tabella 2.2: Voto medio di laurea per tipologia di laurea, area di studio, anno di conseguimento del titolo e per genere - Laureati nell'A.A. 2018/19, 2019/20 e 2020/21<sup>34</sup>**

Architettura												
A.A. Titolo	Lauree Triennali						Lauree Magistrali					
	Donne		Uomini		Totale		Donne		Uomini		Totale	
	Nr.	Voto medio	Nr.	Voto medio	Nr.	Voto medio	Nr.	Voto medio	Nr.	Voto medio	Nr.	Voto medio
2018	540	103,4	406	102,0	946	102,8	808	107,1	574	107,0	1382	107,1
2019	528	104,2	418	101,9	946	103,2	762	107,6	436	107,2	1198	107,4
2020	416	104,0	312	103,2	728	103,7	507	107,5	357	107,9	864	107,7

Design												
A.A. Titolo	Lauree Triennali						Lauree Magistrali					
	Donne		Uomini		Totale		Donne		Uomini		Totale	
	Nr.	Voto medio	Nr.	Voto medio	Nr.	Voto medio	Nr.	Voto medio	Nr.	Voto medio	Nr.	Voto medio
2018	466	104,4	272	102,5	738	103,7	418	107,1	193	106,2	611	106,8
2019	474	104,8	288	103,3	762	104,2	408	107,8	243	106,8	651	107,4
2020	461	105,9	327	103,2	788	104,8	231	106,6	116	105,1	347	106,1

Ingegneria												
A.A. Titolo	Lauree Triennali						Lauree Magistrali					
	Donne		Uomini		Totale		Donne		Uomini		Totale	
	Nr.	Voto medio	Nr.	Voto medio	Nr.	Voto medio	Nr.	Voto medio	Nr.	Voto medio	Nr.	Voto medio
2018	974	94,9	3272	93,7	4246	94,0	1147	103,2	3089	101,8	4236	102,2
2019	1047	94,9	3365	93,8	4412	94,1	1258	103,5	3054	102,1	4312	102,5
2020	1142	95,5	3100	94,9	4242	95,1	868	102,7	2357	101,6	3225	101,9

Concludiamo questa analisi per genere relativa al momento della Laurea esaminando il *rapporto di femminilità* nelle Lauree Triennali e Magistrali, sia a livello complessivo (Tabella 2.3), sia nelle tre aree di Architettura, Design e Ingegneria (Tabella 2.4). Tale indice è definito come il rapporto tra il numero di laureate ogni 100 uomini laureati e può quindi essere letto in termini percentuali. La Tabella 2.3 riporta anche il rapporto di femminilità nelle iscrizioni, consentendo di fare raffronto con l'indice di nostro interesse. I dati si riferiscono sempre agli A.A. 2018-2019, 2019-2020 e 2020-2021 aggiornato a marzo 2022.

Nel periodo considerato, non si sono avute ampie variazioni del rapporto di femminilità calcolato rispetto all'ottenimento del titolo di Laurea, che è rimasto nell'intorno del 50% per la Laurea Triennale

<sup>34</sup> I numeri dei laureati relativi al 2020/2021 sono inferiori rispetto a quelli degli a.a. precedenti perché al momento della redazione del BdG mancavano le sessioni di laurea di marzo, aprile e giugno 2022.

(con una punta di 54% nel 2021) ed è sceso dal 61,5% del 2019 al 56,7% del 2021 per la Laurea Magistrale. Qualora fosse confermata negli anni a venire, quest'ultima flessione meriterebbe senz'altro una particolare attenzione.

Sia per la Lauree Triennali sia per le Lauree Magistrali, il rapporto di femminilità relativo al titolo di Laurea è superiore rispetto a quello calcolato rispetto alle iscrizioni. Nel nostro Ateneo, le iscritte e le laureate sono meno degli iscritti e laureati, ma il divario di genere si riduce osservando solo chi ha ottenuto la laurea. Questo vale per tutte e tre le aree dell'Ateneo e mostra la perseveranza delle studentesse nel portare a compimento il loro percorso di studi.

**Tabella 2.3: Rapporto di femminilità per iscritti e laureati nelle tre aree dell'Ateneo, per Lauree Triennali, Magistrali e dato complessivo - Iscritti e laureati negli A.A. 2018/19, 2019/20, 2020/21**

<b>Laurea Triennale</b>				
<b>Iscritti</b>	<b>Architettura</b>	<b>Design</b>	<b>Ingegneria</b>	<b>Totale</b>
2018	116,6%	140,9%	28,5%	43,5%
2019	120,7%	134,9%	29,7%	44,7%
2020	126,3%	136,2%	30,7%	46,0%
<b>Laureati</b>	<b>Architettura</b>	<b>Design</b>	<b>Ingegneria</b>	<b>Totale</b>
2018	133,0%	171,3%	29,8%	50,1%
2019	126,3%	164,6%	21,1%	50,3%
2020	133,3%	141,0%	36,8%	54,0%

<b>Laurea Magistrale</b>				
<b>Iscritti</b>	<b>Architettura</b>	<b>Design</b>	<b>Ingegneria</b>	<b>Totale</b>
2018	146,5%	184,0%	36,5%	58,0%
2019	152,6%	175,9%	37,1%	57,8%
2020	153,1%	183,2%	37,5%	58,0%
<b>Laureati</b>	<b>Architettura</b>	<b>Design</b>	<b>Ingegneria</b>	<b>Totale</b>
2018	140,8%	216,6%	37,1%	61,5%
2019	174,8%	167,9%	41,2%	65,0%
2020	142,0%	199,1%	36,8%	56,7%

Il dato di Ingegneria, confrontabile – anche se non coincidente – con l'area Engineering and Technology analizzata dal MUR, conferma ancora come i dati dell'Ateneo siano non dissimili da quelli nazionali, che mostrano un rapporto di femminilità del 37% per le iscritte, che sale al 43% per le laureate. In particolare, per l'anno accademico 2020-2021, nell'Area di Ingegneria, la differenza tra i due rapporti di femminilità è assai ampia (30,7% per le iscritte vs. 36,8% per le laureate) per la Laurea Triennale, mentre diminuisce se si considera la Laurea Magistrale (37,5% per le iscritte vs. 36,8% per le laureate).

Per le aree di Architettura e Design, la percentuale delle iscritte supera quella degli iscritti, sia per il percorso di studi triennale sia per quello magistrale (il rapporto di femminilità è, infatti, il 126,3% ad architettura e il 136,2% a Design). Il divario a favore del genere femminile cresce se si considera il rapporto di femminilità con riferimento alla Laurea Triennale e Laurea Magistrale. Sempre con riferimento all'anno accademico 2020-2021, il divario è di circa sei punti percentuali se si considera la Laurea Triennale in Architettura (133,3% vs. 126,1%) e di oltre dieci punti percentuali se si considera la Laurea Magistrale (142% vs. 153,1%). Nel caso dell'Area di Design, le differenze sono di circa cinque punti percentuali nel caso della Laurea Triennale (141 % vs. 136,2%) e molto ampie nella Laurea Magistrale (199,1% vs. 183,2%), quasi 16 punti percentuali. Quest'ultimo dato richiede senz'altro attenzione: non soltanto ci sono meno studenti che studentesse nei corsi in Design, ma questi sembrano anche completare il percorso di studi in minor numero.

Per completezza di informazione, riportiamo in Tabella 2.4 la numerosità di iscritte e iscritti e di laureate e laureati. Ivi si nota una maggiore numerosità della componente studentesca nell'area di Ingegneria rispetto alle altre aree. Con buona ragionevolezza, è possibile rilevare che le dinamiche di tale area influenzino maggiormente i risultati a livello di Ateneo discussi sopra.

**Tabella 2.4: Iscritti e laureati per genere negli A.A. 2018/19, 2019/20, 2020/21**

Laurea Triennale								
Iscritti	Architettura		Design		Ingegneria		Totale	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
2018	1835	2139	1127	1588	16244	4624	19206	8351
2019	1779	2147	1182	1595	16223	4825	19184	8567
2020	1725	2178	1200	1634	16149	4961	19074	8773
Laureati	Architettura		Design		Ingegneria		Totale	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
2018	406	540	272	466	3272	974	3950	1980
2019	418	528	288	474	3365	1047	4071	2049
2020	312	416	327	461	3100	1142	3739	2019

Laurea Magistrale								
Iscritti	Architettura		Design		Ingegneria		Totale	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
2018	1402	2054	583	1073	9187	3349	11172	6476
2019	1351	2061	606	1066	9632	3573	11589	6700
2020	1443	2209	577	1057	10185	3819	12205	7085
Laureati	Architettura		Design		Ingegneria		Totale	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
2018	574	808	193	418	3089	1147	3856	2373
2019	436	762	243	408	3054	1258	3733	2428
2020	357	507	116	231	2357	868	2830	1606

### 2.1.3 Il Dottorato di Ricerca

Il Dottorato di Ricerca costituisce il più alto grado della formazione universitaria, riconosciuto sia in Italia sia all'estero. Si tratta del percorso formativo necessario per intraprendere la carriera accademica ed è interessante, quindi, valutarne gli aspetti di genere perché fornire spunti interessanti su coloro che intendano intraprendere questa carriera professionale<sup>35</sup>.

Il Politecnico di Milano offre attualmente 19 corsi di Dottorato di Ricerca, di questi 14 afferiscono all'area di Ingegneria, 4 all'area di Architettura e 1 all'area di Design. Al 2021, erano iscritti ai dottorati di ricerca del Politecnico di Milano 2.045 studenti e studentesse. La grande maggioranza di questi era iscritta a dottorati nell'area di Ingegneria (1.638, ossia 80,1%), seguita da Architettura (328, ossia 16%) e da Design (79, ossia 3,9%). Per quanto riguarda l'andamento delle iscrizioni nel triennio 2019-2021, si osserva un trend crescente nel numero delle iscrizioni, che sono passate da 1.525 nel 2019 alle attuali 2.045 (+34,1%). Più precisamente, per i dottorati nell'Area di Ingegneria si è registrata una crescita del 37,1%, per Architettura del 23,8% e per Design del 21,5%.

La tabella 2.5 mostra la percentuale degli studenti e studentesse di dottorato iscritti al nostro Ateneo nel triennio 2019-2021.

<sup>35</sup> E' opportuno inoltre ricordare come il dottorato abbia assunto, negli ultimi anni, sempre più valore come percorso per prepararsi a una carriera anche nelle imprese e in altre istituzioni, non solo in Accademia.

Tabella 2.5: Percentuale di dottorande nelle tre aree e totale di Ateneo per ultimi tre anni (al 31.12)

Area	2019	2020	2021
Architettura	57,4%	59,4%	57,9%
Design	60,0%	59,4%	65,8%
Ingegneria	27,9%	27,8%	27,1%
Totale	34,4%	34,2%	33,5%

La Tabella 2.5 mostra la percentuale di dottorande del triennio 2019-2021 nelle tre aree e in totale nell'Ateneo. In generale, la percentuale di studentesse iscritte è rimasta pressochè costante, circa del 34%. La presenza femminile nel triennio 2019-2021 è rimasta pressochè la stessa anche a Ingegneria; si è attestata intorno al 58% ad Architettura. Si è ridotta lievemente a Design nel 2019 e 2020, per poi crescere al 65,8% nel 2021.

Se confrontiamo il Politecnico di Milano con il quadro nazionale riportato nel documento del MUR sulle carriere femminili in ambito accademico, si osserva che la percentuale di dottorande iscritte al POLIMI nel 2021 è inferiore a quella nazionale, calcolata su tutti i dottorati, che è pari al 48,8%. Questa discrepanza è innegabilmente legata alle forte vocazione tecnica del nostro Ateneo e all'alto peso relativo dei dottorati nell'area di Ingegneria. Se ci si concentra su questi ultimi, si osserva che la presenza di studentesse di dottorato al POLIMI nel 2021 (27,1%) è inferiore a quella nazionale delle donne immatricolate nei dottorati in ambito Engineering and Technology che è pari al 32,7%. Il dato 2021 per POLIMI è inferiore di 0,7 punti percentuali rispetto a quello del 2020, mentre a livello nazionale la riduzione è stata lievemente meno marcata (il dato precedente riportato a livello nazionale era 33,2%). Si tratta, a ogni modo, di variazioni minime.

#### 2.1.4 L'ingresso nel mondo del lavoro

Questa sezione illustra i dati occupazionali al 2021 delle persone che si sono laureate (Laurea Triennale<sup>36</sup> o Magistrale) nel 2016, ossia a 5 anni dal conseguimento del titolo. I dati sono stati raccolti nel 2022 tramite la somministrazione di questionari da parte del Career Service<sup>37</sup> del Politecnico di Milano, in collaborazione con il Servizio Studi<sup>38</sup> e l'Associazione Alumni Polimi<sup>39</sup>. Dalle analisi di questi dati emerge, con un'interessante prospettiva di medio periodo, l'efficacia dei percorsi di studio dell'Ateneo nell'abilitare l'ingresso nel mondo del lavoro; la prospettiva di genere permette di evidenziare eventuali differenze nella carriera di laureate e laureati del Politecnico.

#### La carriera delle laureate e dei laureati del Politecnico di Milano a cinque anni dalla laurea

Nel seguito discutiamo i dati dell'indagine occupazionale con riferimento ai laureati triennali con cittadinanza italiana e ai laureati magistrali con cittadinanza italiana e straniera. Le dimensioni di analisi sono il tasso di occupazione, la tipologia del contratto di lavoro (tempo indeterminato vs. tempo determinato) e la retribuzione media netta mensile. Il tasso di occupazione è calcolato come il numero degli occupati rapportato alla popolazione attiva (occupati e coloro i quali sono alla ricerca di un'occupazione); la percentuale di coloro che hanno contratti a tempo indeterminato è calcolata

<sup>36</sup> Qui si fa riferimento a coloro che hanno interrotto gli studi dopo la Laurea Triennale.

<sup>37</sup> Il Career Service (<http://www.careerservice.polimi.it>) è il servizio all'interno dell'Area Sviluppo e Rapporti con le Imprese del Politecnico di Milano che assicura l'*employability* degli studenti attraverso eventi e servizi di *career advisory*, la gestione dei rapporti con le imprese e la realizzazione di indagini occupazionali.

<sup>38</sup> Il Servizio Studi è il servizio in staff alla Direzione Generale che si occupa, tra le varie attività, di elaborare dati statistici di varia natura, in particolare a supporto della programmazione strategica.

<sup>39</sup> L'associazione Alumni Polimi è l'Associazione dei Laureati del Politecnico di Milano (<https://www.alumni.polimi.it/>).

solo sugli occupati dipendenti, mentre la retribuzione mensile netta è calcolata su tutti gli occupati (autonomi e dipendenti).

In generale, il tasso di occupazione delle laureate e dei laureati triennali dell'Ateneo a 5 anni dalla laurea triennale è alto: 98% in media. Per i laureati, si rilevano lievi differenze tra le tre aree di studio: 97% ad Architettura, 98% a Design e 99% a Ingegneria. Per le laureate, la situazione è simile, 97% ad Architettura, 98% a Design e 100% a Ingegneria.

**Tabella 2.6: Dati occupazionali dei laureati Triennali italiani 2016 a cinque anni dalla laurea**

	Laureati triennali 2016					
	Architettura		Design		Ingegneria	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
<b>Tasso di occupazione</b>	97%	96%	98%	99%	100%	99%
<b>Contratto a tempo indeterminato</b>	69%	70%	71%	85%	94%	94%
<b>Retribuzione media netta</b>	1.599 €	1.886 €	1.651 €	1.824 €	2.086 €	2.213 €
<b>Numero di osservazioni</b>	79	104	143	95	95	374

I dati riportati in Tabella 2.6, fotografano la carriera dei laureati triennali dell'Ateneo, in dettaglio per le tre aree<sup>40</sup>, con una prospettiva di genere. Architettura, Design e Ingegneria hanno tassi di occupazione comparabili. Si riscontrano solo un punto percentuale di differenza, in favore delle donne per Architettura ed Ingegneria, e un punto in favore degli uomini rilevabile su Design.

A Ingegneria hanno un contratto a tempo indeterminato sia il 94% delle laureate che il 94% dei laureati. Una situazione simile in termini di equità ma differente in termini di precarietà si riscontra nell'area di Architettura: un solo punto percentuale separa donne e uomini, in favore di questi ultimi (69% delle laureate e 70% dei laureati). La tendenza a favore degli uomini è più marcata nell'area di Design (71% delle laureate e 85% dei laureati). I dati di questa ultima area, richiedono un approfondimento che tenga conto delle specificità delle professioni nell'area stessa per essere interpretati. I dati mostrano, inoltre, che per tutte le aree considerate, le donne guadagnano meno degli uomini. In media, le laureate triennali di Ingegneria guadagnano, a cinque anni dalla laurea, 127 euro al mese in meno rispetto ai laureati, avendo una retribuzione media mensile pari a 2.086 euro a fronte dei 2.213 euro della controparte maschile. Il gap sale a 287 euro per Architettura (1.599 euro vs. 1.886 euro) e a 173 euro nel caso di Design (1.651 euro vs. 1.824 euro). In sintesi, a cinque anni dalla laurea, le laureate triennali hanno una minor stabilità lavorativa e stipendi più bassi dei loro colleghi maschi.

**Tabella 2.7: Dati occupazionali dei laureati magistrali italiani 2016 a cinque anni dalla laurea**

	Laureati magistrali italiani 2016 (indagine a 5 anni)					
	Architettura		Design		Ingegneria	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
<b>Tasso di occupazione</b>	98%	99%	94%	100%	99%	100%
<b>Contratto a tempo indeterminato</b>	77%	80%	85%	92%	89%	94%
<b>Retribuzione media netta</b>	1.777 €	2.070 €	1.888 €	2.178 €	2.196 €	2.343 €
<b>Numero di osservazioni</b>	323	222	137	91	445	1244

<sup>40</sup> Hanno risposto alla survey in 890. Il tasso di risposta è stato del 54%.

Tabella 2.8: Dati occupazionali dei laureati magistrali internazionali 2016 a cinque anni dalla laurea

Laureati magistrali internazionali 2016 (indagine a 5 anni)						
	Architettura		Design		Ingegneria	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
<b>Tasso di occupazione</b>	95%	94%	92%	89%	97%	97%
<b>Contratto a tempo indeterminato</b>	76%	65%	73%	67%	77%	78%
<b>Retribuzione media netta</b>	1.890 €	2.164 €	2.035 €	1.966 €	2.251 €	2.436 €
<b>Numero di osservazioni</b>	72	53	44	18	67	159

Passando alle Lauree Magistrali<sup>41</sup>, si osserva che sono occupati a 5 anni dalla laurea in media il 99% delle laureate e dei laureati italiani e il 95% degli internazionali; il tasso di occupazione è 99% per gli italiani e 95% per gli internazionali ad Architettura, 96% per gli italiani e 91% per gli internazionali a Design e 99% per gli italiani e 97% per gli internazionali a Ingegneria. Si tratta di dati indubbiamente molto positivi.

La tabella 2.7 colloca i dati relativi agli italiani in una prospettiva di genere. *Ivi*, si nota che per le tre aree il tasso di occupazione è pressochè identico per genere a Ingegneria (99% per le donne e 100% per gli uomini) e per Architettura (98% per le donne e 99% per gli uomini), mentre ci sono differenze a Design (94% per le donne e 100% per gli uomini). Per quanto riguarda gli internazionali (Tabella 2.8) si osserva che ad Architettura e a Design risultano occupate più donne (95% donne vs. 94% uomini per Architettura; 92% donne vs. 89% uomini). Una differenza, quest'ultima che può essere legata anche alla bassa numerosità del campione e che richiede, quindi, di essere interpretata con cautela. In generale, per comprendere a pieno le cause di queste discrepanze occorrerebbero analisi più approfondite che tengano conto di molteplici fattori, relativi non solo alla natura dell'occupazione, ma anche ad aspetti culturali.

Osservando i contratti a tempo indeterminato, emerge che tra i laureati magistrali internazionali, le percentuali a Ingegneria sono comparabili per i due generi (77% per le donne vs. 78% per gli uomini), mentre ad Architettura vi è un gap a favore delle donne (76% delle donne vs. 65% degli uomini), così come a Design (73% delle donne vs. 67% degli uomini). Tra gli italiani sono gli uomini che hanno percentuali più alte di contratti a tempo indeterminato rispetto alle donne in tutte le aree (77% delle donne vs. 80% degli uomini ad Architettura; 85% delle donne vs 92% degli uomini a Design; 89% delle donne vs. 94% degli uomini a Ingegneria).

La differenza retributiva tra i due generi, tendenzialmente a sfavore delle donne, permane anche per chi ha una Laurea Magistrale. Con riferimento ai laureati italiani, le donne hanno uno svantaggio retributivo rispetto ai colleghi uomini, qualsiasi sia l'area di riferimento. Guadagnano 147 euro in meno se laureate in Ingegneria, 293 euro in meno se laureate in Architettura e 290 euro in meno se laureate in Design. Si osserva, invece, nelle retribuzioni degli internazionali, un discreto vantaggio retributivo a Design (+69 euro), mentre restano svantaggiate nelle aree di Ingegneria (-185 euro) e Architettura (-274 euro).

L'analisi dello stato di occupazione è stata condotta anche per il Dottorato di Ricerca<sup>42</sup> (si veda la tabella 2.9). I risultati dell'indagine a 4-5 anni dal conseguimento del titolo (avvenuto nel 2015-2016) mostrano un tasso di occupazione identico tra i due generi e pari al 100% per i 17 rispondenti (12 donne e 5 uomini) che hanno conseguito il Dottorato in Design (dato da interpretarsi con cautela

<sup>41</sup> Hanno risposto alla survey 2462 laureati magistrali italiani e 413 laureati magistrali internazionali. Il tasso di risposta è stato del 62% per gli italiani e 49% per gli internazionali.

<sup>42</sup> La medesima è stata riportata lo scorso anno nel Bilancio di Genere e la si riporta qui perché ancora attuale.

sempre a causa dei piccoli numeri). Resta una differenza di genere nei tassi di occupazione di coloro che hanno conseguito un dottorato in Ingegneria (96% per gli uomini vs 93% per le donne) e in Architettura (94% per gli uomini vs. 89% per le donne). Le dottoresse di ricerca in Architettura e Ingegneria hanno un contratto a tempo indeterminato in percentuale minore di quella dei dottori di ricerca nelle stesse aree (52% per le donne vs. 67% per gli uomini nell'Area di Architettura e 67% per le donne vs. 70% per gli uomini nell'area di Ingegneria); attrae decisamente l'attenzione la differenza nell'area di Architettura che raggiunge i 15 punti percentuali. Le percentuali per l'area di Design sono rispettivamente del 55% per le donne e del 50% per gli uomini. Nelle aree di Ingegneria e Architettura lo svantaggio salariale delle donne si manifesta anche a livello del Dottorato di Ricerca. E' pari in media a 250 euro (2.374 vs. 2.124) nel caso del Dottorato in Ingegneria e sale a 379 nel caso del dottorato di Architettura (2.052 vs. 1.673). La tendenza si inverte per l'area di Design, dove le dottoresse di ricerca guadagnano in media 100 euro in più dei loro colleghi uomini (1.950 euro vs. 1.850 euro). Naturalmente i dati occupazionali qui riportati per l'area di Design richiedono una interpretazione cauta a causa dei piccoli numeri. In particolare, la differenza salariale è calcolata su 12 donne e 5 uomini e come tale può essere fortemente influenzata dalla presenza di dati *outlier*, ad esempio da una donna con una retribuzione particolarmente alta e/o un uomo con una retribuzione particolarmente bassa.

**Tabella 2.9: Dati occupazionali dei Dottorati di ricerca a quattro e cinque anni dal conseguimento del titolo**

PhD a 4-5 anni dal titolo (LM italiani + stranieri 2015 -16)						
	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 €
Numero di osservazioni (rispondenti)	45	35	12	5	85	199

## 2.2 Analisi del personale docente

In questa sezione si riporta l'analisi per genere dei dati relativi al personale docente del Politecnico di Milano<sup>43</sup>, con riferimento alla numerosità dei due generi, alle loro carriere e alla loro produttività scientifica. A seguire, è presente l'approfondimento sulla composizione per genere degli organi istituzionali e di governo.

### 2.2.1 Analisi per genere dei dati relativi al personale docente

Come nel caso della componente studentesca, le analisi riportate in questa sezione sono in linea con le linee guida diffuse dalla CRUI per la stesura dei Bilanci di Genere nelle università.

#### Rappresentanza per genere e carriere del personale docente del Politecnico di Milano

Al 31 dicembre 2021 erano in servizio al Politecnico di Milano 1.506 docenti, di cui 446 donne e 1.060 uomini. Rispetto all'anno precedente, il numero di docenti è aumentato di 31 unità (a fine 2020 erano in servizio 1.475 docenti). La percentuale di donne nel corpo docente (29,6%) si assesta sui valori dell'ultimo biennio (30,2% nel 2020, 29,4% nel 2019). Osservando il contesto nazionale, il già

<sup>43</sup> Con l'espressione personale docente (o corpo docente) si intendono i docenti di I e II fascia, i ricercatori a tempo indeterminato e i ricercatori a tempo determinato di tipo A e B.

citato rapporto "Focus sulle carriere femminili in ambito accademico" riporta come la percentuale delle docenti nel 2020 sia circa il 41% del totale dei docenti. Tale percentuale scende al 36,3% quando si considerano i soli ambiti STEM.

La Tabella 2.10 mostra la distribuzione dei docenti e delle docenti del Politecnico di Milano nei vari ruoli accademici. Al 31 dicembre 2021, l'Ateneo contava 441 docenti di I Fascia (29,3% del totale dei docenti dell'Ateneo), 660 docenti di II Fascia (43,8% del totale) e 405 ricercatori (26,9% del totale). Quest'ultimo gruppo comprende docenti con posizioni a tempo indeterminato (112 docenti che costituiscono un ruolo in esaurimento, pari al 27,7% dei ricercatori), posizioni di tipo B (RTDB, 136 docenti, pari al 33,6% dei ricercatori) e posizioni di tipo A (RTDA, 157 docenti, pari al 38,8% dei ricercatori).

Rispetto ai dati relativi al 2020, riportati nella terza edizione del nostro BdG, si osserva un calo delle posizioni di RTDA - passate da 171 a 157 (si sottolinea che nel mese di gennaio 2022 si è avuto l'ingresso di 43 RTDA a valere sui fondi PON-REACT del 2021) e una crescita delle posizioni di RTDB passate da 116 a 136 docenti. La crescita degli RTDB è legata all'ingresso in ruolo di RTDB a valere sui piani straordinari assegnati dal MUR a metà e fine 2020 agli atenei (148 posizioni per il POLIMI) che devono completarsi entro ottobre 2022. Come è naturale attendersi, trattandosi di un ruolo in esaurimento, calano i ricercatori a tempo indeterminato che passano da 123 a 112. Il numero di docenti di II Fascia è rimasto stabile, mentre questo dei docenti di I Fascia è cresciuto (da 406 a 441).

Come si può notare nella Figura 2.8, gli uomini continuano a essere più presenti nella posizione di I Fascia, anche se il divario si riduce. A fine 2021 appartenevano alla I Fascia il 31,7% dei docenti dell'Ateneo e il 23,5% delle docenti; nel 2020 tali percentuali erano rispettivamente il 30% e il 21,8%. La differenza in termini percentuali nella presenza dei due generi è, quindi, costante nei due anni (8,2%).

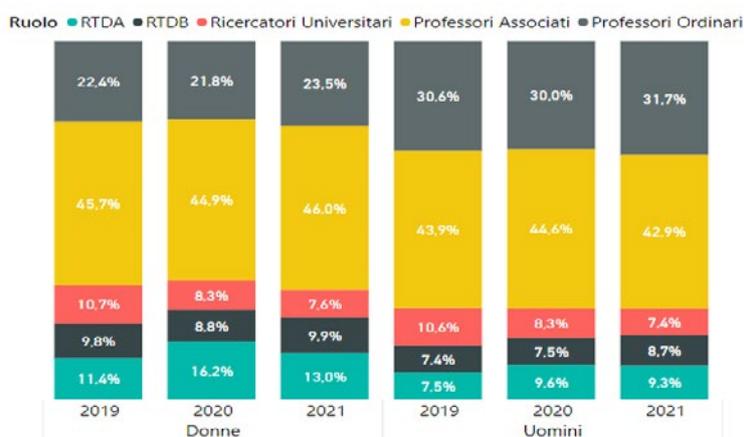
In (lieve) crescita, invece, le percentuali delle docenti in II Fascia. A fine 2021 erano in II Fascia il 46% delle docenti e il 42,9% dei docenti; nel 2020, tali percentuali erano rispettivamente il 44,9% e il 44,6%. L'incremento delle docenti in questo ruolo, pur essendo lieve (+1,1%), appare incoraggiante.

Si introduce ora l'analisi relativa alle donne e agli uomini che assumono le posizioni di ricercatrice e ricercatore nel nostro Ateneo. Alla fine del 2021, erano nel ruolo di RTDB il 9,9% delle docenti e l'8,7% dei docenti. Anche in questo caso si osserva una lieve crescita della presenza femminile (+1,2%): le percentuali del 2020 erano, rispettivamente, l'8,8% e il 7,5%. Per il ruolo di RTDA, si riscontra, invece, un calo della presenza femminile tra il 2021 e il 2020. Le RTDA sono scese dal 16,2% del 2020 al 13% del 2021 (-3,2%). È rimasta invece pressoché costante la presenza maschile (9,3% nel 2021 e 9,6% nel 2020). Infine, si rileva un sostanziale equilibrio tra ricercatori e ricercatrici a tempo indeterminato, nel 2020, le percentuali erano pari al 8,3% per entrambi i generi, mentre nel 2021 le percentuali sono calate rispettivamente al 7,6% e al 7,4%.

**Tabella 2.10: Distribuzione del personale docente del Politecnico di Milano per ruolo e per genere – Dati al 31 dicembre 2021**

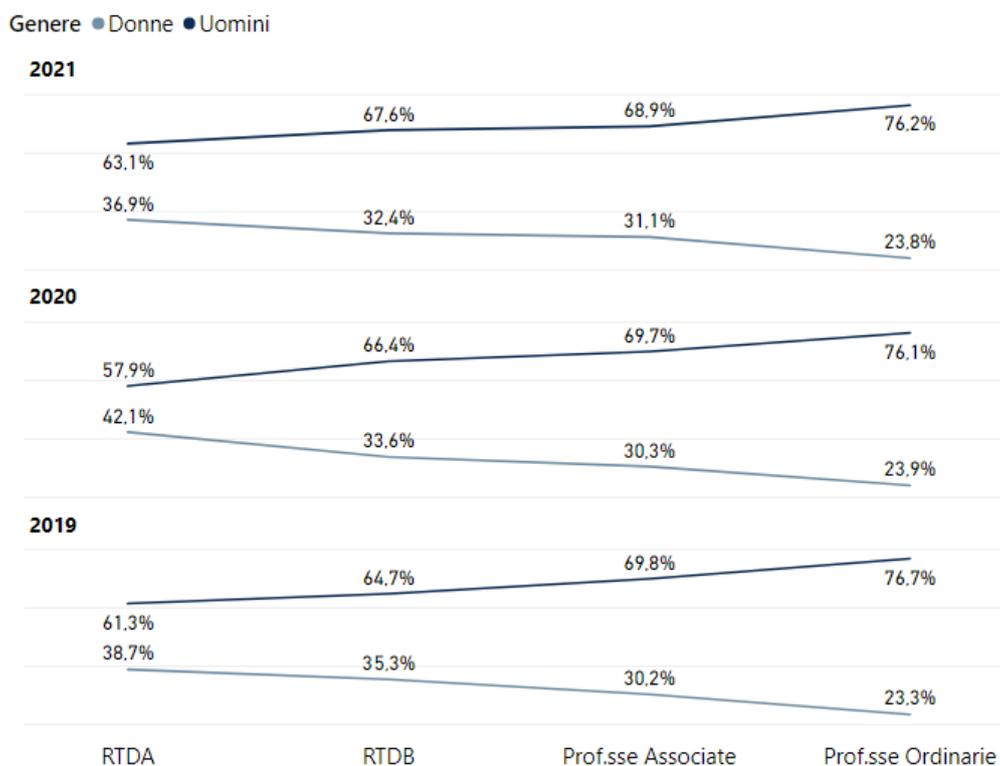
Ruolo	Uomini		Donne		Totale	
	n°	%	n°	%	n°	%
<b>RTDA</b>	99	9,3%	58	13,0%	157	10,4%
<b>RTDB</b>	92	8,7%	44	9,9%	136	9,0%
<b>Ric. tempo ind.</b>	78	7,4%	34	7,6%	112	7,4%
<b>Professori associati</b>	455	42,9%	205	46,0%	660	43,8%
<b>Professori ordinari</b>	336	31,7%	105	23,5%	441	29,3%
<b>Totale</b>	1060	100,0	446	100,0	1506	100,0

**Figura 2.8: Distribuzione del personale docente del Politecnico di Milano per ruolo e per genere – Anni 2019, 2020 e 2021**



La Figura 2.9 riporta la percentuale di donne e uomini nei vari ruoli, rispetto al totale del personale docente in quel ruolo. In tutti gli anni osservati, la percentuale di donne scende all'aumentare del livello di carriera. Per il 2021, tale percentuale passa dal 36,9 per il ruolo di RTDA al 23,8 per il ruolo di I Fascia.

**Figura 2.9: Percentuale per ruolo di donne e uomini nei diversi ruoli del personale docente al Politecnico di Milano – Anni 2019-2021**



In particolare, tra il 2020 e il 2021 è calata la presenza femminile nelle posizioni di RTDA, passando dal 42,1% al 36,9%, mentre nel 2020 il dato era in crescita rispetto al 2019 (42,1% vs. 38,7). Inoltre, se si confrontano i diversi ruoli, si nota come permanga una maggiore difficoltà per la componente femminile nell'ingresso nei ruoli a tempo indeterminato o che hanno la possibilità di diventarlo. Nell'ultimo triennio, la percentuale di donne RTDB è costantemente scesa, mentre è cresciuta quella degli uomini. I dati relativi alla II e alla I Fascia sono sostanzialmente invariati nel triennio.

In sintesi, la Figura 2.9 dà evidenza della segregazione verticale<sup>44</sup> che ancora caratterizza le carriere accademiche. Come accade anche a livello nazionale e internazionale (anche se con diversa intensità nei diversi settori scientifico-disciplinari e nei diversi paesi), la percentuale di donne decresce via via che si progredisce verso ruoli di carriera più elevati. Per confrontare i dati del POLIMI con quelli nazionali, ci riferiamo al rapporto 2021 del MUR che riporta dati relativi al 2020.

In ambito Engineering and Technology, la percentuale nazionale di donne era del 31,9% nel 2020; più bassa di quella che si osservava al POLIMI nello stesso anno (42,1%) e nel 2021 (36,9%). Se si guarda alle donne RTDB nello stesso ambito, la percentuale nazionale era nel 2020 del 31%. Questo dato è di quasi tre punti percentuali inferiore a quello dell'Ateneo per lo stesso anno (33,6%); la differenza si assottiglia se si considera la percentuale di donne RTDB del POLIMI nel 2021 (32,4%).

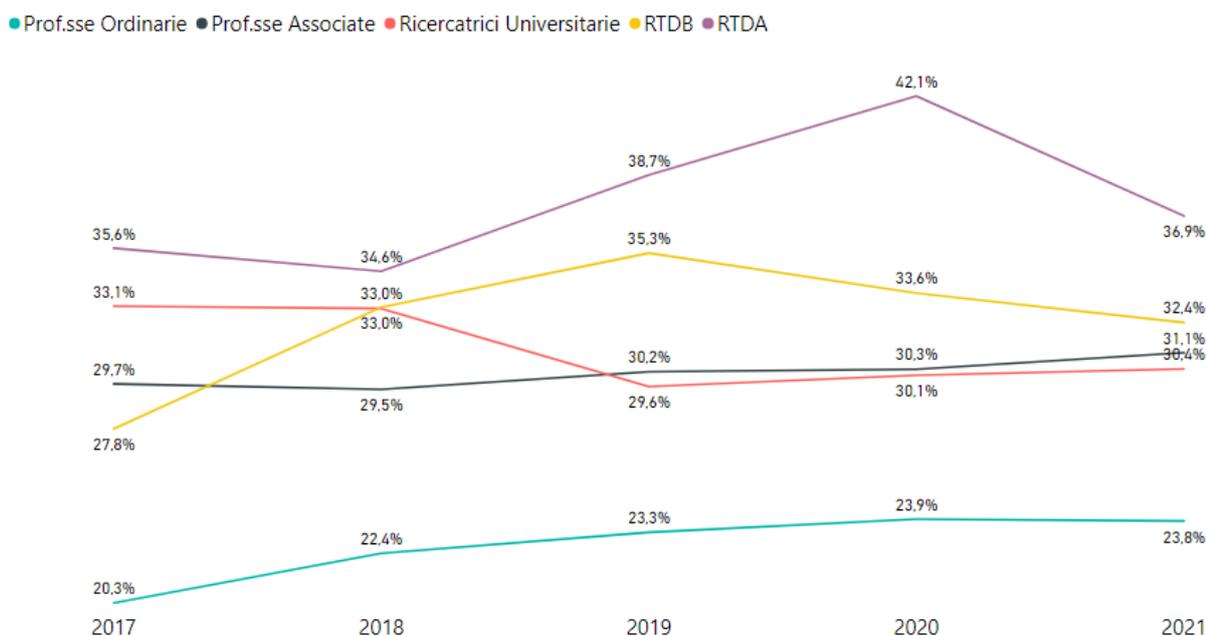
Il rapporto MUR 2021, inoltre, riporta la percentuale di docenti di seconda fascia (36%) e di prima fascia (21%) relativa al 2020 in modo aggregato per tutti gli ambiti STEM. Rispetto al 2019, la percentuale delle docenti di II Fascia è in salita di un punto percentuale, mentre quella delle docenti I Fascia è costante. Al Politecnico di Milano, dove prevale tra gli ambiti STEM quello di Engineering

<sup>44</sup> Con il termine *segregazione verticale* si vuole sottolineare le posizioni di vertice delle organizzazioni siano occupate in prevalenza da uomini.

and Technology, nel 2020, la percentuale delle docenti di II Fascia era più bassa (30,3%), mentre quella delle docenti di I Fascia era leggermente più alta (23,9%) rispetto alla media.

La Figura 2.10 mostra l'evoluzione nella distribuzione per ruolo della componente femminile del personale docente nell'ultimo quinquennio.

**Figura 2.10: La componente femminile del personale docente al Politecnico di Milano: distribuzione per ruolo – Anni 2017-2021**



Come si può notare, la percentuale di docenti ordinarie sul totale dei docenti di I Fascia è aumentata di oltre punti tre percentuali, passando dal 20,3% del 2017 al 23,8% del 2021. Nel quinquennio si rileva anche una lieve crescita della percentuale di docenti associate (che passano dal 29,7% al 31,1%) sul totale dei docenti di II Fascia.

È interessante esplorare l'evoluzione nei cinque anni della percentuale di donne in posizione di RTDB e RTDA, dove è presente una maggiore variabilità nelle percentuali. Partendo dal 27,8 del 2017, la percentuale di RTDB era salita al 35,3% nel 2019 per poi calare nel 2020 (33,6%) e nel 2021 (32,4%). Questo è senz'altro un elemento di attenzione. È importante, tuttavia, sottolineare che valutare puntualmente questo andamento richiede un'analisi più approfondita dei passaggi dal ruolo di RTDB a quello di II Fascia. I dati relativi al ruolo di RTDA appaiono assai variabili. Se si considera l'intero quinquennio, confrontando il dato del 2017 con quello del 2021, si nota che al Politecnico di Milano la percentuale di donne RTDA sul totale di docenti in questo ruolo è cresciuta di poco, passando dal 35,6% del 2017 al 36,9% del 2021. Tuttavia, nel triennio 2018-2020 c'è stata una significativa crescita, con un picco nel 2020 (42,1%), non più confermata nel 2021. È importante, ad ogni modo, sottolineare come l'interpretazione di questi dati richieda cautela, anche perché l'andamento temporale di RTDA e RTDB è legato ai piani straordinari del MUR e alle loro scadenze.

Inoltre, è utile focalizzarsi sulle dimensioni del ruolo e del genere dei docenti in relazione alla loro età anagrafica. Nel 2021, l'età anagrafica media del personale docente del Politecnico di Milano era di 49,5 anni, con le donne che risultavano, in media, lievemente più giovani degli uomini (49,1 vs. 49,7). La Tabella 2.11 riporta l'età media per ruolo e per genere. In generale, non ci sono differenze sostanziali di età tra uomini e donne nei vari ruoli. È interessante osservare come nel 2021 sia un po' aumentata l'età media delle donne, un risultato che può forse essere legato alla minore presenza

femminile nel ruolo di RTDA. In generale, i dati relativi all'età anagrafica dei docenti e delle docenti restano pressoché stabili nel triennio analizzato.

**Tabella 2.11: Età media del personale docente per genere e ruolo – Anni 2019-2021**

Donne	2019			2020			2021		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
<b>RTDA</b>	36,3	36,0	36,2	35,8	35,8	35,8	36,4	34,9	35,5
<b>RTDB</b>	39,7	38,5	38,9	40,6	39,1	39,6	39,5	38,5	38,9
<b>Ric. tempo ind.</b>	51,3	49,9	50,3	52,7	51,9	52,2	53,8	52,6	53,0
<b>Professori associati</b>	50,0	49,1	49,4	50,5	49,4	49,7	50,3	49,7	49,9
<b>Professori ordinari</b>	55,9	56,5	56,3	55,9	56,7	56,5	56,1	56,5	56,4
<b>Totale</b>	48,9	49,7	49,4	48,6	49,7	49,4	49,1	49,7	49,5

A complemento dei dati precedenti, le Figure 2.11 e 2.12 riportano la distribuzione del personale docente per fasce di età nell'anno 2021, distinguendo anche per ruolo e genere. Il 6,9% dei docenti ha meno di 34 anni, il 25,1% è nella fascia di età 35-44 anni, il 34,1% è nella fascia di età 45-54 anni e il 33,9% ha più di 54 anni. Come si vede dalla Figura 2.11, la percentuale di donne tra i 45 e i 54 anni è un po' più alta rispetto a quella degli uomini (36,5% vs. 33%). Gli uomini sono invece più presenti nella fascia d'età più alta (35,5% vs. 30%).

**Figura 2.11: Distribuzione per fascia d'età e genere – Anno 2021**

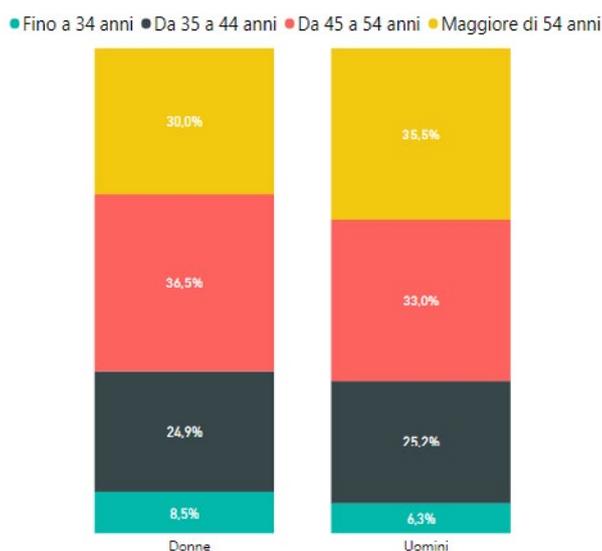
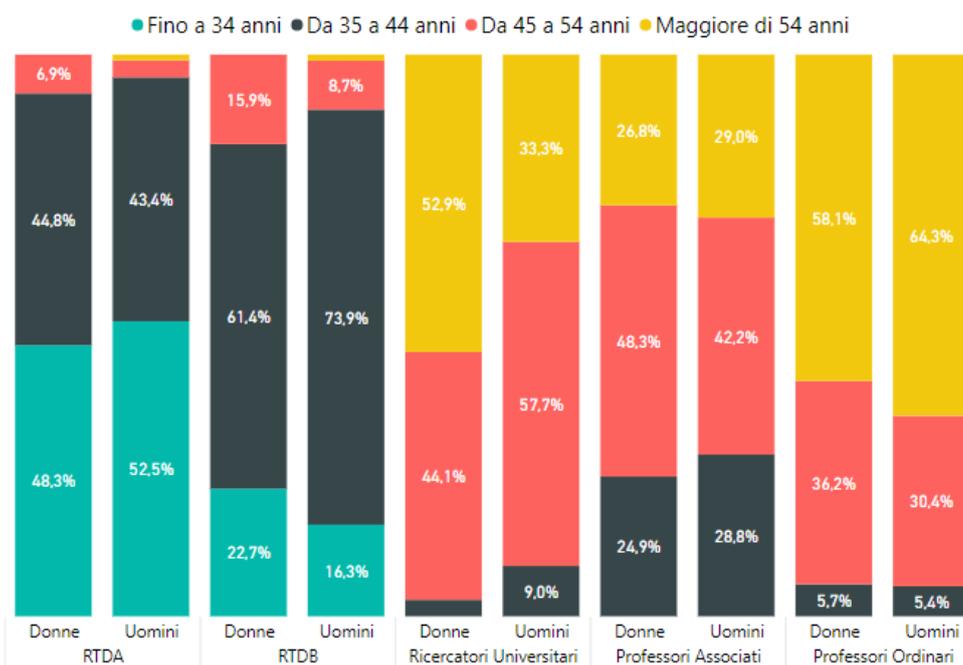


Figura 2.12: Distribuzione fascia d'età, ruolo e genere – Anno 2021



Osservando la Figura 2.12 si nota come il 48,3% delle donne nel ruolo di RTDA abbia meno di 35 anni, percentuale che sale al 52,5% nel caso degli uomini. Nel ruolo di RTDB vi sono più donne che uomini (22,7% vs. 16,3%) con meno di 35 anni, ma le donne sono meno presenti nella fascia 35-44 anni (61,4% vs. 73,9%) e sono maggiormente presenti nella fascia di età tra i 45 e i 54 anni (15,9% vs. 8,7%). Per quanto riguarda i ricercatori universitari, la percentuale di donne con età superiore a 54 anni è molto più alta rispetto a quella degli uomini (52,9% vs 33,3%); questo dato non solo sottolinea la già nota maggiore difficoltà delle donne ad accedere ai livelli più alti della carriera accademica, ma anche il fatto che probabilmente ci saranno più donne che uomini ad andare in pensione con il ruolo da ricercatore. Non si rilevano particolari differenze per la II Fascia, dove la distribuzione per età di professori e professoresse è comparabile. Per quanto riguarda il ruolo di I Fascia, le donne sono decisamente meno presenti nella fascia d'età maggiore (58,1% vs. 64,3%).

### Il Glass Ceiling Index (GCI)

A completamento delle analisi delle differenze di genere nei ruoli del corpo docente del Politecnico di Milano, viene calcolato il *Glass Ceiling Index* (GCI). Questo indice mette in relazione la percentuale di donne (o di uomini) in un'organizzazione, in tutti i ruoli (al numeratore), con la percentuale di donne (o di uomini) nel ruolo più elevato di carriera per la medesima organizzazione (al denominatore). È quindi una "fotografia", in un dato istante temporale, della segregazione verticale per genere presente in un'organizzazione, catturando come la presenza di un dato genere in un dato ruolo vari al progredire della carriera. Il GCI è un indice ampiamente accettato, definito e approvato a livello internazionale e utilizzato dalla Commissione Europea nella pubblicazione triennale "*She Figures*"<sup>45</sup>.

Nel caso di un'università, il ruolo più elevato in carriera corrisponde all'essere docenti di I Fascia, pertanto, il CGI, con riferimento alla componente femminile del corpo docente di un Ateneo, si calcola come segue:

<sup>45</sup> She Figures [https://ec.europa.eu/info/publications/she-figures-2021\\_en](https://ec.europa.eu/info/publications/she-figures-2021_en) (accesso: 2 luglio 2022)

$$GCI = \frac{\frac{\text{Donne docenti}}{\text{Totale docenti}}}{\frac{\text{Donne docenti di I Fascia}}{\text{Totale docenti di I Fascia}}}$$

Un valore del GCI pari di 1 indica l'assenza di segregazione verticale per genere. Al contrario, più l'indice cresce, assumendo valori superiori a 1, più le donne sono sottorappresentate nel ruolo di I Fascia, cosa che, a sua volta, sembra suggerire una loro maggiore difficoltà nel progredire nella carriera accademica. Nell'interpretare il GCI occorre tener conto della distribuzione dei docenti dei due generi nella I Fascia rispetto a quella dell'organizzazione<sup>46</sup>.

Il valore del GCI può essere calcolato sia a livello di Ateneo, sia dei singoli Dipartimenti. La Tabella 2.12 riporta il GCI calcolato per intero Politecnico di Milano per gli anni 2017-2021. Nel 2021, il GCI del POLIMI era pari a 1,24, un dato che conferma la tendenza a una lenta ma progressiva, riduzione nell'ultimo quinquennio. Il più volte citato rapporto MUR calcola il CGI per tutti gli atenei italiani con riferimento all'anno 2020. Nel 2020, il GCI del sistema universitario italiano era pari a 1,52 (in discesa dal 1,55 del 2019), mentre quello del Politecnico per lo stesso anno era pari a 1,26. Interessante un confronto tra il GCI del POLIMI e quello calcolato a livello italiano rispetto alle discipline STEM, che sono ben rappresentate nel nostro Ateneo: per queste discipline, il Rapporto MUR riporta per il 2020 un GCI del 1,6.

Passando a un confronto internazionale, l'ultima rilevazione a livello dei Paesi EU28 (dato *She Figures*) si riferisce al 2018 e riporta un GCI pari a 1,5 (in discesa dal 1,64 del 2016) mentre quello del Politecnico di Milano nello stesso anno era pari a 1,28 (a fronte di un GCI italiano medio del 1,71). In sintesi, i dati precedenti evidenziano un risultato soddisfacente del POLIMI rispetto a questo indicatore.

**Tabella 2.12: Glass Ceiling Index (GCI) del Politecnico di Milano – Anni 2017-2021**

Glass Ceiling Index Polimi	
Anno	GCI
2017	1,40
2018	1,28
2019	1,26
2020	1,26
2021	1,24

La Tabella 2.13 mostra il GCI dei 12 Dipartimenti del Politecnico nel quinquennio 2017-2021. I dati sembrano suggerire un'inversione di tendenza nell'evoluzione del GCI nelle aree disciplinari. Nei dipartimenti legati alle aree dell'Architettura e del Design (DABC, DASTU e DESIGN), storicamente più vicine all'equilibrio di genere, si sta assistendo a un lieve incremento dell'indicatore, che pur rimane, in tutti i casi, al di sotto del 1,2. Al contrario, in diversi Dipartimenti di Ingegneria si è assistito nel quinquennio a significativi miglioramenti. Questo vale, in particolare, per i dipartimenti DEIB e DCMC, il cui GCI del 2021 si avvicina ad 1.

<sup>46</sup> Ad esempio, se è bassa la presenza di donne nell'organizzazione, il GCI può essere nell'intorno di uno anche nel caso in cui vi siano poche donne in posizione apicale.

Tabella 2.13: Glass Ceiling Index (GCI) dei Dipartimenti del Politecnico di Milano – Anni 2017-2021

Glass Ceiling Index 2017-2021					
Dipartimento	2017	2018	2019	2020	2021
<b>DABC</b>	1,54	1,35	1,17	1,13	1,20
<b>DAER</b>	NC	NC	1,25	1,49	1,44
<b>DASTU</b>	1,02	1,10	0,98	1,01	1,16
<b>DCMC</b>	1,78	1,36	1,43	1,39	1,28
<b>DEIB</b>	1,97	1,62	1,56	1,55	1,12
<b>DENG</b>	1,45	0,79	0,84	0,84	0,95
<b>DESIGN</b>	1,02	1,09	1,08	1,07	1,14
<b>DFIS</b>	0,97	1,11	1,16	1,38	0,99
<b>DICA</b>	1,26	1,10	1,12	1,16	1,12
<b>DIG</b>	1,41	1,44	1,54	1,65	1,52
<b>DMAT</b>	1,41	1,34	1,27	1,20	1,31
<b>DMEC</b>	1,23	1,53	1,55	1,32	1,35

Il valore del GCI è naturalmente legato alla storia del corpo docente del Politecnico. In passato, infatti, le donne erano assai poco presenti nelle discipline dell'ingegneria industriale e della produzione, la loro scarsa presenza nell'organico dei dipartimenti maggiormente legati a queste discipline è stata senz'altro una delle cause della loro scarsa presenza nei ruoli apicali. I dati attuali sembrano mostrare come la situazione stia divenendo più equilibrata, considerato anche il crescente ingresso di donne nei ruoli iniziali della carriera accademica, con conseguente aumento del numeratore. Al passare del tempo, la disponibilità di serie storiche più lunghe del GCI consentirà di comprendere meglio queste dinamiche.

Il basso numero di docenti in posizione di I Fascia, la non alta numerosità dell'organico, e la distribuzione ineguale per genere in tutti i ruoli, impongono cautela nel valutare il GCI del DENG, del DAER (che nel 2017 e 2018 non aveva professoressse ordinarie in organico) e del DFIS. In particolare, nel 2021 il DAER aveva una sola professoressa ordinaria in servizio a fronte di 14 professori ordinari, rispetto a una popolazione di 5 docenti donne e 47 docenti uomini. Il DENG aveva, invece, 4 professoressse ordinarie (e 35 professori ordinari) su 13 docenti donne e 120 docenti uomini. DFIS, infine, aveva 3 professoressse ordinarie (e 16 professori ordinari) su 10 docenti donne e 54 docenti uomini.

### Produttività scientifica del personale docente

Come già fatto nelle edizioni precedenti del bilancio di genere, anche in questa misuriamo la produttività scientifica del personale docente rispetto alla presentazione di proposte progettuali e all'ottenimento di fondi europei in seguito a queste proposte, nell'ambito del Programma Quadro Horizon 2020 (H2020). L'utilizzo di tale indicatore ha diversi vantaggi, primo tra tutti quello di rappresentare una valida misura della produttività scientifica, essendo queste proposte progettuali sottoposte a valutazione comparativa. Negli ultimi anni, il Politecnico di Milano ha stimolato e supportato la partecipazione del suo personale docente ai progetti finanziati dalla Comunità Europea nell'ambito dei vari programmi da questa definiti, con specifiche azioni volte all'ampliamento delle strutture e delle azioni di supporto alla ricerca scientifica.

La Tabella 2.14 riporta, con riferimento all'anno 2020, il numero di proposte presentate, rapportato al numero potenziale di docenti che potevano presentare una proposta, ossia i docenti di I e II Fascia,

i ricercatori a tempo indeterminato e di tipo RTDB<sup>47</sup> (nel seguito *applicants potenziali*). Nel corso del 2020 sono state presentate 488 proposte provenienti da un bacino di 1.349 *applicants potenziali*: nell'anno precedente, le proposte erano state 419 a fronte di un bacino di 1.306 *applicants potenziali*. I dati suggeriscono una crescente proattività dei docenti in questo ambito. Infatti, considerando che il singolo docente può presentare più proposte, il numero totale di proposte presentate rapportato al totale dei *applicants potenziali* è stato nel 2020 pari al 36,2%, rispetto al 32,1% del 2019 e al 29,2% del 2018.

Di queste 488 proposte (419 nel 2019), 132 (100 nel 2019) sono state presentate da donne su 388 donne *applicants potenziali* (372 nel 2019) e 356 (372 nel 2019) da uomini su 961 *applicants potenziali* (934 nel 2019). La percentuale di proposte presentate da donne rispetto al totale delle docenti *applicants potenziali* è, quindi, pari al 34%, rispetto a quelle presentate nel 2019 (26,9%), con un aumento di ben 7,1 punti percentuali. La percentuale di proposte presentate da uomini rispetto al totale dei docenti *applicants potenziali* è stata pari al 37% nel 2020, in aumento rispetto al 2019 (34,2%) di 2,8 punti percentuali. Tale evidenza mostra una crescente proattività dei docenti e delle docenti dell'Ateneo in questo tipo di attività e come la differenza nella proattività dei docenti rispetto alle docenti si sia significativamente ridotta nel tempo. Nel 2020, tale differenza a favore degli uomini era del 3%, mentre nel 2019 era pari al 7,2% e nel 2018 al 8,6%. In aggiunta a questo miglioramento, occorre anche considerare come non tutte le aree scientifiche offrano le stesse opportunità di partecipare attivamente a proposte progettuali e tipicamente le aree più affini alle call sono quelle in cui il genere maschile tende a essere maggiormente rappresentato.

Il tasso di partecipazione dei docenti a bandi europei aumenta con il progredire della carriera, evidenziando il ruolo dell'esperienza in questo tipo di attività. Considerando i soli docenti di I Fascia, il tasso di partecipazione nel 2020 era del 52,4%, in crescita rispetto al 2019 (46,4%) e al 2018 (40,7%). Per le docenti, tale dato era pari al 56,2% nel 2020, al 41,5% nel 2019 e al 37,9% nel 2018; per i docenti era rispettivamente al 51,2% nel 2020, 47,9% nel 2019, e 41,5 % nel 2018. È interessante come la differenza tra i due generi sia stata pari al 5,1% a favore delle donne nel 2020, mentre era pari al 6,4% a favore degli uomini nel 2019. Nonostante i dati siano stati assai variabili da un anno all'altro, è innegabile che l'andamento del triennio 2020-2018 evidenzia una forte crescita della componente femminile nella partecipazione alle proposte progettuali, in particolare tra le docenti di I Fascia, ruolo in cui la percentuale di partecipazione delle docenti, ha superato, nel 2020 per la prima volta quello dei docenti.

**Tabella 2.14: Numero e percentuale di proposte progettuali H2020, analisi per genere e ruolo – Anno 2020**

Ruolo	n° proposal			n° applicant potenziali			% proposal/applicant potenziali		
	Uomini	Donne	Tot	Uomini	Donne	Tot	Uomini	Donne	Tot
<b>Ricercatori</b>	31	21	52	170	78	248	18,2	26,9	21,0
<b>Professori associati</b>	153	52	205	455	205	660	33,6	25,4	31,1
<b>Professori ordinari</b>	172	59	231	336	105	441	51,2	56,2	52,4
<b>Totale</b>	356	132	488	961	388	1349	37,0	34,0	36,2

<sup>47</sup> Gli RTDA sono esclusi da questa analisi in quanto non possono essere *principal investigator* di un progetto H2020.

Tabella 2.15: Percentuale di proposte progettuali per applicant potenziali – Anni 2018-2020

Ruolo	Uomini			Donne			Totale		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
<b>Ricercatori</b>	20,1	21,4	18,2	10,8	8,1	26,9	17,0	17,2	21,0
<b>Professori associati</b>	29,7	29,8	33,6	22,2	28,1	25,4	27,5	29,3	31,1
<b>Professori ordinari</b>	41,5	47,9	51,2	37,9	41,5	56,2	40,7	46,4	52,4
<b>Totale</b>	31,6	34,2	37,0	23,0	26,9	34,0	29,2	32,1	36,2

Come si può vedere nella tabella 2.16, delle 488 proposte presentate nel 2020, 76 sono state finanziate, con un tasso di successo pari al 15,6% (in calo rispetto all'ultimo biennio in cui è stato pari al 17,7% e 16,8%).

A fronte del dato generale, nel 2020 il tasso di successo per le docenti (15,2%) è stato del tutto in linea a quello del 2019 (15%), mentre è calato il tasso di successo dei docenti (15,7% nel 2020 vs. 18,5% nel 2019). I piccoli numeri dei progetti finanziati richiedono cautela nel trarre qualunque conclusione, anche se sembra esserci un miglioramento delle performance della componente femminile, sia in termini di partecipazione ai progetti sia in termini di successo nell'ottenere i finanziamenti.

Tabella 2.16: Progetti finanziati sul totale delle proposte presentate, analisi per genere e ruolo – Anno 2020

Ruolo	n° progetti finanziati			n° proposte			% progetti finanziati/proposte		
	Uomini	Donne	Tot	Uomini	Donne	Tot	Uomini	Donne	Tot
<b>Ricercatori</b>	3	4	7	31	21	52	9,7	19,0	13,5
<b>Professori associati</b>	28	8	36	153	52	205	18,3	15,4	17,6
<b>Professori ordinari</b>	25	8	33	172	59	231	14,5	13,6	14,3
<b>Totale</b>	56	20	76	356	132	488	15,7	15,2	15,6

Tabella 2.17: Percentuali di progetti finanziati sul totale delle proposte presentate – Anni 2018 - 2020

	% proposte finanziate su tutte le proposte		
	2018	2019	2020
<b>Donne</b>	13,4	15,0	15,2
<b>Uomini</b>	17,7	18,5	15,7
<b>Totale</b>	16,8	17,7	15,6

### 2.2.2 Incarichi istituzionali e di governo

La ridotta percentuale di donne nel personale docente (pari all'incirca al 30%) e ancora di più quella in posizioni di I Fascia (pari al 23,5%), si riflette nella composizione per genere degli Organi di Ateneo che vedono una ridotta presenza femminile (Tabella 2.18). Il Politecnico di Milano ha un Rettore, una Prorettrice Vicaria e un Prorettore Delegato. I quattro Poli Territoriali (Cremona, Mantova, Lecco, e Piacenza) contano 3 Prorettori e una Prorettrice in servizio al Polo di Lecco. Nei 12 Dipartimenti vi sono 11 Direttori e una Direttrice, quest'ultima è in carica presso il Dipartimento di Chimica, Materiali e Ingegneria Chimica "Giulio Natta" (DCMC). La presenza femminile aumenta se si considera il vicariato: ci sono, infatti, 5 Vicedirettrici Vicarie e 7 Vicedirettori Vicari. La composizione per genere degli organi di governo influenza la composizione per genere del Senato Accademico. Infatti, questo è composto da 23 membri che, oltre alle rappresentanze del corpo studentesco, del personale docente e del PTA, comprendono il Rettore, i Prorettori e i 12 Direttori di Dipartimento. I senatori sono 20 a fronte di 3 senatrici. Di queste, oltre alla Direttrice del DCMC, vi sono 2 rappresentanti

elette del personale docente. Nel Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo vi sono 3 docenti donne e 9 docenti uomini.

La rappresentanza femminile rimane al di sotto del 30% anche nel coordinamento di corsi di studio. La Scuola di Dottorato ha un coordinatore, mentre 4 coordinatrici (21,1%) e 15 coordinatori (78,9%) guidano i 19 Dottorati di Ricerca del POLIMI. La percentuale di donne dei 46 coordinatori di Corsi di Laurea si avvicina a quella femminile nel corpo docente: vi sono, infatti, 15 (32,6%) coordinatrici a fronte di 31 (67,4%) coordinatori. La composizione del Comitato Unico di Garanzia (CUG)<sup>48</sup> è di 5 donne e 6 uomini; il CUG ha una presidente. Non vi sono donne tra i 4 presidi delle Scuole dell'Ateneo, mentre tra i vicari di questo ruolo vi sono 3 donne e un uomo.

**Tabella 2.18: Composizione di genere nella Governance di Ateneo – Anno 2022  
(aggiornato al 31.03.22)**

	Uomini		Donne		Totale
	n°	%	n°	%	n°
<b>Rettore</b>	1	100			1
<b>Prorettore Vicario</b>			1	100	1
<b>Prorettore Delegato</b>	1	100			1
<b>Delegati Rettore</b>	34	76	11	24	45
<b>Prorettori di Polo</b>	3	75	1	25	4
<b>Senato Accademico</b>	20	87	3	13	23
<b>Consiglio di Amministrazione</b>	9	75	3	25	12
<b>Presidi Scuole</b>	4	100	0	0	4
<b>Presidi Vicari Scuole</b>	1	25	3	75	4
<b>Direttori di Dipartimento</b>	11	92	1	8	12
<b>Direttori Vicari di Dipartimento</b>	7	58	5	42	12
<b>Coordinatori Consigli di Corsi di Studio</b>	31	67	15	33	46
<b>Coordinatori di Corso di Dottorato</b>	15	79	4	21	19
<b>Comitato Unico di Garanzia</b>	5	55	4	45	9

## 2.3 Composizione del personale tecnico-amministrativo

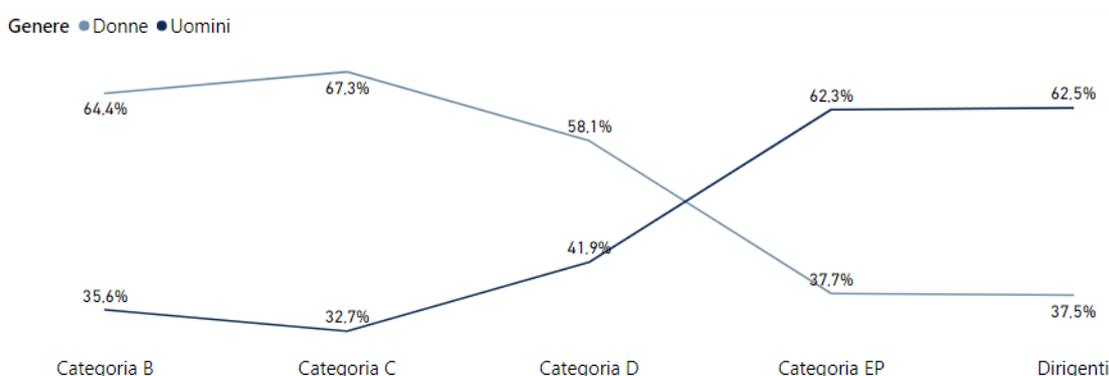
Al 31 dicembre 2021, il personale tecnico-amministrativo (PTA) del Politecnico di Milano è composto da 1.258 persone, che lavorano presso i campus distribuiti nelle città di Milano (campus Leonardo e Bovisa), Lecco, Cremona, Mantova e Piacenza. A differenza della componente studentesca e del corpo docente dell'Ateneo, che sono composti in maggioranza da uomini, i membri del PTA sono in maggioranza donne; in particolare, si contano 763 donne (60,7%) e 495 uomini (39,3%). La composizione per genere è sostanzialmente invariata rispetto alla rilevazione fatta nella precedente edizione del bilancio di genere per il 2020, quando la percentuale di donne era del 60,1% e quella

<sup>48</sup> Questo dato è aggiornato al 7 giugno 2022. La composizione del CUG è normata, dal punto di vista della rappresentanza paritaria per genere, dall'art. 2 del regolamento di Ateneo dedicato, disponibile a questo link [http://www.cug.polimi.it/wp-content/uploads/2020/04/Regolamento\\_funzionamento\\_CUG\\_Modifiche.pdf](http://www.cug.polimi.it/wp-content/uploads/2020/04/Regolamento_funzionamento_CUG_Modifiche.pdf).

di uomini del 39,9%. La presenza femminile nel PTA del POLIMI coincide con quella degli altri Atenei italiani (60% donne tra il PTA) rilevati dal MUR.<sup>49</sup>

Nonostante l'alta presenza di donne, il PTA del Politecnico mostra ancora una segregazione di tipo verticale. La Figura 2.13 riporta per l'anno 2021 la percentuale di donne sul totale nelle singole categorie contrattuali: mentre per il personale docente si notava il decrescere della presenza femminile con il progredire dei ruoli di carriera, ma con prevalenza della componente maschile in tutti i ruoli, per il PTA si ha un andamento che assume la forma tipica del diagramma "a forbice". Al progredire della categoria contrattuale, la componente femminile - che è in percentuale significativamente maggiore di quella maschile nel ruolo più basso della carriera (categoria B, 64,4% donne vs. 35,6% uomini) - diminuisce fino "all'apertura della forbice" per la categoria EP (37,7% donne vs. 62,3% uomini) e per le posizioni dirigenziali (37,5% donne vs. 62,5% uomini). Quest'ultima percentuale è solo lievemente inferiore a quella nazionale, riportata nel più volte citato rapporto MUR, che vede il 41% di presenza femminile tra la dirigenza del PTA.

**Figura 2.13: Numerosità per genere e ruolo del PTA del Politecnico di Milano per categoria - Anno 2021**

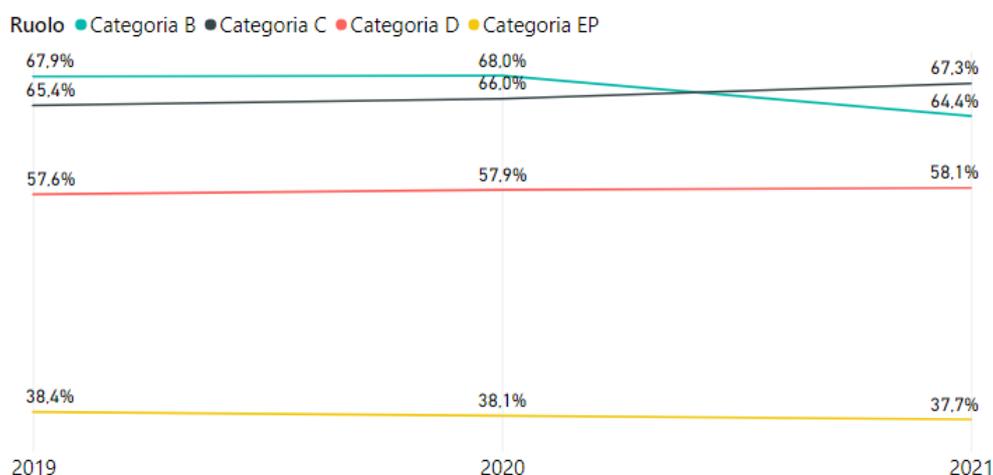


Ruolo	Uomini		Donne		Totale	
	n°	%	n°	%	n°	%
<b>Dirigenti</b>	5	1,0	3	0,4	8	0,6
<b>Cat. EP</b>	66	13,3	40	5,2	106	8,4
<b>Cat. D</b>	222	44,8	308	40,4	530	42,1
<b>Cat. C</b>	186	37,6	383	50,2	569	45,2
<b>Cat. B</b>	16	3,2	29	3,8	45	3,6
<b>Totale</b>	495	100,0	763	100,0	1258	100,0

Come si può osservare nella Figura 2.14, nella categoria EP il divario tra uomini e donne è in crescita nel triennio: le donne sono scese dal 38,4% del 2019 al 37,7% del 2021. Resta stabile nel triennio la percentuale di donne in categoria D, mentre è in diminuzione la percentuale di donne nella categoria B e in leggera crescita per la categoria C (dal 65,4% del 2019 al 67,3% del 2021).

<sup>49</sup> Focus "Le carriere femminili in ambito accademico", marzo 2022. Fonte: Elaborazioni su banche dati IUR, DGPBSS – Ufficio VI Servizio statistico; [http://ustat.miur.it/media/1218/focus\\_carrierefemminili\\_universita%20C3%A0\\_2022.pdf](http://ustat.miur.it/media/1218/focus_carrierefemminili_universita%20C3%A0_2022.pdf)

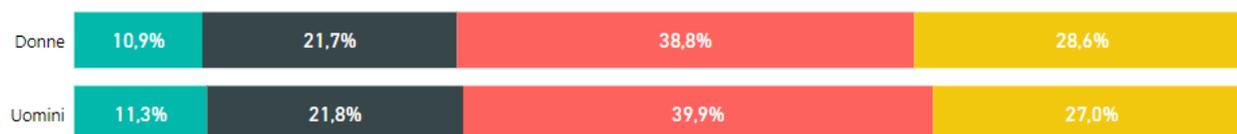
**Figura 2.14: Numerosità per genere e ruolo del PTA del Politecnico di Milano per categoria – Anni 2019-2021**



La Figura 2.15 riporta la composizione del PTA per fasce d'età e genere nel 2021. Si nota un sostanziale equilibrio di genere nella distribuzione dei membri del PTA nelle diverse fasce di età. Anche nelle fasce di età più giovani l'equilibrio di genere si è ristabilito, a differenza di quanto evidenziato nella passata edizione del bilancio di genere, dove si segnalava solo una maggior presenza degli uomini (10,1% vs. 7,6%) nella fascia di età inferiore ai 35 anni.

**Figura 2.15: Composizione del PTA per genere ed età - Anno 2021**

Fasce d'età ● Minore di 35 anni ● 35 - 44 anni ● 45 - 54 anni ● Maggiore di 54 anni



La Tabella 2.19 riporta Età media per genere e categoria del PTA; per il triennio 2019-2021. L'età media è stabile nei tre anni variando nell'intervallo 47,9 – 48 anni. La differenza di età tra i due generi si conferma minima: con riferimento al 2021, le donne hanno in media 47,9 anni e gli uomini 47,6, con minime variazioni rispetto ai due anni precedenti. È interessante notare come nel 2021 le donne dirigenti siano in media di 7 anni più giovani dei colleghi uomini, confermando una tendenza che già emergeva nel 2020.

**Tabella 2.19: Età media per genere e categoria dei membri del PTA – Anni 2019-2021**

Categoria	Uomini			Donne			Totale		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
<b>B</b>	51,8	52,1	53,1	56,7	57,4	58,1	55,1	55,7	56,4
<b>C</b>	46,3	46,2	46,2	46,8	47,2	47,4	46,6	46,8	47,0
<b>D</b>	47,9	48,1	47,1	48,0	47,8	47,2	48,0	47,9	47,2
<b>EP</b>	48,9	49,1	50,6	51,3	51,7	51,4	49,8	50,1	50,9
<b>Dirigenti</b>	56,6	57,3	58,3	52,5	50,3	51,3	55,8	55,0	56,0
<b>Totale</b>	47,7	47,7	47,6	48,0	48,2	47,9	47,9	48,0	47,8

Per quanto riguarda l'analisi dei diversi tipi di congedo previsti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) Università, si conferma disparità di genere nel ricorso dei membri del PTA a questo strumento. Si considerano i congedi parentali, quelli per motivi famigliari e quelli per motivi di studio, oltre ai permessi per la Legge 104/92 (per assistenza a famigliari, come ad esempio i figli, affetti da handicap grave).

**Tabella 2.20: Assenze: Numero e percentuale di membri del PTA che ha effettuato assenze sul totale del PTA, suddivisi per tipologia di congedo – Anno 2021**

	Uomini			Donne			Totale		
	n°	%	Tot. PTA	n°	%	Tot. PTA	n°	%	Tot. PTA
<b>Congedo Parentale</b>	17	3,4%	495	61	8,0%	763	78	6,2%	1.258
<b>Legge 104/92 art. 33</b>	26	5,3%		59	7,7%		85	6,8%	
<b>Congedi per Motivi Famigliari</b>	233	47,1%	569	74,6%	802	63,8%			
<b>Congedi per Studio</b>	3	0,6%	5	0,7%	8	0,6%			

Nel corso del 2021, 763 donne e 495 uomini membri del PTA hanno fatto un qualche tipologia di assenza. Come si vede in Tabella 2.20, per ogni tipologia di congedo la percentuale di donne che ha fatto assenze è maggiore rispetto a quella degli uomini, fatta eccezione per i congedi richiesti per i motivi di studio che vedono un'analogia richiesta da parte di entrambi i generi. Per una corretta interpretazione della Tabella 2.20 occorre precisare che una medesima persona può aver effettuato assenze per diverse tipologie di congedo. Questa differenza non stupisce, dato che in media le donne hanno un maggior carico famigliare rispetto agli uomini; si osserva, infatti, una maggiore percentuale di donne (74,6%) che hanno richiesto un congedo per motivi famigliari rispetto al 47,1% degli uomini mentre la percentuale di donne che hanno chiesto congedi parentali (8%) è più che doppia di quella degli uomini (3,4%). Focalizzando l'attenzione, invece, sul numero di persone che ha richiesto almeno una tipologia di congedo, hanno fatto assenze 687 membri del PTA, su un totale di 1.235 dipendenti (55,6%). In particolare, hanno fatto assenze 485 membri del PTA donne, su una componente femminile di 742 membri del PTA, pari quindi al 65,4%, e 202 membri del PTA uomini, su una componente maschile di 493 membri del PTA, pari al 41%.

**Tabella 2.21: Numero di ore di congedo medio pro-capite suddivisi per tipologia di congedo – Anno 2021**

	Uomini	Donne
<b>Congedo Parentale</b>	175,4	274,9
<b>Legge 104/92 Art.33</b>	375,3	203,5
<b>Congedi per Motivi Famigliari</b>	22,8	26,5
<b>Congedi per Studio</b>	53,3	1469,0

Se si guarda al numero medio di ore pro-capite per tipologia di congedo (Tabella 2.21) si osserva che il numero di ore di assenza usufruite dal PTA femminile è di molto superiore rispetto a quello dei colleghi uomini nel caso dei congedi parentali, ma la differenza risulta notevolmente ridimensionata rispetto al dato rilevato l'anno precedente (218 ore per le donne e 93,1 per gli uomini); le ore medie di congedi per motivi famigliari sono circa le stesse per i due generi (26,5 per le donne e 22,8 per gli uomini). Gli uomini, invece, fanno in media più ore di assenza per congedi e permessi legati alla Legge 104/92 art. 33 (375,3 vs. 203,5). Come già notato nelle passate edizioni di questo bilancio, è complesso attribuire una lettura di genere a questo ultimo dato per via delle fattispecie legate ai permessi della Legge 104/92, che sono varie e non riconducibili a un'unica motivazione. Infine, la grande discrepanza, confermata anche quest'anno, delle ore fruite per permessi di studio (1.469 ore

per le donne vs. 53,3 ore per gli uomini) è legata al fatto che due donne nel corso dell'anno hanno proseguito il percorso formativo del Dottorato di ricerca di tipo Executive<sup>50</sup>.

**Tabella 2.22 Personale in smart working – 2021**

	<b>Personale in smartworking</b>	<b>% per genere</b>	<b>% su personale al 31/12/21</b>
<b>Donne</b>	99	67,3%	13,0%
<b>Uomini</b>	48	32,7%	9,7%
<b>Totale</b>	147	100%	11,7%

**Tabella 2.23 Personale in lavoro agile semplificato durante l'emergenza COVID – 2021**

	<b>Personale in smartworking emergenziale COVID</b>	<b>% per genere</b>	<b>% su personale al 31/12/21</b>
<b>Donne</b>	605	59,9%	79,3%
<b>Uomini</b>	405	40,1%	81,8%
<b>Totale</b>	1010	100%	80,3%

**Tabella 2.24. Personale in telelavoro - 2021**

	<b>Personale in telelavoro</b>	<b>% per genere</b>	<b>% su personale al 31/12/21</b>
<b>Donne</b>	99	85,3%	13,0%
<b>Uomini</b>	17	14,7%	3,4%
<b>Totale</b>	116	100%	9,2%

Le modalità di lavoro flessibili hanno avuto anche nel corso del 2021 una ampia sfera di utilizzo, in larga parte dettato dall'emergenza sanitaria ancora in corso. Il PTA del Politecnico ha continuato a garantire alti livelli di servizio, anche nell'alternanza tra lavoro in presenza e a distanza. Le tabelle 2.22-2.24 riportano il dettaglio quantitativo complessivo e per genere dell'adozione di queste forme di lavoro flessibili.

Il periodo del lavoro emergenziale del 2020-2021 ha contribuito a delineare una grande accelerazione rispetto al tema delle nuove modalità di lavoro che è sfociata nella definizione di un piano strutturato di adozione e diffusione ordinaria del lavoro agile in Ateneo. Il progetto di adozione dei *Piani Organizzativi di Lavoro Agile* (POLA) è iniziato a marzo 2021 con una prima fase di analisi organizzativa guidata dall'Area Risorse Umane e Organizzazione con il coinvolgimento di tutte le strutture di Ateneo, prevedendo una mappatura dei processi per struttura; l'analisi della percentuale di "smartabilità" degli stessi e l'analisi delle condizioni abilitanti (livelli di digitalizzazione delle procedure; fabbisogno tecnologico; fabbisogno formativo; maturità professionale delle persone coinvolte sui processi analizzati). Questa prima fase ha consentito di individuare ambiti di sviluppo da includere nel piano di semplificazione e innovazione digitale e nel Piano formativo. La seconda fase del progetto si è conclusa a luglio 2021 ed è consistita nell'aggiornamento delle policy di Ateneo sul Lavoro Agile. A partire da dicembre 2021 è stato dato inizio alla stipula dei singoli accordi di lavoro agile previsti all'interno dei POLA di Struttura, accordi che sarebbero entrati in vigore dal 1° gennaio 2022.

La stima percentuale di accordi di lavoro agile che verranno attivati nel 2022 è riportata nella tabella di seguito e conferma la validità del percorso seguito.

<sup>50</sup> Percorsi di dottorato in co-tutoraggio con imprese ed enti esterni, destinati a lavoratori dipendenti.

Tabella 2.25. La stima del lavoro agile implementato entro il 2022

Situazione pre-pandemia COVID19						
	N. teste	N. accordi SW	N. telelavoro	% accordi SW	% telelavoro	% lavoro agile
Dipartimenti	480	34	51	7,1%	10,6%	17,7%
Poli territoriali	66	0	2	0,0%	3,0%	3,0%
Aree	702	92	55	13,1%	7,8%	20,9%
<b>Totale Ateneo</b>	<b>1248</b>	<b>126</b>	<b>108</b>	<b>10,1%</b>	<b>8,7%</b>	<b>18,8%</b>

Stima 2022 a regime						
	N. teste	N. accordi SW	N. telelavoro	% accordi SW	% telelavoro	% lavoro agile
Dipartimenti	480	172	52	35,8%	10,8%	46,7%
Poli territoriali	66	27	2	40,9%	3,0%	43,9%
Aree	702	452	53	64,4%	7,5%	71,9%
<b>Totale Ateneo</b>	<b>1248</b>	<b>651</b>	<b>107</b>	<b>52,2%</b>	<b>8,6%</b>	<b>60,7%</b>

Attraverso questo progetto di ampliamento del lavoro agile, il Politecnico di Milano intende continuare a promuovere una modalità di lavoro per obiettivi e risultati, in linea con la sua definizione che lo indica come “una nuova filosofia manageriale fondata sulla restituzione alle persone di flessibilità e autonomia nella scelta degli spazi, degli orari e degli strumenti da utilizzare a fronte di una maggiore responsabilizzazione sui risultati.” Un nuovo approccio al modo di lavorare e collaborare all’interno di un’organizzazione che si basa su quattro pilastri fondamentali: revisione della cultura organizzativa, flessibilità rispetto a orari e luoghi di lavoro, dotazione tecnologica e spazi fisici<sup>51</sup>. Pertanto, il concetto di smart working riguarda soprattutto l’operare per obiettivi, il formare le persone e le organizzazioni per farlo, e il creare un’opportuna cultura organizzativa. Naturalmente il lavoro agile migliora la conciliazione tra vita privata e lavoro, ma quest’ultimo aspetto è solo uno dei razionali, non il più importante.

A fronte di una più ampia diffusione del lavoro agile, il telelavoro continua ad essere utilizzato in Ateneo come forma di flessibilità attivabile in presenza di alcuni requisiti, tra cui “particolari esigenze di natura personale o familiare” e “postazione lavorativa fissa idonea” che nella quasi totalità dei casi è individuata presso il domicilio. Nel 2021 hanno operato in telelavoro 116 membri del PTA, tra cui 99 donne e 17 uomini. L’altissima percentuale di donne in telelavoro è coerente con le motivazioni solitamente legate alla richiesta di questa modalità di lavoro. Tali motivazioni riguardano esigenze di natura personale o familiare, anche connesse ai compiti di cura e accudimento, che, come sappiamo, sono ancora largamente svolte dalle donne. In sintesi, il telelavoro è nato specificamente per facilitare la conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa.

## 2.4 Conclusioni

Questo capitolo ha aggiornato al 2021 le analisi riportate nello scorso BdG sulla popolazione dell’Ateneo, suddividendola nelle sue tre componenti (componente studentesca, personale docente e PTA). Il capitolo ha anche mostrato come le dimensioni e i fenomeni analizzati si siano evoluti nel triennio 2019-2021, evidenziando, in generale, una evoluzione positiva nella distribuzione per genere della popolazione del POLIMI.

Si riassumono nel seguito le informazioni più rilevanti:

- I dati complessivi di Ateneo mostrano come la popolazione studentesca abbia mantenuto negli anni una presenza femminile che varia nell’intorno del 30%, con una maggior presenza femminile nelle Lauree Magistrali. Questo fenomeno di aumento della presenza femminile alle Lauree Magistrali rispetto alle Triennali è consistente nelle tre aree dell’Ateneo, confermando

<sup>51</sup> Si veda: [https://blog.osservatori.net/it\\_it/smart-working-cos-e-come-funziona-in-italia#definizione](https://blog.osservatori.net/it_it/smart-working-cos-e-come-funziona-in-italia#definizione)

Architettura e Design con una prevalenza femminile a entrambi i livelli, e Ingegneria con valori della presenza femminile decisamente più bassi, anche se non lontani dalla media nazionale.

- Analizzando la carriera universitaria di studenti e studentesse, emerge un dato interessante. Quando si confrontano iscritte e laureate, il rapporto di femminilità cresce consistentemente in tutte le tre aree dell'Ateneo, con divari alla Laurea Triennale pari a 6,1% per Ingegneria e al 7% per Architettura. Ciò testimonia la perseveranza delle studentesse nel portare a termine il proprio percorso di studi.
- Le analisi che monitorano l'ingresso nel mondo del lavoro quest'anno si riferiscono ai dati raccolti a 5 anni dalla laurea, consentendoci di avere una prospettiva di lungo periodo. Tali analisi confermano, purtroppo, l'esistenza di differenze salariali tra uomini e donne che penalizzano queste ultime. La differenza è presente in modo consistente nelle tre Aree, si manifesta già a partire dalle laureate triennali, persiste nelle Lauree Magistrali e coinvolge anche le Dottoresse di Ricerca in Ingegneria e Architettura, mentre la differenza si inverte, in loro favore, a Design. Inoltre, in generale, a 5 anni dalla laurea l'instabilità lavorativa rappresenta ancora un fenomeno di genere. Infatti, le laureate tendono ad avere contratti a tempo indeterminato meno frequentemente rispetto ai laureati.
- Le analisi del personale docente mostrano che la presenza femminile nel corpo docente del Politecnico di Milano sia in costante aumento, anche se si evidenzia qualche fluttuazione verso il basso nei ruoli di RTDA e RTDB, un tema che analizziamo nel dettaglio nel capitolo 3. Nel 2021, le donne in posizione di I Fascia hanno sfiorato il 24% anche se non si notano miglioramenti nel triennio 2019-2021. Appare interessante, invece, il fatto che le donne siano maggiormente presenti negli organi di governo dell'Ateneo, soprattutto come coordinatrici di corsi di dottorato e di laurea (Triennale e Magistrale)
- È interessante, anche se da interpretarsi con cautela, l'analisi della segregazione verticale nei Dipartimenti fatta usando il GCI. Essa mostra che, partendo da una presenza femminile più che paritaria tra le studentesse, i Dipartimenti legati alle discipline di Architettura e Design vedono, nel 2021, un aumento del GCI, si indebolisce cioè l'equilibrio che avevano nelle posizioni apicali. Laddove, invece, i Dipartimenti rappresentano i settori dell'Ingegneria dell'Informazione e dell'Ingegneria Industriale in genere, lo squilibrio – già presente tra le studentesse – si conferma anche nel corpo docente, anche se alcuni dipartimenti, come DFIS, DEIB e DIG vedono una riduzione del GCI. Sarà interessante monitorare l'evoluzione di questo indicatore negli anni, anche alla luce delle dinamiche di ingresso di giovani accademici discusse nel capitolo 3.
- La popolazione del PTA si conferma a maggioranza femminile, con oltre il 60% di donne. Anche in questo caso, però, la presenza femminile si assottiglia via via che si considerano livelli più alti di carriera, scendendo al 37,5% tra i dirigenti. Si segnala anche una lieve perdita di rappresentanza femminile nel triennio 2019-2021 a livello EP, dove le donne sono passate dal 38,4% del 2019 al 37,7% del 2021.
- A partire dai cambiamenti nelle modalità di lavoro che negli scorsi anni si sono resi necessari per affrontare la pandemia, la flessibilità del lavoro rappresenta una opportunità colta dall'Ateneo, sia per il personale in smart working che per quello in telelavoro, che nel 2021 è rappresentato in maggioranza da donne. Tali risultati suggeriscono che le modalità con cui le donne organizzano il proprio lavoro siano spesso legate ai loro maggiori carichi famigliari, ma evidenziano come la flessibilità sia una soluzione apprezzata anche dagli uomini.



## CAPITOLO 3

### 3.1. Le prime fasi della carriera accademica

Il Capitolo 3 approfondisce le prime fasi della carriera accademica, quelle, cioè, relative ai ruoli di Assegnista di Ricerca, RTDA e RTDB, aggiornando al 2021 i dati presentati nell'edizione precedente del BdG.

L'ingresso di giovani accademici è un tema cruciale per ogni università che voglia eccellere nelle sue tre missioni. Su tale ingresso si basa, infatti, la capacità di rinnovare continuamente la didattica, le linee di ricerca, e le modalità di trasferimento tecnologico. Inoltre, è proprio nelle fasi iniziali che spesso prendono forma l'attitudine verso la professione e la volontà di proseguire la carriera accademica. A tal proposito, non si può trascurare il fatto che il nostro Paese è uno dei più soggetti al cosiddetto *brain drain*: molti giovani ricercatori, formati nelle università italiane, scelgono di continuare la loro carriera accademica all'estero. La questione del *brain drain* e, in generale, dell'ingresso dei giovani nella carriera accademica è oggi ancora più attuale data la disponibilità di fondi messi a disposizione dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza per l'assunzione di giovani ricercatori.

A fronte di queste premesse, una lettura per genere delle prime fasi della carriera accademica è necessaria dato che diversi fenomeni (culturali, economici, psicologici e sociali) coinvolgono diversamente i due generi e concorrono a influenzare le loro scelte di carriera. Innanzitutto, donne e uomini sono soggetti a diverse aspettative (più o meno generalizzate) in merito al loro ruolo nella società<sup>52</sup>. In generale, dalle donne ci si aspetta - consapevolmente o meno - una maggior dedizione alla cura della casa e ai ruoli di accudimento, mentre dagli uomini ci si aspetta una maggiore volontà di realizzarsi nel lavoro. Tali aspettative possono influenzare negativamente la propensione delle donne a intraprendere carriere che, come quella accademica, implicano forte dedizione e alti investimenti di tempo ed energie, e necessità di passare periodi lontani da casa (ad esempio per recarsi ai congressi). Ciò vale a maggior ragione in quanto la maggior parte delle persone si trova a ricoprire i ruoli iniziali della carriera accademica in un periodo della vita (la prima maturità) in cui spesso si forma (o si pianifica di formare) una famiglia. Inoltre, donne e uomini possono avere diverse sensibilità rispetto al precariato (anche perché le donne hanno in media minori disponibilità economiche<sup>53</sup>), o alla competizione che spesso caratterizzano le prime fasi della carriera accademica. Attualmente si utilizzano sempre di più indicatori di performance come il numero di pubblicazioni in riviste internazionali, la capacità di attrarre fondi internazionali su bandi competitivi e la mobilità internazionale per selezionare i nuovi ingressi in una posizione accademica stabile. Numerosi studi mostrano che le donne hanno più difficoltà a essere competitive rispetto a questi indicatori di *performance* perché hanno difficoltà a conciliare il lavoro di ricerca con le "richieste" provenienti dalla loro sfera privata, perché gli Atenei e i Dipartimenti assegnano loro compiti di gestione e coordinamento che sottraggono tempo alla ricerca scientifica in maggiore misura di

<sup>52</sup> Si veda ad esempio Lerchenmueller, M. J., & Sorenson, O. (2018). The gender gap in early career transitions in the life sciences. *Research Policy*, 47(6), 1007–1017.

<sup>53</sup> Williams A. (2021). Why women are poorer than men. Michael Joseph Editor.

quanto accada ai loro colleghi uomini<sup>54</sup> e, infine, perché hanno una maggior propensione rispetto agli uomini ad applicare per fondi di ricerca<sup>55</sup>.

In un simile contesto, monitorare l’inizio della carriera accademica è cruciale per disegnare politiche che consentano a entrambi i generi di avere pari opportunità, così che possano compiere scelte consapevoli non limitate da vincoli esterni e realizzare così a pieno il loro talento.

La Tabella 3.1 mostra l’evoluzione della percentuale per genere al Politecnico di Milano dei ruoli di assegnista (distinguendo coloro che non hanno un dottorato – Assegnisti No post-doc, da coloro che lo hanno - Assegnisti post-doc), RTDA e RTDB, con riferimento al triennio 2019-2021. Per favorire l’interpretazione dei dati, si riporta, per ciascun ruolo, anche la numerosità dei due generi e quella totale.

Chiaramente, la popolazione degli RTDA, che contava nel 2021 157 membri, è meno numerosa di quella degli assegnisti post-doc (319) e degli assegnisti di ricerca senza un dottorato di ricerca (447), a dimostrazione che il passaggio a RTDA è soggetto ad alti livelli di competitività. In altre parole, stando a questi dati, al POLIMI per ogni RTDA ci sono 2 assegnisti di ricerca post-doc<sup>56</sup>. I numeri scendono ancora, ma in modo assai meno marcato, se si considerano gli RTDB, che, nel 2021, erano 136.

Fatto 100 il totale dei titolari di assegno di ricerca al POLIMI, la percentuale di assegniste senza dottorato di ricerca è scesa nel triennio considerato dal 41,3% al 37,1%, mentre è salita nel caso delle assegniste post-doc (dal 53,3% al 56,7%). È questo un dato incoraggiante per l’ingresso delle donne nella carriera accademica: il dottorato di ricerca è un requisito indispensabile per accedere ai concorsi per docenti universitari. La percentuale di donne nei ruoli di RTDA e RTDB è, invece, in discesa. La brevità della serie storica e la molteplicità di contingenze esterne che potrebbero influenzare questi passaggi di carriera (quali, ad esempio, i piani straordinari per il reclutamento in questi due ruoli), suggeriscono cautela nell’interpretare questa evidenza.

**Tabella 3.1 Distribuzione per genere dei giovani accademici per ruolo – Anni 2019-2021**

Anno	Assegni di ricerca No Post Doc						Assegni di ricerca Post Doc						RTDA						RTDB					
	Donne		Uomini		Totale		Donne		Uomini		Totale		Donne		Uomini		Totale		Donne		Uomini		Totale	
	Nr.	%	Nr.	%	Nr.	%	Nr.	%	Nr.	%	Nr.	%	Nr.	%	Nr.	%	Nr.	%	Nr.	%	Nr.	%	Nr.	%
2019	173	41,3	246	58,7	419	100,0	141	46,7	161	53,3	302	100,0	48	38,7	76	61,3	124	100,0	41	35,3	75	64,7	116	100,0
2020	183	39,3	283	60,7	466	100,0	131	44,3	165	55,7	296	100,0	72	42,1	99	57,9	171	100,0	39	33,6	77	66,4	116	100,0
2021	166	37,1	281	62,9	447	100,0	138	43,3	181	56,7	319	100,0	58	36,9	99	63,1	157	100,0	44	32,4	92	67,6	136	100,0

Come già fatto nel Capitolo 2, confrontiamo i dati riportati nella Tabella 3.1 con quelli resi disponibili a livello nazionale dall’ultimo rapporto del MUR 2022 sulle carriere accademiche femminili in Italia. E’ interessante osservare come quest’anno il documento MUR riporti, per gli assegni di ricerca, la presenza femminile nell’ambito *Engineering and Technology* nel 2020, che confrontiamo con i dati del POLIMI relativi allo stesso anno.

In ambito ET, la percentuale femminile tra i *Fellowship Researchers* è in Italia del 34%, il corrispondente dato POLIMI 2020 è più alto di oltre 7 punti percentuali se si considerano tutti i titolari di assegni di ricerca (41,2%) e di circa 10% se si considerano gli assegni post-doc (44,3%). Il dato è senz’altro incoraggiante.

<sup>54</sup> Finnborg S. Steinþórsdóttir, Thomas Brorsen Smidt, Gyða M. Pétursdóttir, Þorgerður Einarsdóttir, Nicky Le Feuvre (2019) New managerialism in the academy: gender bias and precarity, *Gender, Work and Organization*,26(2): 124-139.

<sup>55</sup> Raffaele M., Franzoni C., Rossi-Lamastra C. 2022. Topic choice, gendered language, And the under-funding of female scholars in Mission-Oriented Research. Working paper.

<sup>56</sup> Occorre ricordare che per partecipare a un concorso per RDA occorre avere un dottorato di ricerca, da qui il riferimento agli assegnisti post doc.

**CAPITOLO 3 - LE PRIME FASI DELLA CARRIERA ACCADEMICA**

Anno	Assegni di ricerca No Post Doc						Assegni di ricerca Post Doc						RTDA						RTDB					
	Donne		Uomini		Totale		Donne		Uomini		Totale		Donne		Uomini		Totale		Donne		Uomini		Totale	
	Nr.	%	Nr.	%	Nr.	%	Nr.	%	Nr.	%	Nr.	%	Nr.	%	Nr.	%	Nr.	%	Nr.	%	Nr.	%	Nr.	%
2019	173	41,3	246	58,7	419	100,0	141	46,7	161	53,3	302	100,0	48	38,7	76	61,3	124	100,0	41	35,3	75	64,7	116	100,0
2020	183	39,3	283	60,7	466	100,0	131	44,3	165	55,7	296	100,0	72	42,1	99	57,9	171	100,0	39	33,6	77	66,4	116	100,0
2021	166	37,1	281	62,9	447	100,0	138	43,3	181	56,7	319	100,0	58	36,9	99	63,1	157	100,0	44	32,4	92	67,6	136	100,0

Anche per quanto riguarda i ruoli di RTDA e RTDB, il documento riporta la loro percentuale di presenza nell'area ET da confrontarsi con il corrispondente dato di Ateneo. Nell'anno 2020, la percentuale di donne RTDA in Italia era pari al 31,9% a fronte del 42,1% dell'Ateneo. La percentuale di donne RTDA al POLIMI è stata nell'anno 2020 decisamente più alta di quella nazionale, il vantaggio resta, tuttavia, significativo se si considera il dato più aggiornato a nostra disposizione (2021, 36,9%). Tale vantaggio permane, anche se in misura inferiore, se si considera il ruolo di RTDB: in Italia le donne RTDB in ET erano nel 2020 il 31%, al POLIMI erano il 33,6%, una differenza di quasi tre punti percentuali. Con le dovute cautele, interpretiamo questo dato come positivo per l'evoluzione della parità di genere nel nostro Ateneo in quanto un più ampio "bacino" di RTDA e RTDB può tradursi in una maggiore presenza anche di docenti di I e II fascia.

Sicuramente, la natura e le caratteristiche intrinseche delle diverse discipline incluse nell'area ET possono influire sulle differenze rilevate, anche alla luce della diversa distribuzione per genere della componente studentesca in queste stesse discipline.

Si otterrebbero comparazioni più precise disaggregando i dati sopra discussi a livello di settori scientifico-disciplinari (SSD); data la numerosità degli SSD presenti al POLIMI (108), presentiamo quindi una disaggregazione a livello dei dodici Dipartimenti dell'Ateneo, che raggruppano, in linea generale, docenti in SSD omogenei o, quanto meno, tra loro vicini. Le Tabelle 3.2 mostrano gli stessi dati della Tabella 3.1 disaggregati a livello di Dipartimento. Nella loro interpretazione è necessario tener conto del limitato intervallo temporale di analisi e delle basse numerosità del personale docente in questi ruoli in alcuni Dipartimenti (proprio a tal proposito, abbiamo riportato, oltre alle percentuali, la numerosità rispetto al ruolo).

**Tabelle 3.2: Percentuale femminile tra i giovani accademici per Dipartimento e per ruolo (sopra) e relative numerosità rispetto al totale per ruolo (sotto) – Anni 2019-2021**

Dip	Assegni di ricerca No Post Doc			Assegni di ricerca Post Doc			RTDA			RTDB		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
DABC	47,1	55,2	53,8	43,8	47,2	43,2	25,0	43,8	57,1	41,7	40,0	41,7
DAER	17,6	12,5	12,5	18,8	28,6	25,0	0,0	20,0	14,3	0,0	0,0	0,0
DASTU	54,5	48,6	46,2	68,9	73,9	74,3	59,1	52,2	65,2	42,9	50,0	42,9
DCMC	52,6	42,3	38,9	61,9	50,0	55,6	50,0	58,3	45,5	50,0	40,0	30,8
DEIB	19,0	25,0	21,5	33,3	22,6	19,4	15,4	35,3	12,5	33,3	23,5	23,5
DENG	26,1	30,6	28,6	30,0	30,4	31,8	0,0	0,0	0,0	7,7	8,3	0,0
DESIGN	57,1	72,0	85,2	85,7	85,7	66,7	50,0	58,3	33,3	70,0	66,7	90,0
DFIS	7,7	9,1	25,0	20,0	15,4	31,3	33,3	40,0	50,0	12,5	22,2	25,0
DICA	55,6	44,7	45,2	41,7	39,3	52,2	57,1	33,3	25,0	60,0	60,0	40,0
DIG	55,5	48,7	42,5	63,6	54,5	55,2	66,7	61,5	50,0	66,7	66,7	60,0
DMAT	12,5	20,0	15,4	22,2	11,1	22,2	33,3	38,5	33,3	30,8	27,3	25,0
DMEC	27,0	26,5	21,3	41,7	33,3	31,3	33,3	35,7	31,3	11,1	11,1	25,0
Ateneo	41,3	39,3	37,1	46,7	44,3	43,3	38,7	42,1	36,9	35,3	33,6	32,4

### CAPITOLO 3 - LE PRIME FASI DELLA CARRIERA ACCADEMICA

Dip	Assegni di ricerca No Post Doc (donne/totale)			Assegni di ricerca Post Doc (donne/totale)			RTDA (donne/totale)			RTDB (donne/totale)		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
<b>DABC</b>	16/34	16/29	21/39	14/32	17/36	19/44	2/8	7/16	8/14	5/12	4/10	5/12
<b>DAER</b>	3/17	3/23	3/24	3/16	2/7	3/12	0/5	1/5	1/7	0/3	0/4	0/5
<b>DASTU</b>	12/22	17/35	12/26	31/45	34/46	26/35	13/22	12/23	15/23	6/14	7/14	6/14
<b>DCMC</b>	10/19	11/26	7/18	13/21	10/20	15/27	4/8	7/12	5/11	4/8	4/10	4/13
<b>DEIB</b>	12/63	16/64	14/65	20/60	14/62	12/62	2/13	6/17	2/16	5/15	4/17	4/17
<b>DENG</b>	6/23	11/35	8/28	9/30	7/23	7/22	0/13	0/16	0/13	1/13	1/12	0/18
<b>DESIGN</b>	16/28	18/25	23/27	18/21	18/21	16/24	3/6	7/12	2/6	7/10	6/9	9/10
<b>DFIS</b>	1/13	1/11	4/16	2/10	2/13	5/16	1/3	2/5	1/2	1/8	2/9	3/12
<b>DICA</b>	25/45	17/38	14/31	10/24	12/29	12/23	4/7	4/12	3/12	3/5	3/5	2/5
<b>DIG</b>	61/110	58/118	48/113	14/22	12/23	16/29	12/18	16/26	11/22	4/6	4/6	6/10
<b>DMAT</b>	1/8	2/10	2/13	2/9	1/9	2/9	3/9	5/13	5/15	4/13	3/11	3/12
<b>DMEC</b>	10/37	13/48	10/47	5/12	3/9	5/16	4/12	5/14	5/16	1/9	1/9	2/8
<b>Ateneo</b>	173/419	183/462	166/447	141/302	132/298	138/319	48/124	72/171	58/157	41/116	39/116	44/136

Se si guardano le percentuali di donne tra le assegniste non post-doc, queste sono diminuite tra il 2019 e il 2021 in 6 Dipartimenti (DAER, DASTU, DCMC, DICA e DIG) su 12. Negli altri 6 Dipartimenti, la percentuale delle assegniste non post-doc è aumentata nel triennio considerato, con incrementi significativi in 3 Dipartimenti (DABC, DESIGN, DFIS). Diversa la situazione nel caso delle assegniste post-doc, la cui percentuale sale in 3 dipartimenti (DAER, DASTU, DICA, DFIS). Interessante notare come al DAER, DASTU e DICA la discesa del numero delle assegniste non post-doc si accompagni a un incoraggiante aumento delle assegniste post-doc. La percentuale delle assegniste post-doc resta pressoché stabile in 3 dipartimenti (DABC, DENG, DMAT), mentre scende nei restanti 5 dipartimenti (DCMC, DEIB, DESIGN, DIG e DMEC).

Difficile, date le limitazioni sopracitate, trarre considerazioni conclusive. Ad esempio, al DAER nel 2021 le assegniste post-doc sono 3 su 12, mentre nel 2019 erano 3 su 16, numeri bassi si osservano anche a DFIS e DMAT.

La percentuale di donne nel ruolo di RTDA è cresciuta significativamente nel triennio in 4 Dipartimenti (DABC, DAER, DASTU, DFIS). I piccoli numeri di DAER e DFIS richiedono estrema cautela nel fare senso di questi dati; al DAER si è passati dall'assenza di RTDA donne nel 2019 ad averne una nel 2021, a DFIS il numero di ricercatrici è rimasto lo stesso rispetto al 2019 (1), ma si è ridotto il numero totale di RTDA (da 3 a 2). A ogni modo, i dati di questi due ultimi Dipartimenti sono incoraggianti, considerata la forte presenza maschile tra il personale docente. Si è verificata una diminuzione della percentuale femminile in questo ruolo nei dipartimenti DCMC, DEIB, DESIGN, DICA, DIG (cinque dipartimenti), con variazioni più o meno ampie. Tale variabilità nelle differenze in negativo è, con tutta probabilità, riconducibile a molteplici fattori, la cui analisi puntuale esula dai fini di questo documento. Ad esempio, il DIG ha avuto buoni numeri nel 2019 e 2020, per cui la discesa delle RTDA nel 2021 potrebbe essere spiegata dal fatto che alcune RTDA sono diventate RTDB. I dati sono stabili per i restanti tre dipartimenti: DMAT, DMEC, DENG. In quest'ultimo dipartimento, purtroppo non vi sono ricercatrici.

L'analisi della presenza di donne nel ruolo di RTDB non può prescindere da considerazioni legate alla scarsa numerosità di donne in questo ruolo, che a dicembre 2021 erano 44 nell'intero ateneo (dato assai poco variabile nel triennio considerato). Vale, quindi, qui più che mai, il caveat dei piccoli numeri.

Diversi Dipartimenti (DAER, DFIS, DICA, DIG, DMEC) hanno non più di 10 RTDB, il Dipartimento con più RTDB è il DEIB che ne conta 17 (dato invariato rispetto al 2020). Le percentuali delle donne in questo ruolo sono aumentate in percentuale nel triennio in tre Dipartimenti: DESIGN, DFIS, DMEC. I numeri in questi tre dipartimenti sono bassi, ma in crescita nel triennio. Sono rimaste pressoché costanti le percentuali (e le numerosità) di DABC e DAER (in quest'ultimo dipartimento

non vi è nessuna ricercatrice RTDB). Le percentuali si sono ridotte in 7 dipartimenti: DASTU, DCMC, DEIB, DENG (dove il numero delle RTDB si è azzerato).

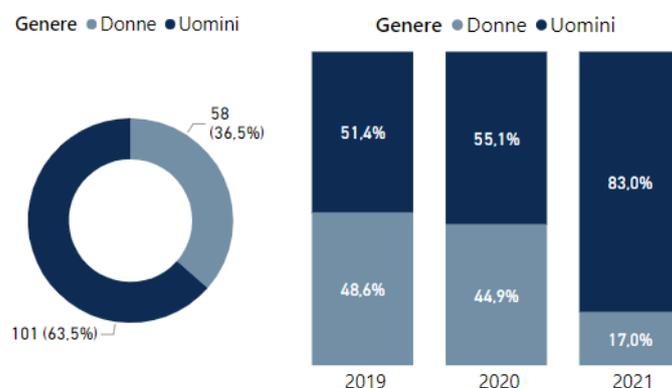
Sempre con riferimento alla tabella 3.2 è interessante osservare come le percentuali di donne vari tra i tre ruoli esaminati. Nell'effettuare questa analisi ci riferiamo al solo 2021 e ai soli ruoli di assegnista post-doc, RTDA e RTDB. In Dipartimenti (DAER, e DASTU), la percentuale di donne decresce stabilmente procedendo dal ruolo di assegnista post-doc a quello di RTDB<sup>57</sup>. Nei restanti dipartimenti si osservano andamenti variabili, con anni di crescita e di decrescita. Se si guarda invece a livello di Ateneo la decrescita risulta costante: da una percentuale di 43,3% di assegniste post-doc, si scende al 36,9% delle RTDA al 32,4% delle RTDB. Un dato che richiede senz'altro attenzione e un monitoraggio costante.

Le precedenti analisi possono essere utilmente integrate dai dati relativi alla composizione per genere degli ingressi nei ruoli di RTDA e RTDB nel triennio 2019-2021.

La Figura 3.1 mostra i dati relativi agli ingressi nel ruolo di RTDA: dei 159 RTDA entrati al Politecnico di Milano dal 2019 al 2021, 58 (36,6%) sono donne e 101 (63,5%) sono uomini, con un rapporto di femminilità del 57,4%, in discesa rispetto a quello relativo al triennio 2018-2020 (72,4%).

La percentuale di donne tra i nuovi ingressi è in discesa nel triennio 2019-2021, passando dal 48,6% del 2019 al 17% del 2021; la decrescita avvenuta nell'ultimo anno merita attenzione. Sarà interessante vedere i dati del 2022, per capire se ci troviamo di fronte a un dato isolato o a una tendenza strutturale.

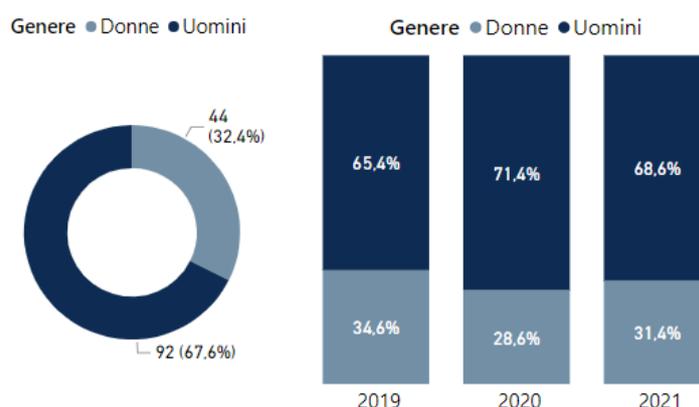
**Figura 3.1 Ingressi di RDTA per genere - Anni 2019-2021**



La Figura 3.2 riporta la medesima analisi fatta sugli RTDB. Essa mostra che, su 136 RTDB entrati nell'arco temporale considerato, solo il 32,4% sono donne, con un rapporto di femminilità del 47,8% anch'esso in discesa, seppure di poco, rispetto a quello calcolato nel 2020 (50,6%). Tale rapporto è più alto di quello calcolato sull'intero personale docente del POLIMI (42,1%, al POLIMI c'erano nel 2021 446 docenti donne e 1.060 docenti uomini), ma è più basso di circa 7 punti percentuali rispetto a quello calcolato per ruolo di RTDA. Incoraggia il fatto che la percentuale di nuove RTDB, che era scesa tra il 2019 e il 2020 (34,6% e 28,6%) è scesa risalita nel 2021 (31,4%).

<sup>57</sup> Come sempre i dati relativi devono essere interpretati tenendo conto, ove necessario, del problema legato ai piccoli numeri di docenti in alcuni ruoli/Dipartimenti.

Figura 3.2: Ingressi di RTDB per genere – Anni 2019-2021

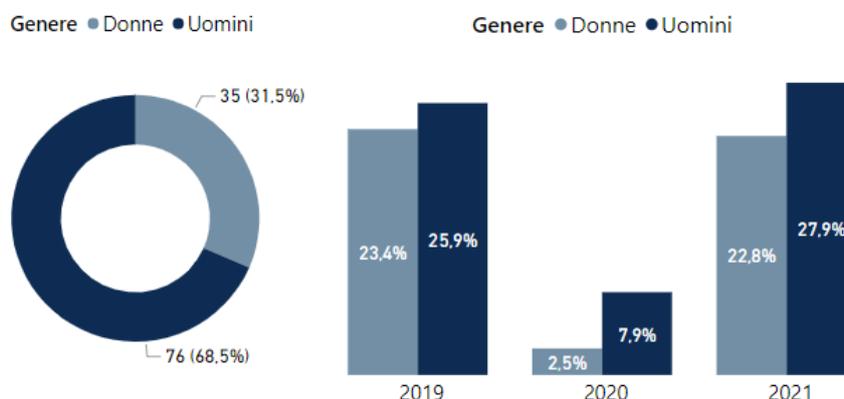


Dopo avere analizzato gli ingressi nei ruoli di RTDA e RTDB, esaminiamo le progressioni di carriera da RTDA a RTDB. Esse costituiscono un “punto di svolta” nella fase iniziale della carriera accademica, in quanto il ruolo di RTDB, pur essendo ancora a tempo determinato, abilita, dove sussistano i requisiti, a ottenere una posizione *tenured*. I dati riportati nella Figura 3.3 mostrano che dal 2019 al 2021 la progressione da RTDA a RTDB ha riguardato 111 RTDA. Di questi 111 docenti, 35 (31,5%) sono donne e 76 (68,5%) sono uomini. Rispetto al 2020, si sono avute più progressioni di carriera (101) e percentuali di donne (31,7%, 32 donne) e uomini (68,3%, 69 uomini) praticamente identiche.

Il rapporto di femminilità tra chi ha avuto una progressione da RTDA a RTDB nel triennio 2019-2021 è 46%; anche esso è più alto di quello calcolato sul totale dei docenti (42,1%).

Gli istogrammi sulla destra della Figura 3.3 riportano le progressioni da RTDA a RTDB avvenute in ciascuno degli anni del triennio 2019-2021, rispetto al totale degli RTDA in ciascun anno. Si osserva che, in ciascun anno, la percentuale relativa degli uomini è maggiore di quella relativa alle donne. Le differenze sono poco marcate nel 2019 (23,4% per le donne vs 25,9% per gli uomini), mentre si ampliano nel 2020, con una riduzione di 5 punti percentuali a sfavore delle donne (2,5% per le donne vs 7,9% per gli uomini). Il dato del 2020 va interpretato con cautela: il numero di RTDA è notevolmente aumentato nel 2020 come conseguenza del completamento della politica strategica dell’Ateneo di incrementare il numero di RTDA, con conseguente discesa dell’indice da noi calcolato. Nel 2021 le progressioni sono tornate ad aumentare, ma la differenza tra uomini e donne è rimasta costante.

**Figura 3.3: Numero di RTDA che sono diventati RTDB tra il 2019 e il 2021 (sinistra) e percentuale di RTDA che sono diventati RTDB rispetto al totale degli RTDA presenti negli anni 2019-2021 (destra)**



Analizziamo ora il tempo di progressione da RTDA a RTDB misurato in termini di numero di mesi trascorsi nel ruolo da RTDA prima del passaggio a RTDB. La Tabella 3.3 riporta le principali statistiche descrittive di questa variabile (minimo, massimo, media e deviazione standard) sempre con riferimento al triennio 2019-2021.

**Tabella 3.3: Numero di mesi da RTDA prima della progressione di carriera: statistiche descrittive – Anni 2019-2021**

	Donne	Uomini	Totale
<b>Nr. Osservazioni</b>	35	76	111
<b>Nr. Mesi medi da RTDA</b>	33,9	36,8	35,9
<b>Nr. Mesi min da RTDA</b>	8,0	9,0	8,0
<b>Nr. Mesi max da RTDA</b>	60,0	60,0	60,0
<b>Dev. Std. Nr. Mesi</b>	12,6	13,6	13,3

Come si nota, i dati sono simili tra i due generi, con le donne che hanno un tempo medio di progressione (33,9 mesi) inferiore di circa tre mesi a quello degli uomini (36,8 mesi). Il tempo medio è comparabile a quello calcolato nella precedente edizione del BdG, dove il vantaggio delle donne era di circa 2 mesi. Il tempo massimo è lo stesso per entrambi i generi (60 mesi) perché la posizione di RTDA può avere una durata massima di 5 anni (tre anni, rinnovabili per altri due). Il valore minimo, invece, non è determinato a priori, in quanto la normativa consente il passaggio a RTDB anche prima della conclusione dei primi tre anni di servizio come RTDA in caso ci sia una carriera progressa sufficientemente lunga svolta come Assegnista di Ricerca<sup>58</sup>.

Infine, la Tabella 3.4 riporta, sempre con riferimento al triennio 2019-2021, l'età media dei nuovi ingressi nei ruoli considerati in questo capitolo. In generale, la differenza nell'età media dell'entrata in ruolo si è ridotta negli anni per le posizioni di assegnista non post doc, mentre è aumentata per le

<sup>58</sup> La legge 240/10, art.24, stabilisce che l'ingresso in ruolo come RTDB è consentito ai titolari di "contratti triennali non rinnovabili, riservati a candidati che hanno usufruito dei contratti di cui alla lettera a), ovvero, per almeno tre anni, anche non consecutivi, di assegni di ricerca ai sensi dell'articolo 51, comma 6, della Legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, o di borse post-dottorato ai sensi dell'articolo 4 della Legge 30 novembre 1989, n. 398, ovvero di analoghi contratti, assegni o borse in atenei stranieri. Tali contratti possono essere stipulati anche con coloro che hanno usufruito per almeno 3 anni di contratti ai sensi dell'art.1 comma 14 della Legge 230/2005."

assegniste post-doc. Le differenze tra uomini e donne nel ruolo di RDTA sono minime, degna di nota la discesa di un anno nell'età media che si è avuta, sia in riferimento al totale sia nei due generi.

Le differenze di età tra i due generi permangono, invece, se si considera il ruolo di RTDB. Nel 2021, i nuovi ingressi uomini in questo ruolo erano di circa tre anni più giovani delle donne, in aumento rispetto all'anno precedente. Questo dato può essere interpretato alla luce dei maggiori carichi di cura che ancora pesano sulle donne, soprattutto perché si accede alla posizione di RTDB in una fase della vita in cui tipicamente si forma una famiglia.

**Tabella 3.4: Evoluzione dell'età media dei nuovi ingressi per ruolo – Anni 2019-2021**

Anno	Assegni di ricerca No Post Doc			Assegni di ricerca Post Doc			RTDA			RTDB		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
	Nr.	Nr.	Nr.	Nr.	Nr.	Nr.	Nr.	Nr.	Nr.	Nr.	Nr.	Nr.
2019	29,0	28,3	28,6	33,8	34,7	34,2	35,5	34,1	34,8	39,8	38,4	38,9
2020	27,9	27,7	27,8	34,5	34,9	34,7	35,8	35,4	35,6	40,8	38,2	38,9
2021	27,7	28,0	27,9	35,0	35,3	35,2	34,7	34,4	34,5	40,5	37,0	38,1

### 3.2. Conclusioni

L'analisi delle prime fasi della carriera accademica presentate in questo capitolo mostrano la necessità di un costante monitoraggio di questa dimensione, come condizione imprescindibile per raggiungere l'equilibrio di genere. Nel farlo occorrerà prestare attenzione alla capacità dell'Ateneo di attrarre e "trattenere" le giovani accademiche, anche dando loro possibilità di progressioni di carriera.

I principali risultati emersi dalle analisi condotte possono essere riassunti come segue:

- Nel triennio 2018-2020 il POLIMI ha visto un generale incremento della presenza femminile nei ruoli di ingresso alla carriera accademica; già nel triennio 2019-2021 la situazione appare meno rosea, a causa di una decrescita nei vari ruoli nel 2021. Naturalmente, questi dati non devono destare preoccupazioni eccessive, l'intervallo di tempo è breve e, quindi, può riflettere semplicemente una fluttuazione destinata a restare un caso isolato.
- Il dato sugli ingressi nel ruolo di RTDA merita attenzione: nel triennio 2019-2021 sono entrati nel POLIMI 159 RTDA, in crescita rispetto ai 131 del triennio 2018-2020. Tuttavia, la percentuale di donne e il rapporto di femminilità risultano in discesa.
- Segnali più incoraggianti sembrano emergere se si passa al ruolo di RTDB. Su 136 RTDB entrati nell'arco temporale considerato, il 32,4% sono donne, con un rapporto di femminilità del 47,8% anch'esso in discesa, seppure di meno di 3 punti percentuali, rispetto a quello calcolato nel 2020 (50,6%). Da notare che sia nel caso degli RTDA sia nel caso di RTDB, il rapporto di femminilità è più alto di quello calcolato per l'intero personale docente del Politecnico.
- Degno di nota è dato sulle progressioni di carriera da RTDA, dove la differenza tra uomini e donne era nel 2021 di 5 punti percentuali. Il fenomeno del gender gap nella carriera accademica sembra essere sempre in agguato e occorre pensare quali politiche e azioni positive è possibile disegnare per contrastarlo.
- Dal punto di vista dell'età dell'ingresso in ruolo, si osserva che le differenze di età tra uomini e donne non sono ampie quando si guarda al ruolo di RTDA, le differenze si ampliano nel caso degli RTDB. Nel 2021, le donne sono entrate nel ruolo di RTDB in media tre anni dopo le colleghe. Questo risultato offre un'evidenza, seppur indiretta, della complessità dell'interazione

tra vita privata e professionale nel momento in cui le carriere accademiche attraversano questi ruoli cruciali e di come l'impatto di questa interazione sia spesso sbilanciato tra i due generi.





# CAPITOLO 4

## Monitoraggio delle azioni positive e del Gender Equality Plan

In accordo con le indicazioni fornite dalla Commissione Europea<sup>59</sup> e dall'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere - EIGE<sup>60</sup>, e tenuto conto delle linee guida emanate a livello nazionale dalla commissione per le tematiche di genere della Conferenza dei Rettori delle Università Italiane (CRUI)<sup>61</sup>, nel novembre del 2021 il Politecnico di Milano ha approvato e reso pubblico il suo primo Gender Equality Plan (GEP) per il triennio 2021-2023.

Durante il periodo di validità del piano, si è deciso di creare un link strutturato tra il GEP e il Bilancio di Genere, in modo che il secondo, che ha cadenza annuale, possa essere anche un momento di monitoraggio dello svolgimento delle azioni previste nel primo.

Gli obiettivi e le azioni del GEP sono strutturati in cinque aree principali, scelte in accordo con le linee guida sopra menzionate:

1. Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e cultura organizzativa;
2. Parità di genere nella leadership e nei processi decisionali;
3. Parità di genere nei processi di selezione e nelle progressioni di carriera;
4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella didattica;
5. Misure contro la violenza di genere, molestie e discriminazioni.

Per ciascuna di esse sono state individuate specifiche aree di intervento, con target e obiettivi mirati da raggiungere nel triennio.

Nel seguito, dopo un'introduzione alla strategia politica di supporto alle pari opportunità e all'uguaglianza di genere presentata nel GEP, verranno descritte le azioni specifiche (per ogni macro-area) da intraprendere e le attività già in corso per la realizzazione degli obiettivi menzionati.

Alla realizzazione del GEP concorrono strutture e servizi di Ateneo differenti, impegnati nella tutela delle pari opportunità in relazione ai propri ambiti e competenze. Questi comprendono: il Rettorato con i docenti delegati, la unit Equal Opportunities – Area Campus Life, l'Area Risorse Umane e Organizzazione, i docenti coinvolti in attività didattiche e di ricerca, il CUG, il Servizio METID – Metodi e Tecnologie Innovative per la Didattica in staff alla Direzione Generale, e il Career Service – Area Ricerca, Innovazione e Rapporti con le Imprese.

### 4.1 Politiche di genere, strategie di implementazione e budget

Inclusione individuale, equità e salvaguardia della dignità di tutti gli individui sono valori fondanti il patrimonio culturale del PoliMI e trovano un posto centrale nello Statuto dell'Ateneo. In particolare,

<sup>59</sup> European Commission, Gender equality in research and innovation, [https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-citizens-rights/gender-equality-research-and-innovation\\_en](https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-citizens-rights/gender-equality-research-and-innovation_en)

<sup>60</sup> EIGE, Gender Equality in Academia and Research, <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/what-gender-equality-plan-gep>

<sup>61</sup> Addendum: the gender budget process and the EU guidelines on Gender Equality Plans <https://www.crui.it/bilancio-di-genere.html>

l'Articolo 3 dello Statuto<sup>62</sup> afferma che il Politecnico di Milano “riconosce la dignità di ogni persona nel lavoro e nello studio, garantendo la parità di trattamento, e promuove iniziative volte a rimuovere le discriminazioni nella formazione, nell'accesso al lavoro, nell'orientamento e nella progressione di carriera”.

Sulla stessa linea, il Codice di Ateneo per la tutela della dignità della persona<sup>63</sup> afferma che il PoliMI “intende prevenire e contrastare ogni tipo di discriminazione, sia diretta che indiretta, e quindi qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando le persone sulla base del sesso, dell'origine etnica, della nazionalità, dell'orientamento sessuale, della religione o del credo, delle convinzioni personali o politiche, delle competenze, delle condizioni sociali e dell'età”.

Pertanto, le misure specifiche di genere devono essere intese all'interno di questo ambito come obiettivi di inclusione più ampi, pensate per rafforzare la dimensione di genere e sostenere l'accelerazione del raggiungimento della parità di partecipazione di uomini e donne in tutti i ruoli e attività della nostra università.

Riteniamo, infatti, che nonostante l'attenzione a tutte le dimensioni della diversità nella salvaguardia dei diritti e nel contrasto a qualsiasi forma di discriminazione, sia importante riconoscere all'uguaglianza di genere un ruolo preponderante nella nostra società, trattandosi di una dimensione con un impatto, almeno potenziale, su oltre la metà della popolazione, che può ampliare l'efficacia e l'impatto di altre misure a sostegno della diversità. La dimensione sociale di genere, inoltre, è di particolare rilevanza in un'università STEM, poiché la partecipazione femminile agli studi e alle carriere STEM è un propulsore per sviluppo sostenibile della nostra società.

Sulla base di queste premesse, e in accordo con la spinta Europea e nazionale alla definizione di piani di uguaglianza di genere, il GEP del Politecnico di Milano è stato sviluppato sulla base dei seguenti obiettivi fondamentali:

- considerare e affrontare apertamente le differenze strutturali di genere, sia nell'istruzione che nella ricerca, in modo che l'Università possa svolgere la sua missione di supportare studenti, docenti e personale, indipendentemente dalla nazionalità, dal genere o dall'età;
- continuare a sensibilizzare gli stakeholder sulle politiche di genere del Politecnico di Milano;
- combattere gli stereotipi legati alle donne nelle aree STEM, promuovendo la comunicazione dei risultati da loro ottenuti;
- promuovere l'equilibrio di genere tra studenti, docenti e personale, facilitando azioni concrete a tutti i livelli;
- sensibilizzare sui benefici dell'equilibrio di genere all'interno e all'esterno dell'università;
- valorizzare e premiare tutte le dimensioni della diversità negli studenti, docenti e personale tecnico e amministrativo, promuovendo l'inclusione della comunità LGBTQIA+ all'interno e all'esterno dell'università;
- continuare a identificare e mitigare qualsiasi potenziale pregiudizio di genere, sia conscio che inconscio, in tutti i tipi di processi e percorsi decisionali, promuovendo la parità di genere negli organi di revisione/valutazione e sensibilizzando gli aspetti di genere nelle fasi di valutazione delle prestazioni;

---

<sup>62</sup> Statuto del Politecnico di Milano, <https://www.normativa.polimi.it/regolamenti-general-e-delle-strutture/dettaglio/statuto-del-politecnico-di-milano>

<sup>63</sup> Normativa di Ateneo, Politecnico di Milano <https://www.normativa.polimi.it/codici>

- monitorare in modo continuo le possibili differenze di genere nelle carriere di studenti, docenti e personale, lungo il percorso avviato con il Bilancio di Genere nel 2019;
- promuovere l'equilibrio di genere in tutti gli organi decisionali pertinenti, mirando ad ottenere una rappresentanza proporzionale dei generi almeno pari a quella della popolazione che dà vita all'organismo stesso al momento della sua costituzione.

Per raggiungere tali obiettivi sono state definite strategie specifiche di implementazione e monitoraggio delle diverse linee di azione, che saranno descritte specificamente nel seguito del capitolo.

Chiaramente, occorre anche sostenere tali azioni con una dotazione economica di supporto adeguata. A tal fine, con il lancio di POP nel 2018, il PoliMi ha stanziato un budget annuale dedicato di 300.000€ per l'attuazione di azioni e strategie a sostegno della promozione dell'uguaglianza di genere, della diversità e dell'inclusione. Oltre a questo capitolo finanziario e al budget gestito direttamente dall'Unità Pari Opportunità e dal Comitato Unificato di Garanzia - CUG (vedi Tabella 1), esistono alcune risorse che sono gestite da diverse aree dell'Ateneo e che possono essere indicate, in generale, come "costi di genere" e come "costi per ridurre il divario di genere". Tale definizione è stata introdotta per la prima volta dalle Linee guida pubblicate dalla commissione dedicata della CRUI a settembre 2019<sup>64</sup>. Attualmente all'interno della nostra Istituzione è in corso un'analisi approfondita di tutte le voci di bilancio, con l'obiettivo di classificarle in modo specifico in una prospettiva di genere.

La Tabella 2 mostra il budget specificamente dedicato alla promozione degli studi STEM delle ragazze, con il dettaglio dei programmi di borse di studio disponibili, mentre la Tabella 3 indica il budget dedicato ai programmi di lavoro a distanza, per favorire l'equilibrio tra lavoro e vita privata del personale. Infine, la Tabella 4 dettaglia i fondi relativi ai programmi di ricerca specifici per genere.

Con riferimento all'orizzonte temporale considerato dal presente GEP, le tabelle qui presentate danno evidenza del budget complessivo già stanziato fino al 2023 e dei principali finanziamenti un tantum per il 2021, per un importo complessivo di oltre 5.400.000 €. Questo budget dedicato fornirà le risorse per le fasi di progettazione, implementazione e monitoraggio del GEP del PoliMI.

---

<sup>64</sup> Linee Guida CRUI [https://www2.cruai.it/cruai/Linee\\_Guida\\_Bilancio\\_di\\_Genere\\_negli\\_Atenei\\_italiani.pdf](https://www2.cruai.it/cruai/Linee_Guida_Bilancio_di_Genere_negli_Atenei_italiani.pdf);

Tabella 1: POP, Pari Opportunità e CUG

Attività	2021	2022	2023	Ente finanziatore
<b>Progetto POP</b>	300.000	300.000	300.000	PoliMi/MUR
<b>Pari Opportunità – Asili nido<sup>65</sup></b>	315.000	315.000	275.000	PoliMi
<b>Pari Opportunità – Centri estivi/pasquali</b>	40.000	70.000	70.000	PoliMi
<b>Pari Opportunità – PoliPsi</b>	141.100	169.500	169.500	PoliMi
<b>Pari Opportunità – MultiChancePoliTeam</b>	182.000	182.000	182.000	PoliMi/MUR
<b>Pari Opportunità – Altre iniziative</b>	30.000	30.000	30.000	PoliMi
<b>CUG</b>	15.000	15.000	15.000	PoliMi
<b>Sportello di Ascolto del Disagio Lavorativo</b>	11.000	11.000	11.000	PoliMi
<b>Consigliera di Fiducia</b>	20.000	20.000	20.000	PoliMi

Tabella 2: Borse di studio

Attività	2021	2022	2023	Una tantum (2021-2022)	Ente finanziatore
<b>Girls@PoliMi</b>	240.000	240.000	240.000		PoliMI e sponsor aziendali
<b>STEM4Future</b>				140.000	PoliMI/MUR

Tabella 3: Iniziative per il lavoro da remoto e lo smart working

Attività	2021	2022	2023	Financing body
<b>Lavoro da remoto</b>	200.000	200.000	200.000	PoliMi
<b>Smart working</b>	300.000	300.000	300.000	PoliMi

<sup>65</sup> La diminuzione del budget nel 2023 è legata alla previsione di un ritorno dei costi organizzativi del servizio ai livelli pre-COVID, e non a una contrazione del servizio stesso.

Tabella 4: Progetti Europei

Attività	2021	2022	2023	Una tantum (2020-2022)	Financing body
Progetto Witech– Supporting female entrepreneurship in STEM areas				89.657	Erasmus Plus
Progetto Fostwom– Fostering Women to STEM MOOCs				48.295	Erasmus Plus

## 4.2 Conciliazione dei tempi di vita familiare/personale e di lavoro/studio e cultura organizzativa

Il tema della conciliazione tra i tempi di vita familiare e personale e di lavoro/studio è cruciale per lo sviluppo di politiche di pari opportunità. Ad esso si affianca lo sforzo per una evoluzione della cultura organizzativa di tutto l'Ateneo che renda il tema della conciliazione centrale e pervasivo, in modo tale che ci sia attenzione allo sviluppo dei servizi ad essa connessi e assoluta libertà di adesione da parte della popolazione dell'Ateneo.

La Tabella 5 riassume le principali azioni previste dal GEP sul tema “Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e cultura organizzativa”, indicandone i target, gli indicatori previsti e il grado di completamento.

Tabella 5

Conciliazione dei tempi di vita familiare/personale e di lavoro/studio, e cultura organizzativa			
Azione	Target	Indicatore triennale	Grado di completamento
Budget di ricerca post-congedo parentale	Docenti associati/e, RTDB	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestione di tutte le richieste pervenute.</li> <li>Strategia di comunicazione per l'aumento delle richieste da parte del personale maschile.</li> </ul>	<p>Le richieste pervenute nel 2021 sono state gestite nella totalità dei casi.</p> <p>Attivata la fase di studio per l'allargamento della misura al personale maschile e relativa comunicazione.</p>
Asili nido	Comunità Politecnica	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aumento di disponibilità di posti per figli/e di dipendenti, dottorandi e studenti.</li> <li>Aumento di disponibilità di posti in strutture convenzionate.</li> </ul>	<p>Nel corso del 2021-22 sono stati resi disponibili 7 posti in più per l'iscrizione di figli di dipendenti, dottorandi e studenti (5 posti tramite convenzionamento locale, 2 posti presso poli territoriali); attivata e rinnovata scontistica presso due strutture ubicate nelle vicinanze dei campus Leonardo e Bovisa.</p>

Campi estivi/pasquali	Comunità Politecnica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aumento del numero per figli/e di dipendenti, dottorandi e studenti che frequentano i campi pasquali/estivi.</li> </ul>	Nel corso del 2021 è stato riattivato il servizio di centro estivo presso le due sedi; il numero di utenti è cresciuto del 10% rispetto al 2019 (nel 2020 non è stato organizzato causa COVID).
Servizi di babysitteraggio a chiamata	Docenti, PTA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Numero di voucher annuali concessi ai dipendenti per attivare un servizio di babysitting a domicilio su richiesta.</li> <li>• Ricerca e identificazioni di partner e sedi per l'attivazione del servizio di babysitting giornaliero.</li> </ul>	Al momento è possibile pianificare e organizzare servizi di babysitteraggio in occasione di convegni universitari in sede.
Lavoro agile e da remoto	PTA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Definizione di policy per lavoro agile e da remoto.</li> <li>• Formulazione e implementazione di un POLA (Piano Organizzativo Lavoro Agile).</li> <li>• Redazione di regolamenti per il lavoro agile e da remoto.</li> <li>• Definizione di accordi per il lavoro agile e da remoto.</li> <li>• Definizione di un programma formativo legato alle specificità del lavoro agile e da remoto.</li> </ul>	<p>Nel corso del 2021 sono state realizzate le seguenti azioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Monitoraggio delle prestazioni di lavoro agile e da remoto.</li> <li>• Indagine sul clima organizzativo;</li> <li>• Introduzione di linee guida comportamentali per il lavoro agile e da remoto.</li> <li>• Revisione dei documenti correlati (ad es. regolamenti per il lavoro agile).</li> <li>• Indagine di monitoraggio a collaboratori e Responsabili.</li> <li>• Attivazione formazione "Manager da Remoto".</li> </ul>
Linguaggio inclusivo	Comunità Politecnica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Introduzione delle linee guida a livello universitario.</li> <li>• pubblicazione sul sito web.</li> <li>• distribuzione al personale amministrativo e al corpo docente.</li> <li>• Revisione dei documenti non conformi alle linee guida.</li> </ul>	Sono stati promossi eventi alla comunità Politecnica per fornire sensibilizzazione e strumenti di utilizzo di un linguaggio inclusivo. È stata erogata una formazione dedicata al network comunicatori di Ateneo sul tema del linguaggio inclusivo.
Supporto al personale e agli studenti in transizione di genere	Comunità Politecnica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Approvazione formale dei nuovi protocolli per studenti, docenti e personale tecnico-amministrativo.</li> <li>• Implementazione di una procedura operativa dedicata per l'applicazione dei protocolli.</li> <li>• Follow-up e monitoraggio dei casi.</li> <li>• Strategie di comunicazione per pubblicizzare il servizio.</li> </ul>	È attualmente in corso la revisione del protocollo per studenti e studentesse in transizione di genere, con ampliamento del target (dottorandi) e semplificazione della procedura di richiesta di attivazione. Il monitoraggio dei casi è in linea con le richieste e ha garantito sin qui la presa in carico di tutte le segnalazioni.

Rafforzamento servizi di sostegno per studenti-lavoratori e con figli	Studenti	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Redazione e approvazione formale dei protocolli dedicati.</li> <li>• Implementazione di una procedura operativa dedicata per l'applicazione dei protocolli.</li> <li>• Follow-up e monitoraggio dei casi.</li> <li>• Strategie di comunicazione per pubblicizzare il servizio.</li> </ul>	Attivata la fase di studio per l'applicazione di protocolli ad hoc.
---	----------	--	---

Il seguito di questa sezione è dedicato a presentare nel dettaglio le azioni più consolidate e già intraprese sulla tematica conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e cultura organizzativa, oltre ai servizi dedicati al supporto psicologico e alla disabilità.

### Asili nido

Il POLIMI dispone di 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, cui si è più recentemente aggiunto un accordo con una struttura di Cremona, nel quadro delle azioni di conciliazione destinate al personale delle sedi. Nel corso del 2021 l'offerta di posti negli asili nido per dipendenti e studenti del Politecnico è stata nuovamente ampliata attraverso convenzioni con strutture private, che hanno permesso l'inserimento, 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.

Nell'anno educativo 2020-21, i nidi Leonardo (universitario e convenzionato), Bovisa e Lecco hanno accolto complessivamente 41 bambini; in questo periodo l'organizzazione del servizio è stata orientata a garantire un ampliamento graduale delle fasce orarie, precedentemente ridotte a causa dell'emergenza COVID-19. In questa direzione, in occasione dell'avvio educativo 2022-23 è stato possibile tornare a fornire la copertura delle fasce orarie originali, più favorevoli all'organizzazione delle famiglie, nel rispetto delle indicazioni sanitarie di sicurezza previste dalla normativa.

### Centri estivi/pasquali

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). Nel corso del 2021, durante le vacanze estive i centri hanno ospitato 123 bambini e bambine in totale (rispettivamente 100 in Leonardo, 23 in Bovisa). Presso la sede Leonardo il centro è stato organizzato nella rinnovata struttura sportiva del centro Giuriati, con l'offerta di attività sportive diversificate. Il centro pasquale 2021 non è stato organizzato a causa del perdurare dell'emergenza COVID-19.

### Sostegno economico post-maternità, gratuità asilo nido, esonero tasse

Nell'ambito delle azioni del piano strategico POP è stato erogato, a partire dal 2018, un supporto economico per le professoresse associate e le RTDB 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 2021 sono stati assegnati 6 contributi.

L'Ateneo, inoltre, copre la retta degli asili nido del POLIMI per studentesse, dottorande e assegniste di ricerca che diventano mamme. Dal 2021 la misura è stata ampliata anche a studenti, dottorandi e assegnisti. Nell'anno educativo 2020-2021 hanno usufruito complessivamente della misura 6 aventi diritto. Sempre nel 2021 è stato esteso l'esonero dalle tasse, già previsto per studenti e studentesse genitori, fino al compimento del sesto anno dei figli. Nel corso dell'anno hanno beneficiato della misura 24 persone.

### **Progetto "Genitori al Poli"**

Nel corso del 2021, a cura dell'area Risorse Umane e Organizzazione è proseguito il progetto "Genitori al Poli", dedicato e aperto a tutte le colleghe e colleghi che stanno per diventare genitori o sono diventati genitori. Il progetto prevede un momento di ascolto, all'interno di uno o più colloqui, condotti da psicologhe, per accogliere perplessità, dubbi, paure o pensieri e riflessioni riguardanti il ruolo di genitori e la conciliazione con quello professionale.

### **Smart working, telelavoro, lavoro agile emergenziale**

Il POLIMI aderisce al Piano del Lavoro Agile promosso dal quadro normativo nazionale. Nell'arco del 2020, il lavoro agile semplificato ha permesso alla generalità dei dipendenti, di lavorare da remoto nel periodo di emergenza sanitaria a esclusione di circa il 6% del personale tecnico amministrativo, che ha presidiato in presenza.

1. In periodo post emergenziale, l'Ateneo ha comunque mantenuto una policy di organizzazione del lavoro caratterizzata dalla definizione di accordi di lavoro agile per tutti i dipendenti attivi su processi di lavoro ritenuti smartabili (circa il 60% della popolazione politecnica).
2. Lo smart working è dunque considerata una modalità di lavoro volta a promuovere una cultura dell'organizzazione del lavoro per obiettivi e risultati con forte responsabilizzazione dei dipendenti rispetto al loro apporto lavorativo, a fronte di una maggiore autonomia.
3. Il telelavoro rimane una modalità che consente ai dipendenti che ne facciano richiesta di svolgere l'attività lavorativa dalla propria abitazione nell'ambito delle agevolazioni a favore della conciliazione tra vita privata e vita professionale

Nel Capitolo 2 sono stati analizzati i numeri dell'adozione di queste forme di lavoro innovative (Tabelle 2.22-2.24).

### **Indagine di clima e benessere organizzativo e Progetto Talete**

In materia di benessere lavorativo, nel corso del 2021 è stato somministrato il questionario di rilevazione del clima e del benessere organizzativo destinato al personale tecnico-amministrativo. In particolare, in questa quarta edizione, è stato dato spazio anche alla rilevazione della percezione degli aspetti riguardanti il lavoro da remoto e l'impatto della pandemia.

Inoltre, sono proseguiti nel corso del 2021, gli incontri destinati al personale tecnico-amministrativo con intento divulgativo e informativo, che hanno permesso di riflettere sull'effettiva possibilità dei singoli di contribuire in modo positivo al clima organizzativo a distanza. In particolare, è stato organizzato un ciclo di 3 seminari di approfondimento delle tematiche relative allo smart working, come occasione di sviluppo e di rinforzo di alcune soft skills.

Tutti i seminari sono stati proposti in due edizioni, nelle seguenti date:

- Essere agili nel contesto che cambia, anti fragilità (giugno 2021);
- Attenzione e concentrazione al lavoro (settembre 2021);
- Fiducia come leva motrice per il benessere e lo sviluppo organizzativo (ottobre 2021).

Parallelamente sono stati costruiti dei percorsi formativi rivolti ai Responsabili gestionali e ai Capi servizio per la gestione del personale, il percorso Smart Manager composto da 3 incontri su delega (novembre 2021), project management e collaborazione (2022), e il percorso Leadership inclusiva composto da un seminario introduttivo e 4 laboratori tematici (maggio 2021).

Sono state inoltre organizzate iniziative a supporto del processo di valutazione a distanza e iniziative specifiche a richiesta di supporto per singole strutture, centrate sulle modalità di lavoro a distanza e sull'utilizzo degli strumenti.

Nel corso del 2021, l'area Risorse Umane e Organizzazione, attraverso il "Progetto Talete", ha continuato a offrire con modalità in presenza e online il servizio diretto a coloro che si stanno avvicinando all'uscita dal mondo del lavoro con l'obiettivo di fornire un supporto dedicato, analizzando le diverse modalità con cui è possibile affrontare la fase finale della carriera, l'uscita lavorativa e il successivo adattamento alla nuova condizione.

### **Sportello di ascolto del disagio lavorativo**

Lo sportello di ascolto del disagio lavorativo è operativo presso il POLIMI dal 2008, in raccordo con il CUG. Il servizio è rivolto a personale tecnico-amministrativo, personale docente, assegnisti di ricerca e offre, in forma riservata, uno spazio in cui le persone possono affrontare situazioni di disagio e problematiche legate al ruolo professionale, a difficoltà relazionali con colleghi/referenti, a situazioni di stress lavorativo e disagio psico-fisico, oltre a problematiche personali che impattano sul lavoro. Il servizio offre ascolto, analisi delle cause del disagio, supporto nell'individuazione di strategie di miglioramento o di possibili soluzioni del problema. L'intervento di supporto prevede almeno 2 o 3 incontri, estendibili ove necessario. Nel corso del 2021, la psicologa operativa presso lo sportello ha incontrato 26 utenti.

### **PoliPsi**

Questo servizio, che vede il POLIMI in prima linea nel supporto psicologico e nel monitoraggio del benessere della componente studentesca, offre gratuitamente counseling e sostegno psicologico e psicoterapeutico professionale. Il servizio si avvale di psicologi e di psicoterapeuti esperti di dinamiche relazionali e di processi di apprendimento e offre un luogo in cui confrontarsi e ricevere sostegno competente nei momenti di disagio, di incertezza e di difficoltà legate allo studio o a eventi personali. Studenti e dottorandi dell'Ateneo possono richiedere un Counseling Psicologico Didattico (per problemi di orientamento, ritardo negli studi, dubbi rispetto al percorso accademico intrapreso, ecc.), che prevede un incontro seminariale seguito da un massimo di tre sedute personalizzate, o un percorso di Sostegno Psicologico Psicoterapeutico (per problemi personali), che offre fino a 30 sedute gratuite.

Nel corso del 2021 hanno usufruito del servizio complessivamente 1.286 studenti e studentesse, e 61 dottorandi/e. A partire dalla fine del 2020, inoltre, è stato inserito in staff un supporto psichiatrico per i casi che necessitano di un monitoraggio ulteriore e/o medicalizzato. PoliPsi ha erogato, inoltre, 10 sessioni seminariali di metodo didattico, aperte alla popolazione studentesca (*Studiare in modo efficace*), e 6 sessioni di *Corso Esperienziale sulla Conoscenza di sé* (versione italiano e bilingue, a corollario del percorso psicologico e psicoterapeutico). Nel giugno del 2021 una sessione speciale dedicata al benessere psicologico è stata programmata e offerta alla comunità studentesca da parte della delegata del Rettore al disagio psicologico, focalizzata sulle problematiche originate dalla pandemia (*Sfida alle passioni tristi* – 10 giugno 2021).

### **Multi Chance POLIMI Team (MCPT)**

A partire dai test di ingresso (TOL-TOLD) e durante tutta la carriera accademica, gli studenti in situazione di disabilità e DSA (Disturbi Specifici dell'Apprendimento) ricevono presso il Politecnico un supporto personalizzato e servizi tecnici e didattici ad hoc. MCPT, inoltre, ha attivo al suo interno un programma specifico di counseling legato all'inserimento lavorativo post-laurea, in contatto diretto con le imprese.

Nel corso del 2021, il servizio ha seguito un totale di 1.134 studenti e studentesse: per il 76% la diagnosi è di DSA, mentre coloro che hanno disabilità rappresentano il 24%. Nel corso del 2021, inoltre, il supporto legato a inserimenti lavorativi, stage e tirocini (dedicato alle categorie protette) ha avviato 6 stage, 9 tirocini e 14 inserimenti lavorativi.

### **Accoglienza degli studenti internazionali**

Il POLIMI promuove la multiculturalità: nei nostri campus il 25% degli immatricolati è internazionale (A.A. 2020-2021), con provenienze da oltre 100 Paesi diversi. Per realizzare un'università sempre più inclusiva e accogliente, offrendo la migliore esperienza possibile di studio e vita, il nostro Ateneo ha organizzato nel corso del 2021 due Welcome Week, cui hanno partecipato circa 2.500 studenti internazionali, e due eventi di accoglienza aziendali Employers Welcome International Students. Sono stati, inoltre, erogati 32 Campus Tour, con 354 studenti internazionali partecipanti. Un supporto dedicato è garantito annualmente dal progetto Buddy; nel 2021 (II semestre 2020-2021 e I semestre 2021-2022) sono stati 1.408 gli studenti Buddy che hanno affiancato 1.764 studenti internazionali nei primi mesi di "vita Politecnica".

### **Transizione di genere**

L'Ateneo prosegue nella definizione e realizzazione di politiche di inclusione delle persone LGBTQIA+, attraverso il patrocinio annuale al Pride, la partnership con Parks - Liberi e Uguali, e in sinergia con l'associazione studentesca PoliEdro. Nel corso del 2021 il patrocinio al Pride si è sostanziato in una settimana di iniziative di sensibilizzazione dedicate alla comunità interna ed esterna, attraverso la prima PoliMi Pride Week. Dal 2018 è attivo un protocollo per l'attribuzione di una carriera Alias per studenti e studentesse in transizione di genere, attualmente in fase di revisione.

### **Diffusione del codice Etico e di comportamento dell'Ateneo**

Tra i documenti fondanti le policy di inclusione e rispetto all'interno del PoliMi, il codice Etico è stato oggetto di una campagna comunicativa e di diffusione nel corso del 2021, con il coordinamento di un gruppo di lavoro dedicato. Le iniziative realizzate sono state molteplici: workshop didattico, campagna di comunicazione tramite sito web e canali social, affissioni murali e stickers.

### 4.3 Parità di genere nella leadership e nei processi decisionali

Poter assicurare una partecipazione paritaria, o quantomeno rappresentativa della presenza femminile nei vari settori dell'Ateneo che agiscono nei diversi processi decisionali, è fondamentale per dare concretezza alla partecipazione femminile e per confermare che le posizioni apicali dell'Ateneo siano sempre più inclusive e aperte ad una partecipazione veramente collettiva. Nel far questo è fondamentale anche inserire l'Ateneo in reti nazionali e internazionali di collaborazione con altri Atenei e con associazioni presenti e attive nella promozione delle pari opportunità, per condividere obiettivi e buone prassi, e portare avanti azioni collettive che garantiscano un maggiore impatto.

La Tabella 6 riassume le principali azioni previste dal GEP sul tema "Parità di genere nella leadership e nei processi decisionali", indicandone i target, gli indicatori previsti e il grado di completamento.

**Tabella 6**

Parità di genere nella leadership e nei processi decisionali			
Azione	Target	Indicatore	Grado di completamento
Delegato/a del Rettore per le Pari Opportunità, la Diversità e l'Inclusione.	Comunità Politecnica	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nomina del Delegato del Rettore per le Pari Opportunità, Diversità e Inclusione (prevista per il 2023).</li> </ul>	Figura in definizione in attesa della nuova Governance di Ateneo.
Pregiudizi impliciti: linee guida e formazione per i processi di assunzione.	Docenti, PTA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Distribuzione di linee guida a tutti i docenti e al personale tecnico – amministrativo.</li> <li>Implementazione di corsi di formazione obbligatori sui pregiudizi inconsci.</li> </ul>	Nel 2021 sono stati erogati corsi di formazione (due seminari) a docenti e PTA su stereotipi inconsci e leadership inclusiva; programmato un nuovo ciclo seminariale nel 2022.
Promuovere e partecipare ai network accademici per condividere le migliori pratiche istituite con i GEP.	Comunità Politecnica	<ul style="list-style-type: none"> <li>Numero di eventi a cui partecipare.</li> <li>Numero di eventi organizzati.</li> <li>Materiale di comunicazione.</li> </ul>	-Partecipazione al WP6 Diversity and Inclusion nell'ambito di Enhance. -Condivisione di buone pratiche legate al GEP internamente ad Idea League. -Coinvolgimento in un panel internazionale interalleanza dedicato a redazione e diffusione dei GEP nelle università.

Nel seguito della sezione sono presentate e descritte le azioni già intraprese sulla tematica relativa alla parità di genere nella leadership e nei processi decisionali.

#### POP - Pari Opportunità Politecniche e Unit Pari Opportunità

È il programma strategico avviato nel 2018 dal Rettorato: opera lungo cinque linee di azione identificando politiche dedicate alle pari opportunità di genere, alle differenze interculturali, di nazionalità e di religione, alla diversità di orientamento sessuale, e anche al supporto alla disabilità e al benessere psicologico. Nell'ambito di POP, inoltre, nel corso del 2020 è stato realizzato il portale

di Ateneo *Diversity&Inclusion*, uno strumento di comunicazione dedicato agli *stakeholder* esterni (istituzioni, alumni, futuri studenti, imprese e comunità locale), che permette di raccontare efficacemente servizi, opportunità e iniziative. A inizio 2020 è inoltre divenuta operativa all'interno dell'area Campus Life l'unità Pari Opportunità, con l'obiettivo di realizzare servizi finalizzati a fornire supporto psicologico per studenti e dottorandi (servizio PoliPsi), a supportare la disabilità e i Disturbi Specifici dell'Apprendimento (attraverso il Multi Chance Poli Team) e a supportare le pari opportunità. L'unità ha anche in carico la gestione amministrativa e operativa degli asili nido del Politecnico di Milano e dei centri pasquali/estivi per i figli dei dipendenti, e si occupa delle iniziative legate alla comunità LGBTQIA+.

### **Collaborazioni**

Il POLIMI collabora e si confronta a livello nazionale e internazionale con imprese, enti pubblici, università e istituzioni attivi nel campo delle pari opportunità e della lotta alle discriminazioni, tra cui quelle legate al genere, in una logica di condivisione di strategie e buone pratiche, a partire dal territorio di riferimento e dai suoi principali *stakeholders*.

Nel corso del 2021 il nostro Ateneo ha rinnovato le collaborazioni esistenti e ha allargato i propri spazi di confronto, stringendo nuovi accordi di collaborazione, di seguito elencati:

- E' stata riconfermata la partnership con 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. Nell'ottobre 2021 il POLIMI ha ospitato presso il campus Bovisa l'evento annuale del Forum.
- Il Politecnico di Milano partecipa, insieme ad altri cinque Atenei milanesi, al Centro di Ricerca Interuniversitario Culture di Genere, nato con l'obiettivo di dare impulso in modo permanente 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.
- L'Ateneo è partner di 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 e 2021, la *partnership* con del POLIMI con ValoreD si è consolidata in particolare nell'ambito ValoreD4STEM (con l'obiettivo di avvicinare le ragazze alle materie scientifiche e valorizzare modelli e testimonial professionali già presenti nelle STEM) e all'interno del tavolo di lavoro dedicato alla scuola. Prosegue, inoltre, la collaborazione con 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 LGBTQIA+. Ad oggi, il POLIMI è l'unica università italiana partner di Parks.
- Il POLIMI partecipa al Gruppo di Lavoro sulle Tematiche di Genere della CRUI e ai tavoli di lavoro sui temi guida indentificati al suo interno (linguaggio e genere; rappresentanza femminile nelle carriere STEM; bilancio di genere, il genere nella didattica).
- L'Ateneo aderisce alla 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.

## 4.4 Parità di genere nei processi di selezione e nelle progressioni di carriera

Un'attenzione particolare, all'interno dei processi decisionali citati nella sezione precedente, è dedicata alla selezione del personale e alle politiche di progressione di carriera. Se questi percorsi, infatti, sono portati avanti garantendo uguale accesso, partecipazione e grado di successo a tutte e tutti, allora ci potrà essere una nuova classe dirigente in Ateneo che rispecchierà la diversità della sua popolazione. Ciò, chiaramente, è determinante per abilitare la possibilità di una leadership partecipata e inclusiva.

A monte di questi aspetti si concentrano gli sforzi per ampliare la base femminile di studentesse che intraprendano corsi STEM, chiaramente una pre-condizione irrinunciabile per poter accrescere la popolazione femminile dell'Ateneo e alimentare la pipeline di accesso ai diversi percorsi di carriera.

La Tabella 7 riassume le principali azioni previste dal GEP sul tema "Parità di genere nei processi di selezione e nelle progressioni di carriera", indicandone i target, gli indicatori previsti e il grado di completamento.

**Tabella 7**

Parità di genere nelle assunzioni e nelle progressioni di carriera			
Azione	Target	Indicatore	Grado di completamento
Bilancio di genere	Comunità Politecnica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pubblicazione annuale del Bilancio di Genere.</li> <li>• Revisione del Bilancio Finanziario considerando la prospettiva di genere.</li> <li>• Evento annuale di sensibilizzazione per la pubblicazione del Bilancio di Genere (diffusione interna + esterna).</li> </ul>	È stato pubblicato il Bilancio di Genere 2021 e diffuso alla comunità Politecnica; in corso di pubblicazione l'edizione 2022 (dati 21).
Programmi di mentoring e formazione per le studentesse.	Studentesse di tutti gli indirizzi di studio e di tutti i livelli (Architettura, Ingegneria e Design; Laurea Triennale, Laurea Magistrale, Dottorato)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erogazione di almeno 2 corsi all'anno per studentesse di Laurea Triennale di tutti gli indirizzi di studio (Architettura, Design, Ingegneria).</li> <li>• Erogazione di almeno 2 corsi all'anno per studentesse di Laurea Magistrale e Dottorandi di tutti gli indirizzi di studio (Architettura, Design, Ingegneria).</li> <li>• Numero di studentesse che partecipano a seminari dedicati e programmi di mentoring.</li> </ul>	<p>Nel 2021 sono stati promossi ed erogati 3 corsi annuali per studentesse di Laurea Triennale in ingegneria in fase sperimentale; 97 partecipanti in totale. Organizzati 4 mentoring con partner aziendali per studentesse (80 partecipanti).</p> <p>In programma erogazione di due ulteriori sessioni per studentesse LT Architettura e Design, LM Ingegneria-Arch-Design e Dottorato di Ricerca.</p> <p>In fase di studio anche un programma di mentoring con partner aziendali per dottorande.</p>

Programmi di mentoring e formazione per il PTA femminile e le Docenti.	Professoresse e Ricercatrici, PTA donne	<ul style="list-style-type: none"> <li>Erogazione di almeno 1 corso all'anno destinato alle docenti.</li> <li>Erogazione di almeno 1 corso all'anno per le donne del personale tecnico-amministrativo.</li> </ul>	È in fase di studio e definizione un programma di formazione per questo target da erogare nel 2023.
Considerare la dimensione di genere durante l'orientamento e nei relativi eventi.	Studenti, Dottorandi	<ul style="list-style-type: none"> <li>Partecipazione agli eventi Polimi di aziende che promuovano la parità di genere.</li> </ul>	Il presidio è garantito dal Career Service, che nel corso del 2021, in raccordo con le aziende, ha realizzato azioni di coinvolgimento in eventi con partner aziendali dedicati alla diffusione di buone pratiche relative al monitoraggio e riduzione del gender gap.
Formazione alla leadership inclusiva per docenti e personale tecnico-amministrativo.	PTA, Docenti	<ul style="list-style-type: none"> <li>Una sessione di corsi all'anno, dedicata a docenti e personale.</li> </ul>	È stato fornito un ciclo di seminari dedicati a docenti e personale TA su tematiche di stereotipi inconsci e leadership inclusiva.
Mitigare il divario di genere nei corsi di studio attraverso borse di studio dedicate	Studentesse scuole superiori (4° e 5° anno)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Numero di borse di studio all'anno superiori a 15.</li> <li>Numero di borse di studio offerte da aziende partner.</li> </ul>	Nel 2021 sono state erogate 15 borse di studio a studentesse di scuole superiori grazie al progetto Girls@Polimi; ulteriori 10 borse con target studentesse iscritte a corsi di ingegneria sono state attribuite attraverso il bando STEM4Future.
Incentivare le studentesse all'area STEM, in particolare a ingegneria.	Studentesse delle scuole superiori	<ul style="list-style-type: none"> <li>Strategia di comunicazione pianificata e implementata.</li> <li>Eventi mensili di orientamento nelle scuole superiori.</li> <li>Corsi annuali online per gli studenti delle scuole superiori.</li> <li>Corsi estivi annuali nelle scuole.</li> </ul>	Sono stati ideati, realizzati e poi diffusi video di testimonianze di studentesse, alumnae, ricercatrici per incentivare le studentesse a iscriversi a corsi di laurea STEM – progetto EnginHering Polimi. In termini di orientamento, in occasione degli open days 21 è stato organizzato l'evento "EngiHering, loro hanno scelto, e tu?" con obiettivi di orientamento all'ingegneria delle ragazze delle scuole superiori. Sempre nel 2021 è stata erogata una nuova edizione di Techcamp.

Il resto di questa sezione è dedicato a presentare con più dettaglio le azioni già intraprese in questi ambiti.

### **Orientamento, formazione, mentoring e role models**

Orientare gli studenti delle scuole superiori verso una formazione “Politecnica” è un’attività che l’Ateneo realizza, ormai da molti anni, in modo continuativo in collaborazione con le scuole e le imprese. In quest’ambito, orientare le studentesse verso le materie STEM e in particolare verso i corsi di studio del Politecnico a bassa presenza femminile, rappresenta oggi per l’Ateneo un impegno strategico e un’azione dalla valenza molteplice, che avrà ricadute sociali ed economiche di sicuro impatto nella riduzione del gender pay gap, nel raggiungimento di una maggiore parità di genere a tutti i livelli e, in generale, di una società più equa e inclusiva.

Nel corso del 2021, in linea con il piano strategico di Ateneo che prevede di aumentare del 20% i corsi di studio in cui vi è parità di genere, il Politecnico ha proseguito il progetto di orientamento dal titolo EnginHERing PoliMi, dedicato alle studentesse delle scuole superiori e caratterizzato dalla realizzazione di una nuova narrazione di alcuni corsi di laurea (e.g., Ingegneria Meccanica, Aerospaziale, dell’Automazione, Elettrica, Elettronica, Informatica) che risultano ancora oggi molto “segregati” in termini di genere perché penalizzati dagli stereotipi di genere e da una visione parziale e imprecisa dei loro contenuti. Attraverso testimonianze di studentesse iscritte a questi corsi, ricercatrici e alumnae, si propone un percorso narrativo che consenta di avvicinare le alunne delle scuole secondarie a questi corsi di laurea e far sì che essi siano visti come strade percorribili da un numero sempre maggiore di ragazze e giovani donne. In particolare, si propone una lettura in termini di reale attrattività di questi corsi e si illustrano le possibilità in termini di realizzazione personale e professionale e i potenziali sbocchi occupazionali che essi offrono. Il progetto prevede un programma di attività di orientamento mirato nelle scuole, la produzione di una serie di video divulgativi delle testimonianze e un piano di comunicazione e orientamento mirato di lunga durata attraverso i canali digitali istituzionali di comunicazione/orientamento e pari opportunità del Politecnico. In occasione degli open days 2021 è stato inoltre proposto un seminario di orientamento all’ingegneria per studentesse di scuola superiore.

Un secondo progetto narrativo dal titolo “Il Politecnico delle Donne” è stato avviato nel corso del 2021, con diffusione programmata nel corso di tutto il 2022. Protagoniste dei racconti saranno testimonial politecniche di tutte le scuole disciplinari e delle diverse comunità (studentesse, docenti, personale tecnico-amministrativo).

Nel 2021 è stata avviata la quarta edizione dell’iniziativa Girls@Polimi, una raccolta fondi per borse di studio aziendali dedicate a studentesse iscritte ai corsi di laurea di Ingegneria: sono stati raccolti fondi per 15 borse di studio, distribuite, con criteri di merito, sulla base di un bando. L’Ateneo, inoltre, ha rinnovato la sua partecipazione a momenti di orientamento in collaborazione con partner istituzionali e privati, riproponendo nel corso del 2021 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.

Oltre alle azioni di orientamento, sono stati organizzati momenti formativi per studenti e studentesse sulle tematiche della diversità e dell’inclusione nel mondo del lavoro, in collaborazione con le imprese e una serie di appuntamenti focalizzati, in particolare, su leadership e professionalità al femminile. Insieme a partner aziendali sono stati realizzati, a cura del Career Service di Ateneo, appuntamenti dedicati al mentoring e al dialogo con role models. Altri momenti formativi sono stati realizzati con la collaborazione di professioniste esterne (Valore D, She Tech): in particolare, sono

stati proposti tre cicli di seminari sulla valorizzazione e la comunicazione di sé alle studentesse di ingegneria.

Il personale docente e tecnico-amministrativo ha ricevuto nel corso del 2021 una formazione dedicata, in due seminari, sulla leadership inclusiva e gli stereotipi inconsci.

## 4.5 Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella didattica e nel trasferimento tecnologico

La capacità di far emergere, nella didattica, nella ricerca e nel TTO, la dimensione di genere, e più in generale tutte quelle relative alla diversità e all'inclusione con un approccio intersezionale che colga gli aspetti fondamentali di tali variabili all'interno delle diverse tematiche scientifiche e tecnologiche affrontate dai ricercatori dell'Ateneo, è fondamentale per innescare un cambiamento culturale che porti questi temi al centro del dibattito scientifico anche nella formazione e nella ricerca in percorsi STEM.

La Tabella 8 riassume le principali azioni previste dal GEP sul tema "Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nella didattica e nel TTO", indicandone i target, gli indicatori previsti e il grado di completamento.

**Tabella 8**

Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nell'insegnamento e nel trasferimento tecnologico			
Azione	Target	Indicatore	Grado di completamento
Aggiungere le dimensioni di genere e della diversità nei corsi accademici.	Studenti di Laurea Magistrale, Dottorandi	<ul style="list-style-type: none"> <li>Numero di corsi.</li> <li>Numero di partecipanti.</li> </ul>	Dall'esperienza del gruppo interno alla Scuola del Design DCxCG – Design della Comunicazione per le Culture di Genere, è previsto lo sviluppo di linee di ricerca anche a livello dottorale caratterizzate dalla dimensione del genere.
Promuovere corsi accademici sui temi della personalità, team building e Leadership.	Studenti	<ul style="list-style-type: none"> <li>Numero di partecipanti.</li> </ul>	Nel 2021, in collegamento con le azioni di formazione e consapevolezza dedicate alle studentesse, sono stati erogati 3 cicli seminariali di empowerment per iscritte alla laurea Triennale. Con cadenza bimestrale, inoltre, il servizio Polipsi ha erogato corsi esperienziali di conoscenza di sé e personalità.
Sostenere il Centro Interuniversitario per le Culture di Genere	Comunità Politecnica	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aumentare la dimensione di genere nelle pubblicazioni e nei corsi.</li> </ul>	Rispetto alle pubblicazioni, è stata sin qui implementato un monitoraggio di quelle riferibili 16-20 e 17-21 alla dimensione del genere, con particolare riferimento al SDG 5, che vede

			<p>un output di 24 prodotti per il periodo 2017-2021, e un trend in crescita. Il monitoraggio proseguirà dal 2022 con cadenza annuale.</p> <p>Nel 2021 è stata avviata una modalità di rendicontazione delle attività didattiche interne che affrontano le tematiche di parità di genere, anche con riferimento agli SDGs. Nel 2022-23 sarà disponibile la prima rendicontazione.</p>
Considerare l'etica e il genere nella ricerca.	Studenti e Docenti	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Finanziare progetti con contenuti etici e di diversità.</li> <li>• Tesi di laurea triennale e magistrale che abbiano contenuti etici e di diversità.</li> <li>• Pubblicazione di articoli con contenuti etici e di diversità.</li> </ul>	L'approccio legato a questa dimensione è allo studio presso il gruppo interdisciplinare META.
Supporto alla ricerca in materia di tecnologie consapevoli del genere.	Docenti, Dottorandi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Importo dei finanziamenti per la ricerca orientata al genere.</li> <li>• Numero di articoli pubblicati relativi al genere.</li> <li>• Numero di tesi di dottorato legate al genere.</li> </ul>	<p>L'approccio legato a queste dimensioni è allo studio presso la scuola di dottorato e il servizio ricerca, oltre che la task force Sostenibilità di Ateneo, con riferimento particolare a SDG n. 5.</p> <p>Rispetto alle pubblicazioni, è stata sin qui implementato un monitoraggio di quelle riferibili 16-20 e 17-21 alla dimensione del genere, con particolare riferimento al SDG 5, che vede un output di 24 prodotti per il periodo 2017-2021, e un trend in crescita. Il monitoraggio proseguirà dal 2022 con cadenza annuale.</p>
Considerare la dimensione di genere nelle attività di trasferimento tecnologico	Docenti, Dottorandi, Studenti	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Finanziare idee imprenditoriali e start-up orientate alla parità di genere e alla partecipazione femminile.</li> </ul>	Nel 2021, l'edizione del programma interno Switch2Product ha premiato 15 team imprenditoriali con 450.000 €. Di questi, 8 team erano composti da almeno una

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Numero di start-up con team a partecipazione femminile.</li> <li>• Numero di spin-off con team a partecipazione femminile.</li> <li>• Numero di donne inventrici di brevetti/marchi.</li> </ul>	<p>donna, con 240.000 € di grant assegnato.</p> <p>Inoltre, nel 21 sono stati finanziati da fondi Venture Capital di Ateneo 6 progetti per un totale di € 6,5m. Di questi, 3 progetti erano composti da almeno una donna, per un totale di € 3,4m.</p> <p>In termini di start-up, dei 14 team investiti da Poli360, a oggi 7 erano composti da almeno una donna.</p> <p>Nello stesso 2021 sono state accreditate 10 spin-off, tra queste, 4 società hanno almeno una donna in organigramma, per un totale di 11 donne.</p> <p>Sempre nel 2021 sono state 42 le inventrici di brevetti/marchi del Politecnico di Milano.</p>
--	--	--	---

Il resto di questa sezione è dedicato a presentare con più dettaglio le azioni già intraprese sulla tematica relativa alla integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nella didattica e nel trasferimento tecnologico.

### **Il genere nella didattica e nella ricerca**

Nel nostro Ateneo le iniziative didattiche e di ricerca comprendono insegnamenti nell'ambito della Laurea Triennale e del Dottorato, e alcune linee di ricerca coordinate da docenti appartenenti al Comitato Guida del programma POP.

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. Le attività del gruppo comprendono ricerca di base, per la formazione, tematica e progettuale, didattica di laboratorio e workshop, supervisione di tesi di laurea. In questo contesto, prosegue dall'anno accademico 2014-2015 la proposta di insegnamento di laurea triennale Design della Comunicazione e Culture di Genere. Il corso ha l'obiettivo di sviluppare e favorire l'integrazione tra l'ambito delle Culture visive (Design della comunicazione) e quello delle Scienze sociali rappresentato dai Gender Studies (Culture di Genere). 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.

Per quanto riguarda gli insegnamenti dottorali, nel corso dell'anno accademico 2020-21 è stato proposto, grazie alla collaborazione con il CUG e la Consigliera di Fiducia, il modulo *Discriminations & new technologies: risks and opportunities* sulle tematiche delle molestie e delle discriminazioni e sul reperimento di soluzioni alle situazioni di vulnerabilità nella fase di ricerca.

Dal 2018, è attivo il nucleo di ricerca transdisciplinare Promoting Diversity and Gender Equality in Education, Science, and in Society as a Whole: a Multi-disciplinary Approach, che coinvolge sei Dipartimenti dell'Ateneo: Ingegneria Gestionale, Elettronica, Informazione e Bioingegneria, Design, Architettura, Ingegneria delle Costruzioni e Ambiente Costruito, Architettura e Studi Urbani e Matematica. Il nucleo 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.

Sempre nell'ambito della dimensione del genere a livello di ricerca, si segnalano le attività realizzate dal META (il network interdisciplinare di ricercatori PoliMi con competenze nell'area umanistica e delle scienze sociali) all'interno delle quali sono stati di recente progettati corsi integrati che vedono la co-docenza di scienziati sociali e di ingegneri, per dare concretezza della necessità di integrazione e multidisciplinarietà, portando esempi concreti di come molte sfide tecnologiche e scientifiche vadano affrontate come problemi socio-tecnici. In particolare, nell'anno accademico 2022-2023 ci sarà la prima edizione del corso "Diversity-aware design of technology solutions", aperto alla partecipazione di studenti di numerosi corsi di Ingegneria, che sarà focalizzato proprio alla discussione di queste tematiche.

Per quanto riguarda i progetti europei, dal settembre 2019 prosegue il progetto internazionale WiTECH (2019-2022), nell'ambito del programma Europeo Erasmus+, che ha lo scopo di favorire l'imprenditoria inclusiva, in particolare nel settore STEM, grazie alla creazione di un percorso di *blended learning* rivolto alle studentesse e agli studenti 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 al servizio MEDIT. Sempre con riferimenti ai progetti europei, il Politecnico di Milano è partner, inoltre, di FOSTWOM: Fostering Women to STEM MOOCs, un progetto Erasmus+ (2019-2022) 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.

## 4.6 Misure contro la violenza di genere, molestie e discriminazioni

*Rebus sic stantibus*, in questo contesto di azioni per la promozione della parità di genere le misure contro la violenza e le discriminazioni restano fondamentali, perché nulla è possibile se non si crea un ambiente sicuro per tutte e tutti, dove ogni forma di discriminazione viene prontamente stigmatizzata e combattuta.

La Tabella 9 riassume le principali azioni previste dal GEP sul tema “Misure contro la violenza di genere, molestie e discriminazioni”, indicandone i target, gli indicatori previsti e il grado di completamento.

**Tabella 9**

<b>Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali</b>			
Azione	Target	Indicatore	Grado di completamento
Strategie di comunicazione e campagne contro la violenza di genere.	Comunità Politecnica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organizzazione di una "Settimana di sensibilizzazione" per incoraggiare la prevenzione di atti discriminatori.</li> <li>• Evento annuale (25 novembre).</li> <li>• Piano di comunicazione (progettato e attuato) per informare sulle procedure esistenti.</li> </ul>	È stata proposta una settimana di sensibilizzazione nel 2021, con un corso organizzato in collaborazione con CADMI. Programmato l'evento annuale per il 25 novembre, in sinergia con azioni di sensibilizzazione del CUG. È allo studio un piano comunicativo ad hoc.
Procedure di gestione e monitoraggio dei casi di violenza di genere.	Comunità Politecnica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Monitoraggio giornaliero di denunce e di casi segnalati.</li> <li>• follow-up dei casi segnalati.</li> <li>• raccolta dati annuale.</li> </ul>	Effettuato il monitoraggio dei casi segnalati alla casella <a href="mailto:stalkingsos@polimi.it">stalkingsos@polimi.it</a> , cui sono seguite 8 prese in carico; analogo procedimento per le segnalazioni alla consigliera di fiducia. Annualmente i dati sono raccolti nella relazione CUG e nel Bilancio di Genere.
Formazione sulla discriminazione e sulla violenza di genere.	Comunità Politecnica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sessioni di formazione per: personale tecnico amministrativo e docenti; studenti e dottorandi;</li> <li>• Appuntamenti online; workshop.</li> </ul>	Realizzato un primo benchmark nazionale e internazionale per valutare la definizione di un corso sul tema, da erogare a tutta la comunità.
Stabilire partnership e protocolli regionali/nazionali	Comunità Politecnica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Riunioni preliminari e stesura del protocollo.</li> <li>• Definizione e firma.</li> </ul>	Nel 2021 è stata confermata la volontà di aderire al network UNIRE, cui ha fatto seguito una prima riunione operativa a Roma. Il protocollo è in attesa di essere definito (capofila del processo: università Bicocca).

Il resto di questa sezione è dedicato a presentare più in dettaglio le azioni già intraprese sulla tematica relativa alle misure contro la violenza di genere, molestie e discriminazioni.

Come anticipato, nel 2021 il Politecnico ha aderito alla *Giornata Internazionale per l'Eliminazione della Violenza sulle Donne* e ha confermato l'adesione al nascente network UNIRE – Università in Rete contro la violenza di genere, coordinato dall'università Bicocca e in fase di attivazione a livello nazionale. Il CUG di Ateneo, inoltre, ha organizzato un momento di condivisione e formazione in collaborazione del CADMI – Casa delle donne maltrattate di Milano, che ha fatto seguito a un percorso formativo erogato a dipendenti e studenti nei mesi precedenti, in collaborazione con le professioniste dell'ente milanese.

Dal 2020, inoltre, è operativa una casella di segnalazioni [stalkingsos@polimi.it](mailto:stalkingsos@polimi.it), che fornisce supporto psicologico e informazioni sulle reti attive sul territorio nel contrasto alla violenza di genere, in aggiunta al raccordo, ove necessario, con le forze dell'ordine. Nel corso del 2021 sono state gestite 8 segnalazioni, con presa in carico personalizzata.

L'Ateneo, inoltre, prosegue nella realizzazione di politiche di inclusione delle persone LGBTQIA+, attraverso patrocini, partnership e iniziative di sensibilizzazione dedicate alla comunità interna ed esterna.

La presenza della Consigliera di Fiducia, infine, è per l'Ateneo uno strumento essenziale di garanzia di tutta la comunità Politecnica in ambito di mobbing, molestie e discriminazioni; nel corso del 2021, si sono rivolti alla Consigliera 17 utenti per un totale di 23 colloqui.

Il Bilancio di Genere 2022 è stato redatto da gruppo di lavoro dedicato, riconfermato per il quarto anno con il coinvolgimento delle diverse professionalità dell'Ateneo.

Il gruppo di lavoro è composto da:

- Donatella **Sciuto**, Prorettrice Vicaria, Delegata del Rettore alla Ricerca e Responsabile del Programma Strategico POP "Pari Opportunità Politecniche"
- Cristina **Masella**, Delegata del Rettore al Bilancio
- Cristina **Rossi-Lamastra**, Docente presso il Dipartimento di Ingegneria Gestionale, Presidente del CUG e membro del Comitato Guida del Programma POP
- Mara **Tanelli**, Docente presso il Dipartimento di Elettronica, Informazione e Bioingegneria e Membro del Comitato Guida del Programma POP
- Alessandra **Moroni**, Dirigente Area Risorse Umane e Organizzazione
- Silvia **Barattieri**, Servizio Pari Opportunità
- Paola **Carlucci**, Servizio di Pianificazione e Controllo
- Carlo **Lizzari**, Servizio di Pianificazione e Controllo
- Paola **Barzagli**, Area Risorse Umane e Organizzazione
- Omar **Mazzucchelli**, Dottorando di Ricerca in Ingegneria Gestionale