

# BILANCIO DI GENERE 2020



**POLITECNICO**  
MILANO 1863

# BILANCIO DI GENERE 2020

<b>PREFAZIONE</b>	<b>2</b>
<b>INTRODUZIONE</b>	<b>4</b>
<b>ANALISI</b>	<b>5</b>
• <b>STUDENTI</b>	<b>7</b>
🔍 FOCUS ON: STUDENTI INTERNAZIONALI	10
🔍 FOCUS ON: INGRESSO NEL MONDO DEL LAVORO	14
• <b>DOCENTI</b>	<b>17</b>
🔍 FOCUS ON: PRIME FASI DELLA CARRIERA ACCADEMICA	20
• <b>PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO</b>	<b>23</b>
<b>AZIONI</b>	<b>27</b>
• <b>AZIONI A SOSTEGNO DELLE PARI OPPORTUNITÀ</b>	<b>29</b>
🔍 FOCUS ON: IL POLITECNICO E LE IMPRESE	31
<b>RISORSE ECONOMICHE</b>	<b>32</b>

# PREFAZIONE

*Questa seconda edizione del Bilancio di Genere del Politecnico di Milano viene pubblicata in un momento particolare nella vita del nostro Ateneo e della nostra comunità.*

*L'emergenza sanitaria ha costretto studentesse e studenti a mesi di didattica a distanza, un vincolo pesante per la loro crescita, un freno alla loro formazione non solo sul piano accademico, ma come individui. L'emergenza ha chiesto ai nostri docenti di mettere in atto nuove modalità didattiche, di far lezione nell'eco di aule vuote, di laureare dottori nei salotti di casa. L'emergenza ha chiesto al nostro personale di trovare soluzioni efficaci in tempo breve, di attrezzare spazi e servizi rapidamente e in sicurezza.*

*Di fronte a tutto questo, il nostro Ateneo ha reagito con grande compattezza. Ha mostrato un'unità che va al di là di qualsiasi differenza. Tuttavia, sarebbe ingrato non riconoscere il ruolo delle donne: mamme, lavoratrici e spesso insegnanti improvvisate durante il lockdown, non hanno mai smesso di servire l'Ateneo. A loro va un ringraziamento speciale.*

*Sarebbe poi ingiusto non ricordare come a fare le spese di questa crisi, la più grave dal secondo dopoguerra a oggi, siano, dentro e fuori dall'università, le donne e le categorie più fragili. Che si tratti degli anziani, esposti a un forte rischio per via dell'età; dei più bisognosi, senza accesso alle cure mediche o all'istruzione; delle donne, impegnate in largo numero nei settori più colpiti (quello assistenziale, medico-infermieristico, dell'infanzia, del commercio, del turismo).*

*Per questo siamo di fronte a un'occasione storica che non possiamo sprecare: quella di trasformare il Covid in un'opportunità per pianificare una ripresa basata sull'inclusione e su un approccio più equo alle questioni sociali. Ben vengano quindi misure di protezione sociale e di sostegno al reddito, ma meglio sarebbe puntare su cambiamenti a lungo termine. Per farlo c'è un'unica leva che è quella della formazione e della competenza. Da qui parte la vera svolta.*

*Dobbiamo quindi adoperarci per allargare il diritto di studio alle donne, a quelle capaci e ancora di più a quelle capaci e senza mezzi; supportarle nell'inserimento in carriere tecnologiche con pari opportunità di sviluppo; arrivare a un trattamento economico e di carriera equo, tanto nel settore pubblico quanto in quello privato, dove ancora oggi esistono due pesi e due misure.*

*Non abbiamo dubbi che questa sia la direzione da intraprendere. Ne troviamo conferma nei dati raccolti all'interno di questo Bilancio di Genere, che vi invitiamo a leggere con attenzione.*

Ferruccio Resta  
 Rettore

Donatella Sciuto  
 Prorettrice



# INTRODUZIONE

## Una questione di metodo

La seconda edizione del Bilancio di Genere del Politecnico di Milano, esattamente come la precedente, scatta una **foto d'insieme del nostro Ateneo**. Mostra un'analisi aggiornata dei principali dati relativi alla componente studentesca, al corpo docente e al personale tecnico-amministrativo. Ne emerge un'immagine sostanzialmente stabile e in linea con quanto accade a livello italiano ed europeo.

Per questo abbiamo deciso di introdurre un'importante **novità**, proponendo alcuni approfondimenti, dei focus tematici dedicati ad aspetti di interesse nella definizione di ulteriori politiche di *gender mainstreaming*. Sul fronte delle studentesse, abbiamo quindi approfondito le questioni legate all'internazionalizzazione e all'inserimento nel mondo del lavoro. Mentre per il corpo docente, abbiamo voluto ascoltare le esigenze e i bisogni di chi sta muovendo i primi passi verso la carriera accademica: le giovani ricercatrici.

La scelta di questi ambiti nasce con l'obiettivo di tracciare azioni mirate, rivolte a migliorare, tra gli altri, le modalità di reclutamento e di *mentoring* del personale docente, gli incentivi a supporto della genitorialità, le misure a favore di studenti e studentesse che provengono dall'estero e il rapporto con le imprese e il mondo delle professioni.

Il Bilancio 2020 è stato realizzato tenendo conto delle *Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani*, redatte a cura del Gruppo CRUI - Conferenza dei Rettori delle Università italiane.

La versione integrale è scaricabile dal sito di Ateneo:

<https://www.polimi.it/il-politecnico/chi-siamo/bilancio-di-genere/>

### UNO SGUARDO DI INSIEME

#### ALLA COMPONENTE

#### FEMMINILE

##### STUDENTI



15.540 DONNE - 33,4%  
SU UN TOTALE DI 46.544

##### DOCENTI



420 DONNE - 29,4%  
SU UN TOTALE DI 1.430

##### PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO



744 DONNE - 59,8%  
SU UN TOTALE DI 1.243

# ANALISI



## STUDENTI

Garantire le stesse condizioni per ridurre le distanze.

Permettere a più ragazze di accedere alle materie STEM.

Da qui inizia il nostro cammino.

La presenza femminile tra la popolazione studentesca del Politecnico di Milano, come negli ultimi dieci anni a questa parte, si mantiene stabile: le ragazze rappresentano circa un terzo degli studenti presenti in aula (il 33% nel 2019).

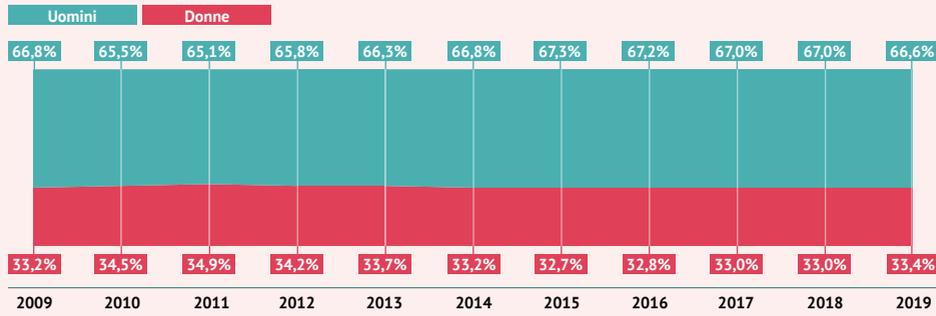
Si rafforza l'immagine di un Ateneo che ha intrapreso **un cammino a due velocità** verso la parità di genere. Da un lato troviamo Architettura e Design, dove le donne rappresentano la maggioranza; dall'altro Ingegneria, dove ancora c'è molto lavoro da fare. Un ritratto che riflette la media nazionale e le dinamiche tipiche di processi generazionali lenti, espressione di una consapevolezza verso percorsi STEM che le ragazze ancora devono maturare appieno.

Se poi stringiamo il cerchio, notiamo come anche all'interno degli stessi corsi di laurea in **Ingegneria** la situazione sia difforme. A Ingegneria Biomedica le donne sono più numerose degli uomini e contano per il 56% degli iscritti. A Ingegneria Meccanica, Elettronica, Informatica e Aerospaziale, al contrario, gli uomini superano l'80%. Una rotta che dobbiamo invertire.

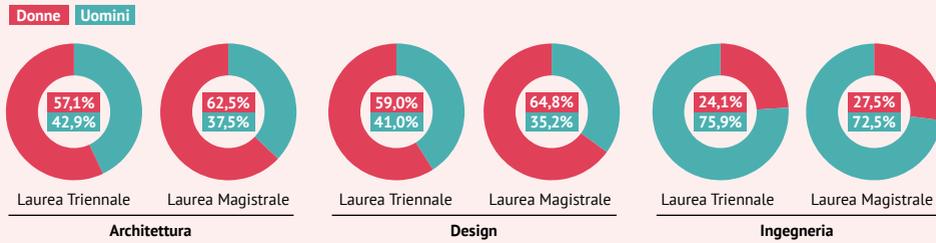
Eppure, anche là dove le ragazze sono in minoranza, non perdono la fiducia e si dimostrano più tenaci e perseveranti. La conferma arriva dai tassi di abbandono, inferiori rispetto a quelli dei colleghi, e dai **voti di laurea**, migliorati in modo evidente con il passare del tempo.

L'ultimo passo nel percorso di formazione è infine rappresentato dal **Dottorato di Ricerca**. Attualmente il Politecnico di Milano offre 19 corsi di Dottorato: 14 a Ingegneria, 4 ad Architettura e 1 a Design. Anche in questo caso, niente di diverso da quanto è già stato detto, se non fosse che a Ingegneria la percentuale femminile si attesta al di sotto della media nazionale (28% contro il 34% in ambito Engineering and Technology come riportato nel documento elaborato dal MIUR "Le carriere femminili in ambito accademico", marzo 2020).

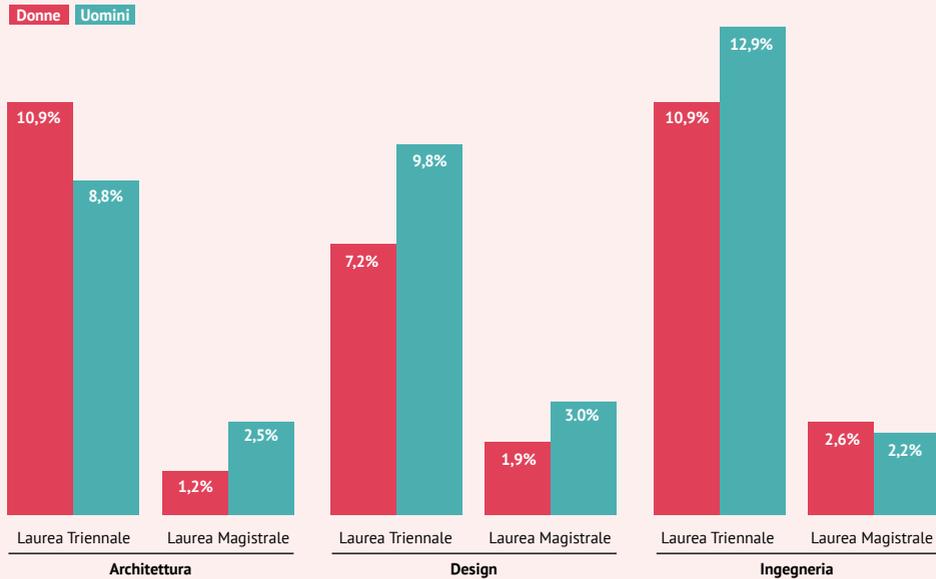
### SERIE STORICA DEGLI ISCRITTI PER GENERE E PER ANNO ACCADEMICO



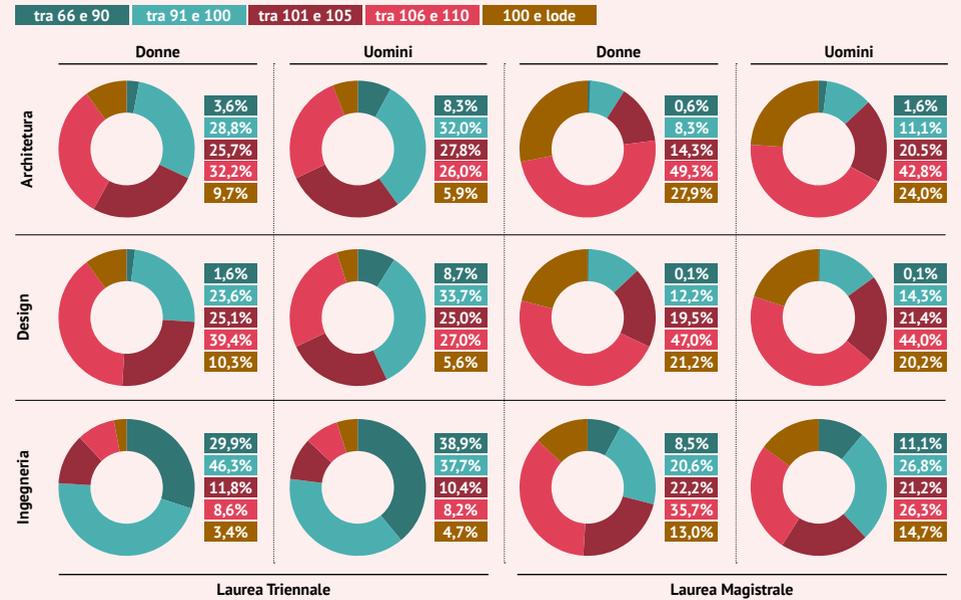
### PERCENTUALE DI ISCRITTI PER AREA DI STUDIO, TIPOLOGIA DI LAUREA E GENERE - A.A. 2018-2019



### ABBANDONI AL PRIMO ANNO DI CORSO PER TIPOLOGIA DI CORSO E PER GENERE - ISCRITTI NELLA.A. 2017-2018



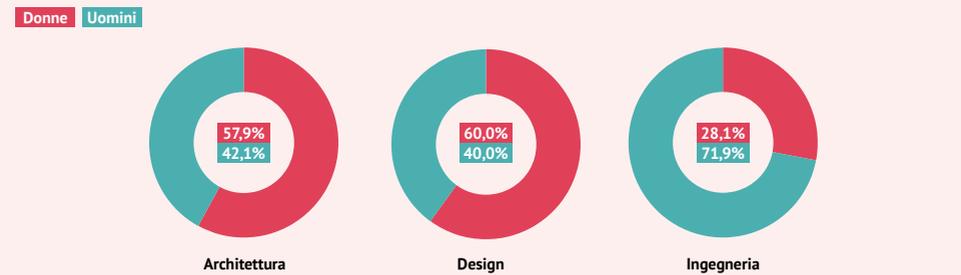
### DISTRIBUZIONE DEI LAUREATI PER VOTO DI LAUREA, AREA DI STUDIO E PER GENERE - TITOLO CONSEGUITO NELL'A.A. 2017-2018 - LAUREA TRIENNALE E LAUREA MAGISTRALE



### VOTO MEDIO DI LAUREA PER TIPOLOGIA DI LAUREA, AREA DI STUDIO, ANNO DI CONSEGUIMENTO DEL TITOLO E PER GENERE 2012-2017

	ARCHITETTURA				DESIGN				INGEGNERIA			
	Donne		Uomini		Donne		Uomini		Donne		Uomini	
	2012	2017	2012	2017	2012	2017	2012	2017	2012	2017	2012	2017
Laurea Triennale	102	102,8	100,5	105,5	100,5	106,9	98,7	105,6	95,7	103,9	95,6	102,5
Laurea Magistrale	106,7	107,3	101,3	106,3	104,1	106,6	101,1	106,1	94,9	103,2	94	101,6

### PERCENTUALE DI DOTTORANDI PER GENERE NELLE TRE AREE E TOTALE DI ATENEVO





## FOCUS ON: STUDENTI INTERNAZIONALI

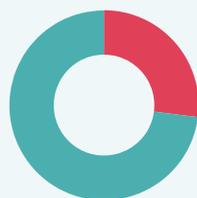
Gli studenti internazionali iscritti alla Laurea Magistrale sono oggi una componente fondamentale della comunità politecnica. Nell'anno accademico **2019-2020**, ne abbiamo contati quasi **duemila** (1.936 per l'esattezza), poco più di un quarto del totale. La maggior parte di loro proviene dall'Asia, dai Paesi europei non appartenenti all'Unione Europea e dall'America del Sud.

Più della metà degli studenti che dall'estero scelgono il Politecnico di Milano frequenta i corsi di studio di **Ingegneria**, dove ancora persiste una forte disparità di genere. Infatti, nonostante il rapporto di femminilità\* sia salito complessivamente al 43% per le studentesse internazionali (contro il 36% di quelle italiane), queste superano i colleghi maschi solo nelle aree di Architettura e Design.

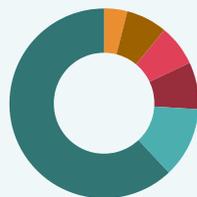
Anche per gli studenti internazionali, sono le donne a laurearsi in percentuale maggiore rispetto ai colleghi uomini, i quali tendono ad abbandonare più frequentemente il percorso universitario e a mostrare prestazioni mediamente inferiori a quelle degli studenti italiani. Una situazione che riflette problemi di integrazione sociale, così come di adeguamento a un sistema universitario diverso da quello del Paese di provenienza. Questo ci dice che le ragazze mostrano una maggiore **flessibilità** e una migliore **capacità di adattamento**.

È interessante notare poi come le laureate internazionali, indipendentemente dal Paese di provenienza, tendano ad avere un risultato migliore. Solo a Ingegneria si inverte la rotta e sono gli uomini ad avere una percentuale maggiore di **laureati nei tempi e con buoni voti**, in particolare per coloro che provengono da Pakistan, Iran, India e Cina.

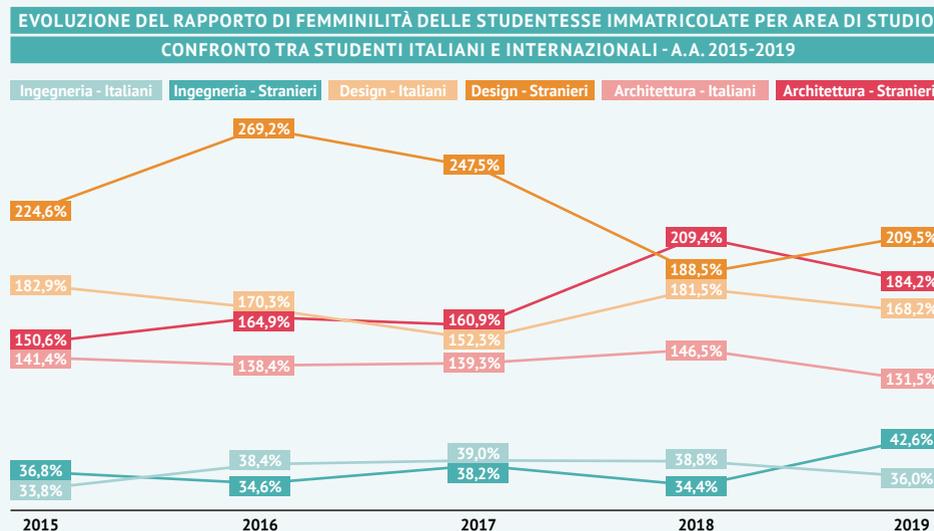
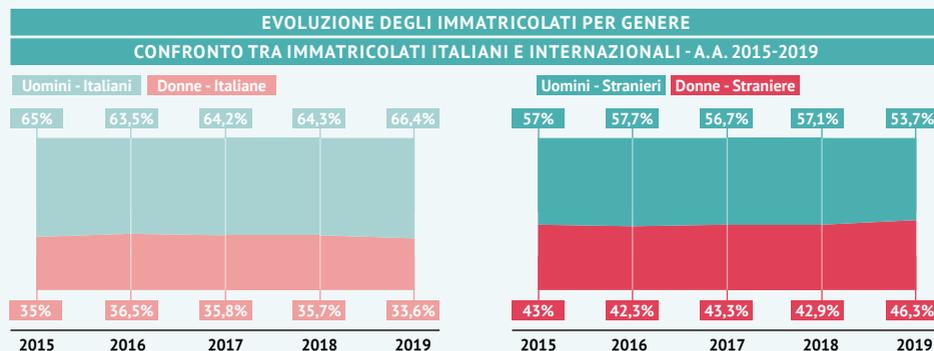
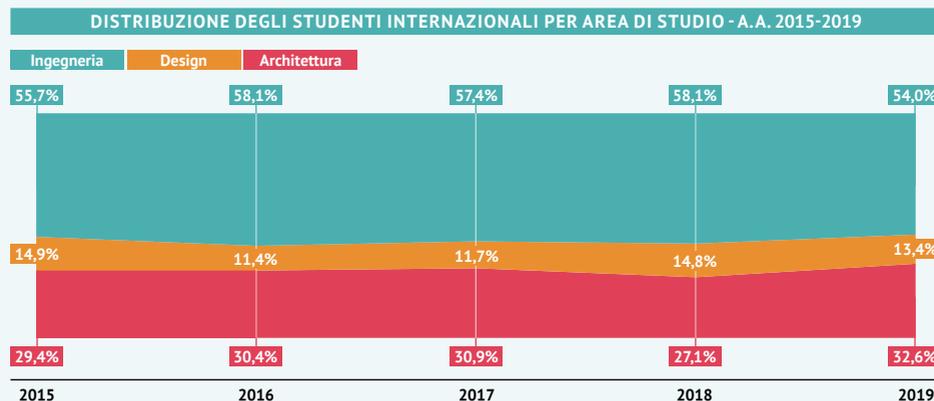
**DISTRIBUZIONE PER TITOLO DI STUDIO TRIENNALE DEGLI STUDENTI IMMATRICOLATI E DETTAGLIO DELLE AREE GEOGRAFICHE DI PROVENIENZA DEGLI STUDENTI INTERNAZIONALI A.A. 2019-2020**



**ITALIANI - 73,5%**  
**STRANIERI - 26,5%**



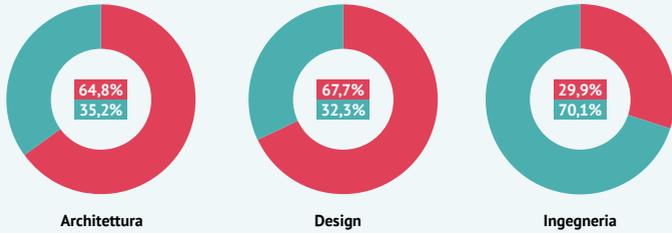
**ASIA - 61,2%**  
**EUROPA EXTRAE - 12,4%**  
**AMERICA DEL SUD - 8,3%**  
**UNIONE EUROPEA - 7,2%**  
**AFRICA - 6,6%**  
**AMERICA DEL NORD - 4%**



\*Il rapporto di femminilità indica, in percentuale, il numero di donne ogni cento uomini.

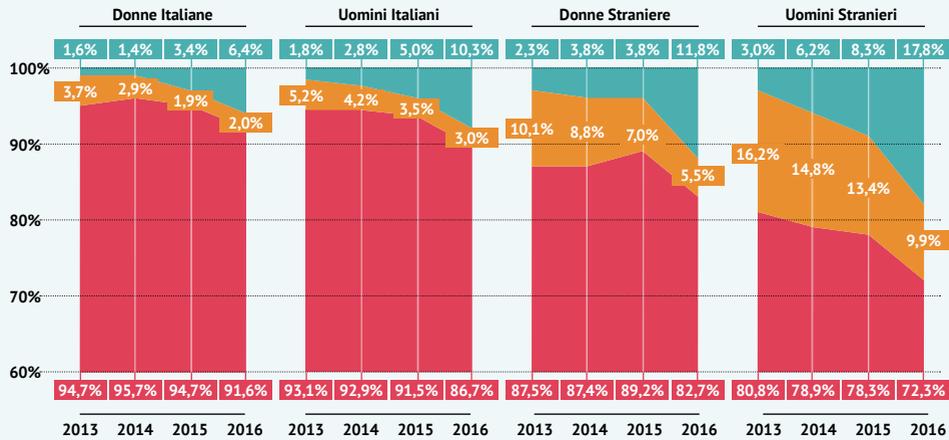
DISTRIBUZIONE PER GENERE E AREA DI STUDIO DEGLI STUDENTI INTERNAZIONALI - A.A. 2019-2020

Donne Uomini



STATO DI CARRIERA DEGLI STUDENTI PER GENERE E ANNO DI IMMATRICOLAZIONE, CONFRONTO TRA ITALIANI E INTERNAZIONALI - GIUGNO 2020

Studente Ritirato Laureato



VOTO FINALE DI LAUREA PER GENERE CONFRONTO ITALIANI E INTERNAZIONALI - ANNI DI INGRESSO 2013-2016

Uomini - Italiani Donne - Italiane Uomini - Stranieri Donne - Straniere





## FOCUS ON: INGRESSO NEL MONDO DEL LAVORO

La domanda vera è cosa succede dopo il conseguimento del titolo, quando si aprono le porte del mondo del lavoro? Succede che la situazione si complica e per certi versi si ribalta.

Secondo i dati occupazionali raccolti nel 2019 dal Career Service relativamente alle **lauree Triennali**, osserviamo che, mentre a Ingegneria il tasso di occupazione è molto alto e identico per genere (95%), sul fronte del Design e dell'Architettura assistiamo a una vera e propria rimonta maschile. Una tendenza che si mantiene stabile anche quando analizziamo la tipologia di contratto e la retribuzione.

Se invece consideriamo le **lauree Magistrali**, il tasso di occupazione a Ingegneria e ad Architettura è sostanzialmente identico per genere, mentre a Design registra una prevalenza femminile. Un buon segnale se non fosse che a questo riallineamento non corrisponde un uguale trattamento né in termini di stabilità di impiego né tantomeno in termini di retribuzione.

Infatti se contiamo il numero di contratti a tempo indeterminato, la differenza di genere appare evidente, con il 12% in più di uomini impiegati nell'ambito dell'Architettura, il 25% nei contesti lavorativi legati al Design, due ambiti in cui la presenza femminile è invece dominante tra gli studenti, e il 7% in quelli dell'Ingegneria. Il *gender pay gap*, vero indice di equità, risulta particolarmente elevato per le laureate di Architettura e Design (intorno al 15%), un po' meno a Ingegneria (10%).

Il **Dottorato di Ricerca** non inverte questa tendenza. Sia in termini di contratto a tempo indeterminato che di guadagno netto mensile, la componente femminile risulta svantaggiata rispetto ai colleghi uomini, ad Architettura quanto a Ingegneria.

I dati del Politecnico di Milano si mostrano tuttavia in linea con la media europea, confermando un ingresso nel mondo del lavoro che riserva un'accoglienza peggiore alle laureate, anche se dotate di titoli di studio, competenze e conoscenze di fatto identici a quelli dei loro colleghi uomini.

### DATI OCCUPAZIONALI DEI LAUREATI TRIENNALI ITALIANI 2017 A UN ANNO DALLA LAUREA

LAUREATI TRIENNALI						
	ARCHITETTURA		DESIGN		INGEGNERIA	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
<b>Tasso di occupazione</b>	79%	86%	80%	82%	95%	95%
<b>Contratto a tempo indeterminato</b>	24%	31%	19%	25%	53%	52%
<b>Retribuzione media netta</b>	1.011 €	1.361 €	1.107 €	1.274 €	1.536 €	1.534 €

### DATI OCCUPAZIONALI DEI LAUREATI MAGISTRALI ITALIANI 2017 A UN ANNO DALLA LAUREA

LAUREATI MAGISTRALI						
	ARCHITETTURA		DESIGN		INGEGNERIA	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
<b>Tasso di occupazione</b>	86%	86%	93%	88%	97%	97%
<b>Contratto a tempo indeterminato</b>	22%	34%	32%	57%	52%	59%
<b>Retribuzione media netta</b>	1.116 €	1.323 €	1.303 €	1.522 €	1.539 €	1.710 €

### DATI OCCUPAZIONALI DEI DOTTORI DI RICERCA A 1-2 ANNI DAL TITOLO (PHD 2017 E 2018)

DOTTORATO						
	ARCHITETTURA		DESIGN*		INGEGNERIA	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
<b>Tasso di occupazione</b>	97%	96%	-	-	97%	96%
<b>Contratto a tempo indeterminato</b>	80%	100%	-	-	91%	93%
<b>Retribuzione media netta</b>	1.592 €	1.946 €	-	-	2.018 €	2.177 €

\*Non vengono riportati i dati relativi a Design in ragione della scarsa numerosità delle osservazioni.



## DOCENTI

Sfatare il luogo comune.

Raggiunge i propri obiettivi con intelligenza e determinazione.

Non un percorso a ostacoli, ma un riconoscimento.

In linea con le loro allieve, le ricercatrici e le professoresse rappresentano un terzo del personale docente all'interno dell'Ateneo (29% del totale, un punto in più rispetto al 2018).

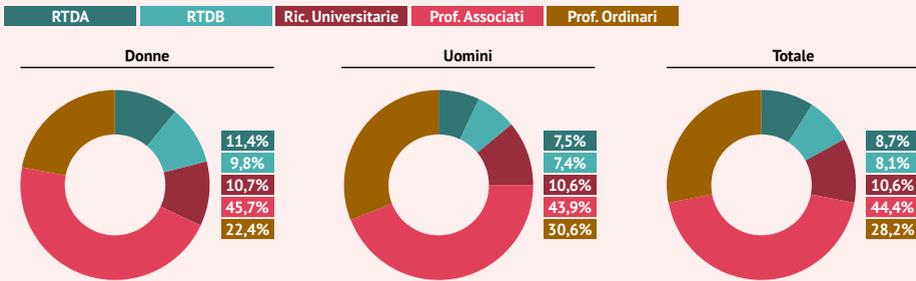
Esattamente come per i colleghi maschi, le ricercatrici hanno un'età **media** compresa tra i 35 e i 44 anni, che sale a oltre 54 anni per le professoresse ordinarie. Un'immagine che riflette il lento cambio generazionale al quale è inchiodato il Paese. Un quadro al quale si aggiunge un ulteriore elemento: il fenomeno della così detta **leaky pipeline**. Significa cioè che il collo di bottiglia si stringe mano a mano che le donne si avvicinano a posizioni di rilievo: sono poco più di un terzo nel ruolo di ricercatore, ma solo un quinto in quello di prima fascia.

Una disparità tra i generi che è possibile misurare anche attraverso il così detto **Glass Ceiling Index**, un indicatore che mette in relazione la percentuale di donne all'interno di un'organizzazione con la percentuale di donne nel ruolo più elevato di carriera. Più l'indice si allontana da 1, più il fenomeno è marcato. Il Glass Ceiling Index di Ateneo è di 1.26. Un dato positivo se confrontato con quello aggregato del resto delle università italiane (1.60 nel 2018) e con l'ultima rilevazione Europea (1.68 in EU28 nel 2016).

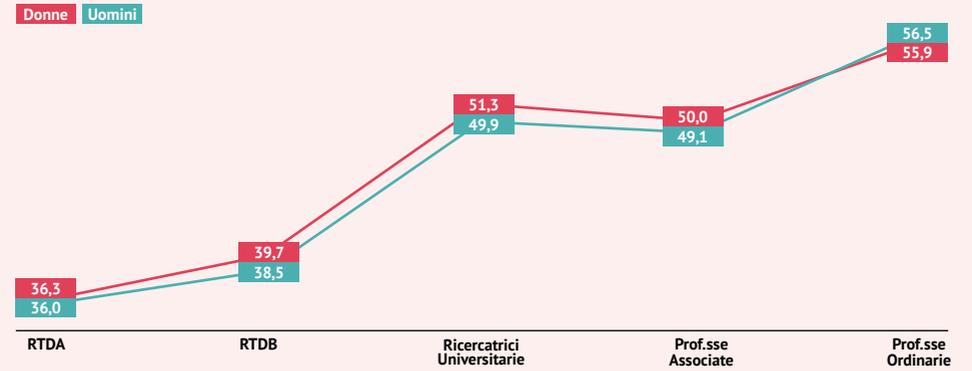
Per quanto riguarda la produttività scientifica, un significativo metro di misura è rappresentato dai **fondi europei**, dove le donne sembrano più restie a farsi avanti. Il numero di proposte candidate da donne, rapportato al totale delle potenziali *applicant*, è pari al 23%, contro il 32% dei colleghi. Anche se, per correttezza, è giusto dire che le aree maggiormente interessate sono quelle più tecniche, dove gli uomini rappresentano un bacino significativamente più ampio.

Ultimo, ma non meno importante, è l'aspetto legato alla *governance*. Le donne sono ancora poco rappresentate in **ruoli apicali** all'interno dell'Ateneo. Il Politecnico ha un Rettore uomo e una Prorettrice Vicaria donna. Tuttavia, i cinque Poli Territoriali (Como, Cremona, Mantova, Lecco e Piacenza) contano quattro Prorettori uomini e una sola Prorettrice, a Lecco. Sono uomini undici dei dodici Direttori di Dipartimento, a eccezione del Dipartimento di Chimica, Materiali e Ingegneria Chimica. Il Senato Accademico è composto da 23 membri: venti uomini e tre donne.

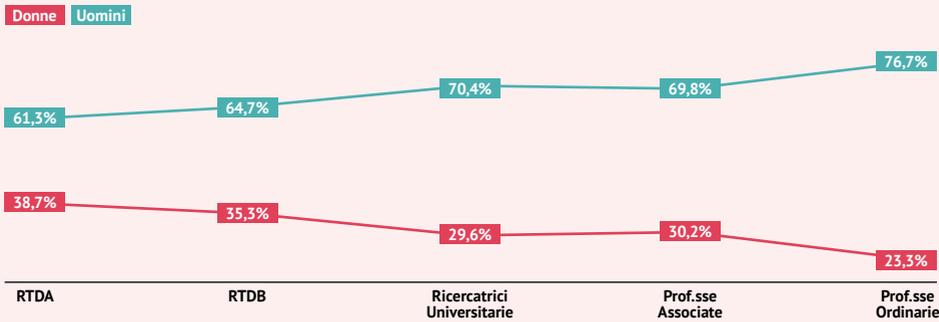
**DISTRIBUZIONE PER GENERE E RUOLO DEL PERSONALE DOCENTE DEL POLITECNICO DI MILANO - DATI AL 31 DICEMBRE 2019**



**ETÀ MEDIA DEL PERSONALE DOCENTE PER GENERE E RUOLO - ANNO 2019**



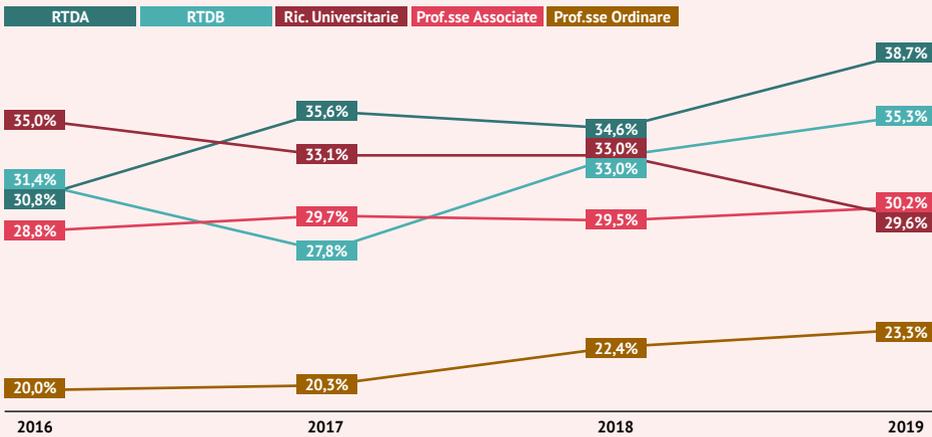
**FORBICE DELLE CARRIERE UNIVERSITARIE E ACCADEMICHE AL POLITECNICO DI MILANO - ANNO 2019**



**GLASS CEILING INDEX (GCI) D'ATENEO - ANNI 2016-2019**



**DISTRIBUZIONE DELLA COMPONENTE FEMMINILE DEL PERSONALE DOCENTE DEL POLITECNICO DI MILANO PER RUOLO: ANNI 2016-2019**



**PROGETTI FINANZIATI SU PROPOSTE DI PROGETTO H2020, ANALISI PER GENERE - ANNO 2018**





## FOCUS ON: LE PRIME FASI DELLA CARRIERA ACCADEMICA

I primi passi all'interno della carriera universitaria sono quelli dell'Assegnista di Ricerca e del Ricercatore. Un ruolo, quest'ultimo, rappresentato da due sigle: RtdA, che indica una posizione junior, e RtdB, di natura senior, che rappresenta il primo passo per la promozione a Professore Associato.

Fortunatamente nel corso dell'ultimo triennio, le donne che hanno deciso di intraprendere la carriera accademica sono stabilmente aumentate al Politecnico di Milano, in linea con la media nazionale. Il primo momento chiave per tutte loro è costituito dal passaggio da assegnista post-doc a **RtdA**. Una fase non priva di un sostanziale squilibrio di genere a favore della componente maschile, che ritroviamo in sette Dipartimenti del Politecnico su dodici.

Tuttavia, il vero punto di svolta è rappresentato dall'accesso alla posizione **RtdB**, che sancisce il primo significativo passo in un percorso di carriera stabile. In generale, i dati sono confortanti. Mostrano percentuali non molto diverse tra donne e uomini e tempi di progressione allineati. L'unico neo è che le donne entrano in ruolo più tardi, probabilmente a causa di una maggiore difficoltà nel conciliare lavoro e vita personale, in una fase in cui tipicamente si crea una propria famiglia.

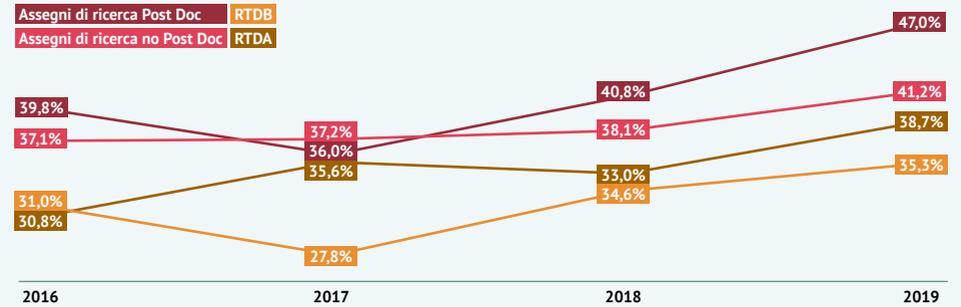
È importante sottolineare come i **criteri di accesso** a posizioni stabili non siano favorevoli al mondo femminile. In generale, si traducono in tre elementi: il numero di pubblicazioni su riviste internazionali; la capacità di attrarre fondi internazionali su bandi competitivi; la mobilità internazionale. Numerose ricerche mostrano che è molto più difficile per le donne che per gli uomini essere competitive su queste misure di prestazioni.

Le accademiche **pubblicano** meno dei colleghi maschi perché dedicano più tempo a ruoli tradizionalmente considerati femminili, come il tutoring, la didattica, la partecipazione a commissioni e ad altre attività amministrative. Aspetti pratici che sottraggono tempo alla ricerca scientifica e alle pubblicazioni e che non sono considerati tra gli indicatori utili alla progressione di carriera.

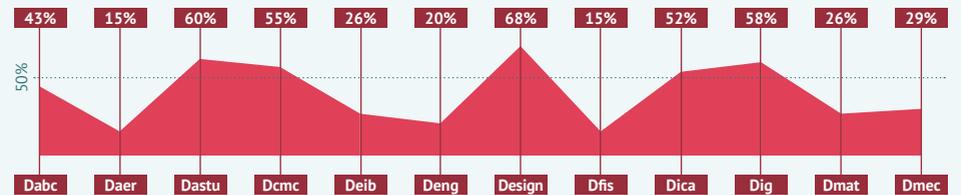
A questo si aggiunge il fatto che rispetto alle **richieste di finanziamenti** da istituzioni private e pubbliche le donne tendono in genere a essere meno ambiziose e scarsamente propense al rischio. Analogamente, tendono a ridurre la mobilità internazionale da un lato per non sottrarsi a obblighi di cura, dall'altro per non rompere gli equilibri tipici delle cosiddette *dual-career couple*, all'interno delle quali in genere viene favorita la carriera maschile.

Questo quadro indica come, a fronte di segnali positivi, che fanno ben sperare, le donne ancora non riescano in pieno ad accedere in modo paritario alla carriera accademica, e di come, perché ciò accada, sia necessario mettere in atto **strumenti e misure di sostegno** in contesti extra lavorativi, che finiscono per limitarne la reale possibilità di affermazione personale.

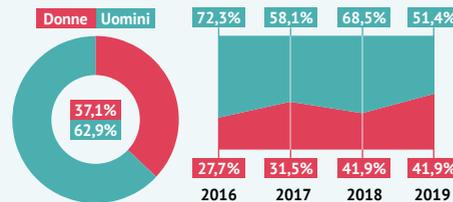
### EVOLUZIONE DELLA PERCENTUALE DI DONNE PER RUOLO AL POLITECNICO DI MILANO - ANNI 2016-2019



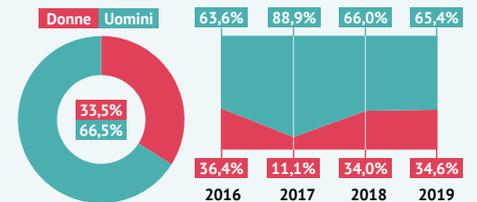
### % DI DONNE TRA I GIOVANI ACCADEMICI PER DIPARTIMENTO - ANNO 2019



### INGRESSI DI RDTA PER GENERE - ANNI 2016-2019



### INGRESSI DI RTDB PER GENERE - ANNI 2016-2019



### NUMERO DI MESI DA RTDA PRIMA DELLA PROGRESSIONE DI CARRIERA - ANNI 2018-2019

	Donne	Uomini
Numero mesi medi da RTDA	36,8	38,8

### ETÀ MEDIA DEI NUOVI INGRESSI PER RUOLO E GENERE - ANNO 2019

Ruolo	Donne	Uomini
Assegni di Ricerca no Post Doc	29	28,3
Assegni di Ricerca Post Doc	33,8	34,7
RTDA	35,5	34,1
RTDB	39,8	38,4



## PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

**Invertire la piramide. Aumentare il numero di donne alla guida della pubblica amministrazione. Fornire gli strumenti perché non debbano scaricare gli affetti alla carriera.**

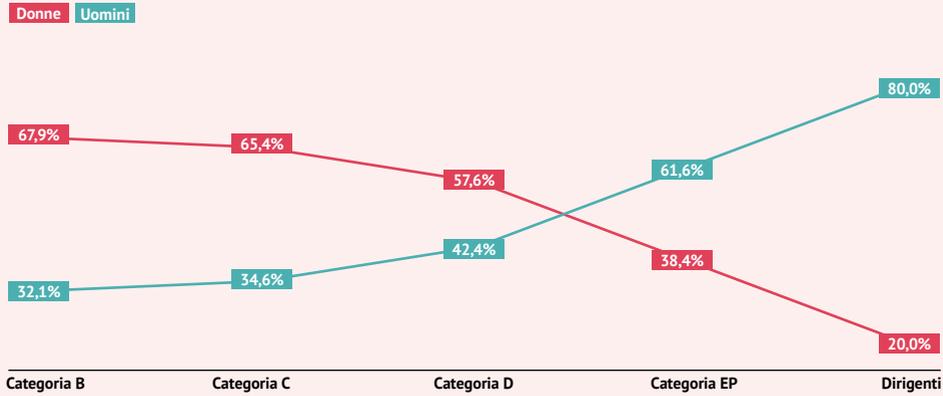
A differenza di quello che accade per gli studenti e per il personale docente dell'Ateneo, all'interno degli uffici le donne si confermano in **netta maggioranza** (60% circa). Un aspetto positivo che, tuttavia, non è sinonimo di equità.

Anche se più numerose, le donne rimangono un passo indietro nel percorso di **carriera** e, al progredire della categoria contrattuale, la componente femminile diminuisce. Si riduce a tal punto da aprire una vera e propria forbice nella categoria EP (corrispondente al quadro nel settore privato) e nelle posizioni dirigenziali, composte per l'80% da uomini. Una percentuale che non risulta esattamente in linea con la media nazionale, dove è una percentuale doppia di donne a trovarsi nella posizione più alta (il 40%).

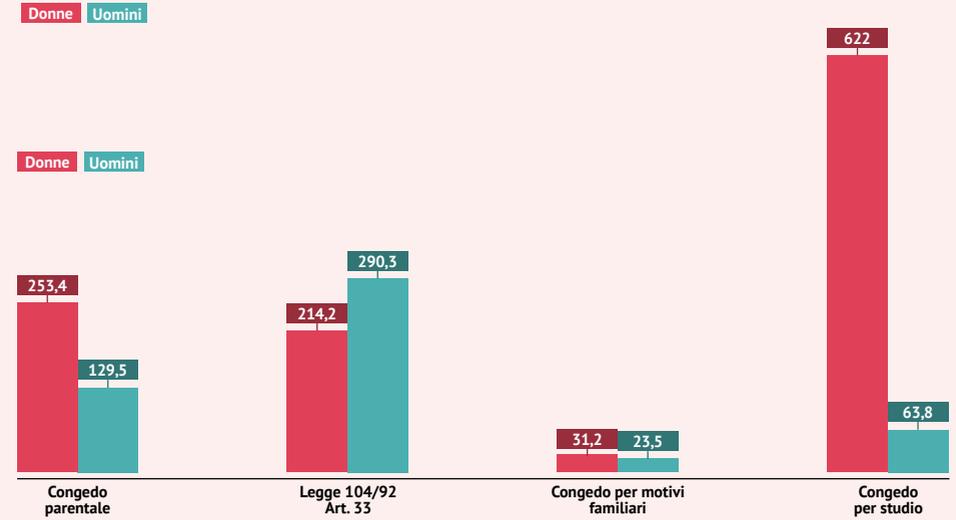
Se in termini di età la differenza tra i due generi si rivela minima (intorno ai 48 anni), la percentuale di donne che usufruiscono di **assenze** e di congedi è nettamente superiore. A questo fenomeno c'è un'unica spiegazione: le esigenze lavorative delle donne sono ancora fortemente determinate da un maggior carico familiare.

Il **telelavoro** ne è un'ulteriore conferma: sono più le donne degli uomini che colgono l'opportunità di lavorare da casa. Diverso il caso dello **smart working** che, connesso a un lavoro per obiettivi, mostra una percentuale più equilibrata e più vicina alla composizione di genere dell'Ateneo.

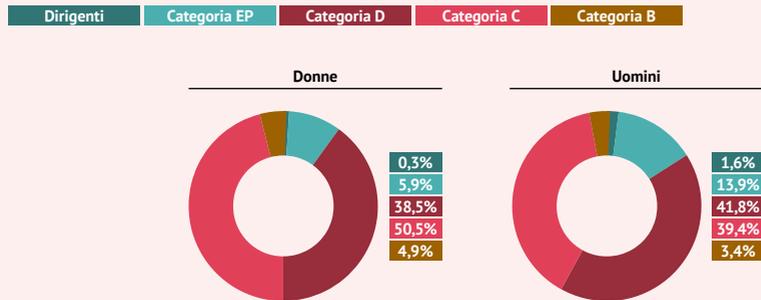
**FORBICE DELLE CARRIERE PER GENERE DEL PTA DEL POLITECNICO DI MILANO PER CATEGORIA - ANNO 2019**



**NUMERO DI ORE DI CONGEDO MEDIO PRO-CAPITE SUDDIVISI PER TIPOLOGIA DI CONGEDO - ANNO 2019**



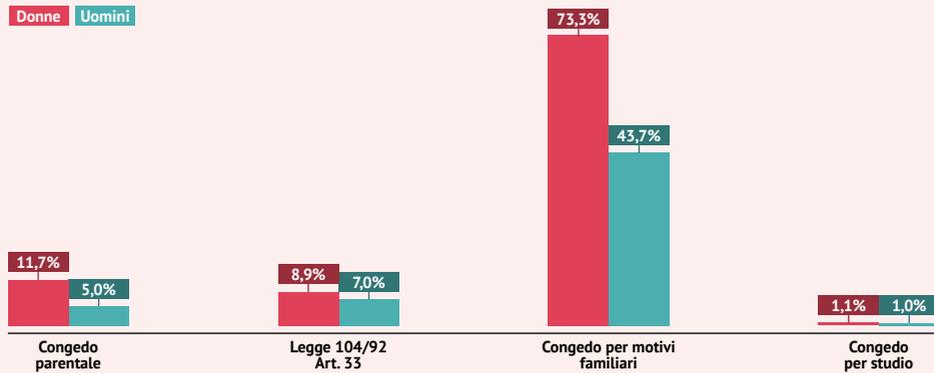
**NUMEROSITÀ PER GENERE DEL PTA DEL POLITECNICO DI MILANO PER CATEGORIA - ANNO 2019**



**TELELAVORATORI PTA ATTIVI - ANNO 2019**



**ASSENZE: PERCENTUALE DI MEMBRI DEL PTA CHE HA EFFETTUATO ASSENZE SUL TOTALE DEL PTA, SUDDIVISI PER TIPOLOGIA DI CONGEDO - ANNO 2019**



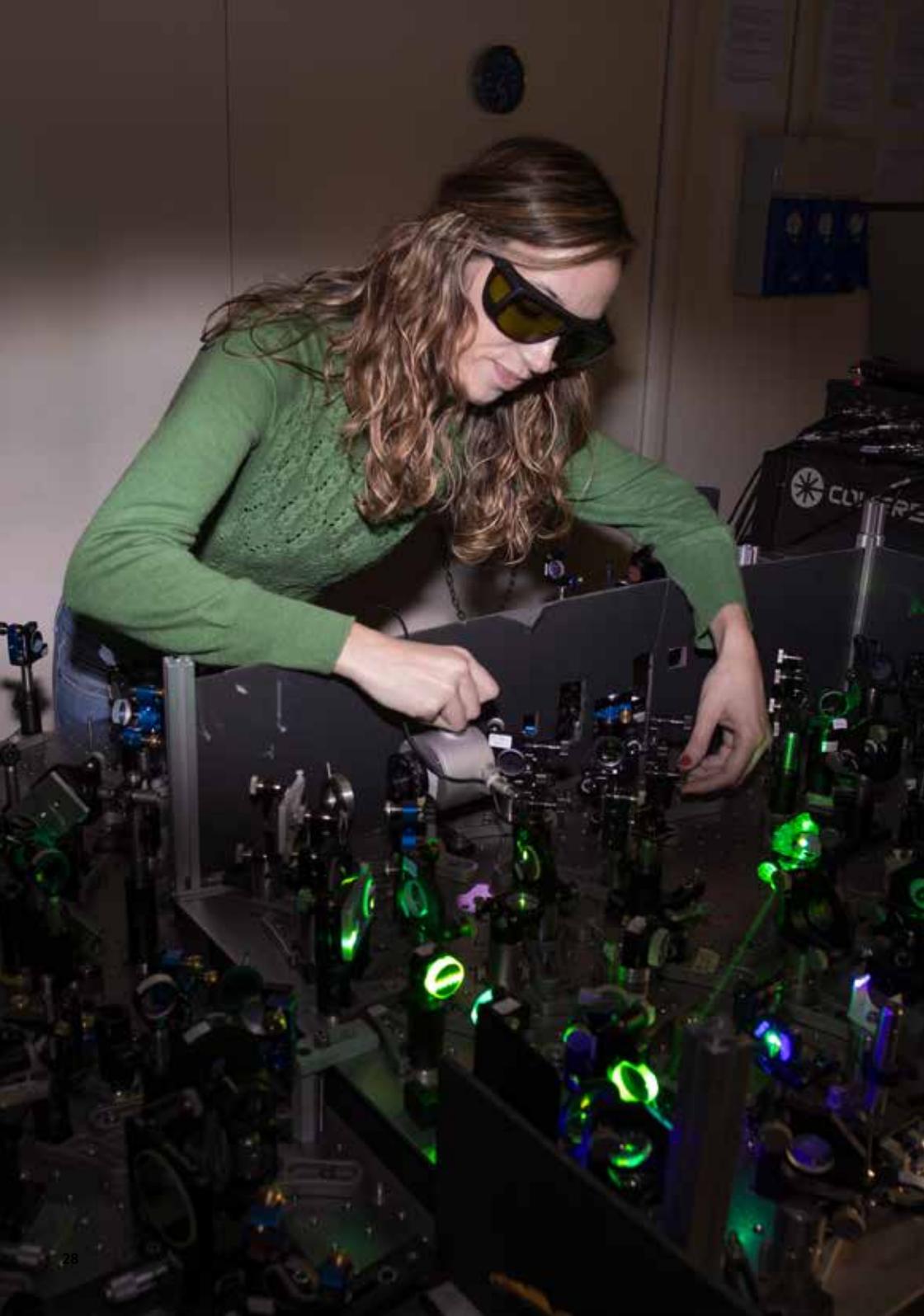
**PERSONALE PTA CHE PARTECIPA ALLA SPERIMENTAZIONE DELLO SMART WORKING - ANNO 2019**





# AZIONI





# AZIONI A SOSTEGNO DELLE PARI OPPORTUNITÀ

**Intraprendere azioni mirate per passare dalle parole di fatti.**

**Collaborare fuori e dentro l'università.**

Dalle intenzioni ai fatti. Sono tante le iniziative intraprese a sostegno della parità di genere e della lotta alle discriminazioni.

## PROGRAMMI STRATEGICI E COLLABORAZIONI

### POP - Pari Opportunità Politecniche

- Gender POP è una delle cinque linee di azione del programma POP dedicata alla promozione delle pari opportunità di genere.

### Collaborazioni

- Centro di ricerca interuniversitario Culture di genere
- Valore D
- Parks Liberi e Uguali
- CRUI - Conferenza dei Rettori delle Università Italiane, Gruppo di Lavoro sulle tematiche di genere
- Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane

## CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA, DI LAVORO E DI STUDIO

### Asili nido

- Asilo nido aziendale presso il Campus Leonardo
- Micronido presso il Campus Bovisa
- Accordo con un nido privato presso il Polo Territoriale di Lecco

### Centri di accoglienza

- Servizio di accoglienza per i figli dei dipendenti e del personale non strutturato (dottorandi, assegnisti di ricerca, docenti a contratto) durante le vacanze scolastiche

### Sostegno economico post-maternità e gratuità asilo nido

- Supporto economico per docenti e ricercatrici che riprendono il lavoro di ricerca dopo la maternità
- Copertura della retta degli asili nido per studentesse, dottorande e assegniste di ricerca neo mamme

### Accompagnamento al rientro e Progetto "Genitori al Poli"

- Revisione del progetto "Maternità e lavoro": momento di ascolto alla ripresa del servizio dopo la maternità o dopo un periodo di media-lunga assenza

- “Genitori al Poli” per prendere consapevolezza delle competenze acquisite da genitori. Al servizio di ascolto si affianca il supporto informativo legato alle norme e ai regolamenti dedicati a permessi/congedi di maternità/paternità

#### IL GENERE NELLA DIDATTICA E NELLA RICERCA

- *DCxCG - Design della Comunicazione per le Culture di Genere*: ripensare formati e regole della comunicazione Gender Oriented
- *Design della Comunicazione e Culture di Genere*: insegnamento di laurea triennale per sviluppare e favorire una rappresentazione di genere non stereotipata
- *Discriminations & New Technologies: Risks and Opportunities*: modulo formativo rivolto alla Scuola di Dottorato di Ricerca Complementary doctoral skills per sensibilizzare circa le tematiche legate a molestie e discriminazioni
- *Assessing Cognitive Bias and Affective States through Data Analytics*: corso di dottorato multidisciplinare su tematiche legate ai pregiudizi di genere
- *Promoting Diversity and Gender Equality in Education, Science, and in Society as a whole: a Multi-disciplinary Approach*: nucleo di ricerca transdisciplinare per la promozione di politiche inclusive
- *WITECH*: progetto internazionale nell'ambito di Erasmus+ per progettare un corso di imprenditorialità rivolto a studentesse impegnate in discipline di matrice tecnologica

#### ORIENTAMENTO E FORMAZIONE

- Orientamento per le studentesse delle scuole superiori verso materie STEM
- *Girls@Polimi*: borse di studio aziendali per studentesse in corsi di Ingegneria con un tasso di presenza femminile inferiore al 35%
- *Stem in the City* in collaborazione con il Comune di Milano
- *TechCamp@POLIMI*
- *Girls Make Games*
- *Coding Girls*
- Momenti formativi su *diversity* e inclusione nel mondo del lavoro
- Iniziative formative con Valore D
- Corso di *storytelling* per giovani ricercatrici/dottorande per rafforzare modelli positivi

#### CONTRASTO A MOBBING, MOLESTIE, DISCRIMINAZIONI

- Campagna di sensibilizzazione contro il *digital catcalling*
- *Panchina Rossa* in piazza Leonardo da Vinci, simbolo della lotta contro ogni violenza di genere
- Patrocinio annuale al Pride in sinergia con l'associazione studentesca PoliEdro
- Protocollo per la definizione delle carriere Alias per studenti e studentesse in transizione di genere
- Consigliera di Fiducia a garanzia della comunità Politecnica in ambito di mobbing, molestie e discriminazioni



## FOCUS ON: IL POLITECNICO E LE IMPRESE

Il Politecnico crede nell'importanza di una collaborazione continuativa con imprese e istituzioni che si impegnino a favorire l'inclusione e le pari opportunità. Le aziende sono infatti alleate indispensabili dell'Ateneo nel suo cammino per diventare un motore per la ricerca e l'innovazione, attento ai bisogni della società e alle esigenze dell'individuo.

Sono quattro i principali ambiti in cui l'Ateneo lancia un invito alla collaborazione con il settore privato per le pari opportunità di genere:

**1. borse di studio:** il Politecnico di Milano lancia un appello alle aziende a donare borse di studio per sostenere le studentesse, una azione concreta per le pari opportunità di genere. Ogni anno con il progetto *Girls@Polimi*, le aziende possono donare una o più borse di studio a studentesse che scelgono di iscriversi per la prima volta a un corso di ingegneria che ha una percentuale di ragazze iscritte inferiore al 35%

**2. mentoring:** il Politecnico di Milano propone progetti di mentoring al femminile organizzati insieme alle aziende per accompagnare giovani laureande a sviluppare maggiore consapevolezza delle sfide che le attendono nel mondo del lavoro e per sviluppare la propria leadership

**3. placement:** il Politecnico supporta le aziende nelle attività di recruiting per aiutarle a promuovere le proprie posizioni aperte in maniera chiara, equa e trasparente e a porre attenzione per evitare possibili unconscious bias nel processo di selezione

**4. orientamento:** il Politecnico di Milano invita le imprese a collaborare nelle attività di orientamento professionale, per presentare a studentesse e studenti i percorsi di carriera, portare in Ateneo role model professionali anche al femminile e illustrare le politiche di diversity & inclusion che attuano per favorire le pari opportunità nel mondo del lavoro

# RISORSE ECONOMICHE

Con riferimento specifico alle azioni finalizzate al sostegno delle pari opportunità, il finanziamento stanziato per il prossimo triennio (Budget 2020-2022) è di oltre tre milioni di Euro, a conferma dell'attenzione del Politecnico di Milano non solo dal punto di vista progettuale, ma anche attraverso l'impegno di risorse economiche adeguate.

## LE RISORSE STANZIATE A FAVORE DELLE PARI OPPORTUNITÀ

	2020	2021	2022	Finanziamento ad hoc 2020	Soggetto finanziatore
<b>Contributo asilo nido</b>	216.000	216.000	216.000		Ateneo
<b>Contributo centro estivo</b>	40.000	40.000	40.000		Ateneo
<b>Sostegno alle attività Comitato Unico di Garanzia (CUG)</b>	45.000	45.000	45.000		Ateneo
<b>Progetto POP - Pari Opportunità Politecniche</b>	300.000	300.000	300.000		Ateneo
<b>Telelavoro</b>	200.000	200.000	200.000		Ateneo
<b>Smart working</b>	185.000	300.000	300.000		Ateneo
<b>Progetto Witech - imprenditoria femminile in ambito STEM</b>				89.657 (2020-2022)	Erasmus Plus
<b>Progetto Fostwom - balancing di genere nel linguaggio video-testuale della formazione online</b>				48.295 (2020-2022)	Erasmus Plus
<b>TOTALE</b>	<b>986.000</b>	<b>1.101.000</b>	<b>1.101.000</b>	<b>137.952</b>	<b>3.379.952</b>



Il BdG 2020 è stato realizzato da gruppo di lavoro dedicato, con il coinvolgimento delle diverse professionalità dell'Ateneo:

- **Donatella Sciuto**, *Prorettrice Vicaria, Delegata 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*
- **Mara Tanelli**, *Docente presso il Dipartimento di Elettronica, Informazione e Bioingegneria e Membro del Comitato Guida del Programma POP*
- **Paola Barzaghi**, *Strategic Development Unit*
- **Silvia Barattieri**, *Equal Opportunities Unit*
- **Paola Carlucci**, *Planning, Control & Analysis Unit*
- **Carlo Lizzari**, *Planning, Control & Analysis Unit*
- **Alessandra Moroni**, *Strategic Development Unit*

Un ringraziamento particolare va ad Anna Maria Paganoni, Docente di statistica presso il Dipartimento di Matematica e Delegata del Rettore per il Data Analytics, e a Lara Ivana Maestriperi, Sociologa e ricercatrice presso il Dipartimento di Architettura e Studi Urbani.

L'elaborazione e l'analisi dei dati è stata svolta a cura della Planning, Control and Analysis unit con la supervisione dell'intero gruppo di lavoro. Si ringraziano tutti i colleghi che si sono adoperati per il reperimento dei dati e in particolare Paola Bertoli e Francesca Teresa Saracino per il supporto all'analisi dei dati relativi all'indagine occupazionale della componente studentesca.

**Progetto Grafico:**

Andrea Manciaracina

**Redazione:**

Monica Lancini

**Fotografie:**

Lab IMMAGINE - Dipartimento di Design