

# BILANCIO DI GENERE 2023



**POLITECNICO**  
MILANO 1863



# BILANCIO DI GENERE 2023

<b>Prefazione</b>	<b>2</b>
<b>Introduzione</b>	<b>5</b>
<b>Analisi</b>	<b>9</b>
<b>Corpo studentesco</b>	<b>9</b>
Focus on: bilancio di genere nei corsi di studio	13
Focus on: indagine occupazionale	19
<b>Corpo docente</b>	<b>23</b>
Focus on: giovani accademici e accademiche	27
<b>Personale Tecnico - Amministrativo (PTA)</b>	<b>31</b>
<b>Azioni</b>	<b>35</b>
<b>Gender Equality Plan 2021-2023: monitoraggio delle azioni a sostegno delle pari opportunità</b>	<b>35</b>
Focus on: il Politecnico e le imprese	45
<b>Risorse economiche</b>	<b>47</b>

# PREFAZIONE

*In molti mi chiedono se preferisca il termine “rettrice” o il più tradizionale “rettore”. Non è un vezzo. La lingua riflette la nostra visione del mondo. E in una società che cambia, seppur lentamente sul fronte della parità di genere, anche i dettagli possono fare la differenza. Persino “ingegnera”, fino a poco tempo fa usato provocatoriamente, è stato sdoganato dall’Ordine professionale come ad intendere che il numero di donne, seppur ridotto nei settori tecnico-scientifici, cresce e inizia a farsi sentire.*

*Non illudiamoci però... questo Bilancio di Genere, come molti altri studi in materia, non riserva sorprese. La presenza femminile in ateneo aumenta di anno in anno, ma a fatica e di pochissimi punti percentuale, specie a Ingegneria. Diversa è invece la situazione ad Architettura e a Design. La riconferma di un sorpasso avvenuto da tempo. Certamente ci vorrà parecchio prima che le tre anime del nostro ateneo possano equivalersi su questo fronte, ma i segnali sono incoraggianti e sempre più siamo convinti che nessun sforzo compiuto in questa direzione sia vano.*

*Per questo, tra gli obiettivi del Piano Strategico 2023-2025, ne abbiamo indicato uno molto chiaramente: portare al 30% il numero di corsi di studio in equilibrio di genere. Per questo continueremo a investire le nostre risorse economiche, quelle messe a disposizione dal Ministero, quelle finanziante dalle aziende per rafforzare le iniziative in atto, dai servizi di welfare alle borse di studio, e per immaginarne di nuove. Non è un caso che quest’anno, per la prima volta, a comporre la governance di Ateneo sia stata ufficialmente nominata una delegata alla Diversità e all’Inclusione. Un segnale importante.*

*E a proposito di segnali, ne voglio sottolinearne uno, in particolare, che mi ha colpita leggendo i dati di quest’ultima edizione: la graduale riduzione del gender pay gap – il divario salariale legato al genere - tra i nostri laureati e laureate nell’arco dell’ultimo triennio. Significa che le azioni che stiamo compiendo trovano un riscontro positivo anche a conclusione del ciclo di studi. La direttiva Ue n. 2023/970, che ha riempito le pagine agostane dei giornali e che l’Italia è chiamata a recepire entro il 2026, prevede, tra l’altro, che chi si occupa di selezione e recruiting faccia in modo che le offerte e i titoli professionali siano neutri sotto il profilo del genere e che le procedure di assunzione siano condotte in modo non discriminatorio. Su questo fronte stiamo lavorando da anni a diretto contatto con le aziende e avviando percorsi di mentoring.*

*Questo a dimostrazione che affinché l’università riesca a realizzare un approccio inclusivo è fondamentale non solo un buon orientamento nelle scuole, che non si riduca all’immatricolazione, ma anche la continuazione di questo percorso nel mondo del lavoro. Noi siamo un tramite, un punto di passaggio: non possiamo recuperare il tempo perso prima né gli sforzi vanificati poi. È quindi fondamentale che ogni anello della catena sia perfettamente saldato al resto. Il nostro successo non è un merito esclusivo, ma il risultato di un impegno collettivo.*

**Donatella Sciuto**

Rettrice







# INTRODUZIONE

## Una prima valutazione di impatto

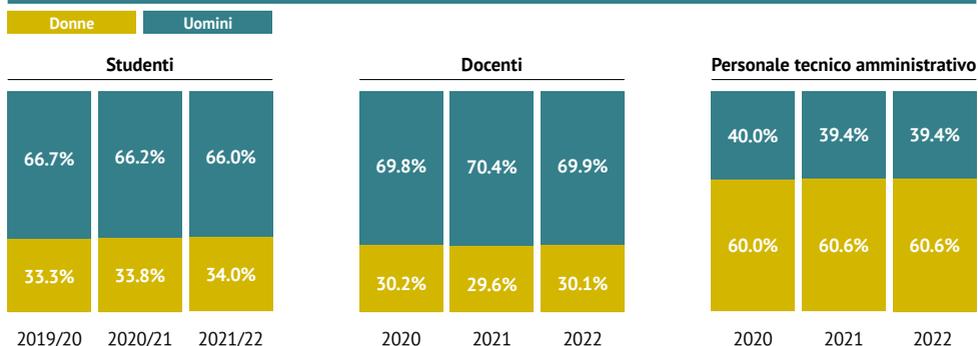
In questa quinta edizione del Bilancio di Genere (BdG) del Politecnico di Milano, presentata in una versione più snella dal punto di vista delle analisi statistiche e dei commenti, abbiamo scelto di riproporre la mappatura generale della dimensione del genere nel nostro Ateneo nei tre ambiti di riferimento – corpo studentesco, corpo docente e Personale Tecnico-Amministrativo (PTA) – arricchita con nuovi focus e con approfondimenti di dimensioni già analizzate negli anni scorsi.

In particolare, in linea con il nuovo Piano Strategico di Ateneo e con l'obiettivo di aumentare i corsi di studio in parità di genere, l'analisi del corpo studentesco (**Focus on: bilancio di genere nei corsi di studio**) viene riproposta attraverso la loro caratterizzazione come corsi a prevalenza maschile, femminile, o neutri rispetto al genere. Questa particolare fotografia sarà il nostro punto di partenza per avviare nuove azioni e strategie di riequilibrio, in dialogo con gli attori più direttamente coinvolti su questo fronte, quali i corsi di studio stessi e le Scuole di Ateneo.

Analogamente, i nuovi risultati dell'analisi occupazionale (**Focus on: Indagine Occupazionale**) ci permettono di tornare oggi sulla dimensione del divario retributivo dei nostri laureati e laureate e della diversa tipologia di contratti di lavoro attivati dopo la laurea, in rapporto al genere, evidenziando alcuni avanzamenti e altre criticità presenti proprio sul fronte occupazionale.

Un terzo focus è **dedicato a giovani accademici e accademiche (Focus on: Giovani accademici e accademiche)**: si evidenziano qui ancora luci e ombre nella prima fase di carriera universitaria, se letta attraverso la dimensione del genere; questa analisi risulta di particolare interesse laddove incrociata con una riflessione sul periodo di vita normalmente associato a questo primo ingresso in accademia, spesso coincidente con scelte familiari e personali di profondo cambiamento e impatto sulla carriera lavorativa, nonché di progressivo allontanamento delle donne dai successivi passi di carriera.

### LE TRE COMPONENTI DI ATENEO: PERCENTUALI PER GENERE A.A. 2019/20, 2020/21, 2021/22



Il documento si chiude con la rendicontazione a due anni delle azioni previste dal primo **Gender Equality Plan di Ateneo (2021-23)** e con l'indicazione delle risorse economiche stanziare dal Politecnico sul fronte delle Pari Opportunità. Se osserviamo la diversificazione delle risorse economiche e delle voci di spesa che chiudono il BdG 2023, emerge come la dimensione del genere, che questo bilancio identifica tra gli indicatori principali del benessere del nostro Ateneo, risulti sempre più inserita in una visione intersezionale, di cui il genere rappresenta solo uno dei possibili elementi.

Muovendoci quindi **dal genere all'intersezionalità** – ovvero la sovrapposizione (o “intersezione”) di diverse identità sociali e di quelle che possono essere le relative discriminazioni che interagiscono a più livelli, talvolta simultanei - vogliamo abbracciare una visione ancora più profonda di terza missione, strettamente legata ai temi di sostenibilità e responsabilità sociale.







# CORPO STUDENTESCO

## Costruire un Ateneo inclusivo, che sia una porta aperta agli studi e alle carriere STEM - Science, Technology, Engineering and Mathematics.

In apertura di questa edizione 2023 del Bilancio di Genere vogliamo focalizzare l'attenzione sull'evoluzione della **popolazione studentesca** del nostro Ateneo nell'ultimo triennio, attraverso la lente del genere.

A questo proposito, vediamo che negli anni accademici 2019/20, 2020/21, 2021/22 (figura a pag. 5) le studentesse sono passate dal 33.3% della popolazione al 34%: un incremento che, se a prima vista appare ridotto, in realtà è incoraggiante.

Non è un mistero, infatti, che per invertire il trend e arrivare a una partecipazione il più possibile paritaria di uomini e donne negli studi STEM occorra tempo e costanza, specie nelle **discipline ingegneristiche** a cui è iscritta la grande maggioranza degli studenti dell'Ateneo.

Ad **Architettura e Design** da tempo le donne rappresentano la maggioranza della componente studentesca, mentre a Ingegneria, nel 2020, le ragazze sono il 23.8% degli iscritti alla Laurea Triennale e il 27.9% alla Laurea Magistrale, in crescita di quasi 1 punto percentuale negli ultimi tre anni. Vedremo nella sezione successiva, relativa ai corsi di studio in equilibrio di genere, come la loro distribuzione all'interno delle diverse discipline ingegneristiche non sia tuttavia omogenea.

Le studentesse confermano percorsi accademici costanti, con **meno abbandoni rispetto ai colleghi maschi**. E' altresì interessante rilevare come gli abbandoni siano molto diminuiti, per entrambi i generi, nel corso del triennio, a riprova che tutti gli strumenti di supporto allo studio messi in campo dall'Ateneo - in modo particolare orientamento capillare e strutturato e corsi di tutorato - stiano dando ottimi frutti.

Anche dal punto di vista delle prestazioni accademiche in termini di voto di laurea, le studentesse mostrano percorsi in linea, se non lievemente migliori, dei colleghi maschi, con un **rapporto di femminilità** (% di donne ogni 100 uomini) **significativamente superiore tra le laureate che tra le iscritte**, a dimostrazione dell'efficacia delle ragazze nel portare a termine il proprio percorso di studio. Questo è confermato a livello nazionale anche dal documento "Focus Gender Gap 2023"<sup>1</sup> di AlmaLaurea e del documento elaborato dal MUR "Le carriere femminili in ambito accademico"<sup>2</sup>, marzo 2023, che riporta, in ambito Engineering and Technology, il 27.4% di donne iscritte e il 29.9% di laureate e un rapporto di femminilità pari al 38% per le iscritte e al 43% per le laureate.

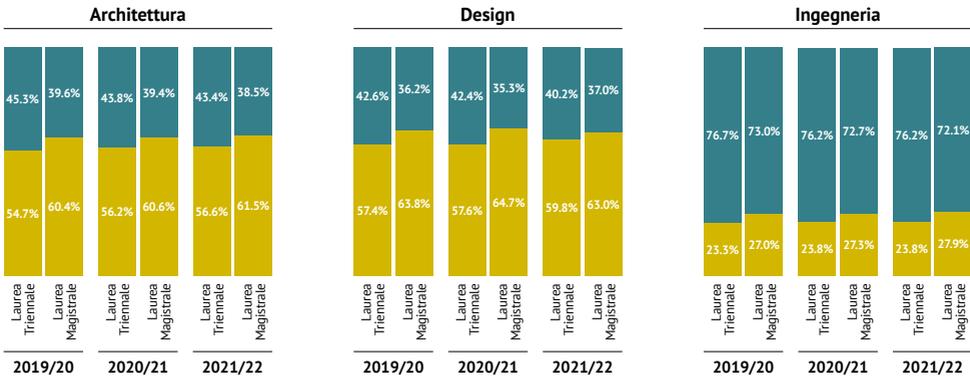
Il più alto grado di formazione è rappresentato dal Dottorato di Ricerca: la percentuale di dottorande nel triennio è pressoché costante a livello di Ateneo, con un trend in crescita più evidente nel caso di Design. A Ingegneria questa percentuale è al di sotto della media nazionale (nel 2022 del 27% contro il 33.9% in ambito Engineering and Technology). Tuttavia, è positivo notare che la percentuale delle studentesse di dottorato di Ingegneria del Politecnico di Milano uguaglia sostanzialmente quella delle studentesse iscritte alla Laurea Magistrale, mostrando quindi una attrattività degli studi di Dottorato molto significativa.

<sup>1</sup> [https://www.almalaurea.it/sites/default/files/2023-03/FOCUS-GENDER-GAP\\_2023.pdf](https://www.almalaurea.it/sites/default/files/2023-03/FOCUS-GENDER-GAP_2023.pdf)

<sup>2</sup> [https://ustat.mur.gov.it/media/1244/focus\\_carrierefemminili\\_universit%C3%A0\\_marzo2023.pdf](https://ustat.mur.gov.it/media/1244/focus_carrierefemminili_universit%C3%A0_marzo2023.pdf)

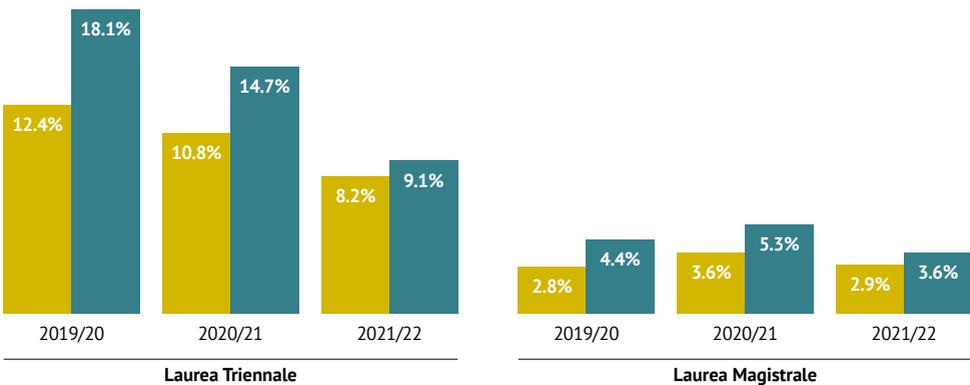
**PERCENTUALE DI ISCRITTI PER AREA DI STUDIO, TIPOLOGIA DI LAUREA E GENERE - A.A. 2019/20, 2020/21, 2021/22**

Donne Uomini



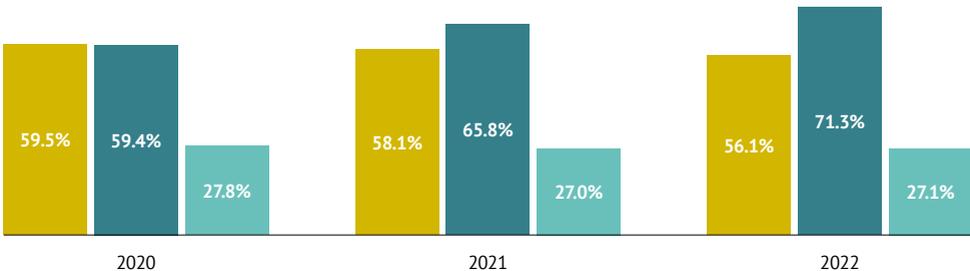
**ABBANDONI AL PRIMO ANNO DI CORSO PER GENERE - IMMATRICOLATI NELL' A.A. 2019/20, 2020/21, 2021/22**

Donne Uomini



**PERCENTUALE DI DOTTORANDE NELLE TRE AREE PER GLI ULTIMI 3 ANNI**

Architettura Design Ingegneria



	Architettura	Design	Ingegneria	Totale
2020	175	38	394	607
2021	191	52	445	688
2022	199	57	510	766

**VOTO MEDIO DI LAUREA PER TIPOLOGIA DI LAUREA, AREA DI STUDIO,**

**ANNO DI CONSEGUIMENTO DEL TITOLO E PER GENERE. LAUREATI NELL' A.A. 2019/20, 2020/21, 2021/22**

**ARCHITETTURA**

A.A. Titolo	LAUREE TRIENNALI			LAUREE MAGISTRALI		
	DONNE	UOMINI	Totale	DONNE	UOMINI	Totale
	Voto medio	Voto medio	Voto medio	Voto medio	Voto medio	Voto medio
2019	104,2	101,9	103,0	107,6	107,2	107,4
2020	104,0	103,2	103,6	107,4	107,9	107,7
2021	104,9	103,5	104,2	108,2	107,9	108,0

**DESIGN**

A.A. Titolo	LAUREE TRIENNALI			LAUREE MAGISTRALI		
	DONNE	UOMINI	Totale	DONNE	UOMINI	Totale
	Voto medio	Voto medio	Voto medio	Voto medio	Voto medio	Voto medio
2019	104,8	103,3	104,1	107,8	106,8	107,3
2020	105,9	103,0	104,5	107,0	105,7	106,4
2021	106,1	103,3	104,7	107,0	105,2	106,1

**INGEGNERIA**

A.A. Titolo	LAUREE TRIENNALI			LAUREE MAGISTRALI		
	DONNE	UOMINI	Totale	DONNE	UOMINI	Totale
	Voto medio	Voto medio	Voto medio	Voto medio	Voto medio	Voto medio
2019	94,9	93,8	94,4	103,5	102,1	102,8
2020	95,3	94,6	95,0	103,2	102,0	102,6
2021	96,0	95,1	95,5	103,1	102,1	102,6

**RAPPORTO DI FEMMINILITÀ PER ISCRITTI E LAUREATI NELLE TRE AREE DELL'ATENEO, PER LAUREE TRIENNALI, MAGISTRALI E DATO COMPLESSIVO - ISCRITTI E LAUREATI NELL' A.A. 2019/20, 2020/21, 2021/22**

**LAUREA TRIENNALE**

Iscritti	ARCHITETTURA	DESIGN	INGEGNERIA	Totale
2019/2020	120,7%	135,0%	30,3%	45,2%
2020/2021	128,2%	135,8%	31,3%	46,6%
2021/2022	130,4%	148,9%	31,3%	47,0%
Laureati	ARCHITETTURA	DESIGN	INGEGNERIA	Totale
2019/2020	126,3%	164,6%	31,1%	50,3%
2020/2021	133,4%	139,2%	36,0%	53,4%
2021/2022	141,8%	147,4%	33,2%	51,4%

**LAUREA MAGISTRALE**

Iscritti	ARCHITETTURA	DESIGN	INGEGNERIA	Totale
2019/2020	152,8%	176,3%	37,1%	57,9%
2020/2021	153,5%	183,4%	37,5%	58,2%
2021/2022	160,1%	170,3%	38,7%	58,8%
Laureati	ARCHITETTURA	DESIGN	INGEGNERIA	Totale
2019/2020	174,8%	167,9%	41,2%	65,0%
2020/2021	149,4%	206,7%	38,1%	60,8%
2021/2022	183,1%	172,8%	38,9%	60,2%



# EQUILIBRIO DI GENERE NEI CORSI DI STUDIO

Come accennato nella sezione precedente, **l'equilibrio di genere** nei corsi dell'Ateneo non è costante, specialmente tra le diverse discipline ingegneristiche. Le *Linee Guida stilate dalla CRUI e dal MUR*<sup>3</sup> 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 di nessuno dei due generi raggiunge il 60% degli iscritti.

Per quanto riguarda la Laurea Triennale vediamo che al Politecnico di Milano la situazione di Architettura è in sostanziale equilibrio di genere, abbiamo invece una prevalenza di corsi a maggior presenza femminile a Design e, poco sorprendentemente, una situazione opposta per quanto riguarda Ingegneria.

Non si deve tuttavia trascurare che vi è un'ampia variabilità nella presenza femminile e maschile tra i diversi corsi di laurea di Ingegneria. In alcuni corsi di laurea, come ad esempio Ingegneria Biomedica, le studentesse sono in proporzione maggiore degli studenti (che sono il 43% degli iscritti), mentre i corsi di studio in Ingegneria a più marcata vocazione produttiva e industriale hanno uno sbilanciamento a favore degli iscritti maschi. Tra questi corsi di studio, Ingegneria Meccanica, Elettrica, Elettronica, Informatica, dell'Automazione e Aerospaziale hanno percentuali di iscritti maschi superiori all'80% sia per la Laurea Triennale, sia per la Laurea Magistrale. Infine, se escludiamo dal calcolo proprio i corsi di laurea che hanno una presenza maschile superiore all'80% (e quindi una segregazione per genere molto marcata), a Ingegneria vi è una percentuale di studenti in media intorno al 65% sia nelle Lauree Magistrali che nelle Lauree Triennali.

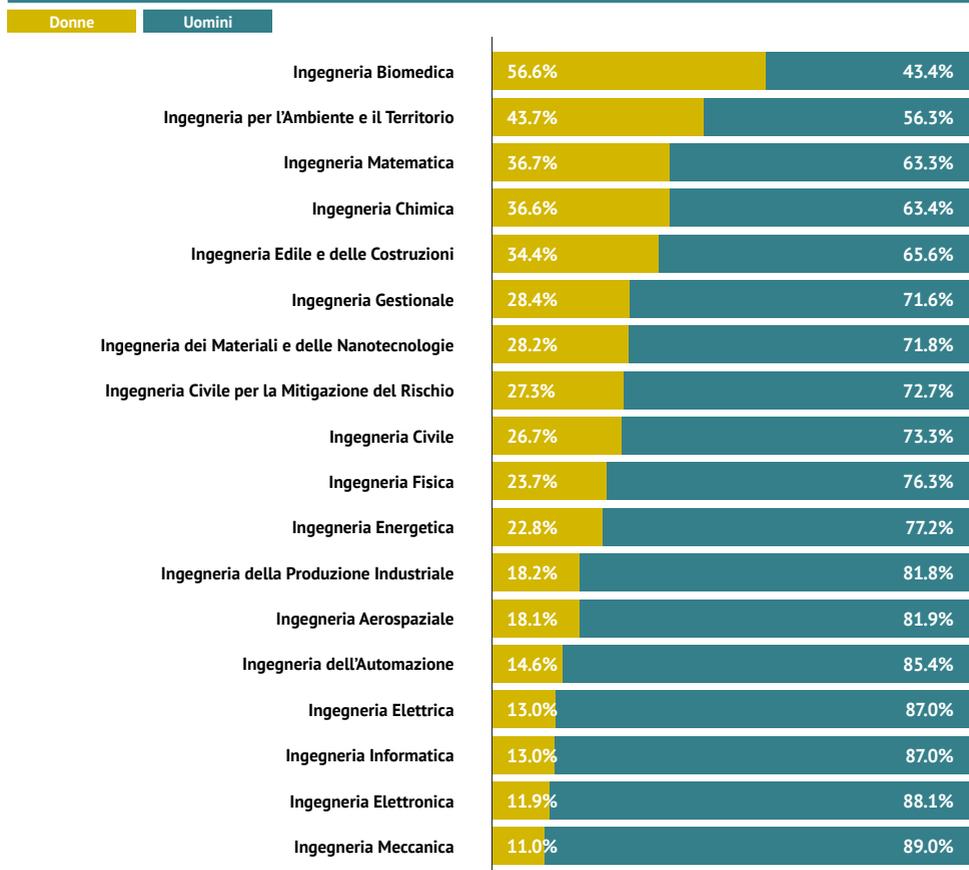
A livello italiano, tra i corsi di Engineering and Technology il 73% è a prevalenza maschile, il 18% neutro, e il 9% a prevalenza femminile.

Tra gli obiettivi del Politecnico di Milano dichiarati nel **Piano Strategico** per il triennio 2023-2025 vi è quello di portare al 30% il numero di corsi di studio in equilibrio di genere; sicuramente un obiettivo ambizioso, volto a mettere in luce alcune contraddizioni tra i corsi di studio in Ingegneria che sono il risultato di stereotipi ancora troppo radicati. Ai due estremi della distribuzione troviamo infatti, da un lato, Ingegneria Biomedica e, dall'altro, Ingegneria Meccanica, i cui nomi stessi evocano ambienti e contesti lavorativi futuri storicamente associati, nel primo caso, alla cura – e quindi a una forte presenza femminile – e nel secondo caso a una vocazione industriale ancora troppo identificata con la sfera maschile.

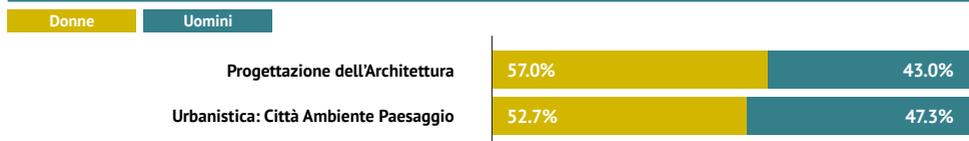
Ed è proprio sul riequilibrio di questi corsi di studio che il Politecnico di Milano sta concentrando sforzi significativi, anche attraverso il progetto **Girls@PoliMI**, un programma di borse di studio finanziate sia dall'Ateneo sia da partner aziendali, dedicate alle studentesse che si immatricolano a Ingegneria nei corsi di studio con una presenza femminile al di sotto del 20% nella Laurea Triennale.

<sup>3</sup> [https://www2.cruil.it/cruil/Linee\\_Guida\\_Bilancio\\_di\\_Genere\\_negli\\_Atenei\\_italiani.pdf](https://www2.cruil.it/cruil/Linee_Guida_Bilancio_di_Genere_negli_Atenei_italiani.pdf)

## DISTRIBUZIONE PER GENERE LT INGEGNERIA - ANNI 2021/2022



## DISTRIBUZIONE PER GENERE LT ARCHITETTURA - ANNI 2021/2022



## DISTRIBUZIONE PER GENERE LT DESIGN - ANNI 2021/2022

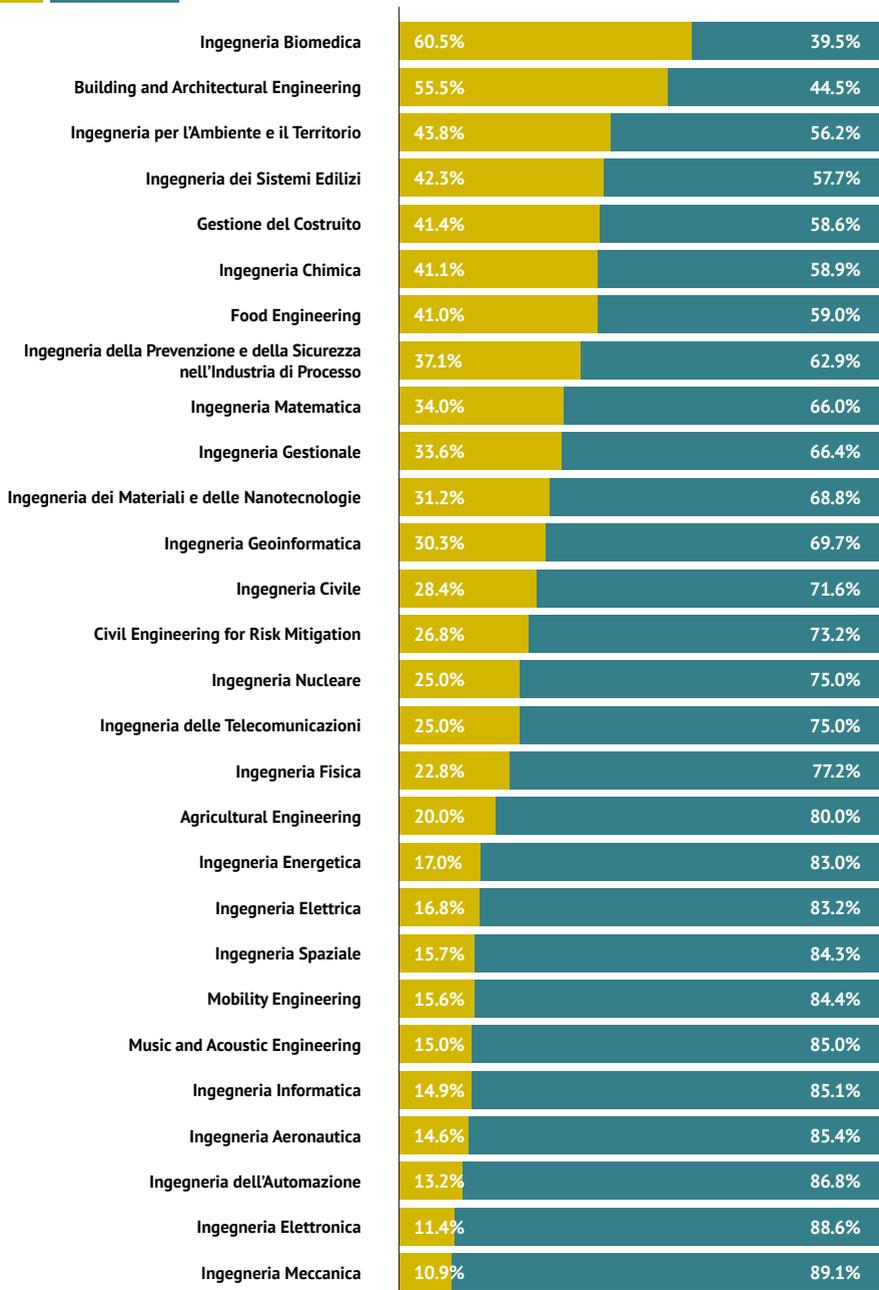




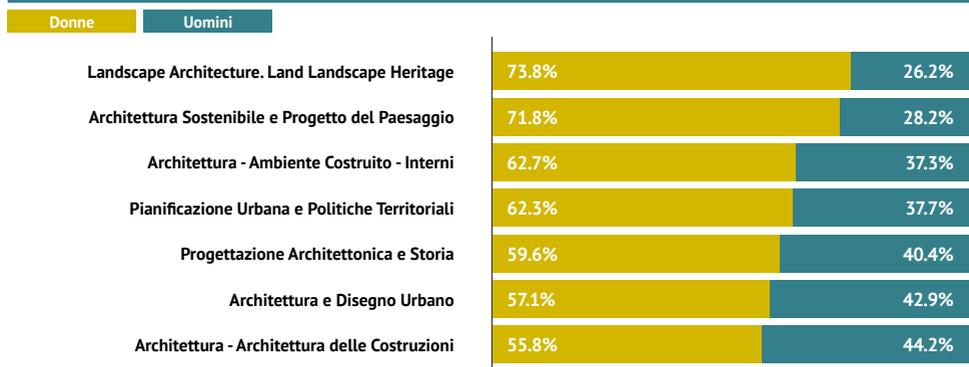
DISTRIBUZIONE PER GENERE LM INGEGNERIA - ANNI 2021/2022

Donne

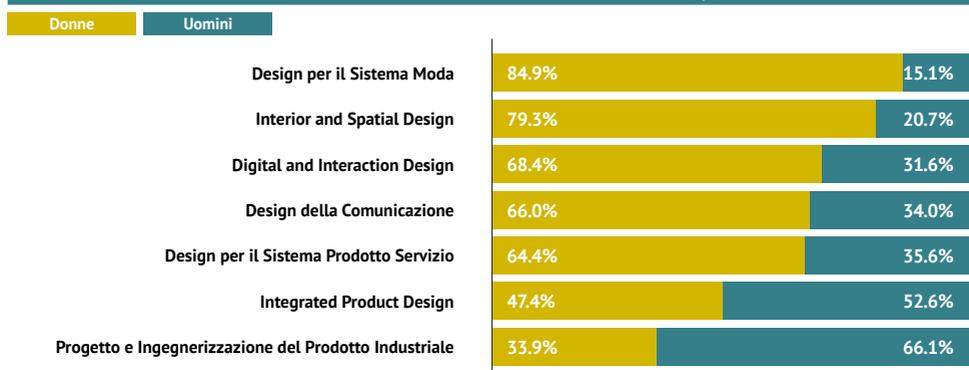
Uomini



## DISTRIBUZIONE PER GENERE LM ARCHITETTURA - ANNI 2021/2022



## DISTRIBUZIONE PER GENERE LM DESIGN - ANNI 2021/2022





# INDAGINE OCCUPAZIONALE

Abbiamo visto negli scorsi anni che le buone prestazioni delle ragazze nel percorso di studio subiscono una battuta d'arresto all'ingresso del mondo del lavoro, con un'accoglienza in termini di occupazione a tempo indeterminato e parità salariale che non rende loro giustizia. Il Bilancio di Genere dello scorso anno ha approfondito l'analisi grazie a una indagine a 5 anni dal conseguimento del titolo compiuta dal Career Service di Ateneo, che ha consentito un approfondimento significativo delle prime fasi della carriera lavorativa delle laureate e dei laureati, con una vista anche sui percorsi intrapresi dopo il Dottorato di Ricerca. Tale analisi mostrava ancora elementi di disparità di trattamento rispetto al genere, anche se più limitati rispetto a quanto accade a un anno dalla laurea.

Quest'anno riaggiorniamo questa fotografia con l'ultima rilevazione, eseguita sempre dal Career Service al termine dell'anno accademico 2021/2022 sui laureati triennali e magistrali (italiani e internazionali) del nostro Ateneo.

Relativamente alle **Lauree Triennali**, osserviamo che i tassi di occupazione di tutte le tre aree sono molto significativi, con Ingegneria che supera decisamente il 90% di occupati; si rileva tuttavia una non così contenuta penalizzazione di genere (-4% di occupate ad Architettura, -6% a Design e -3% a Ingegneria). Una tendenza che, purtroppo, 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 è sostanzialmente identico per genere; Design registra una lieve prevalenza femminile (+2%), mentre Architettura un lieve deficit femminile (-2%). Tutto sommato un segnale di parità, da analizzare in modo combinato con la tipologia di contratto e la retribuzione.

Se valutiamo il numero di contratti a tempo indeterminato, la differenza di genere è indubbiamente presente, con il 9% in più a favore degli uomini nell'ambito dell'Architettura e il 4% nei contesti lavorativi legati al Design, due ambiti in cui la presenza femminile è invece dominante tra gli studenti, e il 11% in quelli dell'Ingegneria. Il **gender pay gap**, ovvero il divario salariale per genere, altro indice cruciale di equità, risulta invece in contrazione rispetto alle rilevazioni degli anni precedenti (la stessa rilevazione 2020 mostrava un pay gap del 15% per Architettura e Design e del 10% a Ingegneria), portandosi intorno al 9% per Architettura, al 4% a Design e al 3% a Ingegneria. Confrontando questi dati rispetto alla media rilevata da AlmaLaurea tra i laureati di secondo livello nelle discipline considerate<sup>4</sup> che riportano un pay gap del 7% in ambito Ingegneria industriale e dell'Informazione e del 9% per Architettura e Ingegneria Civile, vediamo una situazione leggermente migliore globalmente per Ingegneria e in linea rispetto ad Architettura.

L'analisi dello stato di occupazione è stata condotta anche per il **Dottorato di Ricerca**. I risultati dell'indagine a 4-5 anni dal conseguimento del titolo (avvenuto nel 2017-2018) mostra un tasso di occupazione allineato per genere in tutte le aree, con ancora un pay-gap presente, e maggiore, per quanto riguarda l'area dell'Ingegneria, rispetto a quello dei laureati magistrali. Bisogna tuttavia considerare che gli ambiti lavorativi per i dottori di ricerca combinano il percorso accademico, quello in altri istituti di ricerca e il lavoro in azienda.

---

<sup>4</sup> Si noti che l'orizzonte di rilevazione dal dato non è identico, perché nel caso di AlmaLaurea esso non è fisso ma si basa su coloro che hanno iniziato l'attuale attività dopo la laurea e lavorano a tempo pieno, mentre i dati del Politecnico di Milano sono stati rilevati a 12 mesi dal conseguimento della laurea.

Questa varietà, unita alla non elevata numerosità del campione suggeriscono cautela nei confronti numerici diretti dei diversi indicatori.

In generale, i dati relativi al pay gap del Politecnico di Milano mostrano un andamento in linea con il trend europeo che, nell'ultima rilevazione di **SHE Figures**<sup>5</sup>, riporta un pay gap medio nell'Unione Europea al 12.7%, in decrescita rispetto al 14.4% del 2018.

#### DATI OCCUPAZIONALI DEI LAUREATI TRIENNALI ITALIANI E STRANIERI A UN 1 ANNO

	LAUREATI TRIENNALI					
	ARCHITETTURA		DESIGN		INGEGNERIA	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
<b>Tasso di occupazione</b>	85%	89%	81%	87%	91%	94%
<b>Contratto a tempo indeterminato</b>	43%	50%	18%	24%	49%	61%
<b>Retribuzione media netta</b>	<b>1.306 €</b>	<b>1.337 €</b>	<b>1.155 €</b>	<b>1.257 €</b>	<b>1.592 €</b>	<b>1.645 €</b>

#### DATI OCCUPAZIONALI DEI LAUREATI MAGISTRALI ITALIANI E STRANIERI A UN 1 ANNO

	LAUREATI MAGISTRALI					
	ARCHITETTURA		DESIGN		INGEGNERIA	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
<b>Tasso di occupazione</b>	92%	94%	93%	91%	97%	97%
<b>Contratto a tempo indeterminato</b>	51%	60%	53%	57%	63%	74%
<b>Retribuzione media netta</b>	<b>1.432 €</b>	<b>1.557 €</b>	<b>1.541 €</b>	<b>1.608 €</b>	<b>1.777 €</b>	<b>1.834 €</b>

#### DATI OCCUPAZIONALI DEI DOTTORI DI RICERCA A 4 - 5 ANNI DAL TITOLO (PHD 2017 + 2018) italiani+internazionali

	DOTTORATO					
	ARCHITETTURA		DESIGN		INGEGNERIA	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
<b>Tasso di occupazione</b>	92%	91%	100%	100%	99%	98%
<b>Contratto a tempo indeterminato</b>	29%	23%	45%	0% <sup>6</sup>	58%	53%
<b>Retribuzione media netta</b>	<b>2.306 €</b>	<b>2.500 €</b>	<b>2.404 €</b>	<b>3.313 €</b>	<b>2.342 €</b>	<b>2.640 €</b>

<sup>5</sup> [https://commission.europa.eu/system/files/2023-04/annual\\_report\\_GE\\_2023\\_web\\_EN.pdf](https://commission.europa.eu/system/files/2023-04/annual_report_GE_2023_web_EN.pdf)

<sup>6</sup> In questa categoria il dato non viene evidenziato, poiché la scarsa numerosità del campione dei rispondenti non lo rende significativo.





# CORPO DOCENTE

## Sentirsi accolti e valorizzati, con l'opportunità di progettare il futuro.

La rappresentanza femminile nel **personale docente** al Politecnico di Milano è sostanzialmente stabile nell'ultimo triennio, assestandosi a circa il 30% dell'organico dell'Ateneo. Rispetto alla situazione nazionale, rileviamo che l'ultimo rapporto sulle Carriere femminili in ambito accademico riporta una percentuale di docenti donne nel 2019 pari al 41% complessivamente, che scende al 37% se si guardano i soli ambiti STEM. Un quadro al quale si aggiunge un ulteriore elemento: il fenomeno della così detta **leaky pipeline**, la ormai nota metafora della conduttura che perde<sup>7</sup>. Un collo di bottiglia che si stringe mano a mano che le donne si avvicinano a posizioni di rilievo: sono poco più di un terzo nel ruolo di ricercatrice, ma solo un quarto in quello di prima fascia. E le donne, rispetto agli uomini, tendono a occupare maggiormente i ruoli più bassi della carriera, con le professoresse ordinarie che sono circa il 22% delle donne complessivamente in servizio come docenti dell'Ateneo, rispetto al 30% degli uomini.

Vi è un'incoraggiante e significativa ripresa nella presenza femminile tra gli **RTD-A**, ovvero il primo ruolo da ricercatore della carriera accademica, posizione in cui la percentuale di donne nel 2022 torna a essere pari al 16.1% (dopo una flessione del 2021). Complessivamente, tra gli RTD-A dell'Ateneo, nel 2022 il 36.4% è donna. Questo fa ben sperare in un futuro maggior equilibrio di genere: anche qui, come per le studentesse, il cammino non potrà che essere lento, ma i dati del nostro Ateneo nel triennio restano in ogni caso molto positivi.

Al progredire della carriera, infatti, anche le discrepanze tra uomini e donne aumentano, per arrivare alle professoresse associate che nel 2022 rappresentano il 31.2% di quanti ricoprono questo ruolo al Politecnico di Milano, e le professoresse ordinarie che si attestano al 24.4%. A livello nazionale queste percentuali sono, rispettivamente, del 37% e del 22% negli ambiti STEM.

Osservando la distribuzione delle fasce di età per ruolo e genere, si nota che il 46% delle donne nel ruolo di RTD-A ha meno di 35 anni, percentuale che sale al 58% nel caso degli uomini. Nel ruolo di RTD-B si osserva equilibrio tra la percentuale di donne e uomini con meno di 35 anni (pari al 20% circa), ma le donne sono più presenti nella fascia di età compresa tra i 45 e i 54 anni (20% vs. 6.3%). Nei ruoli di professori associati e ordinari non ci sono differenze rilevanti tra i generi, a testimonianza di una evoluzione delle carriere rispetto all'età tutto sommato confrontabile.

Negli ultimi anni abbiamo costantemente monitorato il **Glass Ceiling Index** di Ateneo, un indicatore che confronta la percentuale di donne all'interno di un'organizzazione con la percentuale di donne che ricoprono il ruolo più elevato di carriera (nel caso universitario quello di docenti ordinarie). Più l'indice si allontana da 1, più la disparità di genere è marcata. Negli ultimi anni questo indicatore è sceso in modo significativo, attestandosi al 1.24 del 2022 (da confrontare con un dato medio nazionale in ambito STEM di 1.5).

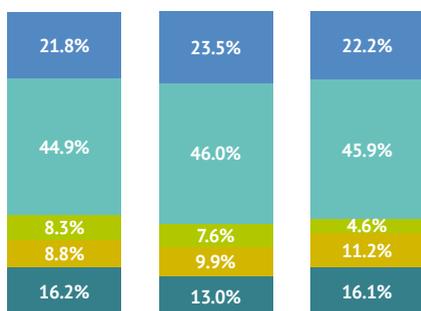
<sup>7</sup> Nel corso degli ultimi anni sono stati introdotti elementi di novità rilevanti nella discussione sull'eguaglianza di genere in accademia e nella ricerca, per i quali si rimanda, in primis, a Picardi I., *Labirinti di Cristallo - Strutture di Genere nell'accademia e nella ricerca*, Franco Angeli, 2020. In particolare, il fenomeno della "leaky pipeline", a lungo utilizzato in letteratura come rappresentazione metaforica e iconografica della perdita numerica di donne al progredire della carriera accademica, insieme all'immagine del "soffitto di cristallo" (il tetto professionale inespugnabile oltre al quale solo poche figure femminili accedono, senza peraltro che questo rappresenti l'avvio di una eredità al femminile) sono oggi resi in maniera più completa dall'espressione "labirinti di cristallo". Questa interpretazione appare oggi più adeguata nello svelamento delle "strutture di genere che i soggetti incontrano nel loro fare scienza ed essere scienziate e scienziati" (Picardi, p. 14) durante tutto il proprio percorso accademico.

Dal punto di vista della produttività scientifica consideriamo infine il tasso di successo nel finanziamento della ricerca mediante fondi europei (considerando i programmi Horizon 2020 e, dal 2021, Horizon Europe). L'Ateneo vede in generale nel triennio un tasso di successo in crescita per entrambi i generi (che passa dal 15.6% del 2020 al 22.2% del 2022), con differenze per genere che si assottigliano negli ultimi anni. Questo dato, unito al fatto che anche le differenze per genere nei tassi di partecipazione alle call di finanziamento si sono ridotte negli ultimi anni, mostra un quadro di partecipazione fattiva ed efficace delle docenti del Politecnico di Milano all'attività di ricerca e al reperimento di fondi per sostenerla.

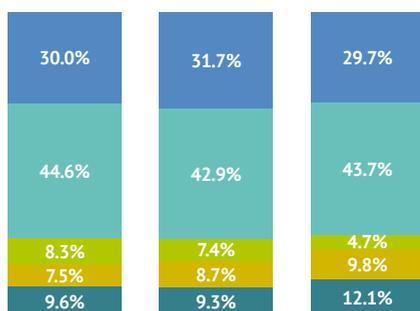
### DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE DOCENTE DEL POLITECNICO DI MILANO PER RUOLO E PER GENERE

RTDA	RTDB	Ricercatori Universitari	Professori Associati	Professori Ordinari
------	------	--------------------------	----------------------	---------------------

#### Donne



#### Uomini



2020

2021

2022

2020

2021

2022

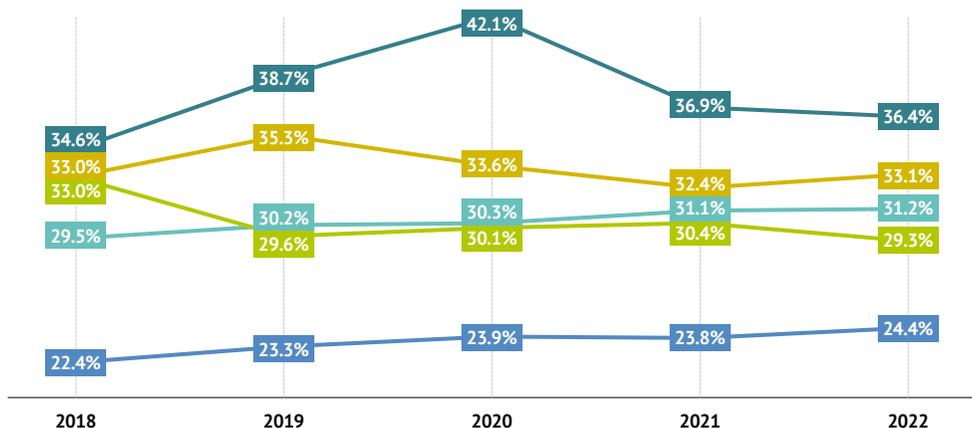
RUOLO	2020	2021	2022	TOTALE
RTDA	72	58	79	<b>209</b>
RTDB	39	44	55	<b>138</b>
Ricercatori Universitari	37	34	22	<b>93</b>
Professori Associati	200	205	225	<b>630</b>
Professori Ordinari	97	105	109	<b>311</b>

RUOLO	2020	2021	2022	TOTALE
RTDA	99	99	138	<b>336</b>
RTDB	77	92	111	<b>280</b>
Ricercatori Universitari	86	78	53	<b>217</b>
Professori Associati	459	455	497	<b>1411</b>
Professori Ordinari	309	336	338	<b>983</b>

### DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE DOCENTE FEMMINILE DEL POLITECNICO DI MILANO PER RUOLO:

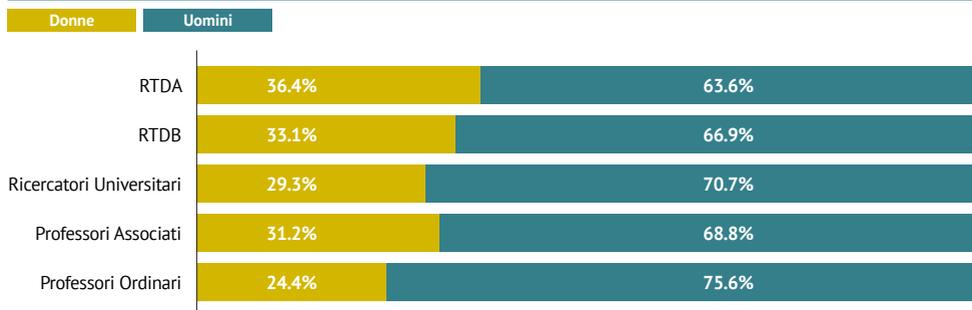
#### DISTRIBUZIONE PER RUOLO, ANNI 2018-2022

RTDA	RTDB	Ricercatrici Universitarie	Professoressse Associate	Professoressse Ordinarie
------	------	----------------------------	--------------------------	--------------------------

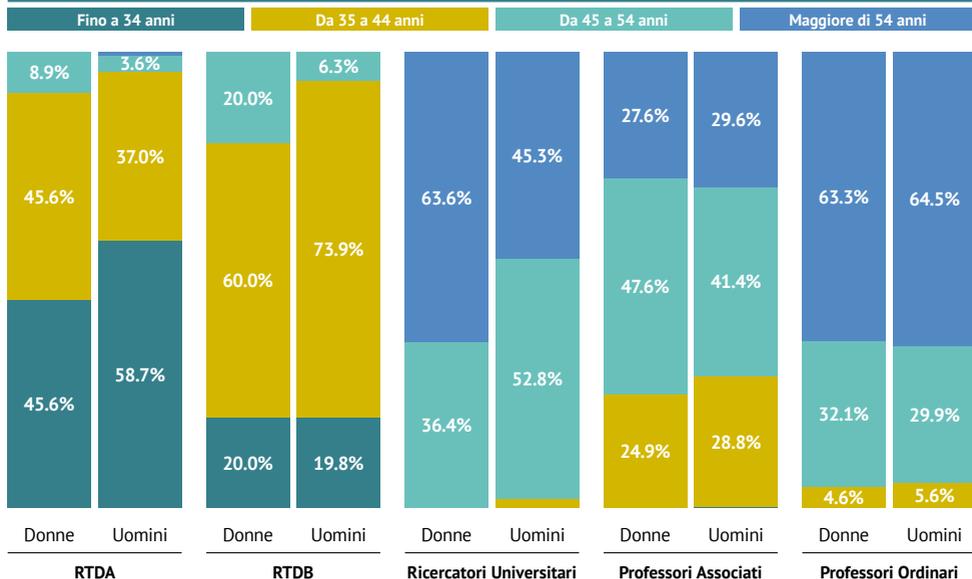


**PERCENTUALE DI DONNE E UOMINI NEI DIVERSI RUOLI DEL PERSONALE DOCENTE AL POLITECNICO DI MILANO**

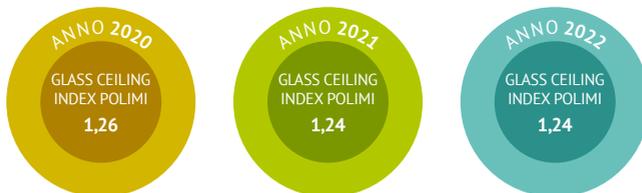
**PER RUOLO - ANNO 2022**



**DISTRIBUZIONE FASCIA D'ETÀ, RUOLO E GENERE - ANNO 2022**



**GLASS CEILING INDEX (GCI) DEL POLITECNICO DI MILANO - ANNI 2020, 2021, 2022**



**PERCENTUALE PROGETTI FINANZIATI SU TOTALE PROPOSTE - ANNI 2020, 2021\*, 2022\***

RUOLO	% PROPOSTE FINANZIATE SU TUTTE LE PROPOSTE		
	2020	2021	2022
Donne	15,2	21,8	31,0
Uomini	15,7	21,5	19,2
<b>TOTALE</b>	<b>15,6</b>	<b>21,6</b>	<b>22,2</b>

\* programma HEurope



# LE PRIME FASI DELLA CARRIERA ACCADEMICA

L'ingresso di giovani accademici è un tema cruciale per ogni università che voglia eccellere nelle sue tre missioni: **didattica, ricerca e responsabilità sociale**, che si realizza attraverso le attività di trasferimento scientifico, tecnologico e culturale. Inoltre, è proprio nelle fasi iniziali che spesso prendono forma l'attitudine verso la professione e la volontà di proseguire la carriera accademica.

I primi ruoli post lauream sono quelli dell'**assegnista di ricerca** (pre - o post - dottorato) e del ricercatore; nell'ordinamento in vigore fino all'inizio del 2023, questo ruolo vedeva prima la posizione di **RTD-A**, che individua una figura junior, e successivamente quella di **RTD-B**, che identifica un ricercatore senior all'inizio di un percorso che si sviluppa verso la promozione a professore associato. La legge 79/2022 sostituisce invece le due figure RTD-A e RTD-B con un'unica tipologia di ricercatore, ovvero quella di ricercatore a tempo determinato in tenure track (**RTT**), i cui primi bandi si sono aperti nel secondo trimestre del 2023.

Ad oggi, quindi, l'oggetto della nostra analisi in termini di ruolo da ricercatore considererà RTD-A e RTD-B: il periodo 2018-2022 ha visto un andamento variegato della percentuale femminile delle donne in questi ruoli, con un effetto complessivo di sostanziale mantenimento delle percentuali di inizio periodo. I dati del 2022 relativi alla percentuale di RTD-A e RTD-B donne tra coloro che, come visto anche nella sezione precedente, è del 36.4% e 33.1% sono in ogni caso **significativamente maggiori della media nazionale**, che è del 32.5% e 28.7%, rispettivamente, in ambito Engineering and Technology.

Chiaramente la presenza di giovani ricercatrici nei diversi dipartimenti non è costante, e la sua variabilità dipende sicuramente dalla rappresentanza femminile significativamente diversa nelle tre aree dell'Ateneo già a livello studentesco, e al mix di settori scientifici disciplinari che sono presenti in ogni dipartimento.

Se consideriamo i dati relativi ai nuovi ingressi nel ruolo di RTD-A, vediamo che dei 245 RTD-A entrati al Politecnico di Milano dal 2020 al 2022, 84 (34.3%) sono donne e 161 (65.7%) sono uomini. È rassicurante notare che la forte diminuzione nella **percentuale femminile** vista nel 2021 è **in netta ripresa** nel 2022, riportandosi ad un valore di 35.8%, in linea con la presenza femminile attuale nel ruolo di Ateneo.

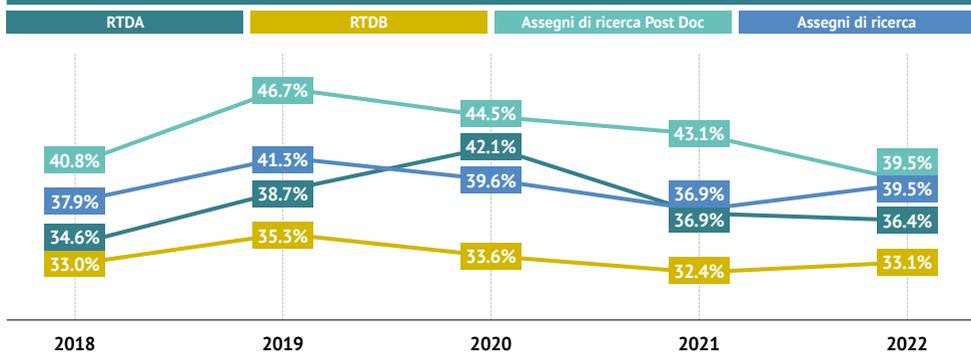
Nel medesimo triennio, **la presenza femminile tra i nuovi ingressi di RTD-B è cresciuta**: tra coloro che sono entrati in questo ruolo al Politecnico di Milano tra il 2020 e il 2022 il 33.1% è donna, con la percentuale maggiore nel 2022, che arriva al 35.4%, superando il 33.1% delle attuali donne RTD-B in ruolo in Ateneo.

Per quanto riguarda l'età media nell'ingresso nei ruoli da ricercatore, le differenze tra uomini e donne sono allineate tra i diversi ruoli, con un macro-trend sul triennio, di entità contenuta, che però mostra una tendenza dell'età degli uomini nei diversi ruoli ad abbassarsi, mentre quella delle donne si alza.

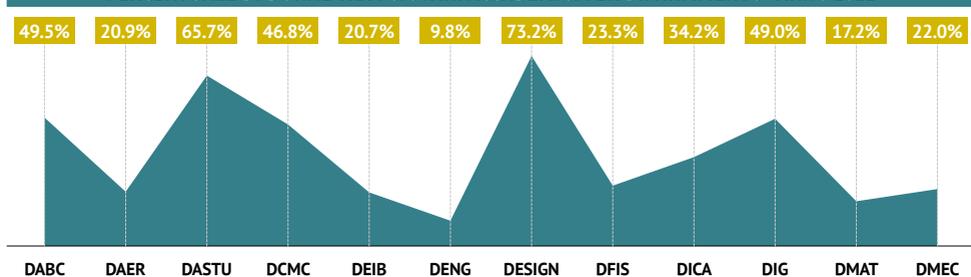
Questo quadro, globalmente incoraggiante rispetto al cammino intrapreso verso la parità di genere nel nostro Ateneo, fa tuttavia emergere segnali che testimoniano la complessità delle **interazioni tra vita privata e professionale**. La conciliazione, infatti, è particolarmente difficile negli anni in cui si attraversano i primi ruoli della carriera accademica, che spesso coincidono con la creazione di una famiglia e i relativi compiti di cura, purtroppo ancora spesso sbilanciati tra i generi.

In un simile contesto, monitorare l'inizio della carriera accademica è cruciale per poter progettare in modo informato politiche che consentano a entrambi i generi di avere pari opportunità, così che possano compiere scelte consapevoli e condizionate il meno possibile da vincoli esterni, e realizzare così a pieno il loro talento.

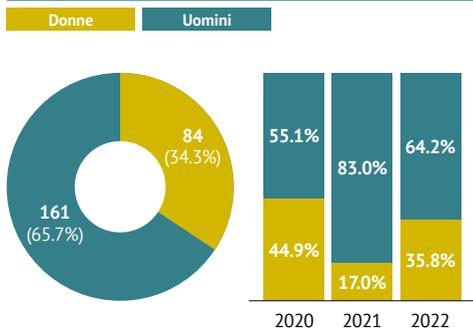
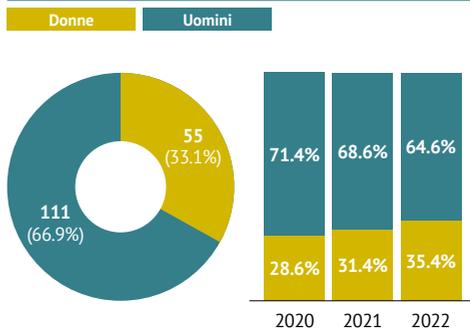
**EVOLUZIONE DELLA PERCENTUALE DI DONNE PER RUOLO AL POLITECNICO DI MILANO - ANNI 2018-2022**



**PERCENTUALE DI DONNE TRA I GIOVANI ACCADEMICI PER DIPARTIMENTO - ANNO 2022**



<b>DABC</b>	Dipartimento di Architettura, Ingegneria delle Costruzioni e Ambiente Costruito
<b>DAER</b>	Dipartimento di Scienze e Tecnologie Aerospaziali
<b>DASTU</b>	Dipartimento di Architettura e Studi Urbani
<b>DCMC</b>	Dipartimento di Chimica, Materiali e Ingegneria Chimica "Giulio Natta"
<b>DEIB</b>	Dipartimento di Elettronica, Informazione e Bioingegneria
<b>DENG</b>	Dipartimento di Energia
<b>DESIGN</b>	Dipartimento di Design
<b>DFIS</b>	Dipartimento di Fisica
<b>DICA</b>	Dipartimento di Ingegneria Civile e Ambientale
<b>DIG</b>	Dipartimento di Ingegneria Gestionale
<b>DMAT</b>	Dipartimento di Matematica
<b>DMEC</b>	Dipartimento di Meccanica

**INGRESSI DI RTDA PER GENERE - ANNI 2020, 2021, 2022**

**INGRESSI DI RTDB PER GENERE - ANNI 2020, 2021, 2022**

**ETÀ MEDIA DEI NUOVI INGRESSI PER RUOLO E GENERE - ANNI 2020, 2021 E 2022**

Ruolo	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Assegni di ricerca	30,8	30,0	30,3	30,0	31,2	30,0
Assegni di ricerca Post Doc	34,2	33,2	34,2	33,6	34,1	33,0
RTDA	35,9	35,8	36,4	34,9	36,2	34,6
RTDB	40,6	39,1	39,5	38,5	38,7	37,9





# PERSONALE TECNICO - AMMINISTRATIVO

## Offrire la possibilità di uno sviluppo di carriera paritario, supportando la conciliazione tra vita privata, vita professionale e genitorialità.

In linea con quanto rilevato a livello nazionale dal MUR, la presenza femminile complessiva tra il Personale Tecnico-Amministrativo (PTA) al Politecnico di Milano nel 2022 è di circa il 60%<sup>8</sup>. Questo non vuol dire però che non ci siano problemi aperti sul tema della parità di genere: c'è, infatti, una significativa **segregazione verticale**, che limita di molto la presenza femminile nei ruoli apicali dell'amministrazione stessa.

Partendo dal 67% nella categoria C, infatti, la percentuale femminile progressivamente si assottiglia, dando origine così al tipico andamento **"a forbice"** del grafico delle carriere. Quando si sale di livello, vi è un'inversione di tendenza, che avviene tra il livello D, in cui le donne sono ancora al 58%, e quello EP (che corrisponde al livello di quadro nel settore privato) in cui scendono al 37%, fino a confermarsi a tale percentuale anche tra i dirigenti, con un valore in linea con il panorama nazionale.

Guardando all'evoluzione nel tempo dei singoli ruoli, vediamo in ogni caso un trend positivo di aumento della presenza femminile nella posizione di EP, che speriamo di consolidare nei prossimi anni.

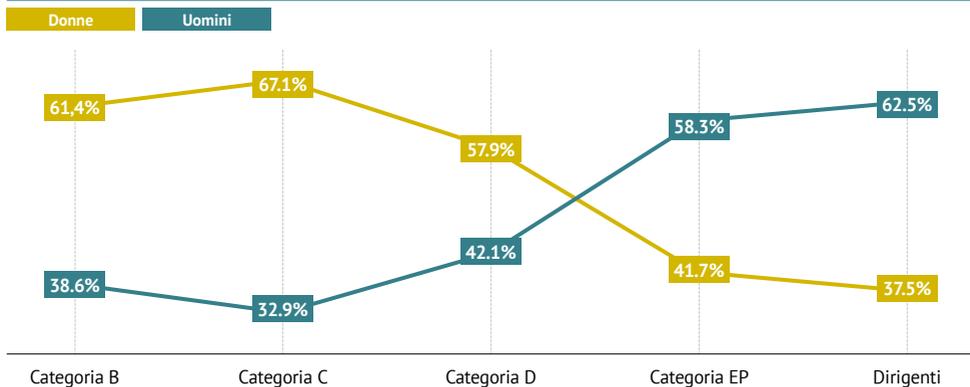
È di particolare interesse, nel periodo successivo all'emergenza pandemica, comprendere se e come le forme di **lavoro agile** siano state adottate in modo differenziato rispetto al genere. I dati confermano che il telelavoro rimane la modalità preferita dalle donne anche nel 2022: sono l'85% sul totale dei telelavoratori. Questa modalità viene attivata a fronte di esigenze particolari di natura personale e familiare, che tradizionalmente sono legate a compiti di cura, ritenuti propri, per lo più, del genere femminile. La percentuale, però, risulta in discesa rispetto al 90% del 2020.

Lo **smart working**, diffuso per motivi di efficacia, sostenibilità e produttività organizzativa, è svolto dal 69% da donne, percentuale in crescita rispetto al 63% del 2020. L'adozione di questa modalità, quindi, oltre ad essere una scelta di policy organizzativa, permane una chiave anche per dare nuova forma alla conciliazione, probabilmente permettendo una condivisione maggiore dei compiti di cura all'interno dei contesti di vita personale e familiare.

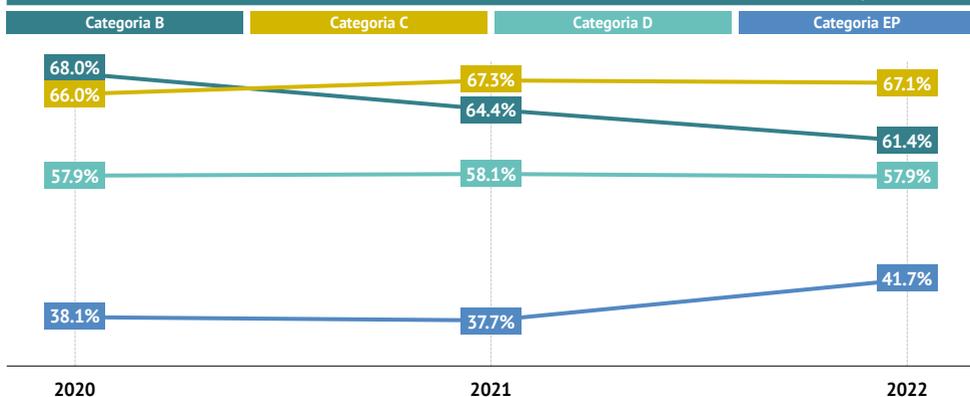
Infine, nel 2022 la percentuale di chi ha chiesto un **congedo familiare** è composta al 20% da uomini, in salita rispetto al 14% del 2020, e possiamo ipotizzare che può essere dovuta alle modifiche di contesto (normative, organizzative e culturali) che sono intervenute dal 2020 ad oggi.

<sup>8</sup> Figura a pagina 5.

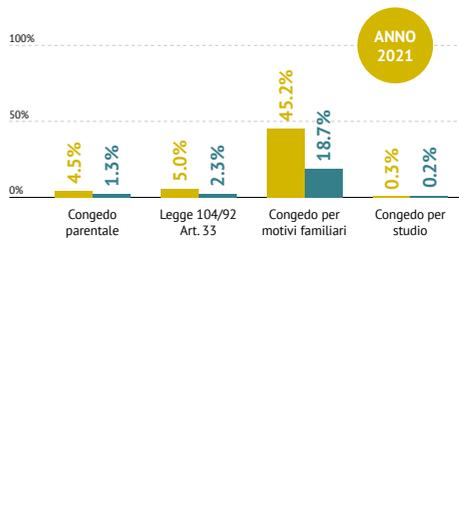
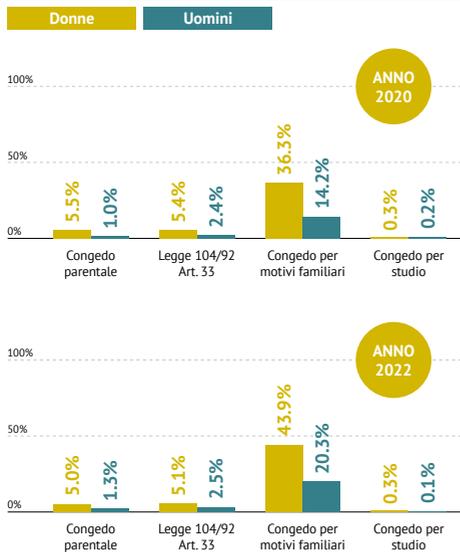
## NUMEROSITÀ PER GENERE DEL PTA DEL POLITECNICO DI MILANO PER CATEGORIA - ANNO 2022



## NUMEROSITÀ PER CATEGORIA DEL PTA DEL POLITECNICO DI MILANO - GENERE FEMMINILE - ANNI 2020, 2021 E 2022

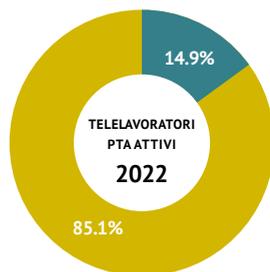
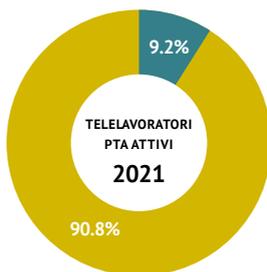
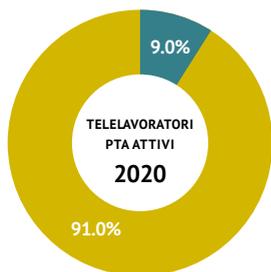


**PERMESSI E ISTITUTI DI CONCILIAZIONE: PERCENTUALE DI FRUIZIONE DA PARTE DEL PTA SUL TOTALE, SUDDIVISI PER TIPOLOGIA DI CONGEDO - ANNI 2020, 2021 E 2022**

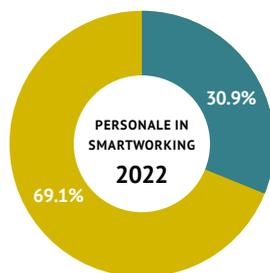
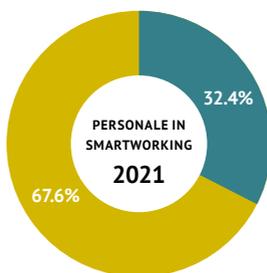
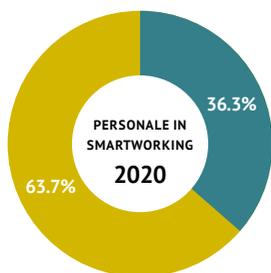


**Telelavoro**

Donne Uomini



**Smartworking**





# GENDER EQUALITY PLAN 2021-2023: MONITORAGGIO DELLE AZIONI A SOSTEGNO DELLE PARI OPPORTUNITÀ

Anche in questa edizione del Bilancio di Genere dedichiamo un approfondimento alla rendicontazione annuale del primo Gender Equality Plan (2021-2023) del Politecnico di Milano. Nel corso del 2022, infatti, abbiamo introdotto per la prima volta il monitoraggio delle azioni previste dal primo GEP di Ateneo, la cui pubblicazione faceva seguito alle indicazioni della Commissione Europea e dell'EIGE sulla necessaria presenza di un piano di eguaglianza di genere ai fini dell'ottenimento di finanziamenti nell'ambito del programma quadro Horizon Europe (e - verosimilmente - dei successivi).

Qui di seguito è dettagliato lo stato di avanzamento puntuale delle azioni previste, a due anni dall'introduzione del GEP, nei 5 macro-ambiti di riferimento (graficamente identificati con tabelle di colore diverso):

- Conciliazione dei tempi di vita familiare/personale e di lavoro/studio, e cultura organizzativa
- Parità di genere nella leadership e nei processi decisionali
- Parità di genere nelle assunzioni e nelle progressioni di carriera
- Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nell'insegnamento e nel trasferimento tecnologico
- Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali

La rendicontazione a due anni ci restituisce un buono stato di avanzamento delle progettualità identificate nei diversi ambiti, in particolare sul fronte della conciliazione, della leadership e del contrasto alla violenza di genere soprattutto dal punto di vista delle attività di sensibilizzazione, formazione, etc.. Più complessa la realizzazione di altri obiettivi, che pure abbiamo scelto di inserire nel GEP, resi ambiziosi dalla necessaria commistione di processi di cambiamento in molteplici dimensioni (sociale, culturale, politica, economica) affinché possano davvero progredire. Parliamo, in particolare, dell'aumento della presenza femminile nelle ingegnerie più segregate e in generale nelle STEM – così come evidenziato dalle indagini presentate in questo Bilancio sul corpo studentesco - delle attività genericamente riconducibili al trasferimento tecnologico e all'imprenditorialità (start-up), e della dimensione della ricerca, in questo caso per le specificità disciplinari del nostro Ateneo.

Alla fotografia puntuale delle azioni ricomprese dal piano di eguaglianza di genere si aggiungono due dimensioni ulteriori che vogliamo riportare in questo capitolo, a completamento dell'approccio sistemico e intersezionale avviato dal Politecnico di Milano sul fronte del diversity management. Si tratta infatti delle iniziative legate all' Agenda 2030 e alla realizzazione dei Sustainable Development Goals (SDGs), e delle collaborazioni che l'Ateneo ha attivato su questo fronte.

## **Cantieri della Sostenibilità**

Istituiti nel 2022, i Cantieri della Sostenibilità sono tavoli di lavoro che hanno l'obiettivo di ideare proposte e soluzioni innovative in precisi ambiti relativi allo Sviluppo Sostenibile, ingaggiando l'intera comunità politecnica grazie all'azione di intermediazione dei partecipanti ai cantieri. Il progetto è stato lanciato con l'apertura di 5 Cantieri, coinvolgendo i Dipartimenti, le Aree dell'Amministrazione Centrale di Ateneo, i Poli territoriali e la comunità studentesca. Nel corso dell'anno, i Cantieri si sono confrontati su tematiche molto eterogenee, elaborando proposte progettuali messe a terra a partire dall'autunno 2022; il cantiere dedicato alle Politiche di Genere ha rappresentato uno degli ambiti prioritari identificati nel 2022, già riconfermato per il 2023.

## Collaborazioni

Nel corso del 2022 il nostro Ateneo ha rinnovato le collaborazioni esistenti e ha ampliato i propri spazi di confronto, stringendo nuovi accordi di collaborazione, di seguito elencati:

- È stata riconfermata la partnership con il Women's Forum for the Economy & Society, associazione leader a livello europeo, interprete della voce delle donne sulle principali questioni sociali ed economiche a livello mondiale.
- 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.
- 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. 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 affettivo e 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 identificati 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.



## GEP 2021-2023: grado di completamento delle azioni per macro-ambito al 31 dicembre 2022

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

AZIONE	TARGET	INDICATORE TRIENNALE	GRADO DI COMPLETAMENTO
<b>Budget di ricerca post-congedo parentale</b>	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 2022 (3) sono state gestite nella totalità dei casi.</p> <p>Attivata la fase di studio per l'allargamento della misura al personale maschile. Completata anche la valutazione di allargamento della misura a coppie omogenitoriali, che sarà implementata a partire dal 2023.</p>
<b>Asili nido</b>	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 2022-2023 è stato riconfermato l'aumento di 7 posti per l'iscrizione di figli/e di dipendenti, dottorandi/e e studenti (5 posti tramite convenzionamento locale, 2 posti presso poli territoriali di Lecco e Cremona); rinnovata la scontistica presso due strutture ubicate nelle vicinanze dei campus Leonardo e Bovisa.</p>
<b>Campi estivi/pasquali</b>	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>	<p>Nel corso del 2022 è stato attivato il centro Pasquale presso i campus di Leonardo e Bovisa, con la partecipazione complessiva di 35 bambini/e. Durante il periodo estivo (giugno-settembre) nei due campus di Leonardo e Bovisa i centri estivi hanno accolto complessivamente 249 bambini/e.</p>
<b>Servizi di babysitteraggio a chiamata</b>	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>	<p>Al momento è possibile pianificare e organizzare servizi di babysitteraggio in occasione di convegni universitari nelle sedi milanesi dell'Ateneo.</p>

AZIONE	TARGET	INDICATORE TRIENNALE	GRADO DI COMPLETAMENTO
<b>Lavoro agile e da remoto</b>	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 2022 sono state realizzate le seguenti azioni.</p> <p>Analisi degli accordi di lavoro agile attivati.</p> <p>Somministrazione di questionari e sondaggi a manger e colleghi.</p> <p>Approfondimento del clima (significato del lavoro).</p> <p>Definizione e pubblicazione sul sito di linee guida "Lavoro agile".</p> <p>Revisione del modello degli accordi.</p> <p>Definizione del modello di ancoraggio tra obiettivi previsti dagli accordi e sistema performance.</p> <p>Realizzazione della formazione manageriale.</p>
<b>Linguaggio inclusivo</b>	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 PTA e al corpo docente.</li> <li>Revisione dei documenti non conformi alle linee guida.</li> </ul>	<p>Sono stati promossi eventi alla comunità Politecnica sulla diffusione e l'uso di un linguaggio più inclusivo attraverso un ciclo di quattro seminari con focus su pregiudizi inconsapevoli, multiculturalità, intergenerazionalità e comunicazione LGBTQI+-sensitive.</p> <p>È stato diffuso il <i>Manifesto per una Comunicazione Gender-Sensitive</i>, a cura del gruppo di ricerca DCxCG del Dipartimento di Design.</p>
<b>Supporto al personale e agli studenti in transizione di genere</b>	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>	<p>Nel corso del 2022 è stata ultimata la revisione del protocollo per studenti e studentesse in transizione di genere, con ampliamento del target (dottorandi/e) e semplificazione della procedura di richiesta di attivazione.</p> <p>Il monitoraggio dei casi è in linea con le richieste e ha garantito la presa in carico di tutte le segnalazioni.</p>

## Parità di genere nella leadership e nei processi decisionali

AZIONE	TARGET	INDICATORE TRIENNALE	GRADO DI COMPLETAMENTO
<b>Delegato/a della Rettrice per le Pari Opportunità, la Diversità e l'Inclusione</b>	Comunità Politecnica	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nomina del Delegato/a della Rettrice per le Pari Opportunità, Diversità e Inclusione (prevista per il 2023).</li> </ul>	Con l'avvio del nuovo mandato Rettorale è stata attivata e attribuita la Delega per la Diversità e l'Inclusione.
<b>Pregiudizi impliciti: linee guida e formazione per i processi di assunzione</b>	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>	<p>Erogazione di un seminario per PTA e docenti dedicato ai pregiudizi inconsapevoli.</p> <p>Partecipazione alla redazione delle linee guida su stereotipi inconsci (GUIDELINES BIAS-AWARENESS) nell'ambito del progetto europeo Enhance.</p>
<b>Promuovere e partecipare ai network accademici per condividere le migliori pratiche istituite con i GEP</b>	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>	<p>Partecipazione al WP6 Diversity and Inclusion nell'ambito del progetto europeo Enhance.</p> <p>Condivisione di buone pratiche legate al GEP con riferimento al partenariato Idea League.</p> <p>Coinvolgimento in un panel internazionale inter-alleanza dedicato a redazione e diffusione dei GEP nelle università.</p>



## Parità di genere nelle assunzioni e nelle progressioni di carriera

AZIONE	TARGET	INDICATORE TRIENNALE	GRADO DI COMPLETAMENTO
<b>Bilancio di genere</b>	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 ed esterna).</li> </ul>	È stato pubblicato il Bilancio di Genere 2022 e diffuso alla comunità Politecnica; in corso di pubblicazione l'edizione 2023 (dati 2022) che include anche il monitoraggio del GEP.
<b>Programmi di mentoring e formazione per le studentesse</b>	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 2022 sono stati promossi ed erogati: un ciclo di seminari per studentesse di Laurea Triennale in Architettura e uno per le studentesse di Design, un ciclo di seminari per la Laurea Magistrale in Ingegneria e un ciclo di seminari per la Laurea Magistrale in Architettura e Design per un totale di 49 partecipanti. Organizzati 3 mentoring con partner aziendali per studentesse (49 partecipanti).</p> <p>Inoltre, è stato attivato un ciclo di seminari sulla valorizzazione e la comunicazione di sé per Dottorande e Dottorandi che ha coinvolto 31 persone.</p>
<b>Programmi di mentoring e formazione per il PTA femminile e le Docenti</b>	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>	<p>Ciclo di 4 seminari sulla conoscenza inclusiva:</p> <p>“I pregiudizi inconsapevoli” (30 marzo 2022), 172 persone.</p> <p>“Intergenerazionalità” (3 maggio 2022), 129 persone.</p> <p>“Le parole per escludere”, le parole per includere (28 giugno 2022), 52 persone.</p> <p>“Multiculturalità” (22 settembre 2022), 107 persone.</p> <p>Per un totale di 8h di formazione.</p>

AZIONE	TARGET	INDICATORE TRIENNALE	GRADO DI COMPLETAMENTO
<b>Considerare la dimensione di genere durante l'orientamento e nei relativi eventi</b>	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 2022, 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. Il Career Service con la collaborazione del servizio Pari Opportunità del Politecnico di Milano promuove annualmente percorsi di mentoring con le aziende per l'inclusività.
<b>Formazione alla leadership inclusiva per docenti e personale tecnico-amministrativo</b>	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 PTA su tematiche di stereotipi inconsci e leadership inclusiva.
<b>Mitigare il divario di genere nei corsi di studio attraverso borse di studio dedicate</b>	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 2022 sono state erogate 15 borse di studio da 24.000 euro a studentesse di scuole superiori immatricolate a corsi di ingegneria segregati, grazie al progetto Girls@Polimi, con un incremento di 6 borse rispetto all'edizione precedente.
<b>Incentivare le studentesse all'area STEM, in particolare a ingegneria</b>	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>	<p>È stata realizzata e diffusa la serie di video <i>il Politecnico delle Donne</i>, video-ritratti di docenti, personale, studentesse del Politecnico di Milano.</p> <p>In termini di orientamento, in occasione degli open days '22 è stato organizzato l'evento "IngegnerA? Sì al femminile" con obiettivi di orientamento all'ingegneria delle ragazze delle scuole superiori.</p> <p>È stata erogata una nuova edizione di Techcamp@PolIMI. Avviato, inoltre, un ulteriore progetto di orientamento nelle scuole (legato al PNRR) sul tema della consapevolezza nella scelta universitaria, con focus su stereotipi di genere.</p>

## Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nell'insegnamento e nel trasferimento tecnologico

AZIONE	TARGET	INDICATORE TRIENNALE	GRADO DI COMPLETAMENTO
<b>Aggiungere le dimensioni di genere e della diversità nei corsi accademici</b>	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. A livello di Ateneo, inoltre, sono in fase di avvio mappature sistematiche sul tema, in tutti i settori disciplinari.
<b>Promuovere corsi accademici sui temi della personalità, team building e Leadership</b>	Studenti	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Numero di partecipanti.</li> </ul>	Anche nel 2022, in collegamento con le azioni di formazione e consapevolezza dedicate alle studentesse, sono stati erogati cicli seminariali di empowerment per iscritte alla laurea Triennale. Inoltre, il servizio Polipsi ha erogato corsi esperienziali di conoscenza di sé e personalità, e laboratori su temi di emozioni, relazioni, mindfulness.
<b>Sostenere il Centro Interuniversitario per le Culture di Genere</b>	Comunità Politecnica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aumentare la dimensione di genere nelle pubblicazioni e nei corsi.</li> </ul>	<p>Rispetto alle pubblicazioni riferibili a SDG5 il trend in crescita è confermato con un numero di 12 pubblicazioni nell'anno 2022 (10 nell'anno 2021).</p> <p>Rispetto alle attività didattiche, sono 42 gli insegnamenti attivati che trattano tematiche inerenti la dimensione di genere.</p>
<b>Considerare l'etica e il genere nella ricerca</b>	Studenti e Docenti	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Finanziare progetti con contenuti etici e alla 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 in fase di studio presso il gruppo interdisciplinare META.

AZIONE	TARGET	INDICATORE TRIENNALE	GRADO DI COMPLETAMENTO
<b>Supporto alla ricerca in materia di tecnologie consapevoli del genere</b>	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>	È in fase di studio uno strumento di monitoraggio e rilevamento di queste dimensioni, anche in occasione dei cantieri attivati sul tema.
<b>Considerare la dimensione di genere nelle attività di trasferimento tecnologico</b>	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> <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>Nel 2022, l'edizione del programma interno Switch2Product ha premiato 25 team imprenditoriali con un percorso di accelerazione presso PoliHub. Di questi, 11 team erano composti da almeno una donna. 6 Team con almeno una donna sono inoltre stati proclamati tra i vincitori e premiati con grant di 30K€ ciascuno.</p> <p>Inoltre, nel 2022 sono stati finanziati da fondi Venture Capital di Ateneo 7 progetti. Di questi, 4 progetti erano composti da almeno una donna, per un totale di 3M €.</p> <p>In termini di start-up, dei 15 team investiti da Poli360, a oggi 8 sono composti da almeno una donna.</p> <p>Nello stesso 2022 sono state accreditate 8 spin-off, tra queste, 5 società hanno almeno una donna in organigramma, per un totale di 9 donne.</p> <p>Sempre nel 2022 sono state 46 le inventrici di brevetti/marchi del Politecnico di Milano.</p>

## Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali

AZIONE	TARGET	INDICATORE TRIENNALE	GRADO DI COMPLETAMENTO
<b>Strategie di comunicazione e campagne contro la violenza di genere</b>	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>	<p>È stato proposto, in occasione del 25 novembre, l'incontro “Violenza di genere e linguaggi del web”, ed è stata realizzata e poi diffusa una videointervista alla sorella di una studentessa dell'Ateneo vittima di femminicidio.</p> <p>Le misure di supporto esistenti sono state ulteriormente promosse in occasione del 25 novembre e della giornata internazionale per il benessere psicologico.</p>
<b>Procedure di gestione e monitoraggio dei casi di violenza di genere</b>	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>	<p>Effettuato il monitoraggio dei casi segnalati alla casella <a href="mailto:stalkingos@polimi.it">stalkingos@polimi.it</a>, cui sono seguite 14 prese in carico dall'avvio dello sportello; analogo procedimento per le segnalazioni alla Consigliera di Fiducia.</p> <p>Annualmente i dati sono raccolti nella relazione CUG. Attualmente in fase di studio il lancio di uno sportello fisico dedicato.</p>
<b>Formazione sulla discriminazione e sulla violenza di genere</b>	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>	<p>È in corso la progettazione di un corso sul tema, da erogare a tutta la comunità.</p>
<b>Stabilire partnership e protocolli regionali/nazionali</b>	Comunità Politecnica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Riunioni preliminari e stesura del protocollo.</li> <li>• Definizione e firma.</li> </ul>	<p>Nel 2022 è stata riconfermata la volontà di aderire al network UNIRE. Il protocollo è ancora in attesa di essere definito (capofila del processo: Università degli Studi di Milano Bicocca).</p>

# IL POLITECNICO E LE IMPRESE

Il Politecnico crede fortemente nell'importanza di una collaborazione continuativa e sinergica con imprese e istituzioni che condividano l'impegno a favorire attivamente l'inclusione e le pari opportunità. Il mondo delle imprese è infatti un alleato indispensabile dell'Ateneo per supportare il cammino intrapreso, non solo per consolidare il proprio ruolo di motore per la ricerca e l'innovazione, ma anche per affermare la propria attenzione ai bisogni della società e alle esigenze dell'individuo.

L'Ateneo promuove la collaborazione con il settore privato per le pari opportunità di genere in quattro ambiti principali:

- 1. Borse di studio:** il Politecnico di Milano invita le aziende a donare borse di studio a favore delle studentesse, promuovendo così una azione diretta e concreta per contribuire a sostenere le pari opportunità di genere e all'aumento della rappresentanza femminile nei corsi universitari STEM. Ogni anno, con il progetto Girls@Polimi, le aziende possono donare una o più borse di studio a studentesse che scelgano di iscriversi per la prima volta a un corso di ingegneria con una percentuale di ragazze iscritte inferiore al 20%.
- 2. Mentoring:** il Politecnico di Milano propone alle aziende di organizzare insieme progetti di mentoring al femminile, per accompagnare le giovani laureande all'ingresso nel mondo del lavoro, aiutandole a sviluppare maggiore consapevolezza delle sfide che le attendono e a scoprire le proprie abilità di leadership.
- 3. Placement:** il Politecnico di Milano si propone di supportare le aziende nelle attività di employer branding e recruiting, per aiutarle a promuovere le proprie posizioni aperte in maniera chiara, equa e trasparente, e a porre attenzione ad evitare possibili pregiudizi inconsci 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, Equity & Inclusion attuate dalle imprese per favorire le pari opportunità e l'inclusione a 360 gradi nel mondo del lavoro.





# RISORSE ECONOMICHE

Per un supporto efficace e concreto alle azioni finalizzate al sostegno delle pari opportunità, il Politecnico di Milano stanZIA annualmente un budget dedicato alle iniziative di Diversity, Equity and Inclusion (Progetto POP), cui si aggiungono voci per attività servizi specifici, finanziamenti esterni (Girls@Polimi) e ulteriori fondi stanZIati nel corso dell'ultimo biennio dal MUR a supporto di politiche dedicate al sostegno psicologico e didattico di gruppi svantaggiati, e per il riequilibrio di genere nelle materie STEM (DM 752). In aggiunta, sono attivi diversi progetti europei che ricomprendono tematiche legate alle Pari Opportunità, oltre ai più recenti finanziamenti stanZIati nell'ambito del PNRR.

Nelle tabelle inserite qui di seguito sono elencati i principali capitoli di spesa.

**TABELLA 1: POP, PARI OPPORTUNITÀ E CUG**

ATTIVITÀ	2022	2023 (CONSOLIDATO)	2024 (PREVISIONE)	ENTE FINANZIATORE
Progetto POP	300.000	300.000	300.000	Polimi/MUR
Pari Opportunità - Asili nido	315.000	391.000	391.000	Polimi
Pari Opportunità - Centri estivi/pasquali	70.000	100.000	100.000	Polimi
Pari Opportunità - PoliPsi	169.500	298.600	298.600	Polimi/MUR
Pari Opportunità - MultiChancePoliTeam	182.000	234.000	234.000	Polimi/MUR
Pari Opportunità - altre iniziative	30.000	20.000	20.000	Polimi
CUG	15.000	15.000	20.000	Polimi
Sportello di Ascolto del Disagio Lavorativo	11.000	11.000	11.000	Polimi
Consigliera di Fiducia	35.000	35.000	35.000	Polimi
Cantiere Accessibilità (SDG10)	---	190.000 (una tantum)	---	Polimi/MUR

**TABELLA 2: BORSE DI STUDIO**

ATTIVITÀ	2022	2023	2024	ENTE FINANZIATORE
Girls@Polimi	240.000	360.000	600.000	Polimi e sponsor aziendali

**TABELLA 3: INIZIATIVE PER IL LAVORO DA REMOTO E LO SMART WORKING**

ATTIVITÀ	2022	2023	2024	ENTE FINANZIATORE
Lavoro da remoto	200.000	200.000	200.000	Polimi
Smart working	300.000	300.000	300.000	Polimi

Il BdG 2023 è stato realizzato da un gruppo di lavoro dedicato, con il coinvolgimento delle diverse professionalità dell'Ateneo:

- **Mara Tanelli**, Delegata della Rettrice alla Diversità e Inclusione, Docente presso il Dipartimento di Elettronica, Informazione e Bioingegneria
- **Alessandra Moroni**, Dirigente Area Risorse Umane e Organizzazione
- **Paola Carlucci**, Responsabile Servizio Pianificazione e Controllo
- **Silvia Barattieri**, Responsabile Servizio Pari Opportunità
- **Luca Vincenzi**, Servizio Pianificazione e Controllo
- **Valeria Baudo**, Servizio Pari Opportunità
- **Paola Barzaghi**, Servizio Sviluppo Professionale e Formazione

L'elaborazione e l'analisi dei dati è stata svolta a cura del servizio Pianificazione e Controllo, con la supervisione dell'intero gruppo di lavoro.

Si ringraziano le colleghe e i colleghi che si sono adoperati per il reperimento dei dati e in particolare Francesca Teresa Saracino per il supporto all'analisi dei dati relativi all'indagine occupazionale della componente studentesca.

Progetto Grafico

**GRAFO srl - grafocom.it**

Redazione

**Mara Tanelli, Silvia Barattieri**



