

BILANCIO DI GENERE 2021



POLITECNICO
MILANO 1863

BILANCIO DI GENERE 2021

Prefazione	4
INTRODUZIONE	6
ANALISI	7
Studenti	9
Focus on: gli studenti internazionali	12
Focus on: le carriere dei laureati e dei dottori di ricerca	16
Docenti	19
Focus on: i giovani accademici	22
Personale tecnico-amministrativo	25
AZIONI	28
Azioni a sostegno delle pari opportunità	28
Focus on: il Politecnico e le imprese	30
RISORSE ECONOMICHE	31

Prefazione

Per il terzo anno consecutivo, il Politecnico di Milano accende i riflettori sulle donne e mette in luce alcuni degli aspetti più significativi del loro percorso dentro e fuori dall'Ateneo. Lo fa, come di consueto, partendo dalle matricole, in aumento. Dando spazio alle giovani ricercatrici, significativamente più numerose all'ingresso nella carriera universitaria. Riconfermando la scalata faticosa, ma certamente non impossibile, per molte docenti di fascia più alta. Un quadro nel complesso positivo che rafforza le nostre convinzioni a favore di un'università e di una società più inclusive.

Ci sono poi alcuni elementi di novità. Tra questi il dato relativo all'occupazione femminile a cinque anni dalla laurea. Uno sguardo lungo che testimonia l'importanza di un rapporto che non si esaurisce nel conseguimento di un titolo, ma che cresce nello scambio e nel confronto. Un legame che va incentivato per correggere, là dove possibile, quelle distorsioni che ancora caratterizzano il gap occupazionale e il divario salariale. Aspetti quasi del tutto annullati nelle materie dure dell'ingegneria, ma ancora significativi in alcuni ambiti dell'architettura e del design.

Il rapporto suggerisce poi una riflessione su alcuni elementi di attualità. Il primo è circoscritto alla realtà locale e riguarda in particolare l'evoluzione del personale tecnico-amministrativo e più in generale della pubblica amministrazione. Chiave di volta per l'attuazione di molte misure indicate dal PNRR, la PA necessiterà nei prossimi anni di personale altamente qualificato per attuare misure di portata eccezionale. Un settore in cui le donne, seppur più numerose degli uomini, come dimostra la situazione all'interno del nostro Ateneo, sono tutt'ora relegate a posizioni inferiori. Un'opportunità di crescita che non va sprecata, sia in termini di progressione di carriera sia di inserimento di nuove professionalità.

La seconda occasione di riflessione è data dalla dimensione globale e dagli ottimi risultati conseguiti dalle studentesse internazionali. Per la maggior parte provenienti da paesi asiatici, oggi al centro di dinamiche politiche e umanitarie di non poca rilevanza, le ragazze che scelgono il Politecnico di Milano mostrano una percentuale di immatricolate decisamente superiore rispetto alle italiane: 46,5% contro 35,3% nel 2020. Ragazze che trovano nello studio un importante mezzo di affermazione personale, che sono una risorsa e un esempio per la nostra università e per il nostro Paese.

Ferruccio Resta
Rettore

Donatella Sciuto
Prorettrice



INTRODUZIONE

Una prima valutazione di impatto

La terza edizione del Bilancio di Genere del Politecnico di Milano, nel solco delle precedenti, aggiorna l'istantanea del nostro Ateneo e ci permette anche una prima valutazione degli impatti delle politiche di genere intraprese negli ultimi anni. I trend dell'ultimo triennio relativi alla componente studentesca, al corpo docente e al personale tecnico-amministrativo mostrano segnali incoraggianti del cammino intrapreso verso la parità di genere, con dati in linea con quanto accade a livello nazionale e internazionale.

Come già fatto lo scorso anno, abbiamo rivalutato in modo approfondito due aspetti cruciali. Da un lato abbiamo evidenziato il percorso delle studentesse internazionali, comparando le loro carriere sia con quelle dei colleghi uomini, sia con quelle delle studentesse italiane. Dall'altro abbiamo indagato in dettaglio i primi passi della carriera accademica, con un focus sulle carriere delle giovani ricercatrici, che mettono in luce come i nuovi ingressi al Politecnico di Milano possano davvero dare luogo al cambiamento abilitato dalle pari opportunità.

In aggiunta a questi temi, quest'anno il Bilancio di Genere analizza l'accoglienza del mondo del lavoro verso le laureate e i laureati del Politecnico di Milano sulla base della prima indagine a 5 anni dal titolo svolta dal Career Service di Ateneo. Questa rivela dati importanti che mostrano un ottimo tasso di occupazione per entrambi i generi, anche se non sempre accompagnato da una parità salariale, bensì da un gender pay gap.

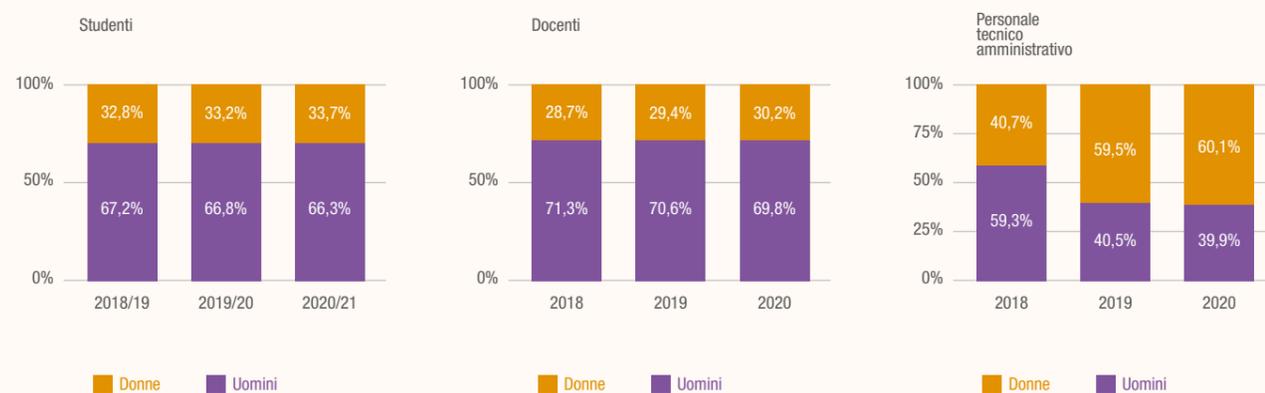
Anche in questa edizione 2021, il Bilancio di Genere è stato realizzato in modo coerente alle Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani, redatte a cura del Gruppo CRUI - Conferenza dei Rettori delle Università italiane.

La versione integrale è scaricabile dal sito di Ateneo:

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

ANALISI

Uno sguardo di insieme alla componente femminile





STUDENTI

Offrire pari opportunità, per un accesso inclusivo agli studi e alle carriere STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics). Questa è la nostra prima missione: non solo per il nostro Ateneo ma per il Paese e per la società.

In occasione di questa terza edizione del Bilancio di Genere vogliamo focalizzare l'attenzione sulla evoluzione della "fotografia" per genere del nostro Ateneo nell'ultimo triennio. Partendo dagli studenti, vediamo che dal 2018 al 2020 le studentesse sono passate dal 32,8% della popolazione al 33,7%: un incremento che, anche 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 occorrono tempo e costanza, specie nelle discipline ingegneristiche a cui è iscritta la stragrande maggioranza degli studenti dell'Ateneo.

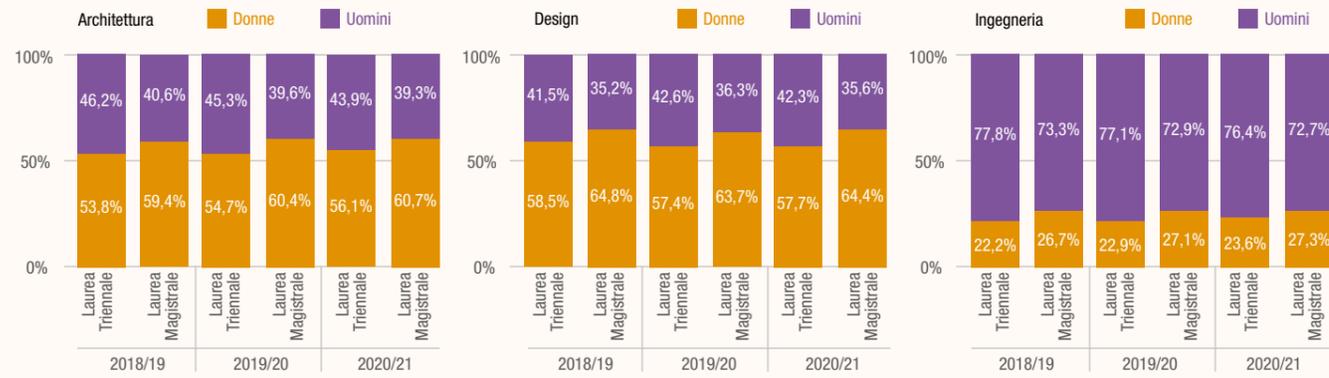
Ad **Architettura e Design** da tempo le donne rappresentano la maggioranza degli studenti, mentre a Ingegneria, nel 2020, le ragazze sono il 23,6% degli iscritti alla Laurea Triennale e il 27,3% alla Laurea Magistrale.

All'interno dei corsi di studio di **Ingegneria**, inoltre, la situazione non è omogenea. Se a Ingegneria Biomedica le donne sono più numerose degli uomini e contano per il 59% degli iscritti, ci sono corsi come Ingegneria Meccanica, Elettronica, Elettrica e Informatica in cui gli uomini superano l'85%. Ed è proprio sul riequilibrio di questi corsi di studio su cui l'Ateneo sta concentrando gli sforzi, anche con il progetto Girls@PoliMI, un programma di borse di studio mirate per le nuove iscritte meritevoli.

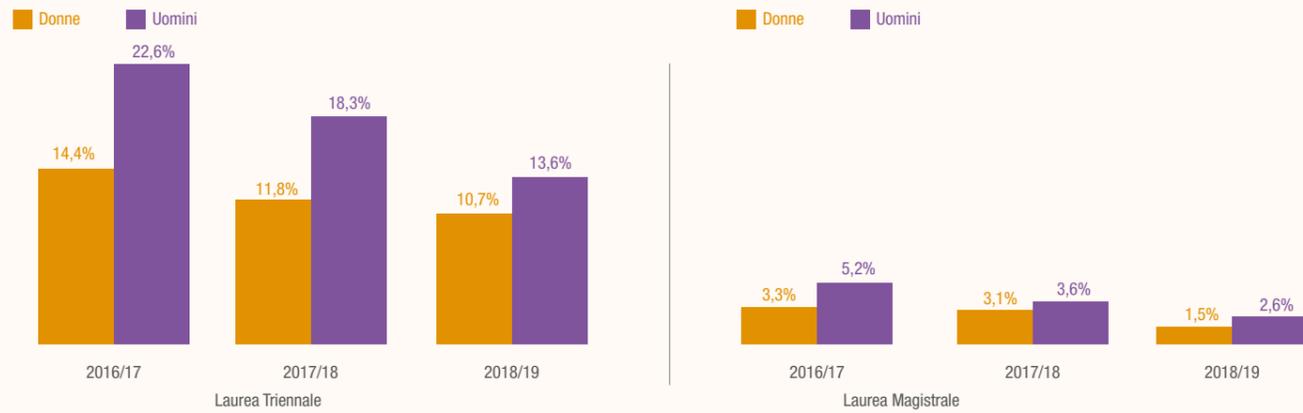
Le studentesse confermano percorsi accademici costanti, con meno abbandoni rispetto ai colleghi maschi, con voti di laurea in linea, se non superiori, a quelli degli uomini, e con un **rapporto di femminilità** (% di donne ogni 100 uomini) **significativamente superiore sia tra le laureate sia tra le iscritte**, a dimostrazione dell'efficacia delle ragazze nel portare a termine il percorso di studio.

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**. A Ingegneria questa percentuale è al di sotto della media nazionale (nel 2020 è del 28% contro il 33% in ambito Engineering and Technology indicato nel documento elaborato dal MUR (Ministero dell'Università e della Ricerca) "Le carriere femminili in ambito accademico", marzo 2021).

Percentuale di iscritti per area di studio, tipologia di laurea e genere - A.A. 2018/19, 2019/20, 2020/21



Abbandoni al primo anno di corso per genere - Immatricolati nell'A.A. 2016/17, 2017/18 e 2018/19



Voto medio di laurea per tipologia di laurea, area di studio, anno di conseguimento del titolo e per genere. Laureati nell'A.A. 2017/18, 2018/19, 2019/20

A.A. Titolo	Architettura					
	Lauree Triennali			Lauree Magistrali		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
2017	102,8	101,3	102,1	107,3	106,3	106,9
2018	103,5	101,8	102,8	107,1	107,0	107,1
2019	104,3	102,0	103,3	107,7	107,3	107,5

A.A. Titolo	Design					
	Lauree Triennali			Lauree Magistrali		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
2017	104,1	101,1	103,0	106,6	106,1	106,5
2018	104,5	102,6	103,8	107,1	106,2	106,9
2019	104,9	103,3	104,3	107,8	106,6	107,4

A.A. Titolo	Ingegneria					
	Lauree Triennali			Lauree Magistrali		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
2017	94,9	94,0	94,2	103,2	101,6	102,0
2018	95,1	93,8	94,1	103,2	101,8	102,2
2019	95,1	93,9	94,2	103,4	102,1	102,5

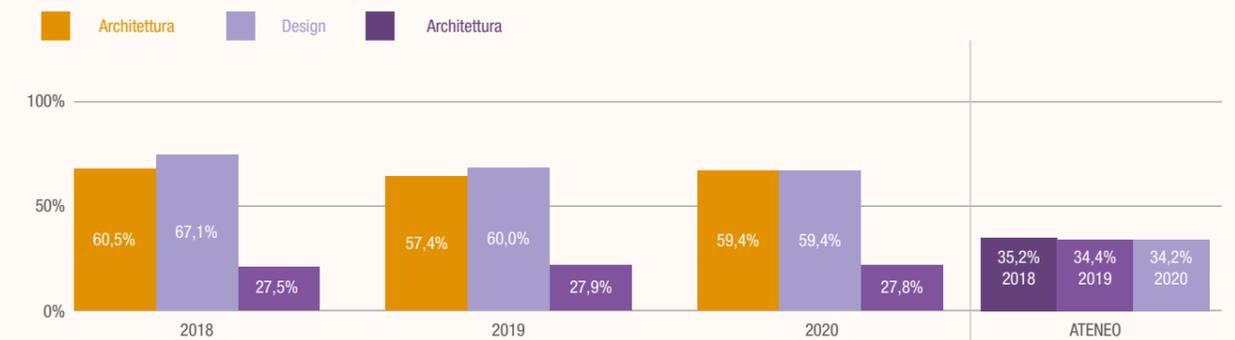
Rapporto di femminilità* per iscritti e laureati nelle tre aree dell'Ateneo, per Lauree Triennali, Magistrali e dato complessivo - Iscritti e laureati nell'A.A. 2017/18, 2018/19, 2019/20

Laurea Triennale				
Iscritti	Architettura	Design	Ingegneria	Totale
2017	119,2%	151,9%	27,6%	42,6%
2018	121,4%	143,7%	28,6%	42,9%
2019	123,7%	140,9%	29,8%	43,9%
Laureati	Architettura	Design	Ingegneria	Totale
2017	130,5%	188,9%	33,6%	53,9%
2018	141,4%	169,3%	29,8%	48,6%
2019	130,1%	167,1%	30,9%	48,7%

Laurea Magistrale				
Iscritti	Architettura	Design	Ingegneria	Totale
2017	138,6%	187,5%	36,3%	58,9%
2018	146,9%	184,6%	36,3%	57,9%
2019	153,0%	176,1%	37,2%	58,0%
Laureati	Architettura	Design	Ingegneria	Totale
2017	140,9%	210,1%	38,4%	64,1%
2018	140,7%	216,7%	36,6%	61,2%
2019	170,0%	179,9%	41,7%	63,2%

*Il rapporto di femminilità è definito come la percentuale di donne ogni 100 uomini

Percentuale di dottorande nelle tre aree e totale di Ateneo per gli ultimi 3 anni. Fotografia al 31.12



FOCUS ON

Studenti internazionali

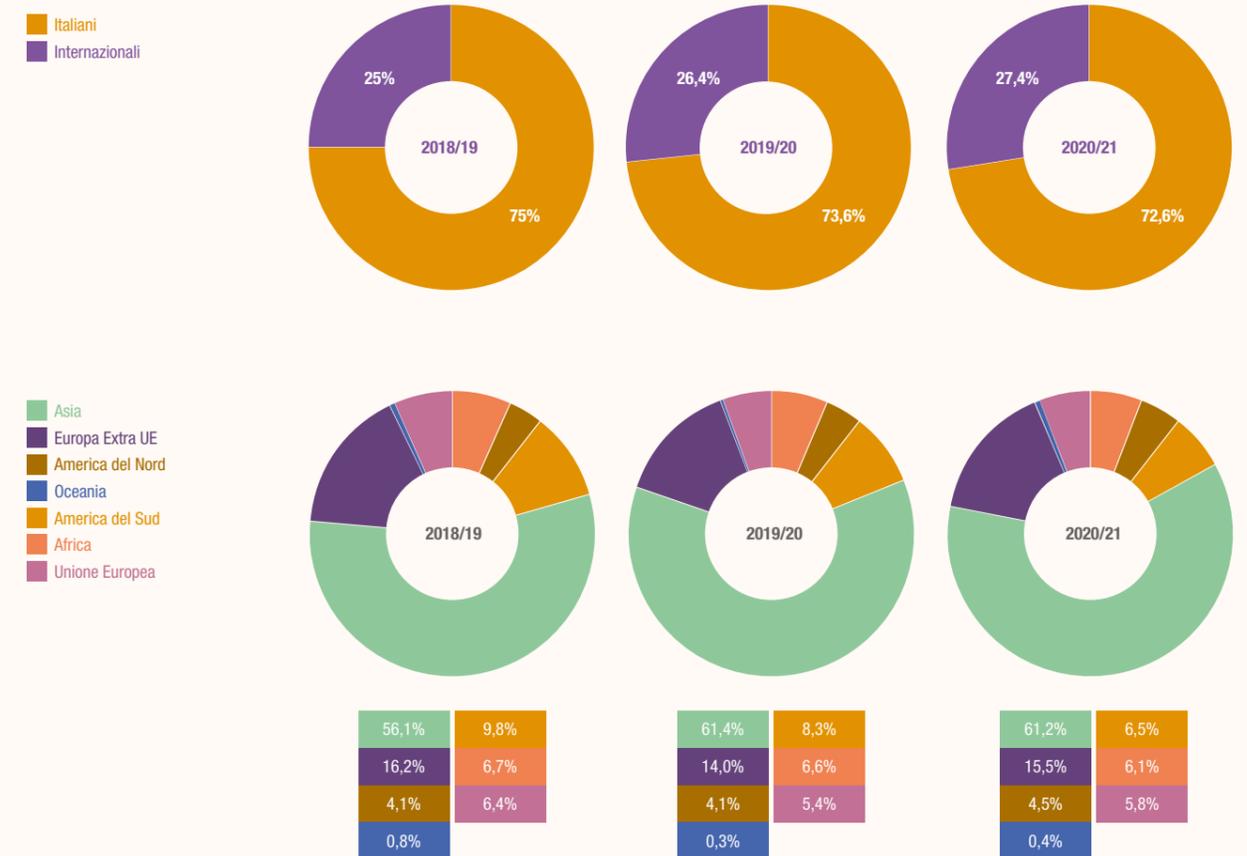
Nell'anno accademico 2020-2021, gli studenti internazionali iscritti ai corsi di studio di Laurea Magistrale del Politecnico di Milano sono stati **2103**, pari a **un quarto del totale**. Questa proporzione si è mantenuta quasi costante negli ultimi 3 anni, a conferma del fatto che gli studenti internazionali sono parte integrante della comunità del nostro Ateneo. La provenienza geografica è stabilmente a predominanza asiatica, seguita dai paesi extra UE e dall'America del Sud.

I corsi di studio di **Ingegneria** sono scelti da più della metà degli studenti internazionali del Politecnico di Milano: i dati di immatricolazione per genere mostrano che **la percentuale di immatricolate straniere nel 2020 è maggiore rispetto a quella delle italiane in tutte le tre aree dell'Ateneo**. Globalmente, le ragazze straniere sono il 46,5% degli immatricolati, rispetto al 35,3% delle italiane (trend confermati anche dal confronto dei rapporti di femminilità tra le due popolazioni).

Dal punto di vista del percorso compiuto, l'analisi dello stato della carriera mostra che **le ragazze** (sia italiane sia straniere) **si laureano in percentuale maggiore rispetto ai ragazzi e abbandonano meno gli studi**, con discrepanze maggiori però a favore delle studentesse internazionali. Queste differenze permangono se guardiamo ai laureati nei tempi e al "time to degree", ovvero al tempo impiegato per conseguire la laurea, che di nuovo mostrano una prestazione migliore da parte delle ragazze.

Questi risultati sono anche in significativo miglioramento anno dopo anno, con un gap di genere che dal 2015 è invertito a favore delle ragazze, a dimostrazione dell'**ottimo progresso delle studentesse internazionali**.

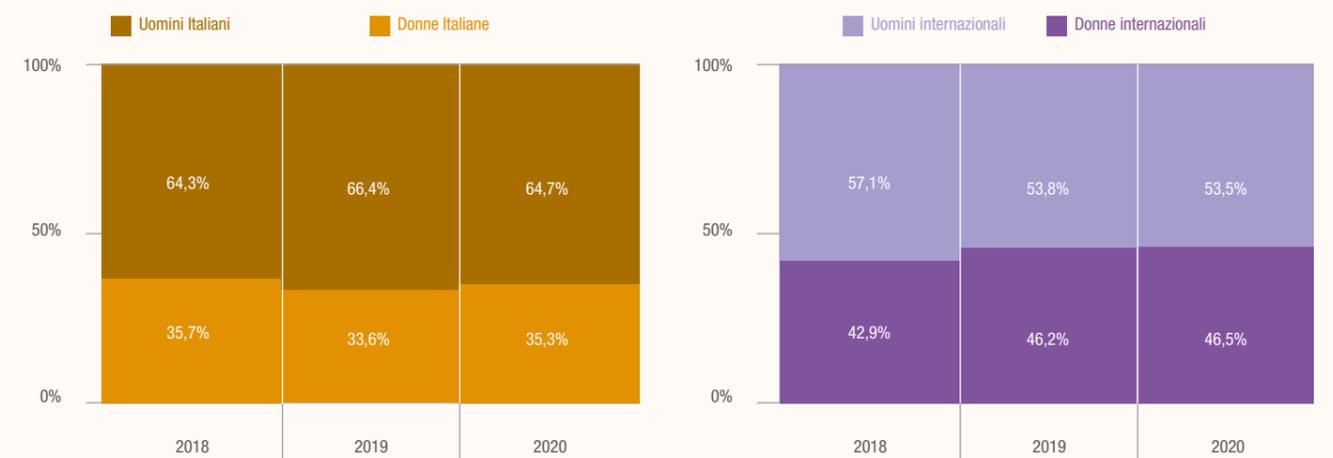
Aree geografiche di provenienza degli studenti internazionali
A.A. 2018/19, 2019/20 e 2020/21



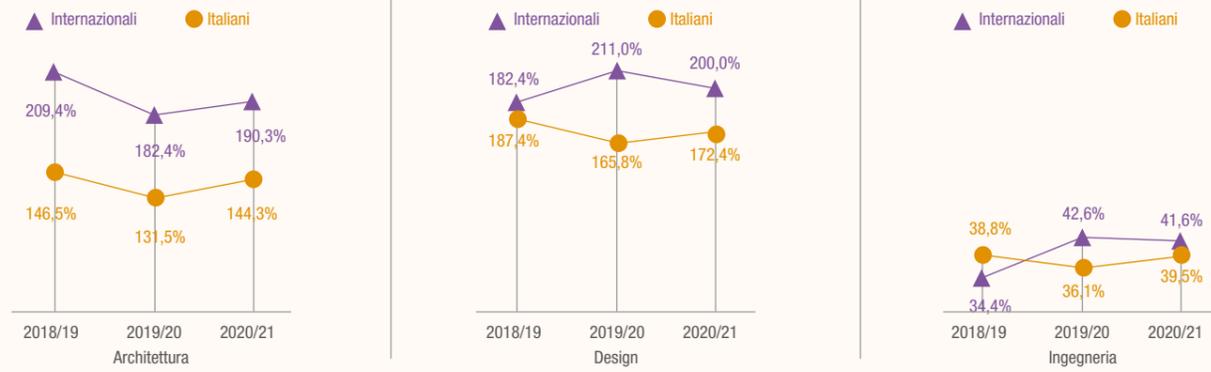
Distribuzione per area di studio e per genere degli immatricolati italiani e internazionali
A.A. 2018/19, 2019/20, 2020/21



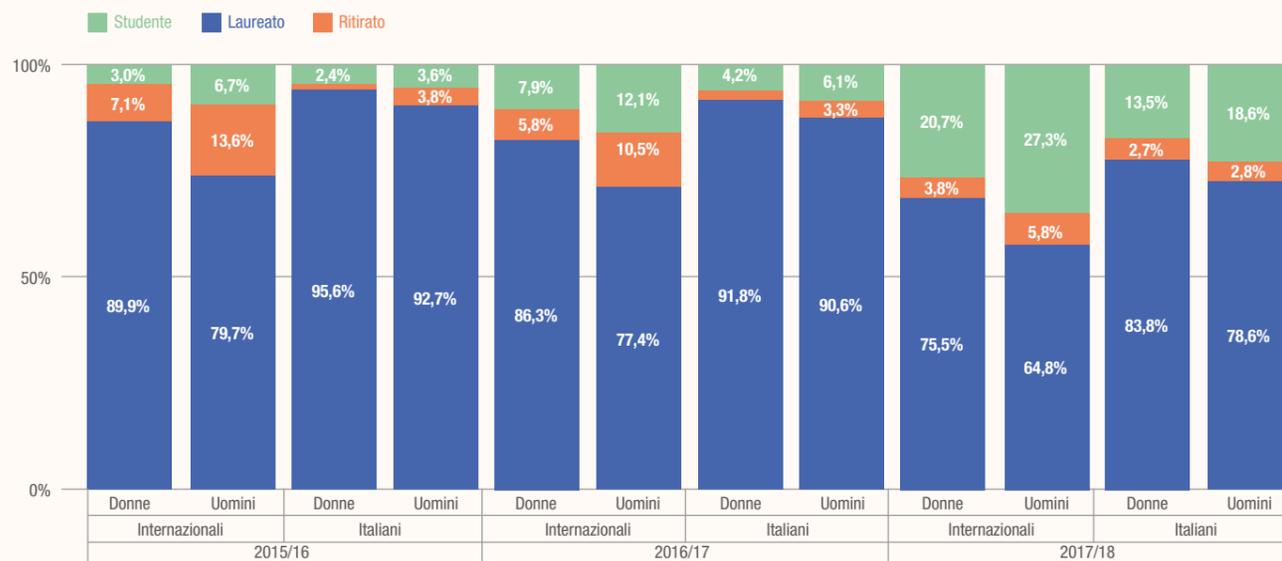
Distribuzione degli immatricolati per genere, confronto tra immatricolati italiani e internazionali
A.A. 2018/19, 2019/20, 2020/21



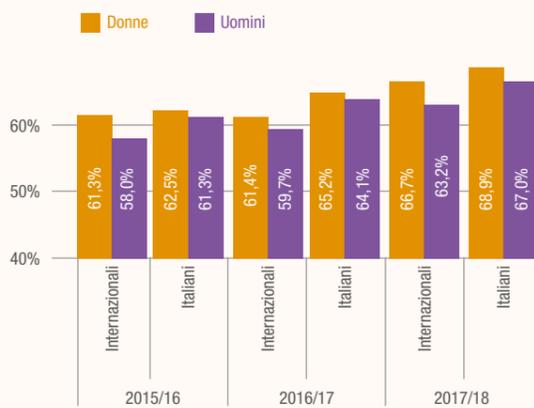
Evoluzione del rapporto di femminilità delle studentesse immatricolate per area di studio, confronto tra studenti italiani e internazionali - A.A. 2018/19, 2019/20, 2020/21



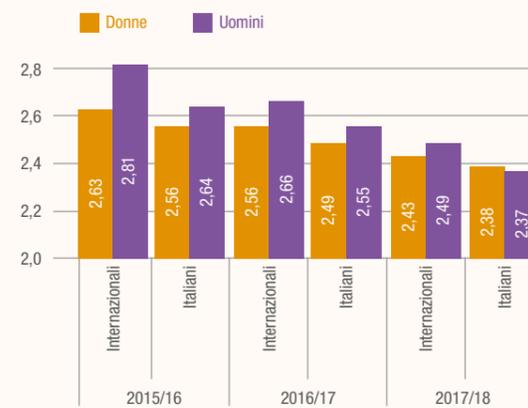
Stato di carriera degli studenti per genere e anno di immatricolazione, confronto tra italiani e internazionali A.A. 2015/16, 2016/17, 2017/18



Percentuale di laureati nei tempi sul totale dei laureati per genere e anno accademico di ingresso, confronto italiani e internazionali - aprile 2021



T2D (Time to degree) per genere: confronto italiani e internazionali. Anni di immatricolazione 2015/16, 2016/17, 2017/18



FOCUS ON

Le carriere dei laureati e dei dottori di ricerca

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 una accoglienza in termini di occupazione a tempo indeterminato e parità salariale che non rende loro giustizia. Quest'anno siamo in grado di approfondire questa analisi, perché il Career Service di Ateneo ha completato un'importante **indagine a 5 anni dal conseguimento del titolo** che consente 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.

Secondo i dati occupazionali relativi alle **lauree Triennali** a 5 anni dal conseguimento del titolo osserviamo un tasso di occupazione molto alto a livello di Ateneo, anche se con differenze tra le 3 aree. Le donne sono meno occupate rispetto agli uomini ad Architettura e Design (-2%), mentre raggiungono piena occupazione a Ingegneria, facendo addirittura meglio degli uomini (100 vs 99%). Quando però analizziamo la tipologia di contratto e la retribuzione le donne registrano prestazioni peggiori rispetto ai colleghi, sia dal punto di vista della percentuale dei contratti a tempo indeterminato (-8% ad Architettura, -3% a Design e -1% a Ingegneria) sia di salario, con un **gender pay-gap** particolarmente evidente per Architettura (20%), che è comunque presente anche a Design e a Ingegneria (4% e 7% rispettivamente).

Se consideriamo le **lauree Magistrali**, il tasso di occupazione è in generale più elevato per i laureati italiani che per quelli internazionali, anche se entrambi si attestano su livelli che vanno oltre il 95%. Il gap occupazionale per genere è nullo a Ingegneria per i laureati italiani (-4% per le ragazze internazionali), mentre vediamo il ripetersi delle stesse dinamiche sopra descritte per quanto riguarda i contratti a tempo indeterminato e i salari, in particolare per i laureati italiani che sono il campione più numeroso.

Ci preme sottolineare come il tema delle differenze salariali tra uomini e donne permene anche nella laurea magistrale in modo significativo (nel caso di Design e Ingegneria addirittura aumentando rispetto ai laureati triennali). Questa si attesta al 14% ad Architettura, al 13% a Design e al 9% a Ingegneria.

Il **Dottorato di Ricerca** conferma le tendenze viste per i laureati¹. Sia in termini di contratto a tempo indeterminato sia di guadagno netto mensile, la componente femminile risulta svantaggiata rispetto ai colleghi uomini, ad Architettura quanto a Ingegneria. Fa eccezione Design, in cui il dato salariale è di tendenza opposta.

I dati del Politecnico di Milano sono sicuramente incoraggianti rispetto ai tassi di occupazione e ai livelli salariali su scala nazionale, ma continuano a mostrare un'accoglienza peggiore da parte del mondo del lavoro per le donne rispetto agli uomini, anche se tali differenze sono meno pronunciate a 5 anni dalla laurea di quanto non siano a 12 mesi dal conseguimento del titolo.

¹ I numeri dei dottori di ricerca censiti sono sensibilmente inferiori rispetto a quelli dei laureati, pertanto i confronti numerici sono da valutare con la dovuta cautela.

Dati occupazionali dei laureati Triennali italiani 2015 a cinque anni dalla laurea

Laureati Triennali 2015						
	Architettura		Design		Ingegneria	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
Tasso di occupazione	94%	96%	94%	96%	100%	99%
Contratto a tempo indeterminato	75%	83%	79%	81%	92%	93%
Retribuzione media netta	1.470 €	1.849 €	1.544 €	1.602 €	1.919 €	2.070 €

Dati occupazionali dei laureati Magistrali italiani 2015 a cinque anni dalla laurea

Laureati magistrali italiani 2015						
	Architettura		Design		Ingegneria	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
Tasso di occupazione	96%	98%	96%	99%	99%	99%
Contratto a tempo indeterminato	73%	81%	87%	92%	92%	92%
Retribuzione media netta	1.652 €	1.883€	1.754 €	2.020 €	2.037 €	2.237 €

Dati occupazionali dei laureati Magistrali stranieri 2015 a cinque anni dalla laurea

Laureati magistrali stranieri 2015						
	Architettura		Design		Ingegneria	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
Tasso di occupazione	95%	91%	89%	100%	91%	95%
Contratto a tempo indeterminato	49%	41%	50%	50%	61%	61%
Retribuzione media netta	1.859 €	2.189€	2.132 €	2.125 €	2.017 €	2.309 €

Dati occupazionali dei Dottorati di ricerca a quattro e cinque anni dal conseguimento del titolo

PhD a 4-5 anni dal titolo (LM italiani + stranieri 2015 - 2016)						
	Architettura		Design		Ingegneria	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
Tasso di occupazione	89%	94%	100%	100%	93%	96%
Contratto a tempo indeterminato	52%	67%	55%	50%	67%	70%
Retribuzione media netta	1.673 €	2.052€	1.950 €	1.850 €	2.124 €	2.374 €



DOCENTI

Progettare il futuro. Lavorare e collaborare in un ambiente accogliente e inclusivo. Non chiedere rinunce, ma offrire opportunità.

Anche il personale docente ha visto, nell'ultimo triennio, un **aumento della rappresentanza femminile** che, partendo dal 28,7% del 2018, nel 2020 è arrivata al 30,2%. A livello nazionale, l'ultimo rapporto del MUR sulle carriere femminili in ambito accademico indica una percentuale di docenti donne del 41%, che scende al 36% se si considerano i soli ambiti STEM.

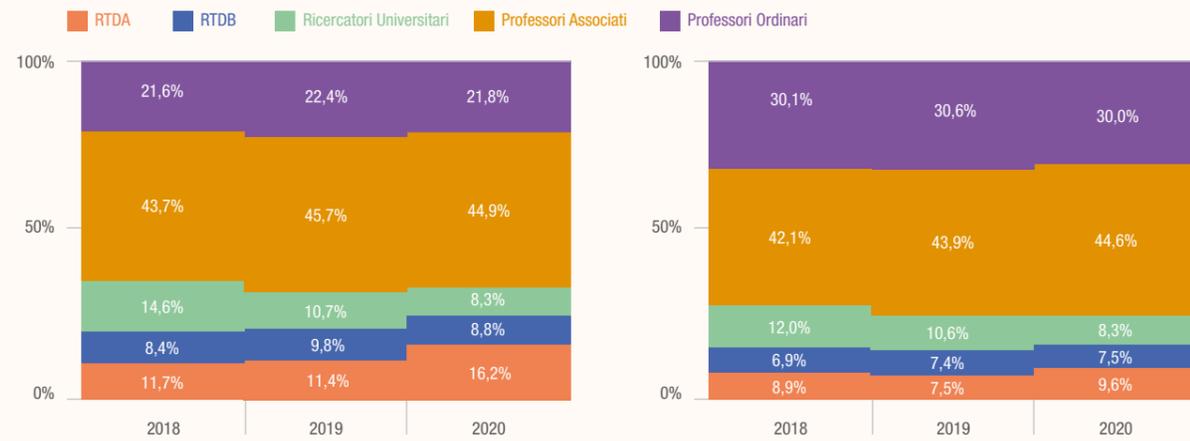
Vi è un incoraggiante e significativo aumento della presenza femminile tra gli RTDA, ovvero il primo ruolo da ricercatore della carriera accademica, in cui le donne passano dal 34,6% del 2018 al 42,1% del 2020. Questo fa ben sperare in un futuro **maggior riequilibrio di genere**: anche qui, come per le studentesse, il cammino non potrà che essere lento, ma i dati di incremento visti dal nostro Ateneo nel triennio restano in ogni caso molto positivi.

Al progredire della carriera, infatti, le discrepanze tra uomini e donne anche qui aumentano, per arrivare alle professoresse associate che nel 2020 rappresentano il 30,3% di quanti ricoprono questo ruolo al Politecnico di Milano. Le professoresse ordinarie si attestano al 24%. A livello nazionale queste percentuali sono, rispettivamente, del 35% e del 21% negli ambiti STEM.

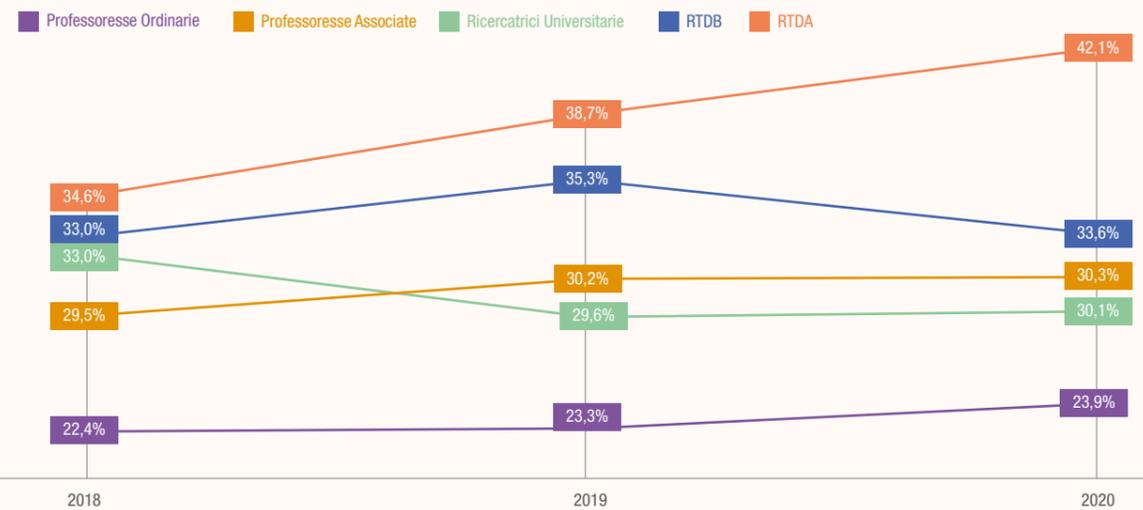
Negli ultimi anni abbiamo costantemente monitorato il **Glass Ceiling Index di Ateneo**, un indicatore che confronta la percentuale di donne all'interno di un'organizzazione con la percentuale di donne che ricoprono il ruolo più elevato di carriera (nel caso universitario quello di professoresse ordinarie). 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 1,26 del 2020 (da confrontare con un dato medio nazionale in ambito STEM di 1,7).

Dal punto di vista della produttività scientifica un dato significativo è il **tasso di successo nel finanziamento** della ricerca mediante fondi europei. L'Ateneo vede in generale nel triennio un tasso di successo in crescita per entrambi i generi (che passa dal 14,4% del 2017 al 17,7% del 2019), 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.

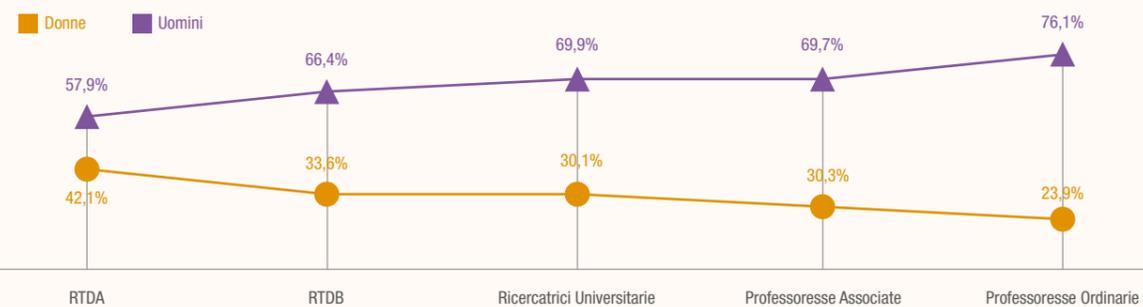
**Distribuzione del personale docente del Politecnico di Milano per ruolo e per genere
Anni 2018, 2019 e 2020**



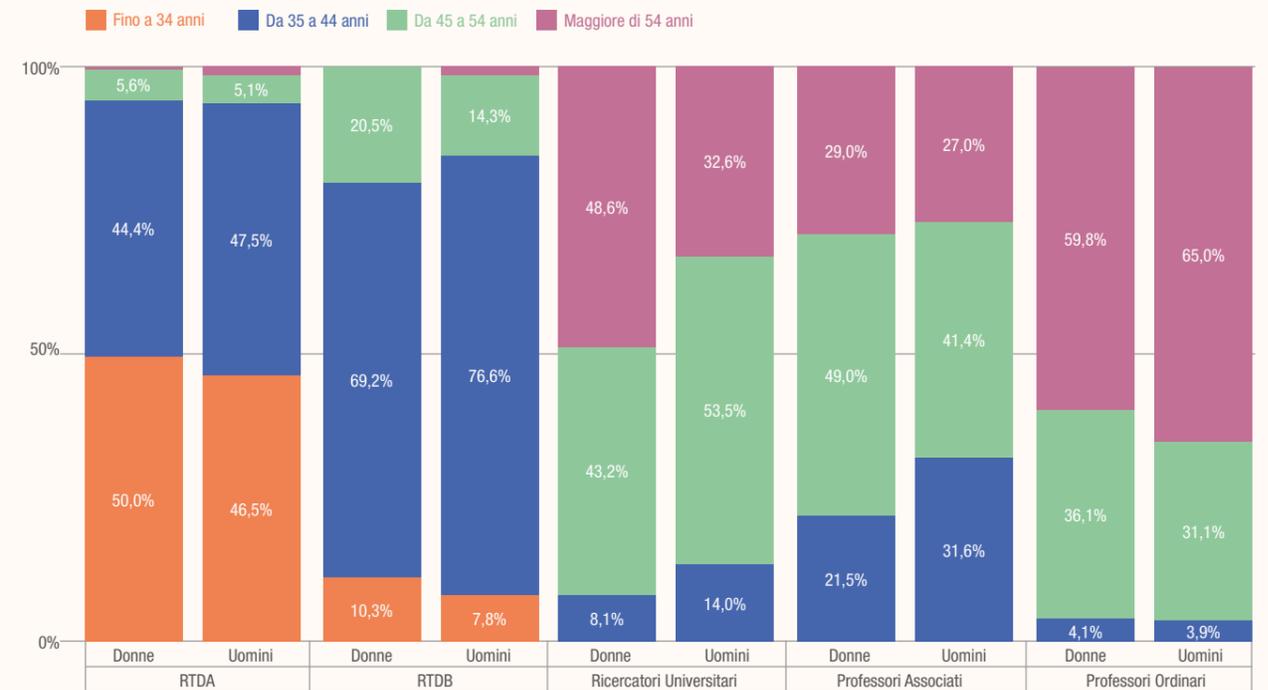
**La componente femminile del personale docente al Politecnico di Milano:
distribuzione per ruolo, anni 2018-2020**



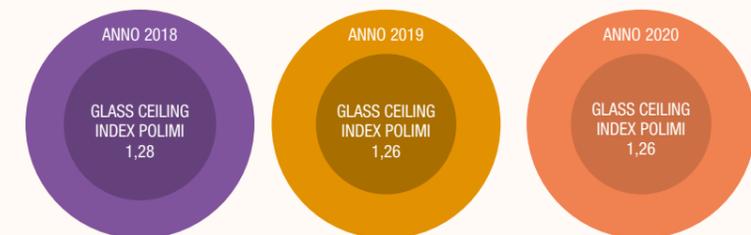
**Percentuale di donne e uomini nei diversi ruoli del personale docente al Politecnico di Milano per ruolo
Anno 2020**



Distribuzione fascia d'età, ruolo e genere - Anno 2020



Glass Ceiling Index (GCI) del Politecnico di Milano - Anni 2018, 2019, 2020



Percentuali di progetti finanziati su totale proposte - Anni 2017, 2018 e 2019



FOCUS ON

I giovani accademici

L'ingresso nella carriera accademica è un momento fondamentale per costruire il proprio futuro lavorativo in questo ambito. I primi ruoli sono quelli dell'Assegnista di Ricerca e del Ricercatore. Questo secondo ruolo vede prima la posizione di RTDA, che individua una figura junior, e successivamente quella di RTDB, che identifica un ricercatore senior all'inizio di un percorso che si sviluppa verso la promozione a Professore Associato.

Il triennio 2018-2020 ha visto un generale **incremento della popolazione femminile** in questi ruoli: le assegniste di ricerca sono passate dal 40,6% al 44,3%, percentuale significativamente maggiore della media nazionale, che è del 41% di donne con una posizione di assegnista di ricerca in ambito STEM.

Allo stesso modo, è cresciuto nel triennio il numero di donne **RTDA: dei 131 ingressi** in questa posizione al Politecnico di Milano nel triennio 2018-2020 – numero che testimonia la grande attenzione dell'Ateneo all'attrattività di giovani talenti – **ben il 42% sono donne**, con un rapporto di femminilità in questo ruolo del 72,4%. L'incremento della rappresentanza femminile in questo ruolo nel triennio è significativo: siamo passati dal 30,2% del 2018 al 44,6% del 2020.

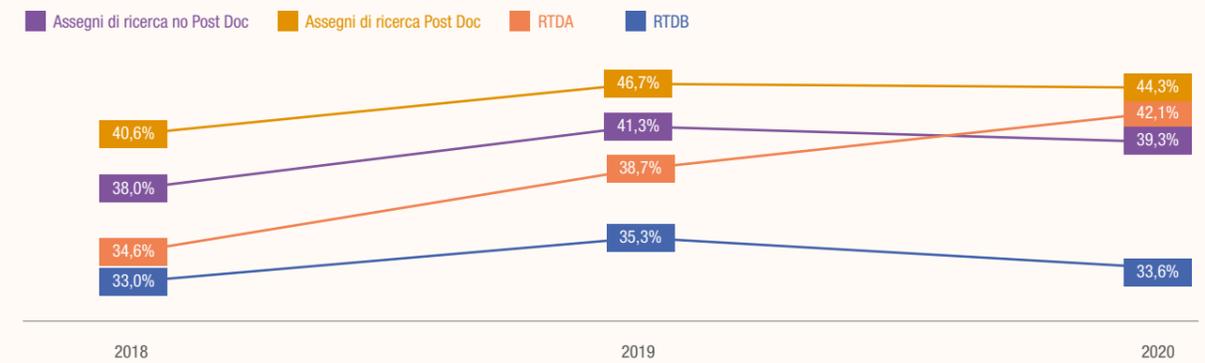
Un elemento di criticità è dato dalla flessione della presenza femminile se analizziamo i ruoli di RTDB: tra coloro che sono entrati in questo ruolo al Politecnico di Milano tra il 2018 e il 2020 il rapporto di femminilità scende al 50,6%, con una flessione di quasi 20 punti percentuale rispetto agli RTDA. È un campanello d'allarme che fa pensare a una possibile manifestazione della cosiddetta **leaky pipeline**². Il fenomeno andrà attentamente monitorato nei prossimi anni.

Per quanto riguarda l'età media nell'ingresso nei ruoli da ricercatore, le differenze tra uomini e donne sono minime tra gli RTDA, mentre nuovamente si ampliano se consideriamo il ruolo di RTDB, in cui mediamente gli uomini entrano due anni prima rispetto alle colleghe donne.

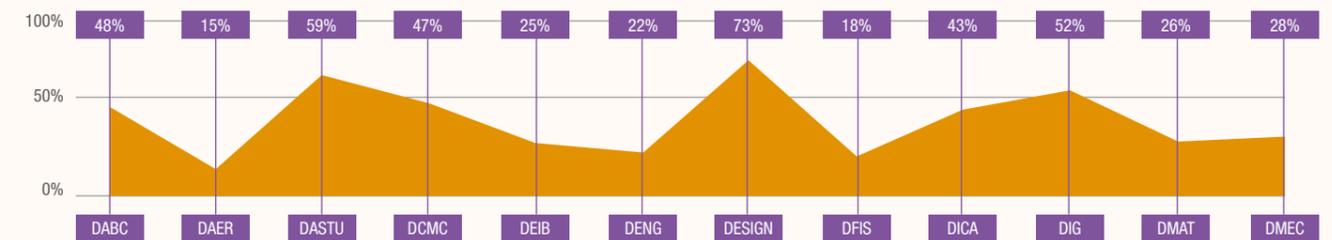
Questo quadro, globalmente incoraggiante rispetto al cammino intrapreso verso la parità di genere nel nostro Ateneo, fa tuttavia emergere segnali che testimoniano la **complessità delle interazioni tra vita privata e professionale**. La conciliazione, infatti, è particolarmente difficile negli anni in 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.

²L'espressione leaky pipeline (conduttura che perde) è la metafora utilizzata per descrivere il fenomeno di riduzione progressiva della presenza femminile via via che si sale verso posizioni di vertice.

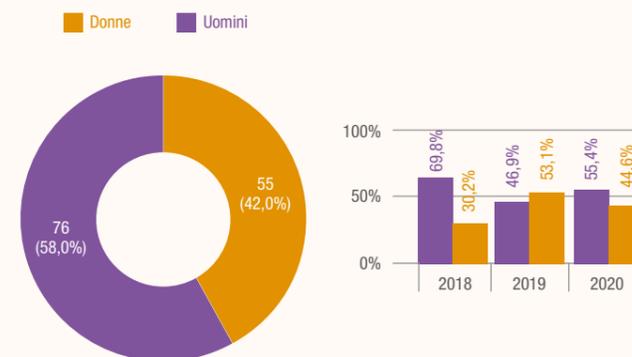
Evoluzione della percentuale di donne per ruolo al Politecnico di Milano - Anni 2018, 2019 e 2020



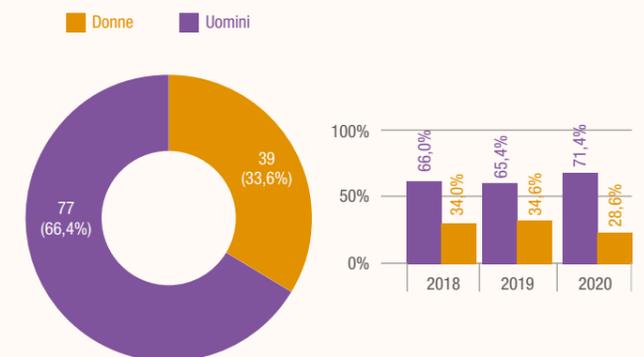
Percentuale di donne tra i giovani accademici per dipartimento - Anno 2020



Ingressi di RTDA per genere - Anni 2018, 2019 e 2020



Ingressi di RTDB per genere - Anni 2018, 2019 e 2020



Percentuale di donne tra i giovani accademici per dipartimento - Anno 2020

	Assegni di ricerca no Post Doc			Assegni di ricerca Post Doc			RTDA			RTDB		
	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE
Anno	Nr.	Nr.	Nr.	Nr.	Nr.	Nr.	Nr.	Nr.	Nr.	Nr.	Nr.	Nr.
2018	29,2	28,8	28,9	35,0	34,0	34,5	37,2	35,9	36,3	38,4	37,1	37,5
2019	29,0	28,3	28,6	33,8	34,7	34,2	35,5	34,1	34,8	39,8	38,4	38,9
2020	27,9	27,7	27,8	34,5	34,9	34,7	35,8	35,4	35,6	40,8	38,2	38,9



PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

La flessibilità del lavoro come strumento di supporto alla conciliazione: per “rompere” la forbice delle carriere e portare più donne ai vertici dell’amministrazione dell’Ateneo.

In linea con le rilevazioni del MUR, la presenza femminile complessiva tra il personale tecnico e amministrativo (PTA) nel 2020 è di circa il 60%. Questo non vuol dire però che non ci siano problemi aperti sul fronte della parità di genere: c’è, infatti, una significativa **segregazione verticale** che limita di molto la presenza femminile nei ruoli apicali dell’amministrazione stessa.

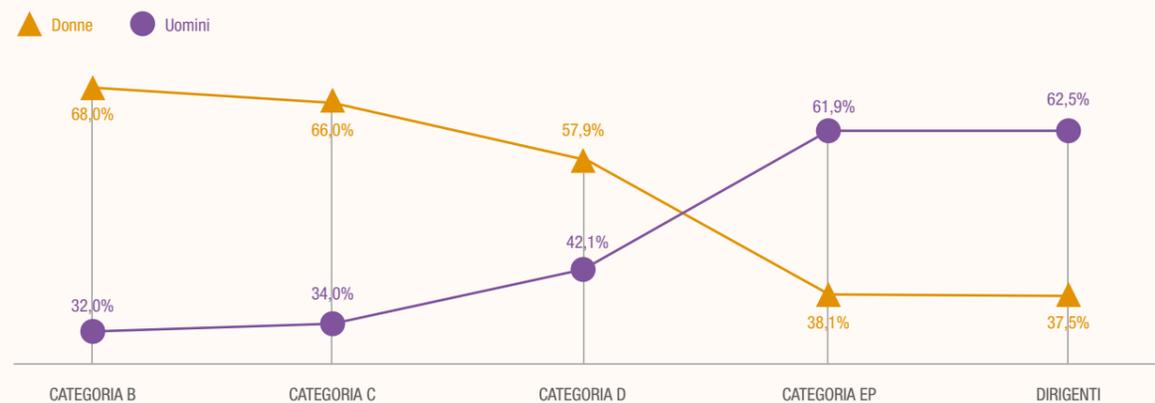
Nel 2020, non a caso, partendo dal 68% di donne nella categoria B, questa percentuale si assottiglia, dando origine così al tipico **andamento “a forbice” del grafico delle carriere**. Quando si sale di livello, infatti, vi è un’inversione tendenza, che avviene tra il livello D (in cui le donne sono ancora al 58%) e quello EP (che corrisponde al livello di quadro nel settore privato, in cui scendono al 38%) fino ad attestarsi poi al **37,5% tra i dirigenti**. Questa percentuale non è peraltro propria del nostro Ateneo, ma in linea con quanto accade a livello nazionale, in cui le donne dirigente nel PTA delle università sono in media il 38%.

È di particolare interesse, specie in questo anno ancora fortemente caratterizzato dalla pandemia di COVID-19, analizzare se e come le forme di **lavoro agile** siano state adottate in modo differenziato rispetto al genere. Quest’anno, infatti, la maggior parte del PTA dell’Ateneo è stata chiamata a svolgere il proprio lavoro da remoto.

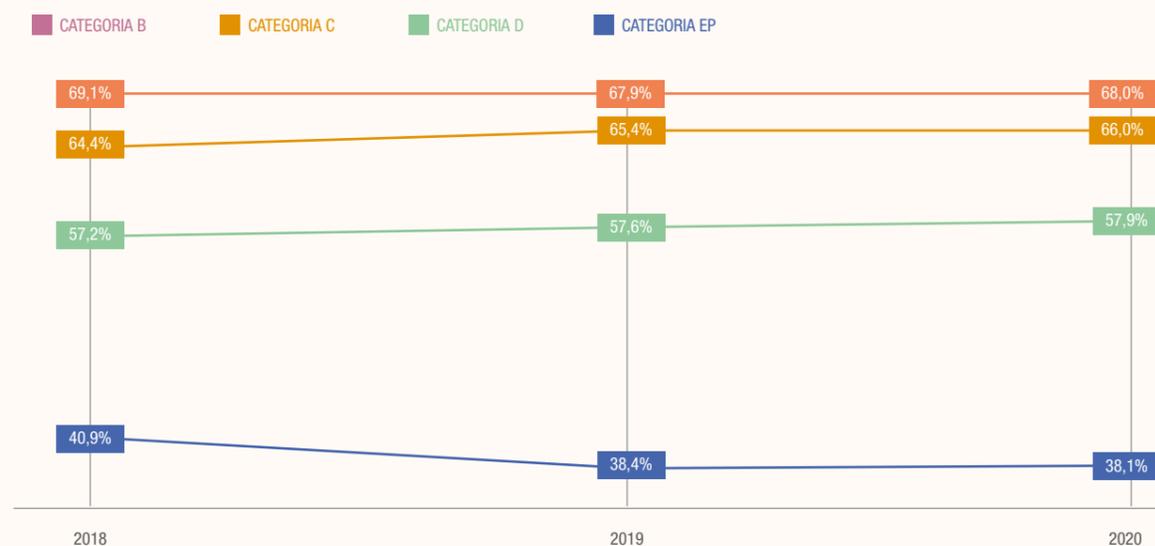
Questo cambiamento è stato sicuramente facilitato dai progetti pilota svolti dall’Ateneo negli anni precedenti per sperimentare forme di lavoro agile, quale il **telelavoro**, attivabile a fronte di esigenze particolari di natura personale e familiare, che tradizionalmente sono legate a compiti di cura propri per lo più del genere femminile.

I dati in effetti confermano che il telelavoro viene scelto per il 90% dalle donne, mentre lo **smart working** ha avuto una base in netta crescita rispetto agli anni precedenti, con un bilanciamento molto maggiore rispetto al genere (65% di donne vs il 35% di uomini). L’adozione di questa forma di lavoro da parte di entrambi i generi può essere una chiave anche per dare nuova forma alla conciliazione, permettendo una **condivisione maggiore dei compiti di cura**.

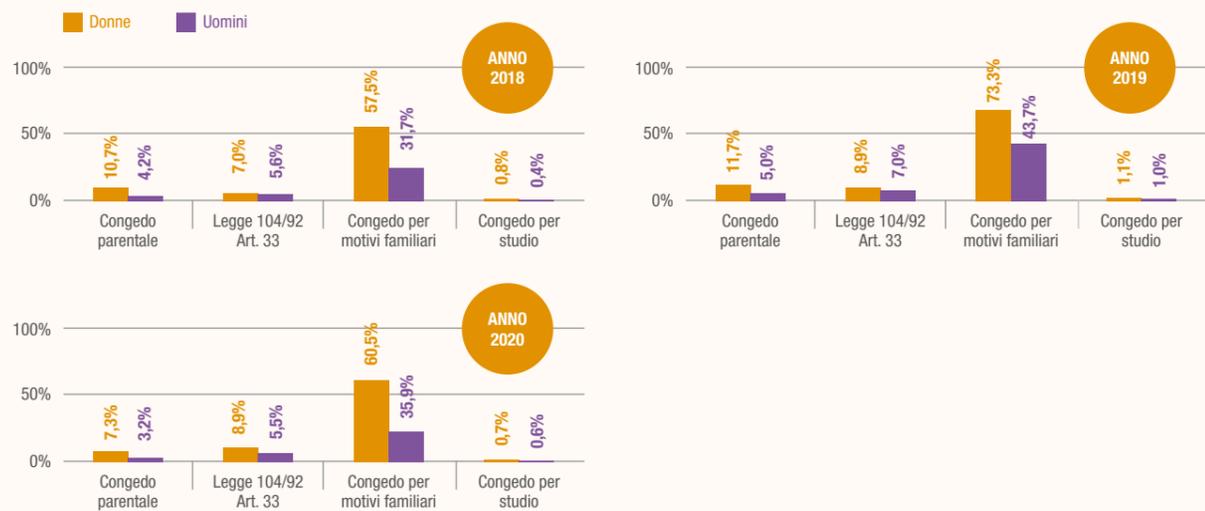
Numerosità per genere e ruolo del PTA del Politecnico di Milano per categoria - Anno 2020



Numerosità per genere e ruolo del PTA del Politecnico di Milano per categoria - Anni 2018, 2019 e 2020



Assenze: percentuale di membri del PTA che ha effettuato assenze sul totale del PTA, suddivisi per tipologia di congedo - Anni 2018, 2019 e 2020



Donne Uomini



AZIONI A SOSTEGNO DELLE PARI OPPORTUNITÀ

Un supporto concreto fin dall'ingresso in Ateneo. In sinergia con le imprese e le istituzioni al servizio di un obiettivo comune.

Far diventare i progetti realtà: al Politecnico di Milano sono molte le iniziative concrete per il sostegno delle pari opportunità e per la lotta contro ogni forma di discriminazione.

PROGRAMMI STRATEGICI E COLLABORAZIONI

POP - Pari Opportunità Politecniche

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

Collaborazioni

- Women's Forum for the Economy & Society
- 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 e convenzioni con nidi privati 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

Progetto "Genitori al Poli"

- Spazio di ascolto su tematiche di conciliazione e genitorialità, tenuto online durante i periodi di lockdown

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
- FOSTWOM: progetto internazionale nell'ambito di Erasmus+ che sfrutta il potenziale dei MOOC per supportare l'accesso delle ragazze alle STEM

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 20%
- EnginHERing: progetto per avvicinare le ragazze ai corsi di studio di Ingegneria
- Stem in the City in collaborazione con il Comune di Milano
- TechCamp@POLIMI
- Coding Girls
- Momenti formativi su diversità e inclusione nel mondo del lavoro
- Iniziative formative con Valore D

CONTRASTO A MOBBING, MOLESTIE, DISCRIMINAZIONI

- Evento di sensibilizzazione in occasione del 25 novembre
- Avvio servizio di counselling psicologico attivabile via mail stalkingsos@polimi.it
- 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 fortemente nell'importanza di una collaborazione continuativa e sinergica con imprese e istituzioni che condividono 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 lancia un invito alla 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 per sostenere le 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 & 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 nel Budget 2021-2023 ha stanziato oltre 5 milioni di euro per le politiche di genere, non solo confermando la forte condivisione dei valori, ma mettendo in campo anche risorse economiche adeguate.

Le risorse a favore delle pari opportunità

	2021	2022	2023	Finanziamento ad-hoc 20/21	Soggetto finanziatore
Contributo asilo nido	315.000	315.000	275.000		Ateneo
Contributo centro estivo	40.000	70.000	70.000		Ateneo
Sostegno alle attività Comitato Unico di Garanzia (CUG)	10.000	15.000	15.000		Ateneo
Progetto POP - Pari Opportunità Politecniche	300.000	300.000	300.000		Ateneo
Telelavoro	200.000	200.000	200.000		Ateneo
Smart working	300.000	300.000	300.000		Ateneo
Progetto Witech - imprenditoria femminile in ambito STEM				89.657 (2020-2022)	Erasmus Plus
Progetto Fostwom - balancing di genere nel linguaggio video testuale della formazione online				48.295 (2020-2022)	Erasmus Plus
Borse di studio Girls@Polimi	240.000	240.000	240.000		Ateneo/Aziende
Borse di studio STEM 4 Future				143.000	Ateneo/MUR FFO
PoliPsi	141.100	169.500	169.500		Ateneo
MultiChancePoliTeam	182.000	182.000	182.000		Ateneo/MUR FFO
Altre iniziative	30.000	30.000	30.000		Ateneo
Totale	1.758.100	1.821.500	1.781.500	280.952	

Il BdG 2021 è stato realizzato da un 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
- Alessandra **Moroni**, Dirigente Area Risorse Umane e Organizzazione
- Silvia **Barattieri**, Equal Opportunities Unit
- Paola **Carlucci**, Planning, Control & Analysis Unit
- Carlo **Lizzari**, Planning, Control & Analysis Unit
- Paola **Barzaghi**, Professional Development Unit

L'elaborazione e l'analisi dei dati è stata svolta a cura dell'unità di 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 Paola **Bertoli** e Francesca Teresa **Saracino** per il supporto all'analisi dei dati relativi all'indagine occupazionale della componente studentesca.

Redazione: Mara **Tanelli**, Silvia **Barattieri**