



POLITECNICO
MILANO 1863

2024

Bilancio di genere

2024

Bilancio di genere



POLITECNICO
MILANO 1863

Indice

PREFAZIONE

1. INTRODUZIONE	11
2. ANALISI	17
2.1 Corpo studentesco	17
FOCUS ON: Equilibrio di genere nei corsi di studio	22
FOCUS ON: Indagine occupazionale	28
2.2 Corpo docente	32
FOCUS ON: Le prime fasi della carriera accademica	38
2.3 Personale Tecnico-Amministrativo	43
2.4 Gender equality plan 2021-2023: monitoraggio al terzo anno delle azioni a sostegno delle pari opportunità	48
FOCUS ON: Il politecnico e le imprese	62
3. RISORSE ECONOMICHE	67

PREFAZIONE

La parità di genere non è solo un tema da dibattito accademico, è una sfida cruciale per l'evoluzione del nostro Ateneo e della comunità scientifica nel suo complesso. Non si tratta solo di numeri o di quote: la diversità di genere è il carburante che alimenta l'innovazione. Quando persone di generi diversi si confrontano e collaborano, nascono idee più ricche, prospettive inaspettate, e soluzioni che scardinano i soliti schemi. È qui che la scienza si trasforma davvero, diventando un ponte tra conoscenza e progresso.

Le donne, ancora troppo spesso ai margini delle posizioni decisionali, rappresentano una risorsa strategica per ridefinire non solo i prodotti della ricerca, ma anche le politiche che la governano. Scommettere sulla leadership femminile non è una semplice scelta morale, è un investimento necessario per garantire un futuro più sostenibile, inclusivo e competitivo. Per questo motivo è necessario impegnarsi per costruire un ambiente equo in tutte le istituzioni e ambienti.

Dal 2018, con il lancio del programma POP – Pari Opportunità Politecniche, il nostro Ateneo ha intrapreso una strada che non conosce ritorno: orientamento alle STEM per le studentesse, borse di studio per i corsi di ingegneria con scarsa presenza femminile, supporto alla genitorialità e sostegno economico per ricercatrici dopo la maternità. Ogni passo di questo percorso sfida il vecchio paradigma che vede le donne ai margini della scienza, offrendo loro gli strumenti per fare la differenza.

Ora, giunti alla sesta edizione del Bilancio di Genere, ci troviamo davanti a una fotografia complessa: da un lato, vediamo una forbice di genere ancora ampia in alcuni corsi di ingegneria; dall'altro, settori come architettura, design e ingegneria biomedica mostrano una parità più marcata, se non addirittura una disparità invertita.

Ma non è solo una questione di studenti. La sfida si pone anche all'interno del corpo docente, dove il fenomeno della leaky pipeline ci ricorda che la strada verso le posizioni apicali è ancora costellata di ostacoli per le donne. E non dimentichiamo il personale tecnico-amministrativo, dove la maggioranza femminile si scontra con la segregazione verticale che frena l'ascesa ai vertici.

Questo bilancio non è un semplice esercizio di rendicontazione. È una chiamata all'azione. Nel 2023, al lancio del nostro primo Piano Strategico di Sostenibilità, ci siamo posti un obiettivo ambizioso per il 2025: raggiungere un equilibrio di genere nel 30% dei nostri corsi di studio. Ad oggi siamo saliti di 4 punti percentuali, raggiungendo il 24% di corsi in equilibrio di genere. Ed è nostra intenzione puntare ancora più in alto per il prossimo anno.

Donatella Sciuto
Rettrice



Introduzione



01.

Introduzione

Questa sesta edizione del Bilancio di Genere (BdG) del Politecnico di Milano aggiorna 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.

Proseguiamo, in linea con il Piano Strategico di Ateneo, il Piano Strategico di Sostenibilità e la nuova Certificazione per la Parità di Genere in fase di ottenimento, l'analisi legata all'aumento dei corsi di studio in parità di genere, in relazione al corpo studentesco (**Focus on: bilancio di genere nei corsi di studio**).

L'approfondimento viene riproposto attraverso la caratterizzazione dei corsi come “a prevalenza maschile, femminile, o neutri rispetto al genere”. Questo dato, già analizzato nella scorsa edizione, ha rappresentato il punto di parte di una serie di nuove iniziative avviate nel corso del 2024 e destinate alle scuole superiori.

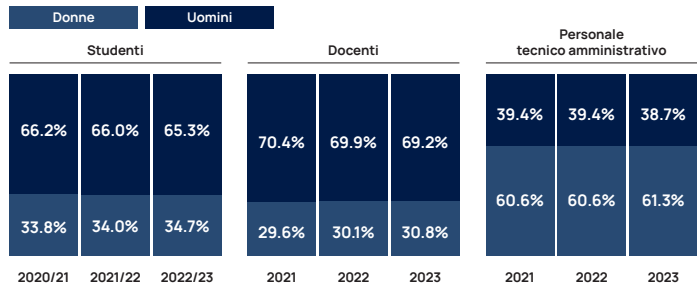
Analogamente, i nuovi risultati dell'analisi occupazionale (**Focus on: Indagine Occupazionale**) ci permettono di tornare oggi sulla dimensione del divario retributivo dei nostri laureati e laureate e della diversa tipologia di contratti di lavoro attivati dopo la laurea, in rapporto al genere, evidenziando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

Un terzo focus è **dedicato a giovani accademici e accademiche**: anche in questo caso, l'analisi si collega strettamente con uno degli

obiettivi del Piano Strategico, il secondo direttamente legato al riequilibrio della nostra comunità in termini di genere, ovvero.

Il documento si chiude con la rendicontazione finale - a tre 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.

LE TRE COMPONENTI DI ATENEO: PERCENTUALI PER GENERE - A.A. 2020/21, 2021/22, 2022/23.





THE FUTURE
OF BUSINESS
IS PEOPLE
AND RESULTS

THE FUTURE
OF BUSINESS
IS PEOPLE
AND RESULTS

THE FUTURE
OF BUSINESS
IS PEOPLE
AND RESULTS



Analisi



02.

Analisi

2.1 Corpo studentesco

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

Come di consueto, anche nell'edizione 2024 del Bilancio di Genere apriamo focalizzando 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 2020/21, 2021/22 e 2022/23 le studentesse sono passate dal 33.8% della popolazione al 34.7%: un incremento non trascurabile considerata la tipologia di dinamica evolutiva.

Com'è noto, del resto, per invertire il trend e arrivare a una partecipazione il più possibile paritaria di uomini e donne negli studi STEM occorre 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 degli studenti, mentre a Ingegneria, nel 2023, le ragazze sono il 24.2% degli iscritti alla Laurea Triennale (+0.4% sul triennio) e il 28.5% alla Laurea Magistrale, in crescita di più di 1 punto percentuale negli ultimi tre anni. Vedremo nella sezione successiva, relativa ai corsi di studio in equilibrio di genere, come la

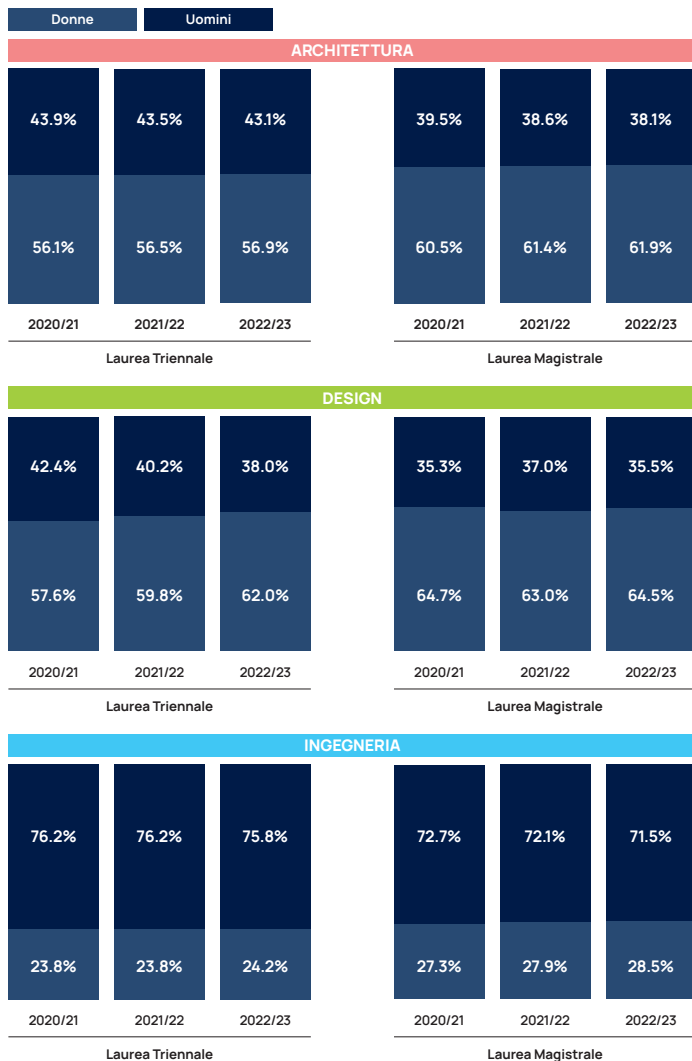
loro distribuzione all'interno delle diverse discipline ingegneristiche non sia tuttavia omogenea.

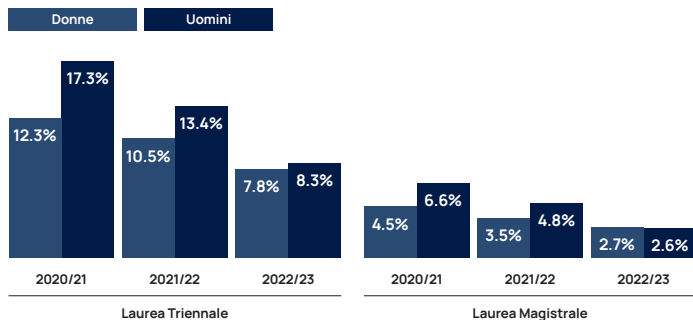
Le studentesse confermano percorsi accademici costanti, con **abbandoni più contenuti rispetto ai colleghi maschi, per arrivare al dato 22/23 della Laurea Magistrale in cui gli abbandoni si sono abbassati per entrambi i generi, con un rilevamento del 2.7% per le ragazze e del 2.4% per i ragazzi.** È molto rilevante osservare dal grafico come gli abbandoni siano diminuiti in modo significativo, per entrambi i generi, nel corso del triennio, a riprova che tutti gli strumenti di supporto allo studio introdotti 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, di quelli degli uomini, con un **rapporto di femminilità** (% di donne ogni cento 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](#)" di AlmaLaurea e del documento elaborato dal MUR "[Le carriere femminili in ambito accademico](#)", marzo 2024, che riporta, in ambito Engineering and Technology, il 27.4% di donne iscritte e il 29.7% di laureate e un rapporto di femminilità pari al 38% per le iscritte e al 42% 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 2023 del 28.51% contro il 33.1% 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.

PERCENTUALE DI ISCRITTI PER AREA DI STUDIO, TIPOLOGIA DI LAUREA E GENERE - A.A. 2020/21, 2021/22, 2022/23.



ABBANDONI AL PRIMO ANNO DI CORSO PER GENERE - IMMATRICOLATI A.A. 2020/21, 2021/22, 2022/23.

VOTO MEDIO DI LAUREA PER TIPOLOGIA DI LAUREA, AREA DI STUDIO, ANNO DI CONSEGUIMENTO DEL TITOLO E DEL GENERE A.A. 2020/21, 2021/22, 2022/23.

A.A. Titolo	ARCHITETTURA					
	LAUREA TRIENNALE			LAUREA MAGISTRALE		
	DONNE	UOMINI	Totale	DONNE	UOMINI	Totale
2020	104,0	103,2	103,7	107,4	107,9	107,6
2021	104,9	103,5	104,3	108,1	108,0	108,1
2022	104,3	103,6	104,0	106,6	106,5	106,6

A.A. Titolo	DESIGN					
	LAUREA TRIENNALE			LAUREA MAGISTRALE		
	DONNE	UOMINI	Totale	DONNE	UOMINI	Totale
2020	105,9	103,0	104,7	107,0	105,7	106,6
2021	106,1	103,3	105,0	107,4	106,1	106,9
2022	105,1	103,6	104,5	106,8	105,6	106,3

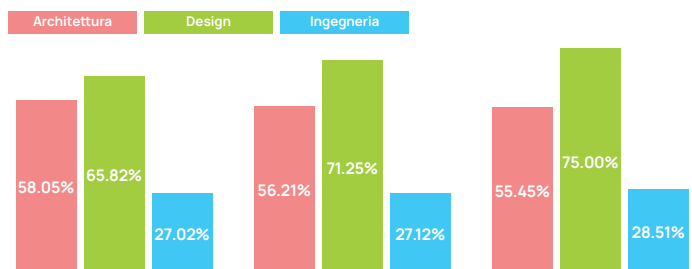
A.A. Titolo	INGEGNERIA					
	LAUREA TRIENNALE			LAUREA MAGISTRALE		
	DONNE	UOMINI	Totale	DONNE	UOMINI	Totale
2020	95,3	94,6	94,8	103,2	102,0	102,3
2021	96,0	95,1	95,3	103,5	102,3	102,6
2022	96,3	95,3	95,6	102,9	101,6	102,0

RAPPORTO DI FEMMINILITÀ PER ISCRITTI E LAUREATI NELLE TRE AREE DELL'ATENEO, PER LT E LM - ISCRITTI E LAUREATI A.A 2020/21, 2021/22, 2022/23

LAUREA TRIENNALE				
Iscritti	ARCHITETTURA	DESIGN	INGEGNERIA	Totale
2020/2021	128,0 %	135,7 %	31,3 %	46,6 %
2021/2022	130,1 %	149,0 %	31,2 %	47,0 %
2022/2023	132,2 %	163,3 %	31,9 %	48,5 %
Laureati	ARCHITETTURA	DESIGN	INGEGNERIA	Totale
2020	133,4 %	139,2 %	36,0 %	53,4 %
2021	141,8 %	147,4 %	33,2 %	51,3 %
2022	164,1 %	167,5 %	35,3 %	55,9 %

LAUREA MAGISTRALE				
Iscritti	ARCHITETTURA	DESIGN	INGEGNERIA	Totale
2020/2021	153,2 %	183,4 %	37,5 %	58,2 %
2021/2022	159,3 %	170,5 %	38,7 %	58,8 %
2022/2023	162,5 %	182,0 %	40,0 %	60,2 %
Laureati	ARCHITETTURA	DESIGN	INGEGNERIA	Totale
2020	149,4 %	206,7 %	38,1 %	60,8 %
2021	179,4 %	175,2 %	39,4 %	61,9 %
2022	164,9 %	178,9 %	41,0 %	60,9 %

PERCENTUALE DI DOTTORANDE NELLE TRE AREE



	Architettura	Design	Ingegneria	Totale
2021	191	52	445	688
2022	199	57	512	768
2023	224	72	631	927



FOCUS ON: 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](#) 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 un 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, dove solo tre dei corsi di studio della Laurea Triennale di Ingegneria sono in equilibrio di genere.

Non si deve tuttavia trascurare che vi è un'**ampia variabilità nella presenza femminile** e maschile tra i diversi corsi di laurea in Ingegneria. In alcuni corsi di laurea, come ad esempio Ingegneria Biomedica, le studentesse sono in proporzione maggiore degli studenti (che sono il 45% degli iscritti alla triennale e il 36% alla magistrale), mentre i corsi di studio in Ingegneria a più marcata vocazione produttiva e industriale hanno uno sbilanciamento ancora molto deciso a favore degli iscritti maschi. Tra questi corsi di studio, Ingegneria Meccanica, Elettrica, Elettronica, Informatica e dell'Automazione 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 68% sia nelle Lauree Magistrali che nelle Lauree Triennali.

Complessivamente, i corsi in equilibrio di genere al Politecnico di Milano nell'anno accademico 23/24 sono il 24%, in decisa crescita rispetto all'anno precedente. 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 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.



LAUREA TRIENNALE A.A. 2022/23

Donne

Uomini

INGEGNERIA

Ingegneria Biomedica	55.4%	44.6%
Ingegneria Civile per la Mitigazione del Rischio	50.0%	50.0%
Ingegneria Chimica	42.3%	57.7%
Ingegneria per l'Ambiente e il Territorio	37.9%	62.1%
Ingegneria Civile	34.2%	65.8%
Ingegneria Edile e delle Costruzioni	33.3%	66.7%
Ingegneria Matematica	32.3%	67.7%
Ingegneria dei Materiali e delle Nanotecnologie	31.2%	68.8%
Ingegneria Gestionale	27.8%	72.2%
Ingegneria Fisica	23.8%	76.2%
Ingegneria della Produzione Industriale	22.6%	77.4%
Ingegneria Aerospaziale	21.8%	78.2%
Ingegneria Energetica	20.1%	79.9%
Ingegneria Elettronica	16.7%	83.3%
Ingegneria dell'Automazione	14.0%	86.0%
Ingegneria Informatica	13.9%	86.1%
Ingegneria Elettrica	13.6%	86.4%
Ingegneria Meccanica	12.4%	87.6%

ARCHITETTURA

Progettazione dell'Architettura	59.3%	40.7%
Urbanistica: Città Ambiente Paesaggio	48.7%	51.3%

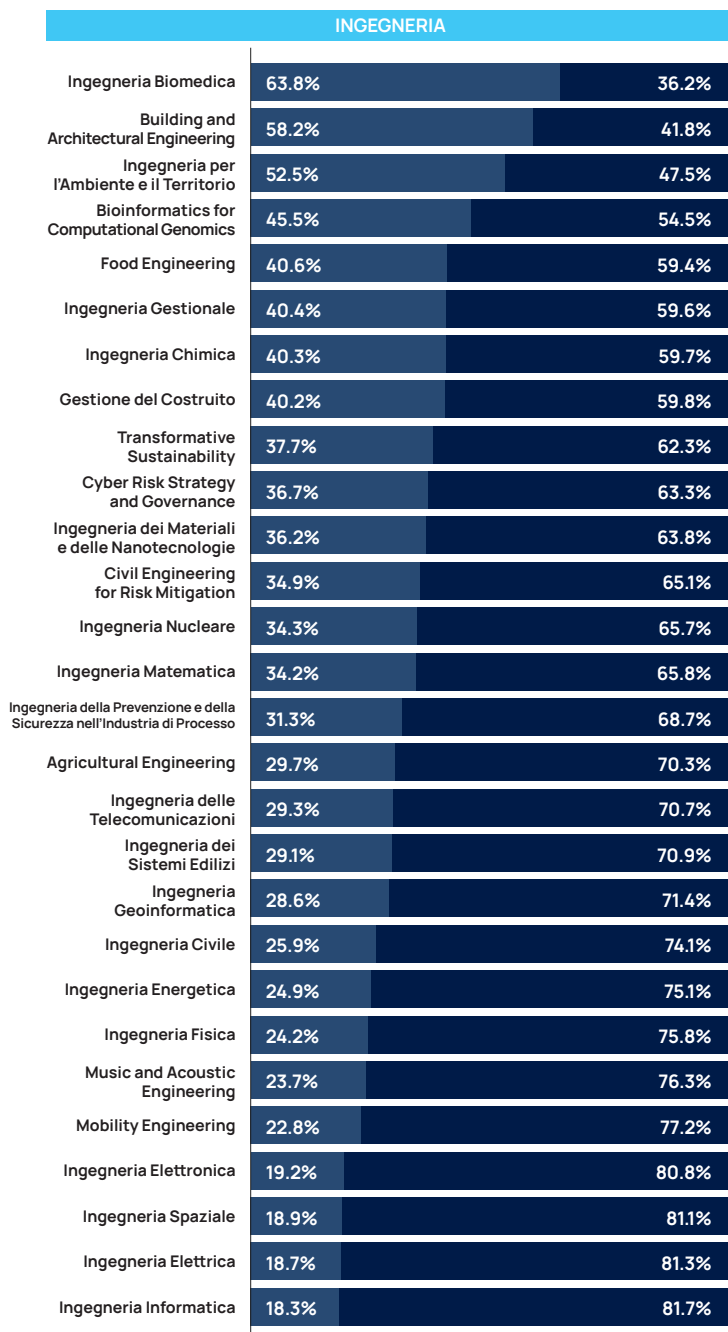
DESIGN

Design degli Interni	75.6%	24.4%
Design della Moda	74.8%	25.2%
Design della Comunicazione	69.0%	31.0%
Design del Prodotto Industriale	48.2%	51.8%

LAUREA MAGISTRALE A.A. 2022/23

Donne

Uomini



INGEGNERIA

Ingegneria dell'Automazione	15.4%	84.6%
Ingegneria Meccanica	15.1%	84.9%
Ingegneria Aeronautica	14.2%	85.8%
High Performance Computing Engineering	12.8%	87.2%

ARCHITETTURA

Architettura Sostenibile e Progetto del Paesaggio	75.8%	24.2%
Architettura - Ambiente Costruito - Interni	68.4%	31.6%
Landscape Architecture. Land Landscape Heritage	67.8%	32.2%
Progettazione Architettonica e Storia	63.8%	36.2%
Pianificazione Urbana e Politiche Territoriali	61.7%	38.3%
Architettura e Disegno Urbano	61.2%	38.8%
Architettura - Architettura delle Costruzioni	53.8%	46.2%

DESIGN

Design per il Sistema Moda	89.0%	11.0%
Interior and Spatial Design	81.1%	18.9%
Design della Comunicazione	71.9%	28.1%
Design per il Sistema Prodotto Servizio	70.9%	29.1%
Digital and Interaction Design	63.8%	36.2%
Integrated Product Design	57.0%	43.0%
Progetto e Ingegnerizzazione del Prodotto Industriale	37.7%	62.3%



FOCUS ON: 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. Nel 2022, il Career Service dell'Ateneo ha condotto una indagine a 5 anni dal conseguimento del titolo, che ha consentito un approfondimento significativo delle prime fasi della carriera lavorativa delle laureate e dei laureati, con un approfondimento 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 2022/2023 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 il 92% di occupati; si rileva tuttavia una non del tutto trascurabile penalizzazione di genere (-1% di occupate ad Architettura, -7% a Design e -2% 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 (+3%), mentre Architettura un lieve deficit femminile (-3%). Questo dato sull'occupazione va approfondito, valutandolo in modo combinato con la tipologia di contratto e la retribuzione.

Se osserviamo il numero di contratti a tempo indeterminato, la differenza di genere è indubbiamente presente, con il 6% in più a favore degli uomini nell'ambito dell'Architettura e l'8% nei contesti lavorativi legati al Design, due ambiti in cui la presenza femminile è invece dominante tra gli studenti, e il 7% in quelli dell'Ingegneria. Il **gender pay gap**, 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 5% per Architettura, sostanzialmente nullo a Design e al 5% a Ingegneria. Confrontando questi dati rispetto alla media rilevata da [Almalaurea](#) tra i laureati di secondo livello nelle discipline considerate ¹ che riportano un pay gap del 7.5% in ambito Ingegneria industriale e dell'Informazione e del 12% 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 1-2 anni dal conseguimento del titolo mostrano un tasso di occupazione allineato per genere a Design e Ingegneria, con invece un 7% di prevalenza femminile ad Architettura, con un pay gap del +2% a favore delle ragazze ad Architettura, del -2.5% a Design e del -9% ad Ingegneria, in questo caso maggiore 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. 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 generale migliore, anche significativamente, rispetto al trend europeo che, nell'ultima rilevazione di SHE Figures, 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 A UN 1 ANNO - LAUREATI 2022

	LAUREATI TRIENNALI					
	ARCHITETTURA		DESIGN		INGEGNERIA	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Tasso di occupazione	92%	91%	79%	86%	92%	94%
Contratto a tempo indeterminato	53%	65%	29%	31%	59%	71%
Retribuzione media netta	1.567 €	1.748 €	1.364 €	1.431 €	1.768 €	1.895 €

>1 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.

DATI OCCUPAZIONALI DEI LAUREATI MAGISTRALI ITALIANI E STRANIERI A UN 1 ANNO - LAUREATI 2022

	LAUREATI MAGISTRALI					
	ARCHITETTURA		DESIGN		INGEGNERIA	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Tasso di occupazione	89%	92%	91%	88%	97%	97%
Italiani	92%	92%	93%	87%	99%	98%
Internazionali	84%	91%	87%	90%	89%	91%
Contratto a tempo indeterminato	51%	57%	60%	68%	70%	77%
Italiani	47%	49%	57%	68%	69%	77%
Internazionali	56%	65%	68%	68%	72%	76%
Retribuzione media netta	1.708 €	1.793 €	1.881 €	1.872 €	2.048 €	2.155 €
Italiani	1.502 €	1.674 €	1.730 €	1.781 €	2.010 €	2.116 €
Internazionali	2.018 €	2.062 €	2.240 €	2.058 €	2.215 €	2.354 €

DATI OCCUPAZIONALI DEI DOTTORI DI RICERCA A 1 - 2 ANNI DA CONSEGUIMENTO DEL TITOLO - PhD 2021 + 2022 (italiani+internazionali) indagine 2024

	DOTTORATO					
	ARCHITETTURA		DESIGN		INGEGNERIA	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Tasso di occupazione	100%	93%	100%	100%	100%	100%
Italiani	100%	90%	100%	100%	100%	100%
Internazionali	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Contratto a tempo indeterminato	31%	35%	22%	0%	46%	49%
Italiani	24%	29%	0%	0%	42%	52%
Internazionali	44%	50%	50%	0%	57%	30%
Retribuzione media netta	2.118 €	2.080 €	1.705 €	1.750 €	2.253 €	2.495 €
Italiani	2.086 €	2.039 €	1.607 €	1.750 €	2.191 €	2.454 €
Internazionali	2.182 €	2.208 €	1.875 €	-	2.450 €	2.763 €



2.2 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 2022 pari al 41,6% 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. Un collo di bottiglia che si stringe a mano a mano che le donne si avvicinano a posizioni di rilievo. Al Politecnico di Milano nel 2023 le donne sono poco più di un terzo nel ruolo di ricercatrice (RTD-A e RTD-B), ma meno di un quarto in quello di docenti di prima fascia. E le donne, rispetto agli uomini, tendono ad occupare maggiormente i ruoli più bassi della carriera, con le docenti ordinarie che sono circa il 22% delle donne complessivamente in servizio come docenti dell'Ateneo, rispetto al 30% degli uomini.

Complessivamente, tra gli RTD-A dell'Ateneo, nel 2023 il 35,3% è donna, così come lo è il 34,8% degli RTD-B. 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 del nostro Ateneo nel triennio restano in ogni caso molto positivi.

Al progredire della carriera, le discrepanze tra uomini e donne aumentano, per arrivare alle docenti associate che nel 2023 rappresentano il 31,9% di quanti ricoprono questo ruolo al Politecnico di Milano, e le docenti ordinarie che si attestano al 24,6%, in entrambi i casi in lieve crescita sugli ultimi 5 anni. A livello nazionale queste percentuali sono, rispettivamente, del 38% e del 23% negli ambiti STEM.

Osservando la distribuzione delle fasce di età per ruolo e genere, si nota che il 47% delle donne nel ruolo di RTD-A ha meno di 35 anni, percentuale che sale al 66% nel caso degli uomini. Nel ruolo di RTD-B si osserva maggiore equilibrio tra la percentuale di donne e uomini con meno di 35 anni (12.5% delle donne e 15.2% degli uomini), ma la differenza si amplia nella fascia di età compresa tra i 45 e i 54 anni (21.4% vs. 9.5%). Nei ruoli di docenti 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 pressoché costante, attestandosi al 1.25 del 2022 (da confrontare con un dato medio nazionale in ambito STEM di 1.54).

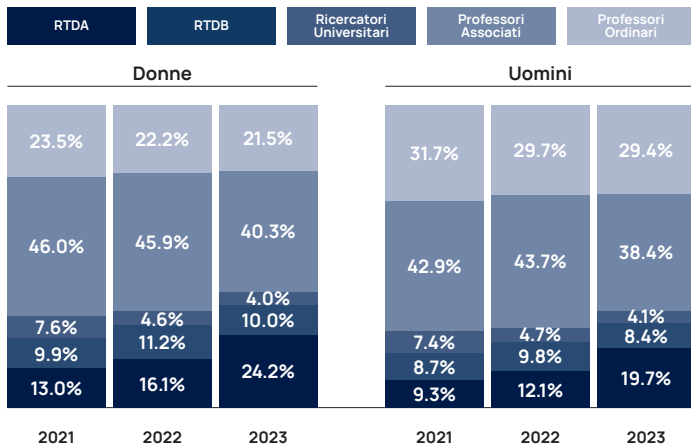
Dal punto di vista della produttività scientifica consideriamo infine il tasso di successo nel finanziamento della ricerca mediante fondi europei (considerando i programmi Horizon 2020 e, dal 2021, Horizon Europe). L'Ateneo vede in generale nel triennio un tasso di successo in crescita per entrambi i generi (che passa dal 14.43% del 2021 al 26.42% del 2023), con differenze per genere che si assottigliano negli ultimi anni fino ad avere nel 2023 un successo percentuale maggiore delle proposte presentate da donne (31.78% rispetto al 24.61% delle proposte presentate da uomini). 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.

PERCENTUALE DI DONNE E UOMINI DEL PERSONALE DOCENTE AL POLITECNICO DI MILANO PER RUOLO ANNO 2023

	Donne	Uomini
RTDA	35.3%	64.7%
RTDB	34.8%	65.2%
Ricercatori Universitari	30.1%	69.9%
Professori Associati	31.9%	68.1%
Professori Ordinari	24.6%	75.4%



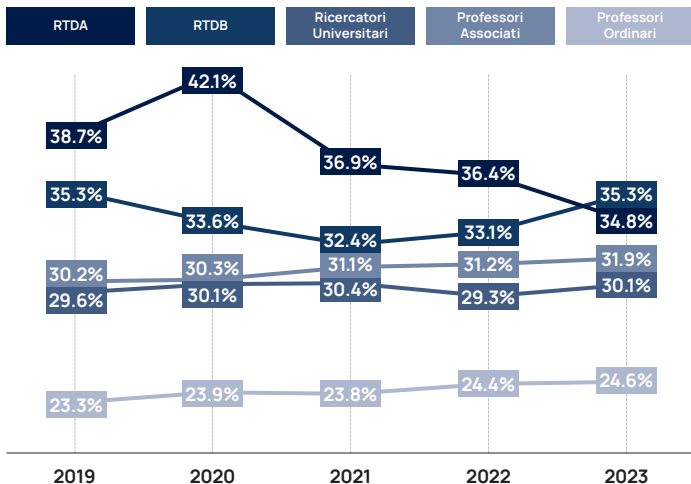
**DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE DOCENTE DEL POLITECNICO DI MILANO
PER RUOLO E PER GENERE ANNI 2021-2022-2023**



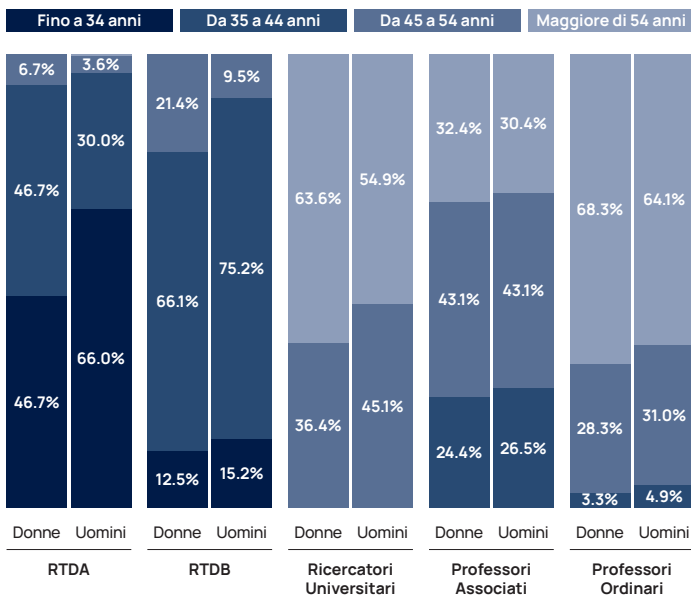
DONNE					
RUOLO	2020	2021	2022	2023	TOTALE
RTDA	72	58	79	135	344
RTDB	39	44	55	56	194
Ricercatori Universitari	37	34	22	22	115
Professori Associati	200	205	225	225	855
Professori Ordinari	97	105	109	120	431

UOMINI					
RUOLO	2020	2021	2022	2023	TOTALE
RTDA	99	99	138	247	583
RTDB	77	92	111	105	385
Ricercatori Universitari	86	78	53	51	268
Professori Associati	459	455	497	480	1891
Professori Ordinari	309	336	338	368	1351

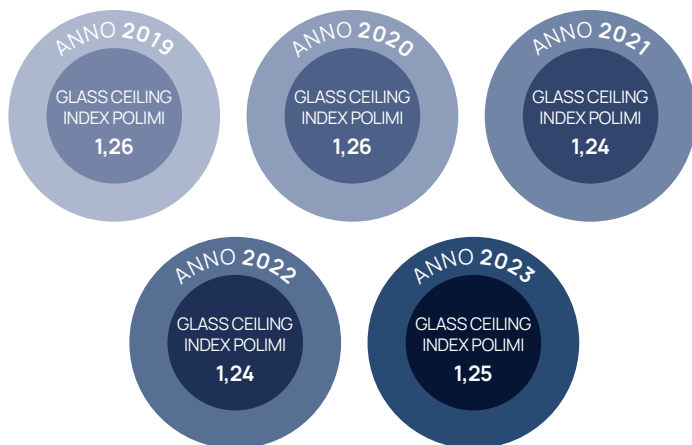
DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE DOCENTE FEMMINILE DEL POLITECNICO DI MILANO PER RUOLO ANNI 2019 - 2020 - 2021 - 2022 - 2023



DISTRIBUZIONE FASCIA DI ETÀ, RUOLO E GENERE ANNO 2023



GLASS CEILING INDEX (GCI) DEL POLITECNICO DI MILANO - ANNI 2019, 2020, 2021, 2022, 2023



PERCENTUALE PROGETTI FINANZIATI SU TOTALE PROPOSTE ANNI 2021*, 2022*, 2023*

RUOLO	% PROPOSTE FINANZIATE SU TUTTE LE PROPOSTE		
	2021	2022	2023
Donne	7,14	30,97	31,78
Uomini	15,66	19,20	24,61
TOTALE	14,43	22,25	26,42

* programma HEurope



FOCUS ON: 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**, realizzata 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 e le prime prese di servizio sono state a fine dicembre 2023, con numeri quindi ancora trascurabili.

Ad oggi, quindi, l'oggetto della nostra analisi in termini di ruolo da ricercatore considererà RTD-A ed RTD-B: il periodo 2019-2023 ha visto un andamento altalenante della percentuale femminile delle donne in questi ruoli, con un effetto complessivo di sostanziale mantenimento delle percentuali di inizio periodo per gli RTD-B e una lieve diminuzione degli RTD-A. I dati del 2023 relativi alla percentuale di RTD-A e RTD-B donne tra coloro che, come visto anche nella sezione precedente, è del 35.3% e 34.8% sono in ogni caso **migliori della media nazionale**, che, è del 33.6% e 29.5%, 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 275 RDT-A entrati al Politecnico di Milano dal 2021 al 2023, 120 (32%) sono donne e 255 (68%) sono uomini. È rassicurante notare che la forte diminuzione nella **percentuale femminile** vista nel 2021 è **in netta ripresa** sia nel 2022 che nel 2023, e, portandosi nel 2023 ad un valore di 33.7% torna ad essere in linea con la presenza femminile attuale nel ruolo di Ateneo che è del 35.3%.

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 2021 e il 2023 il 34.5% è donna, con la percentuale maggiore nel 2023, che arriva al 42.1%, superando il 33.1% delle attuali donne RTD-B in ruolo in Ateneo che sono al 34.8%.

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.

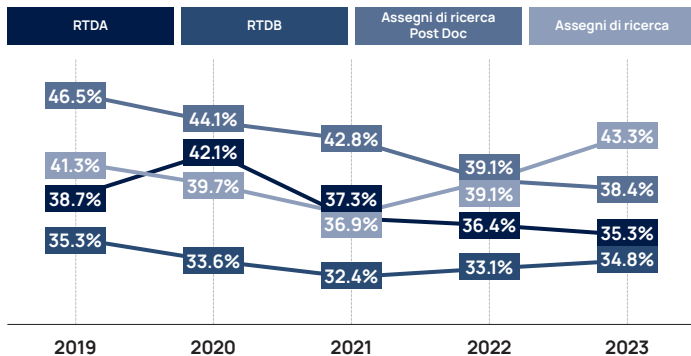
Questo quadro, globalmente incoraggiante rispetto al cammino intrapreso verso la parità di genere nel nostro Ateneo, fa tuttavia emergere segnali che testimoniano la complessità delle **interazioni tra vita privata e professionale**. La conciliazione, infatti, è particolarmente

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.

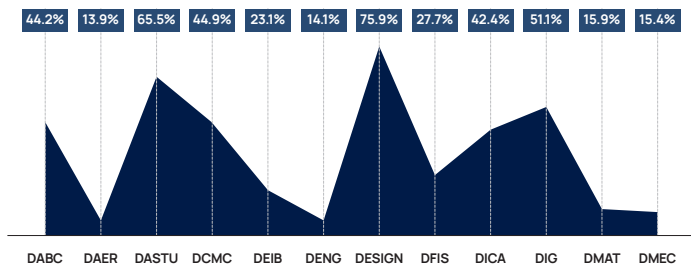
In un simile contesto, monitorare l'inizio della carriera accademica è cruciale per poter progettare in modo informato politiche che consentano a entrambi i generi di avere pari opportunità, così che possano compiere scelte consapevoli e condizionate il meno possibile da vincoli esterni, e realizzare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



EVOLUZIONE DELLA PERCENTUALE DI DONNE PER RUOLO AL POLITECNICO DI MILANO ANNI 2019 - 2020 - 2021 - 2022 - 2023

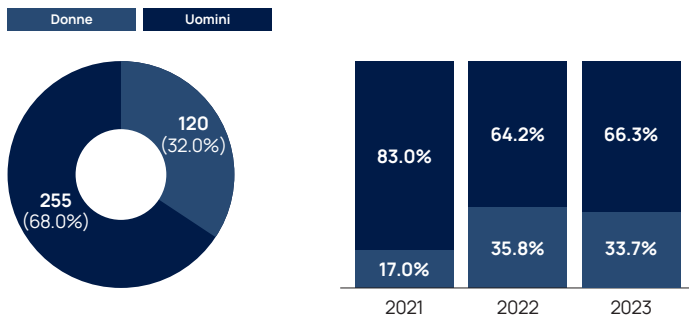


PERCENTUALI DI DONNE TRA I GIOVANI ACCADEMICI PER DIPARTIMENTO ANNO 2023

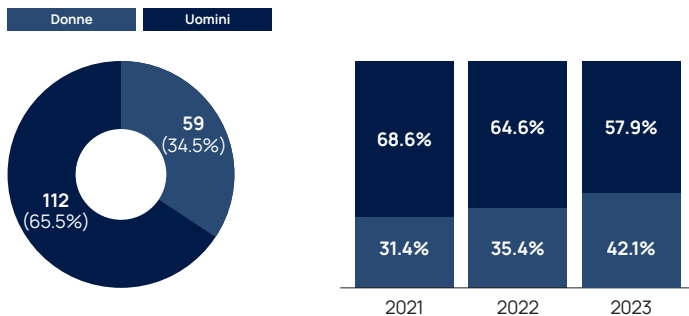


DABC	Dipartimento di Architettura, Ingegneria delle Costruzioni e Ambiente Costruito
DAER	Dipartimento di Scienze e Tecnologie Aerospaziali
DASTU	Dipartimento di Architettura e Studi Urbani
DCMC	Dipartimento di Chimica, Materiali e Ingegneria Chimica "Giulio Natta"
DEIB	Dipartimento di Elettronica, Informazione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

NUOVI INGRESSI DI RTD-A PER GENERE - ANNI 2021, 2022, 2023



NUOVI INGRESSI DI RTD-B PER GENERE - ANNI 2021, 2022, 2023



ETÀ MEDIA TRA I GIOVANI ACCADEMICI PER DIPARTIMENTO - ANNI 2021-2023

Ruolo	2021		2022		2023	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Assegni di ricerca	30,3	30,0	31,2	30,0	31,7	30,0
Assegni di ricerca Post Doc	34,2	33,6	34,1	33,0	34,5	33,5
RTDA	36,4	34,9	36,2	34,6	35,5	34,1
RTDB	39,5	38,5	38,7	37,9	39,5	38,5

2.3 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 e amministrativo (PTA) al Politecnico di Milano nel 2023 è del 61.3%. 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 67.7% 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 58.8%, e quello EP (che corrisponde al livello di quadro nel settore privato) in cui scendono al 42.6%, fino a confermarsi vicino 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 confermato anche quest'anno in ogni caso un trend positivo di aumento della presenza femminile nella posizione di EP, che speriamo di consolidare nel futuro.

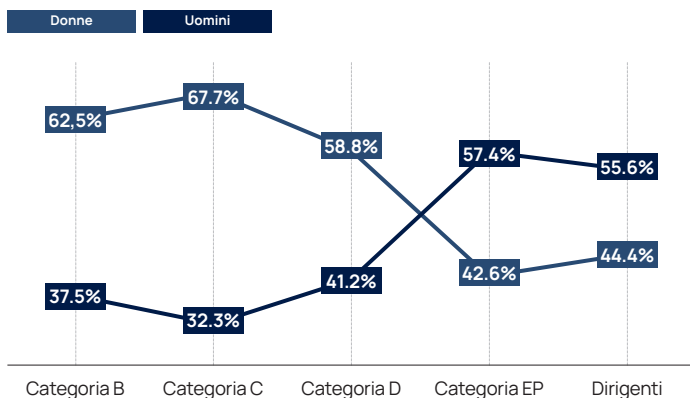
È di particolare interesse, nel periodo successivo all'emergenza pandemica, comprendere se e come le forme di **lavoro agile** siano state adottate in modo differenziato rispetto al genere. I dati confermano che il telelavoro rimane la modalità preferita dalle donne anche nel 2023: sono il 69.7% sul totale dei telelavoratori, percentuale in ogni caso in decrescita rispetto agli anni scorsi. 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. Tale percentuale, appunto, risulta in discesa rispetto al 90% del 2020.



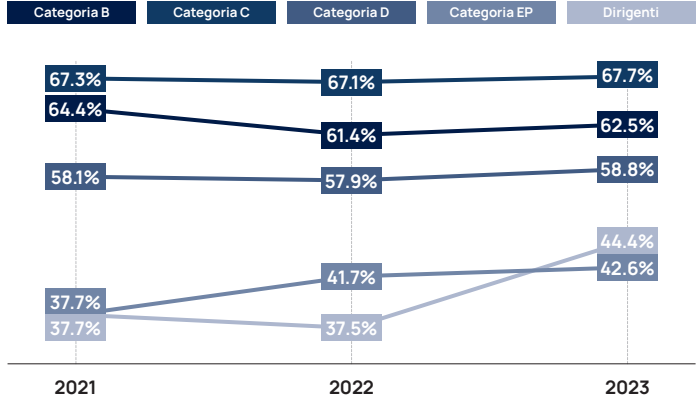
Lo **smart working**, diffuso per motivi di efficacia, sostenibilità e produttività organizzativa, è svolto dal 79.6% da donne, percentuale in crescita rispetto al 63% del 2020. L'adozione di questa modalità, quindi, oltre ad essere una scelta di policy organizzativa, rimane un sistema efficace anche 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 2023 la percentuale di chi ha chiesto un **congedo familiare** è composta al 18% da uomini, dato stabile nell'ultimo triennio e in salita rispetto al 14% del 2020; possiamo ipotizzare che tale incremento possa essere dovuto alle modifiche di contesto (normative, organizzative e culturali) che sono intervenute dal 2020 ad oggi.

NUMEROSITÀ PER GENERE E RUOLO DEL PTA DEL POLITECNICO DI MILANO PER CATEGORIA - ANNO 2023

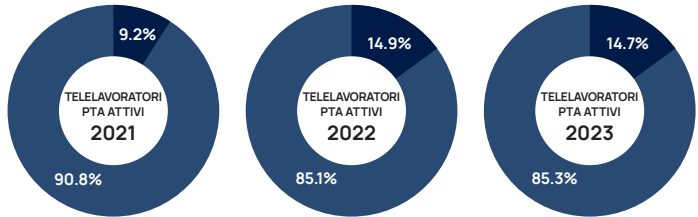


PERCENTUALE PER RUOLO DELLA COMPONENTE FEMMINILE DEL PTA DEL POLITECNICO DI MILANO. ANNI 2021, 2022, 2023



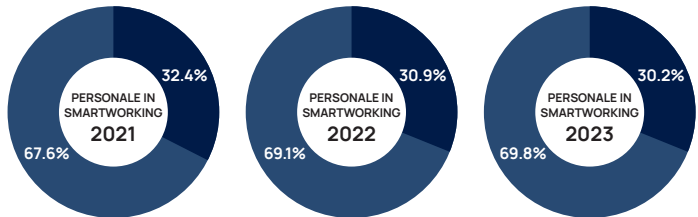
TELELAVORO

Donne Uomini

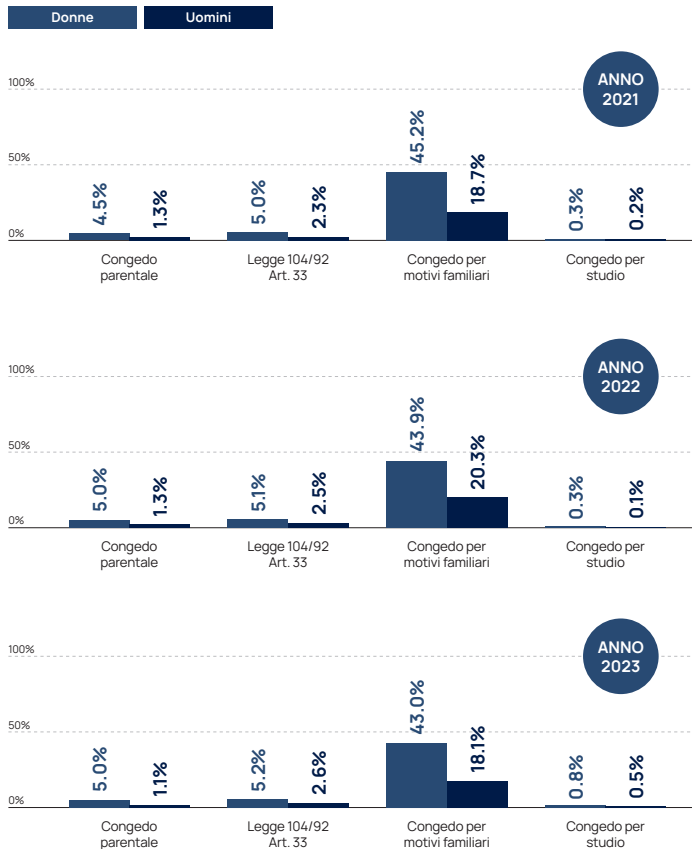


SMARTWORKING

Donne Uomini



PERMESSI E ISTITUTI DI CONCILIAZIONE: PERCENTUALE DI MEMBRI DEL PTA CHE HA EFFETTUATO ASSENZE SUL TOTALE DEL PTA, SUDDIVISI PER TIPOLOGIA DI CONGEDO - ANNI 2021, 2022, 2023



2.4 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 del primo Gender Equality Plan (2021-2023) del Politecnico di Milano. Si tratta in questo caso della rendicontazione finale del GEP, la cui seconda edizione è attualmente in fase di pubblicazione.

Qui di seguito è dettagliato lo stato di avanzamento puntuale delle azioni previste, a tre 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 tre 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...

Si conferma 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 delle dimensioni di didattica e ricerca, in questo caso per le specificità disciplinari del nostro Ateneo.

Collaborazioni:

Nel corso del 2023 il nostro Ateneo ha rinnovato le collaborazioni esistenti:

- 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+.
- Il POLIMI partecipa al Gruppo di Lavoro sulle Tematiche di Genere della CRUI e ai tavoli di lavoro sui temi guida indentificati al suo interno (linguaggio e genere; rappresentanza femminile nelle carriere STEM; bilancio di genere; il genere nella didattica).
- L'Ateneo aderisce alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane, che riunisce in una rete le/i rappresentanti (in carica) dei Comitati Unici di Garanzia, al fine di costruire rapporti di collaborazione inter-universitari sulle aree di competenza.

BDG 2021/2023: grado di completamento delle azioni per macro-ambito (al 31 dicembre 2023)

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

AZIONE	TARGET	INDICATORE TRIENNALE	GRADO DI COMPLETAMENTO
Budget di ricerca post-congedo parentale	Docenti associati/e, RTD-B	<ul style="list-style-type: none"> Gestione di tutte le richieste pervenute. Strategia di comunicazione per l'aumento delle richieste da parte del personale maschile. 	Tutte le richieste pervenute (8) sono state gestite e finanziate, includendo anche le eventuali richieste provenienti da coppie omogenitoriali.
Asili nido	Comunità Politecnica	<ul style="list-style-type: none"> Aumento di disponibilità di posti per figli/e di dipendenti, dottorandi e comunità studentesca. Aumento di disponibilità di posti in strutture convenzionate. 	Nel corso del 2022/2023 è stato riconfermato l'aumento di 7 posti per l'iscrizione di figli/e di dipendenti, dottorandi/e, assegnisti/e e studenti/studentesse (5 posti tramite convenzionamento locale, 2 posti presso i poli territoriali di Lecco e Cremona); è stata inoltre rinnovata la scontistica presso l'asilo nido privato ubicato nelle vicinanze del campus Leonardo. A dicembre 2023 è stata inoltre siglata una convenzione con una scuola materna montessoriana in zona Città Studi, ampliando così ulteriormente l'offerta.
Campi estivi/pasquali	Comunità Politecnica	<ul style="list-style-type: none"> Aumento del numero per figli/e di dipendenti, dottorandi e studenti che frequentano i campi pasquali/estivi. 	Nel corso del 2023 è stato attivato il centro Pasquale presso i campus di Leonardo e Bovisa, con la partecipazione complessiva di 36 tra bambini e bambine. Durante il periodo estivo (giugno-settembre) nei due campus di Leonardo e Bovisa i centri estivi hanno accolto complessivamente 350 bambini/e.

AZIONE	TARGET	INDICATORE TRIENNALE	GRADO DI COMPLETAMENTO
Servizi di babysitteraggio a chiamata	Docenti, PTA	<ul style="list-style-type: none"> • Numero di voucher annuali concessi ai dipendenti per attivare un servizio di babysitting a domicilio su richiesta. • Ricerca e identificazioni di partner e sedi per l'attivazione del servizio di babysitting giornaliero. 	<p>In collaborazione con il gestore degli asili nido del Politecnico é possibile attivare su richiesta servizi di babysitting per chi partecipa a convegni organizzati dall'Ateneo. Inoltre, per il personale docente e tecnico-amministrativo e per gli aderenti all'assistenza integrativa Insieme Salute, è disponibile un servizio di ricerca di babysitter.</p>
Lavoro agile e da remoto	PTA	<ul style="list-style-type: none"> • Definizione di policy per lavoro agile e da remoto. • Formulazione e implementazione di un POLA (Piano Organizzativo Lavoro Agile). • Redazione di regolamenti per il lavoro agile e da remoto. • Definizione di accordi per il lavoro agile e da remoto. • Definizione di un programma formativo legato alle specificità del lavoro agile e da remoto. 	<p>Nel corso del 2023 sono state realizzate le seguenti azioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sono state consolidate le linee guida per il lavoro agile • sono stati rivisti, attraverso un progetto partecipato, i comportamenti previsti per i lavoratori e le lavoratrici agili, • sono stati somministrati due questionari di monitoraggio, uno per collaboratori/trici e uno per responsabili, per il monitoraggio dei primi sei mesi di attivazione dell'accordo • si è dato avvio ad un progetto sperimentale di analisi organizzativa per la riprogettazione degli spazi in ottica hybrid workplace, con avvio della sperimentazione presso l'Area Risorse Umane e Organizzazione dell'Ateneo.

AZIONE	TARGET	INDICATORE TRIENNALE	GRADO DI COMPLETAMENTO
Linguaggio inclusivo	Comunità Politecnica	<ul style="list-style-type: none"> • Introduzione delle linee guida a livello universitario. • Pubblicazione sul sito web. • Distribuzione al personale amministrativo e al corpo docente. • Revisione dei documenti non conformi alle linee guida. 	<p>All'interno del Cantiere sulla parità di genere è stato avviato un gruppo di lavoro che si occuperà di definire le linee guida per la comunicazione e il linguaggio inclusivo, a partire dal Manifesto per una <i>Comunicazione Gender-Sensitive</i>, a cura del gruppo di ricerca DCxCG del Dipartimento di Design.</p> <p>Nel corso del mese di novembre è stato promosso un seminario formativo per il personale tecnico amministrativo sul linguaggio inclusivo.</p>
Supporto al personale e agli studenti in transizione di genere	Comunità Politecnica	<ul style="list-style-type: none"> • Approvazione formale dei nuovi protocolli per studenti, docenti e personale tecnico-amministrativo. • Implementazione di una procedura operativa dedicata per l'applicazione dei protocolli. • Follow-up e monitoraggio dei casi. • Strategie di comunicazione per pubblicizzare il servizio. 	<p>Nel mese di febbraio 2023 è stato pubblicato ed è entrato in vigore un protocollo rivisto di carriera ALIAS esteso anche a dottorande e dottorandi dell'Ateneo con una semplificazione del processo stesso. Nel corso del 2023 il tavolo di lavoro dedicato alla implementazione della carriera ALIAS per il personale docente e tecnico amministrativo ha concluso i lavori e a febbraio 2024 è stato formalmente approvato il protocollo ALIAS per il personale docente e tecnico amministrativo. 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
Delegato/a del Rettore per le Pari Opportunità, la Diversità e l'Inclusione	Comunità Politecnica	<ul style="list-style-type: none"> Nomina del Delegato del Rettore per le Pari Opportunità, Diversità e Inclusione (prevista per il 2023). 	La delegata della Rettrice per la diversità e inclusione è stata nominata e ha iniziato a svolgere il suo incarico.
Pregiudizi impliciti: linee guida e formazione per i processi di assunzione	Docenti, PTA	<ul style="list-style-type: none"> Distribuzione di linee guida a tutti i docenti e al personale tecnico - amministrativo. Implementazione di corsi di formazione obbligatori sui pregiudizi inconsci. 	Nell'ambito del progetto Europeo Enhance, sono state finalizzate e pubblicate le "Guidelines for bias-aware selection". Sempre nell'ambito di questo progetto, è stata offerta alla comunità Politecnica l'offerta formativa in lingua inglese "Anti-bias lunck break".
Promuovere e partecipare ai network accademici per condividere le migliori pratiche istituite con i GEP	Comunità Politecnica	<ul style="list-style-type: none"> Numero di eventi a cui partecipare. Numero di eventi organizzati. Materiale di comunicazione. 	<ul style="list-style-type: none"> Partecipazione al WP6 Diversity and Inclusion nell'ambito del progetto europeo Enhance; condivisione di buone pratiche legate ai GEP con riferimento al partenariato Idea League; Partecipazione al tavolo di lavoro degli sportelli universitari dedicati alla violenza di genere.

Parità di genere nelle assunzioni e nelle progressioni di carriera

AZIONE	TARGET	INDICATORE TRIENNALE	GRADO DI COMPLETAMENTO
Bilancio di genere	Comunità Politecnica	<ul style="list-style-type: none"> • Pubblicazione annuale del Bilancio di Genere. • Revisione del Bilancio Finanziario considerando la prospettiva di genere. • Evento annuale di sensibilizzazione per la pubblicazione del Bilancio di Genere (diffusione interna + esterna). 	È stato pubblicato il Bilancio di Genere 2023 e diffuso alla comunità Politecnica; in corso di pubblicazione l'edizione 2024 (dati 2023) che include anche il monitoraggio del GEP. È in corso di pubblicazione la nuova edizione del Gender Equality Plan 2023-2026.
Programmi di mentoring e formazione per le studentesse	Studentesse di tutti gli indirizzi di studio e di tutti i livelli (Architettura, Ingegneria e Design; Laurea Triennale, Laurea Magistrale, Dottorato)	<ul style="list-style-type: none"> • Erogazione di almeno 2 corsi all'anno per studentesse di Laurea Triennale di tutti gli indirizzi di studio (Architettura, Design, Ingegneria). • Erogazione di almeno 2 corsi all'anno per studentesse di Laurea Magistrale e Dottorandi di tutti gli indirizzi di studio (Architettura, Design, Ingegneria). • Numero di studentesse che partecipano a seminari dedicati e programmi di mentoring. 	<p>Nel corso del 2023 il Career Service ha organizzato in totale 4 programmi di mentoring di cui:</p> <p>3 programmi di women mentoring con 3 partner aziendali per studentesse di laurea magistrale, per un totale di 63 partecipanti.</p> <p>1 programma di women mentoring per dottorande che ha visto la partecipazione di 19 dottorande.</p>

AZIONE	TARGET	INDICATORE TRIENNALE	GRADO DI COMPLETAMENTO
Programmi di mentoring e formazione per il PTA femminile e le Docenti	Professoresse e Ricercatrici, PTA donne	<ul style="list-style-type: none"> Erogazione di almeno 1 corso all'anno destinato alle docenti; Erogazione di almeno 1 corso all'anno per le donne del personale tecnico-amministrativo. 	È stato erogato un seminario rivolto al personale femminile con ruoli gestionali e dirigenziali dedicato alla gestione dell'autostima e della leadership per un totale di 3 h di formazione.
Considerare la dimensione di genere durante l'orientamento e nei relativi eventi	Studenti, Dottorandi	<ul style="list-style-type: none"> Partecipazione agli eventi Polimi di aziende che promuovano la parità di genere. 	<p>Il presidio è garantito dal Career Service, che nel corso del 2023 ha organizzato 375 eventi di orientamento professionale in raccordo con le aziende.</p> <p>Ogni evento ha visto la partecipazione di almeno un/a rappresentante di azienda in qualità di speaker o testimonial, che spesso è anche ex studente/studentessa. Il Career Service ha lavorato per sensibilizzare i datori di lavoro nell'individuare donne per rappresentare equamente i role model professionali.</p> <p>Nel 2023, su un totale di 444 referenti aziendali coinvolti, il 34% era costituito da donne.</p>

AZIONE	TARGET	INDICATORE TRIENNALE	GRADO DI COMPLETAMENTO
Formazione alla leadership inclusiva per docenti e personale tecnico-amministrativo	PTA, Docenti	<ul style="list-style-type: none"> • Una sessione di corsi all'anno, dedicata a docenti e personale. 	<p>È stato erogato un ciclo di 2 seminari di formazione sulle competenze di leadership nella tutela e promozione della salute mentale rivolto al personale con cariche gestionali e dirigenziali per un totale di 4 h di formazione.</p> <p>Al personale docente e tecnico amministrativo è stato proposto ed erogato un seminario sul linguaggio consapevole e inclusivo per un totale di 2h di formazione.</p>
Mitigare il divario di genere nei corsi di studio attraverso borse di studio dedicate	Studentesse scuole superiori (4° e 5° anno)	<ul style="list-style-type: none"> • Numero di borse di studio all'anno superiori a 15. • Numero di borse di studio offerte da aziende partner. 	<p>Nel 2023 sono state erogate 25 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 10 borse rispetto all'edizione precedente.</p>
Incentivare le studentesse all'area STEM, in particolare a ingegneria	Studentesse delle scuole superiori	<ul style="list-style-type: none"> • Strategia di comunicazione pianificata e implementata. • Eventi mensili di orientamento nelle scuole superiori. • Corsi annuali online per gli studenti delle scuole superiori. • Corsi estivi annuali nelle scuole. 	<p>Durante l'Open Day 2023 è stato promosso il seminario "IngegnerA? Sì, al femminile" con obiettivi di orientamento all'ingegneria delle ragazze delle scuole superiori.</p> <p>È stato progettato ed erogato un ciclo di incontri nelle scuole superiori sul tema della consapevolezza nella scelta universitaria, con focus su stereotipi di genere. È stata erogata una nuova edizione dell'iniziativa formativa Techcamp@PoliMI</p>

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

AZIONE	TARGET	INDICATORE TRIENNALE	GRADO DI COMPLETAMENTO
Aggiungere le dimensioni di genere e della diversità nei corsi accademici	Studenti di Laurea Magistrale, Dottorandi	<ul style="list-style-type: none"> • Numero di corsi. • Numero di partecipanti. 	<p>È stata avviata una prima auto-mappatura dei docenti rispetto agli SDGS che ha restituito 49 corsi legati all'SDG5. A livello di Ateneo sono stati analizzati i risultati ottenuti dagli strumenti di auto-mappatura esistenti sugli insegnamenti; è in fase di sviluppo uno strumento automatico di mappatura che verrà testato su alcuni corsi di studio pilota.</p>
Promuovere corsi accademici sui temi della personalità, team building e Leadership	Studenti	<ul style="list-style-type: none"> • Numero di partecipanti. 	<p>Proseguono i corsi dedicati a studentesse sui temi di empowerment e leadership consapevole. È stato erogato un ciclo di seminari per le studentesse di laurea triennale che ha coinvolto in particolare le vincitrici di borsa di studio Girls@Polimi e che comprendeva 3 appuntamenti per un totale di 6 h di formazione. È stato altresì progettato ed erogato un ciclo di 3 seminari in lingua inglese per le studentesse di laurea magistrale, per un totale di 6h di formazione. Inoltre, il servizio Polipsi nell'ambito del progetto MUSA ha erogato corsi esperienziali di conoscenza di sé e personalità, e laboratori su temi di emozioni, relazioni, mindfulness.</p>

AZIONE	TARGET	INDICATORE TRIENNALE	GRADO DI COMPLETAMENTO
Sostenere il Centro Inter-universitario per le Culture di Genere	Comunità Politecnica	<ul style="list-style-type: none"> Aumentare la dimensione di genere nelle pubblicazioni e nei corsi. 	<p>Rispetto alle pubblicazioni riferibili a SDG5 il trend in crescita è confermato con un numero di 15 pubblicazioni nell'anno 2023 (erano 12 nell'anno 2022).</p> <p>Rispetto alle attività didattiche, sono in crescita anche gli insegnamenti attivati che si riferiscono a tematiche di genere e che passano da 42 nel 2022 a 49 nel 2023.</p>
Considerare l'etica e il genere nella ricerca	Studenti e Docenti	<ul style="list-style-type: none"> Finanziare progetti con contenuti etici e alla diversità. Tesi di laurea triennale e magistrale che abbiano contenuti etici e di diversità. Pubblicazione di articoli con contenuti etici e di diversità. 	L'approccio legato a questa dimensione è allo studio presso il gruppo interdisciplinare META.
Supporto alla ricerca in materia di tecnologie consapevoli del genere	Docenti, Dottorandi	<ul style="list-style-type: none"> Importo dei finanziamenti per la ricerca orientata al genere. Numero di articoli pubblicati relativi al genere. Numero di tesi di dottorato legate al genere. 	<p>Sono stati mappati 5 progetti di ricerca avviati nel 2023 relativi all'SDG5, per un ammontare totale di 760k€</p> <p>Le pubblicazioni 2023 in Scopus assegnate al tag SDG5 sono risultate essere 15</p> <p>È in fase di sviluppo uno strumento automatico per la mappatura di contenuti relativi alla parità di genere nelle tesi di dottorato.</p>

AZIONE	TARGET	INDICATORE TRIENNALE	GRADO DI COMPLETAMENTO
Considerare la dimensione di genere nelle attività di trasferimento tecnologico	Docenti, Dottorandi, Studenti	<ul style="list-style-type: none"> • Finanziare idee imprenditoriali e start-up orientate alla parità di genere e alla partecipazione femminile. • Numero di start-up con team a partecipazione femminile. • Numero di spin-off con team a partecipazione femminile. • Numero di donne inventrici di brevetti/marchi. 	<p>Nel 2023, l'edizione del programma interno Switch2Product ha premiato 24 team imprenditoriali con un percorso di accelerazione presso Polihub. Di questi, 8 team erano composti da almeno una donna. 5 Team con almeno una donna sono inoltre stati proclamati tra i vincitori e premiati con grant di 30K€ ciascuno.</p> <p>Inoltre, nel 2023 sono stati finanziati da fondi Venture Capital di Ateneo 4 progetti. Di questi, un solo progetto era composto da almeno una donna, per un totale di 300k€.</p> <p>Citiamo un caso di una startup che ha ricevuto 1.1M euro da Primo Space con 3 founder donna.</p> <p>In termini di start-up, dei 16 team investiti da Poli360, a oggi 8 sono composti da almeno una donna.</p> <p>Nello stesso 2023 sono state accreditate 9 spin-off, tra queste, 3 società hanno almeno una donna in organigramma, per un totale di 5 donne.</p> <p>Sempre nel 2023 sono state 37 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
Strategie di comunicazione e campagne contro la violenza di genere	Comunità Politecnica	<ul style="list-style-type: none"> • Organizzazione di una “Settimana di sensibilizzazione” per incoraggiare la prevenzione di atti discriminatori. • Evento annuale (25 novembre). • Piano di comunicazione (progettato e attuato) per informare sulle procedure esistenti. 	<p>È stato proposto, in occasione della Giornata internazionale per l’eliminazione della violenza contro le donne, un palinsesto di eventi per sensibilizzare al tema della violenza di genere.</p> <p>È stata allestita una mostra dei lavori degli studenti e studentesse di design dal titolo “#We say stop”, che si è affiancata alla mostra “Non chiamatelo Raptus” dell’illustratrice e attivista Anarkikka. È stato proposto lo spettacolo teatrale “Barbablù 2.0; i panni sporchi si lavano in famiglia”. È stato organizzato un convegno sulla vittimizzazione secondaria con la partecipazione di magistrati, funzionari di polizia, associazioni e giornalisti.</p> <p>Le misure di supporto esistenti all’interno dell’Ateneo sono state ulteriormente promosse in occasione del 25 novembre e della giornata internazionale per il benessere psicologico.</p>

AZIONE	TARGET	INDICATORE TRIENNALE	GRADO DI COMPLETAMENTO
Procedure di gestione e monitoraggio dei casi di violenza di genere	Comunità Politecnica	<ul style="list-style-type: none"> • Monitoraggio giornaliero di denunce e di casi segnalati; • Follow-up dei casi segnalati • Raccolta dati annuale. 	Il monitoraggio dei casi segnalati alla casella stalkingsos@polimi.it è attivo e ha garantito la pronta risposta a tutte le segnalazioni pervenute. In raccordo con la consigliera di Fiducia dell'Ateneo e con il Comitato Unico di Garanzia i dati aggregati sono raccolti nella relazione annuale del CUG.
Formazione sulla discriminazione e sulla violenza di genere	Comunità Politecnica	<ul style="list-style-type: none"> • Sessioni di formazione per: personale tecnico amministrativo e docenti; studenti e dottorandi. • Appuntamenti online; workshop. 	È stata progettata una formazione online sotto forma di MOOC che verrà lanciata in occasione del 25 Novembre 2024.
Stabilire partnership e protocolli regionali/nazionali	Comunità Politecnica	<ul style="list-style-type: none"> • Riunioni preliminari e stesura del protocollo • Definizione e firma. 	<p>Nel 2023 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> <p>Sono stati realizzati inoltre una serie di incontri con altre Università che ospitano al loro interno degli Sportelli dedicati, per raccogliere dati e buone pratiche a livello nazionale.</p>



FOCUS ON: 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



03.

Risorse economiche

Dal 2018, il Politecnico di Milano ha destinato un budget annuale dedicato di 300.000 € per l'implementazione di azioni e strategie a supporto della promozione dell'uguaglianza di genere, diversità, equità e inclusione. Oltre a questo capitolo finanziario e al budget gestito direttamente dall'Unità Pari Opportunità e dal Comitato Unico di Garanzia – CUG (vedi Tabella 1), vi sono diverse risorse finanziate da differenti aree dell'Università che possono essere definite, in senso ampio, come “costi sensibili al genere” e “costi per ridurre il divario di genere”. Questa definizione è stata introdotta per la prima volta nelle linee guida del Bilancio di Genere pubblicate dalla commissione dedicata della CRUI nel settembre 2019.

Attualmente, è in corso un'analisi approfondita di tutte le voci di bilancio all'interno della nostra Istituzione, con l'obiettivo di classificarle specificamente da una prospettiva di genere. La Tabella 2 mostra uno di questi numerosi progetti: il budget specificamente destinato alla promozione degli studi STEM per le ragazze attraverso il programma di borse di studio Girls@Polimi.

Le tabelle presentate in questo documento forniscono evidenza del budget complessivo già allocato fino al 2026, per un totale di oltre 6.000.000 €. Inoltre, numerosi contributi finanziari sono stati messi a disposizione dal Ministero della Ricerca (MUR) attraverso decreti ministeriali volti a supportare iniziative per la diversità e l'inclusione (in particolare, DM 752, DM 809), e un budget specifico (non dettagliato in questo documento) viene annualmente destinato al supporto tecnologico per le politiche di lavoro agile e da remoto.

TABELLA 1: POP, PARI OPPORTUNITÀ E CUG

ATTIVITÀ	2024	2025 (consolidato)	2026 (previsione)	ENTE FINANZIATORE
Progetto POP	300.000	300.000	300.000	PoliMi
Pari Opportunità - Asili nido	464.000	517.000	557.000	PoliMi
Pari Opportunità - Centri estivi/pasquali	100.000	75.000	90.000	PoliMi
Pari Opportunità - PoliPsi	298.600	360.000	491.600	PoliMi
Pari Opportunità - MultiChancePoliTeam	100.000	100.000	100.000	PoliMi/MUR
Pari Opportunità - altre iniziative	34.400	34.400	34.400	PoliMi
CUG	20.000	20.000	20.000	PoliMi
Sportello di Ascolto del Disagio Lavorativo	15.000	15.000	15.000	PoliMi
Consigliera di Fiducia	35.000	35.000	35.000	PoliMi

TABELLA 2: BORSE DI STUDIO PER LA PARITÀ DI GENERE

ATTIVITÀ	2024	2025	2026	ENTE FINANZIATORE
Girls@PoliMi	672.000*	672.000	672.000	PoliMi e sponsor aziendali

* La cifra è riferita alle 28 borse assegnate nel 2024, da 8.000 euro l'una all'anno, per tre anni



Il BdG 2024 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

SILVIA BARATTIERI

Responsabile Servizio Pari Opportunità

PAOLA CARLUCCI

Responsabile Servizio Pianificazione e Controllo

LUCA VINCENZI

Servizio Pianificazione e Controllo

VALERIA BAUDO

Servizio Pari Opportunità

PAOLA FERRARI

Servizio Pari Opportunità

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.

www.polimi.it