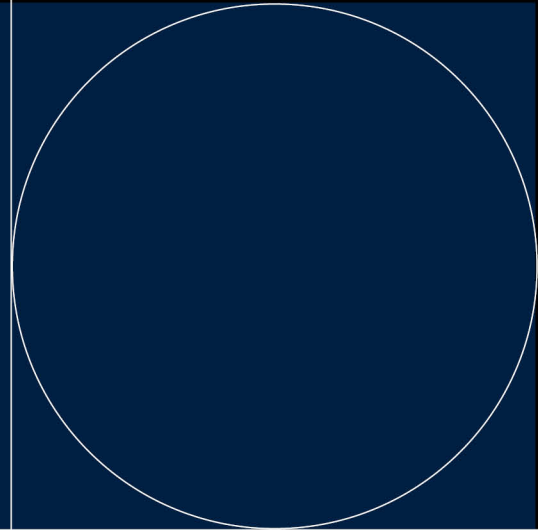


POLITECNICO
DI MILANO



Politiche per la Parità di Genere del Politecnico di Milano



POLITECNICO
MILANO 1863

Politiche per la Parità di Genere del Politecnico di Milano¹

Premessa

Il Politecnico di Milano si impegna a creare un ambiente di lavoro inclusivo e in grado di valorizzare le diversità, in cui le persone siano libere di perseguire le loro scelte professionali e di vita, abbiano pari opportunità di realizzarsi e possano, in ugual misura, contribuire allo sviluppo della Nostra Università.

L'inclusione individuale, l'equità e la salvaguardia della dignità di tutti gli individui sono pietre miliari del patrimonio culturale del Politecnico di Milano, e trovano un posto centrale nello Statuto dell'Ateneo. In particolare, l'articolo 3 dello statuto afferma che il Politecnico di Milano "riconosce la dignità di ogni persona nel lavoro e nello studio, garantendo parità di trattamento, e promuove iniziative volte a rimuovere le discriminazioni nella formazione, nell'accesso al lavoro, nell'orientamento e nella progressione di carriera".

Nella stessa linea, il Codice di Ateneo per la Tutela della Dignità Individuale, precisa che il Politecnico di Milano "intende prevenire e contrastare ogni tipo di discriminazione, sia diretta che indiretta, e quindi ogni disposizione, criterio, pratica, atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole attraverso la discriminazione di persone in base al sesso, all'origine etnica, alla nazionalità, all'orientamento sessuale, alla religione o al credo, alle convinzioni personali o politiche, alle competenze, alle condizioni sociali e all'età".

È a questa dichiarazione di intenti complessiva che si rifà un piano di azione dettagliato per favorire l'uguaglianza di genere. Il Politecnico di Milano riconosce infatti all'uguaglianza di genere un ruolo predominante, una leva forte e potente per amplificare la fruttuosità di tutte le misure di sostegno alla diversità. Inoltre, la dimensione sociale di genere è di particolare rilevanza in un'università STEM (scienza, ingegneria, tecnologia e matematica), poiché aumentare la partecipazione femminile agli studi STEM e alle carriere STEM è fondamentale per uno sviluppo sostenibile della nostra società.

Obiettivi prioritari

Sulla base di questi intenti il Politecnico di Milano si impegna dunque a valorizzare le diversità presenti nei ruoli che operano nell'organizzazione e a mantenere processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile nelle sue attività. In particolare intende:

- creare un ambiente in cui si accoglie l'unicità di ogni persona e nel quale il contributo di ciascuno venga riconosciuto e valorizzato.
- Considerare e affrontare sempre le differenze di genere, affinché l'Università possa adempiere alla propria missione di sostegno agli studenti, ai docenti e al personale, indipendentemente dalla nazionalità, dal sesso o dall'età.
- Combattere gli stereotipi negativi sulle donne e continuare a identificare e mitigare ogni potenziale pregiudizio di genere, sia conscio che inconscio, in tutti i tipi di processi e percorsi decisionali, promuovendo l'uguaglianza di genere negli organi di revisione/valutazione e sensibilizzando sugli aspetti specifici di genere nelle fasi di valutazione delle prestazioni.
- Assicurare che tutte le persone siano trattate con dignità e rispetto.

¹ Protocollo n. 270432/2024 del 6/11/2024

- Non tollerare alcuna forma di intimidazione, bullismo, molestie, incluse molestie sessuali o maltrattamenti sul posto di lavoro o in situazioni lavorative e a disciplinare coloro che violano queste pratiche.
- Esaminare regolarmente tutte le pratiche e procedure in termini di assunzioni e sviluppo professionale e/o manageriale delle persone in modo che l'equità sia sempre mantenuta, migliorando nel tempo l'equilibrio di genere tra studenti, docenti e personale e promuovendo azioni concrete per favorirlo a tutti i livelli.
- Perseguire l'equilibrio di genere in tutti gli organi decisionali rilevanti, puntando a garantire una partecipazione equa del genere sottorappresentato nella governance accademica.
- Continuare a sensibilizzare tutte le tipologie di stakeholder sulle politiche di genere del Politecnico di Milano e sensibilizzare sui benefici dell'equilibrio di genere all'interno e all'esterno dell'università.
- Proseguire il monitoraggio delle possibili differenze di genere nel tempo, ovvero porre attenzione duratura alle decisioni relative alla promozione delle posizioni aperte e messe a bando di concorso, alle politiche monetarie e non, alle decisioni riguardanti lo sviluppo professionale e/o manageriale, alla formazione, ai comportamenti organizzativi e a tutto ciò che concerne le condizioni di lavoro, in modo che avvengano indipendentemente dall'età, dall'etnia, dal colore, dal sesso, dalla provenienza geografica, dalla religione, dalla disabilità, dall'orientamento sessuale e dall'identità di genere.

La visione del Politecnico di Milano è del tutto aderente alla politica dell'UE in ambito di pari opportunità e di emancipazione femminile. Si tratta, infatti, di obiettivi volti a porre fine alla violenza di genere, combattere gli stereotipi sessisti, colmare il divario di genere nel mercato del lavoro, raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici (con particolare attenzione a quelli in ambito STEM), affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico, conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale.

La presente Politica è rivolta a tutte le persone che abitano il nostro Ateneo e in particolare al Personale Docente e al Personale Tecnico e Amministrativo; è condivisa con tutti i principali stakeholder, i fornitori e i partner scientifici, con l'obiettivo di amplificare l'impatto delle nostre azioni alla rete di valore in cui il Politecnico di Milano è nodo centrale ed essere così un punto di riferimento per altre realtà del Paese.

Questo documento ispira altri documenti di Ateneo e in particolare il Piano Strategico di Ateneo, Il Piano strategico per la Sostenibilità, il Bilancio di Genere, il GEP, e la più recente Certificazione sulla Parità di Genere (UNI PdR 125:2022). I documenti citati rappresentano lo sforzo di progettazione e implementazione delle azioni, nonché la viva collaborazione e il coordinamento quotidiano tra i diversi attori organizzativi e le responsabilità coinvolte trasversalmente in tutta l'organizzazione.

Si dichiara inoltre che le azioni concrete per assicurare la parità di genere, individuate per il raggiungimento degli obiettivi prioritari sopra descritti, vengono declinati nel tempo in un Piano di Azione previsto dalla Prassi UNI PdR 125:2022 e strutturato nelle seguenti dimensioni:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

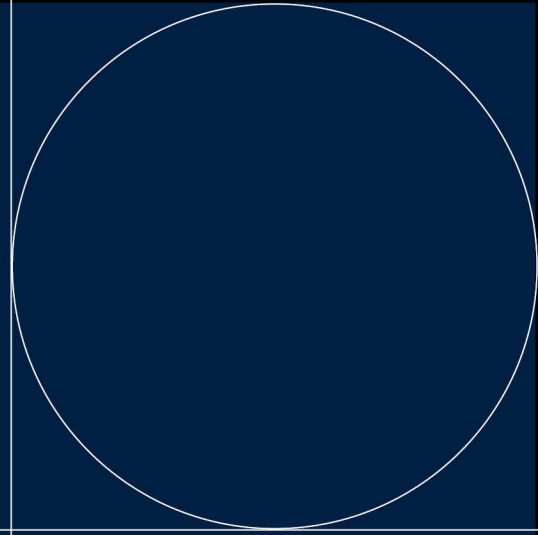
6. Prevenzione abusi e molestie

Proprio al fine di garantire l'attuazione delle azioni necessarie per perseguire gli obiettivi di continuo miglioramento che Il Politecnico di Milano si è prefissato e, prima ancora, per l'efficace attuazione della presente politica sulla parità di genere, si intende nominare un responsabile di coordinamento, un Comitato Guida, a presidio dell'impostazione strategica e un Comitato Esecutivo per la realizzazione del piano stesso.

Si dichiara infine che la presente Politica sarà monitorata e revisionata su cadenza regolare per garantire che l'uguaglianza e le diversità siano continuamente promosse nel nostro Ateneo.

Milano, 5 novembre 2024

Donatella Sciuto,
Rettrice



POLITECNICO
MILANO 1863