

RELAZIONE del Comitato Unico di Garanzia del Politecnico di Milano
Anno 2021

Premessa

La presente relazione ha l'obiettivo di illustrare sinteticamente, con riferimento all'anno 2020, la situazione del personale e di studentesse e studenti del Politecnico di Milano e di presentare lo stato di attuazione del Piano triennale delle Azioni Positive 2019-2021, come previsto dalla nuova Direttiva sulle Pari Opportunità n. 2 del 26/6/2019 "*Misure per promuovere e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*".

In linea con le modifiche introdotte dalla Direttiva 2/2019 e in particolare con il "Format – Relazione del Comitato Unico di Garanzia" all'allegato 2, la relazione si compone di due parti così strutturate:

- **Prima parte: Analisi dei Dati**
 - Sezione 1. Dati su componente studentesca e personale
 - Sezione 2. Conciliazione vita-lavoro
 - Sezione 3. Parità/Pari Opportunità
 - Sezione 4. Benessere del Personale
 - Sezione 5. Performance
- **Seconda parte: L'azione del Comitato Unico di Garanzia**
 - A. Operatività
 - B. Attività
- **Considerazioni Conclusive**
- **Allegato 1**

Nell'Allegato 1 sono riportate le informazioni fornite dall'Amministrazione di cui alla sezione II - punto 1 - della Direttiva 2/2019:

- Sezione 1: Dati sul personale e retribuzioni
- Sezione 2: Azioni realizzate/da realizzare e risultati raggiunti

La raccolta delle informazioni presentate nelle prossime pagine è stata possibile grazie al coordinamento con l'Amministrazione Centrale di Ateneo e gli altri organismi/uffici coinvolti nella promozione e realizzazione di attività di conciliazione vita-lavoro, parità e pari opportunità, benessere, e nel piano della performance.

In particolare, nella Prima parte - Sezione 1 della presente relazione sono presentati i dati relativi alla distribuzione per genere delle componenti di Ateneo (PTA, docenti, assegnist*, dottorand*, studenti e studentesse) forniti dal gruppo di lavoro del Politecnico sul Bilancio di Genere (BdG).

Prima parte: Analisi dei dati

SEZIONE 1. DATI SU COMPONENTE STUDENTESCA E PERSONALE

I dati e i commenti inseriti in questa sezione e riferiti alla componente studentesca, al personale docente e tecnico-amministrativo sono stati messi a disposizione dal gruppo di lavoro di Ateneo che realizza annualmente il Bilancio di Genere. Nel seguito vengono anticipati i dati riferiti al 2020, che verranno successivamente inseriti nell'edizione 2021 attualmente in fase di avvio.

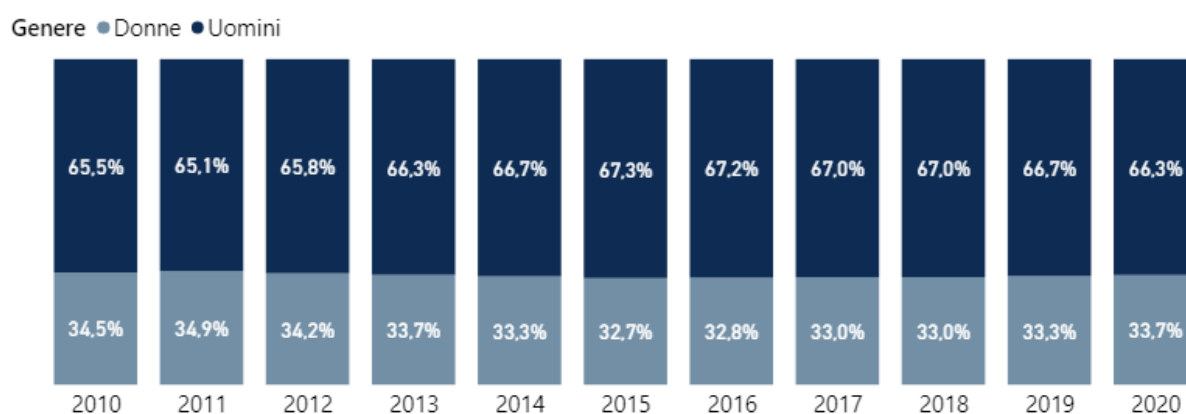
1.1 Analisi della componente studentesca

Questa sezione illustra i dati relativi alla componente studentesca del Politecnico di Milano, facendo riferimento soltanto ai corsi di laurea del Nuovo Ordinamento. I dati si riferiscono all'orizzonte temporale 2010-2020, avendo come ultimo anno accademico di riferimento il 2019-20 (dato provvisorio). La disponibilità di serie temporali permette di evidenziare le principali tendenze in atto, tra le quali spicca l'aumento progressivo della componente femminile che rappresenta una frazione crescente delle immatricolazioni e, di conseguenza, di chi ha conseguito un titolo di laurea (Triennale e Magistrale) al POLIMI. Oltre ai dati complessivi dell'Ateneo, disaggregati per genere, sono presentate le distribuzioni nelle tre principali aree di insegnamento del Politecnico di Milano: Architettura, Design e Ingegneria. È stata scelta questa modalità di presentazione sia per valorizzare la specificità dell'organizzazione in aree del Politecnico di Milano sia per facilitare l'interpretazione dei dati stessi, essendo le tre aree tra loro eterogenee non solo disciplinarmente, ma anche per quanto riguarda la composizione del personale docente e della componente studentesca. Di conseguenza, anche la distribuzione degli studenti per genere nelle tre aree è significativamente diversa e pertanto meritevole di un'analisi disaggregata.

Iscrizioni

Considerando le iscrizioni, le tre aree vedono una presenza molto differenziata in termini di genere, con Architettura e Design che hanno una maggioranza di studentesse, seppur non molto marcata, e Ingegneria che, invece, ha ancora una predominanza maschile, seppur con un trend di crescita nelle iscrizioni femminili.

Figura 1: Serie storica degli iscritti per genere e per anno accademico



La Figura 1 riporta la distribuzione per genere delle iscrizioni¹ al Politecnico di Milano nel suo complesso negli anni accademici che vanno dal 2009-2010² al 2019-2020 (dato provvisorio). Come si vede, il dato è

¹ Per semplicità sono escluse le iscrizioni alla Laurea Magistrale a ciclo unico in Ingegneria Edile-Architettura, che rappresentano meno del 1.5% del totale delle iscrizioni alle Lauree Triennali.

² Dato che le iscrizioni avvengono solitamente nel primo semestre, per praticità si riporta nelle tabelle e nei grafici solo il primo anno della dizione di ogni anno accademico; a titolo di esempio, per l'A.A. 2017-2018 si indica 2017.

estremamente stabile lungo l'arco di tempo considerato, con una proporzione che si attesta a 2/3-1/3 in modo consistente.

Figura 2: Serie storica degli iscritti per genere e per anno accademico – Lauree Triennali

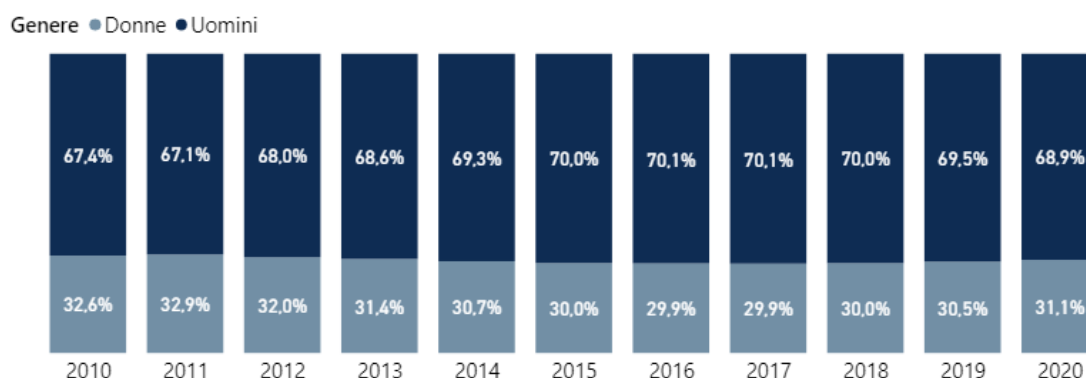
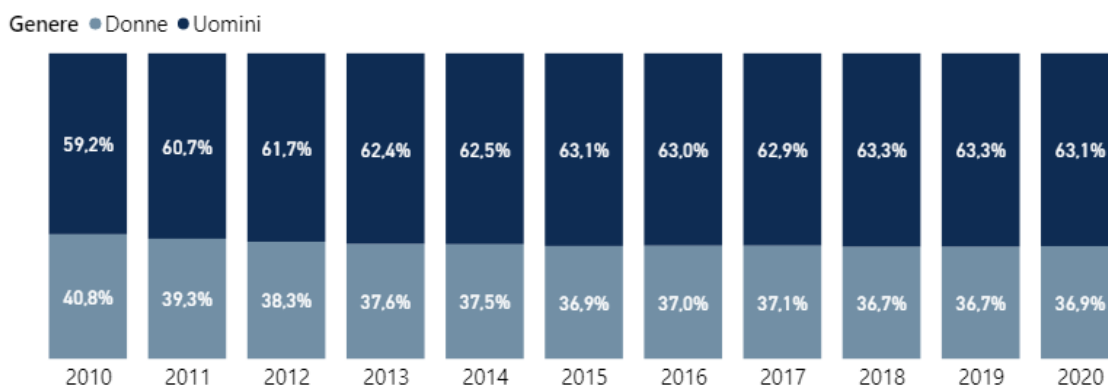


Figura 3: Serie storica degli iscritti per genere e per anno accademico – Lauree Magistrali

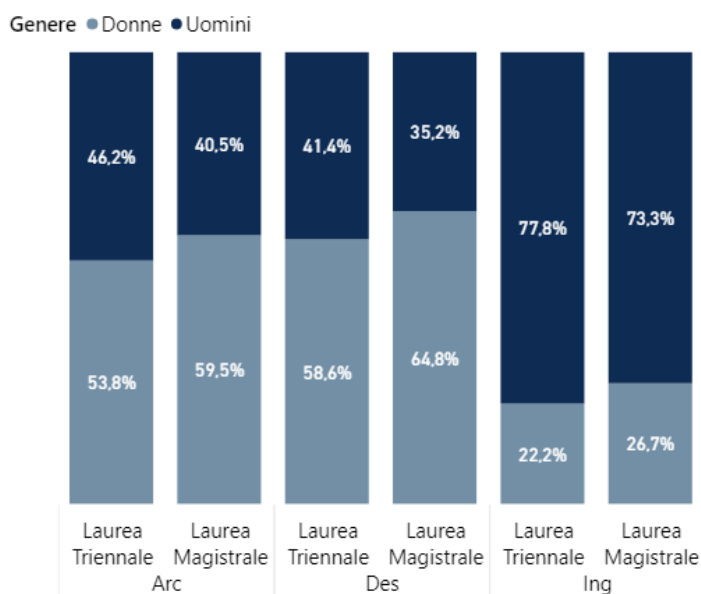


Considerando separatamente le Lauree Triennali³ e le Lauree Magistrali (Figure 2 e 3 rispettivamente) vediamo un andamento assai regolare nel tempo, ma con una presenza femminile minore nelle Lauree Triennali (31,1%) rispetto alle Magistrali (36,9%) nel 2020. Ciò suggerisce che anche studentesse provenienti da percorsi di studio di Laurea Triennale esterni al Politecnico (sia in Italia sia all'estero) si iscrivono poi a un percorso di Laurea Magistrale al POLIMI.

Si può ipotizzare che il grado di consapevolezza raggiunto dopo il conseguimento della Laurea Triennale e il primo confronto con le prospettive professionali possano portare le ragazze a scegliere in maggior numero, rispetto alla Laurea Triennale, i percorsi di Laurea Magistrale offerti dal Politecnico di Milano. Inoltre, tale fenomeno si può, con ogni probabilità, anche ascrivere a una maggiore inclinazione della popolazione femminile al completamento del ciclo di studio una volta intrapreso il percorso universitario, oltre a una maggiore celerità nel portare a termine il percorso di Laurea Triennale rispetto ai colleghi maschi.

³ Sono inclusi gli abbandoni precoci, ossia quelli che avvengono entro dicembre per gli immatricolati nel primo semestre ed entro maggio per gli immatricolati nel secondo semestre. Sono invece esclusi i trasferimenti da altro Ateneo nel corso dell'anno accademico.

Figura 4: Percentuale di iscritti per area di studio, tipologia di laurea e genere – A.A. 2019-2020



Tale trend è omogeneo su tutte le tre aree dell’Ateneo (Architettura, Design e Ingegneria) come è evidente dalla Figura 4, che mostra – per l’A.A. 2019-2020 (i dati degli anni accademici precedenti sono in linea con quelli di questo anno accademico) – la percentuale di iscritti per tipologia di laurea, area di studio e per genere.

La Figura 4 illustra chiaramente i rapporti di genere in Ateneo per quanto riguarda la componente studentesca. Innanzitutto, mostra come la bassa presenza femminile di studentesse al Politecnico sia determinata dalla bassa percentuale di immatricolate a Ingegneria (che è però in linea con i dati nazionali) e al maggiore peso relativo che l’area di Ingegneria ha rispetto ad Architettura e Design in termini di numerosità della popolazione studentesca nel suo complesso. Ad Architettura e Design, inoltre, vi è una popolazione prevalentemente femminile sia nella Laurea Triennale sia nella Laurea Magistrale, e anche in queste aree, come accade nell’area di Ingegneria, la presenza femminile aumenta quando si passa alla Laurea Magistrale.

E’ importante notare che all’interno dei diversi corsi di laurea di Ingegneria vi è un’ampia variabilità nella presenza femminile e maschile, con diversi livelli della cosiddetta “segregazione per genere”.

I dati sulle iscrizioni aggiornati all’A.A. 2019-2020 confermano che l’Ateneo sta percorrendo un cammino a due velocità verso la parità di genere nella componente studentesca. Tale parità è stata raggiunta e superata nelle aree di Architettura e di Design, mentre appare ancora lontana, nonostante i costanti progressi, nell’area di Ingegneria; da questo punto di vista si registra coerenza tra i dati del Politecnico di Milano e quelli nazionali. È chiaro che non vi sono azioni di facile disegno che nel breve periodo possano sovvertire questa situazione: tale disparità, infatti, è legata a doppio filo anche al limitato accesso delle donne alle professioni tecnologiche e ingegneristiche e alle professioni STEM in generale. Sovvertirla richiederà senz’altro azioni a livello della singola università, ma, soprattutto, l’affermarsi di nuovi modelli culturali, che potranno diffondersi solo con gli sforzi sinergici di tutte le istituzioni in un orizzonte temporale significativo.

Il Politecnico di Milano crede profondamente nel valore della parità di genere, e si è dato, tra gli obiettivi strategici per il triennio 2020-2022, quello di ridurre almeno del 20% il numero di corsi di studio a prevalenza maschile, ovvero quei corsi di studio che hanno una percentuale di studentesse iscritte inferiore al 35%.⁴

⁴ Nel Piano Strategico dell’Ateneo, di prossima pubblicazione, un corso è definito *neutro al genere* quando le ragazze sono in percentuale tra il 35% e il 65% e a *prevalenza femminile* (maschile) quando la percentuale di studentesse (studenti) iscritte(i) è superiore al 65%.

Tabella 1: Segregazione per genere nei corsi di studio del Politecnico di Milano – A.A. 2019-2020

| | Numero di corsi | % di corsi sul totale |
|---------------------------------|-----------------|-----------------------|
| Corsi neutri rispetto al genere | 22 | 33,8% |
| Corsi a prevalenza femminile | 9 | 13,9% |
| Corsi a prevalenza maschile | 34 | 52,3% |
| Totale | 65 | 100% |

La Tabella 1 riporta la percentuale di corsi di studio neutri rispetto al genere, a prevalenza femminile, e a prevalenza maschile presenti al Politecnico di Milano nell'anno accademico 2019-2020. L'obiettivo dell'Ateneo è senz'altro ambizioso, e non può prescindere da uno sforzo corale e di forte interazione con la società civile e con l'intero sistema scolastico, in modo da portare al centro del dibattito la necessità di avere un numero maggiore di ragazze che intraprenda percorsi di tipo STEM. Di certo averlo reso un parametro di valutazione esplicito delle prestazioni dell'Ateneo attesta la forte presa in carico di questo tema da parte del Politecnico di Milano, che si rende parte attiva nell'impostazione e nel disegno di azioni di mitigazione di questo problema sempre più rilevante per la società e per il sistema economico del Paese.

Il Dottorato di Ricerca

I dati presentati nel seguito si riferiscono, dove non altrimenti specificato, alle immatricolazioni nei corsi di Dottorato dal 33° ciclo (avviato nel 2017) al 36° (avviato nel 2020)⁵.

Tabella 2: Percentuale di dottorandi per genere nelle tre aree e totale di Ateneo

| | Donne | Uomini |
|---------------|--------------|--------------|
| Architettura | 59,4% | 40,6% |
| Design | 59,4% | 40,6% |
| Ingegneria | 27,8% | 72,2% |
| Ateneo | 34,2% | 65,8% |

La Tabella 2 mostra la percentuale di dottorandi dei 4 cicli sopra menzionati per genere nelle tre aree e in totale nell'Ateneo. In generale, il Dottorato ripropone le proporzioni viste durante l'analisi delle iscrizioni alle Lauree Magistrali, evidenziando una prevalenza femminile ad Architettura e Design e una maschile a Ingegneria.

1.2 Analisi del personale docente

In questo paragrafo si riportano i dati riguardanti il personale docente del Politecnico di Milano⁶, con riferimento alla composizione per genere e alle carriere. In particolare, in questa edizione, si presenta una selezione dei dati più estesa rispetto al BdG 2019, anche in considerazione delle linee guida diffuse dalla CRUI per la stesura dei Bilanci di Genere nelle università.

Composizione personale docente e ricercatore

La Tabella 3 rappresenta la distribuzione per genere e ruolo del personale docente del POLIMI nel 2020. Il

⁵ I dati includono i trasferimenti da altri Atenei ed escludono gli abbandoni precoci (entro due mesi dall'immatricolazione).

⁶ Con l'espressione personale docente (o corpo docente) si intendono i Docenti di I e II fascia, i Ricercatori a Tempo Indeterminato e i Ricercatori a Tempo Determinato di tipo A e B.

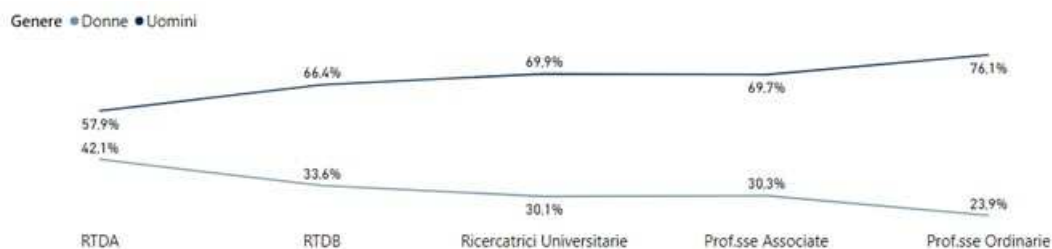
Politecnico di Milano ha 406 docenti di I Fascia (27,5% del totale), 659 docenti di II Fascia (44.7% del totale) e 410 docenti con il ruolo di ricercatore (27.9% del totale). Quest'ultimo gruppo si articola in posizioni a tempo indeterminato (8.3%, 123), posizioni di tipo B (RDTB, 7.9%, 116) e posizioni di tipo A (RDTA, 11.6%, 171). La percentuale di uomini e donne è simile nel caso della II Fascia (44.6% di uomini professori di II Fascia rispetto al totale della popolazione maschile e 44.9% di donne professoressa di II Fascia rispetto al totale della popolazione femminile). Gli uomini sono, invece, maggiormente rappresentati nella I Fascia (30% degli uomini professori di I Fascia rispetto al totale della popolazione maschile e 21.8% professoressa di I Fascia rispetto al totale della popolazione femminile). Per quanto riguarda il ruolo di ricercatore, sono RTDA il 16.2% delle docenti rispetto al 9.6% dei docenti, sono RTDB l'8.8% delle docenti rispetto al 7.5% dei docenti.

Tabella 3: Distribuzione per genere e ruolo del personale docente del Politecnico di Milano – Dati al 31 dicembre 2020

| Ruolo | Uomini | | Donne | | Totale | |
|----------------------|-------------|--------------|------------|--------------|-------------|--------------|
| | n° | % | n° | % | n° | % |
| RTDA | 99 | 9,6% | 72 | 16,2% | 171 | 11,6% |
| RTDB | 77 | 7,5% | 39 | 8,8% | 116 | 7,9% |
| Ric. tempo ind. | 86 | 8,3% | 37 | 8,3% | 123 | 8,3% |
| Professori associati | 459 | 44,6% | 200 | 44,9% | 659 | 44,7% |
| Professori ordinari | 309 | 30,0% | 97 | 21,8% | 406 | 27,5% |
| Totale | 1030 | 100,0 | 445 | 100,0 | 1475 | 100,0 |

La Figura 5 riporta, invece, la percentuale di donne e uomini nei vari ruoli, rispetto al totale di personale docente in quel ruolo; emerge come le donne siano sottorappresentate rispetto agli uomini all'interno dei diversi ruoli. In particolare, la percentuale di donne nel ruolo cala all'aumentare del livello di carriera, passando dal 42.1% nel caso delle docenti RTDA al 23.9% nel caso delle docenti di I fascia.

Figura 5: Forbice delle carriere universitarie e accademiche al Politecnico di Milano – Anno 2020



Due aspetti del grafico riportato in Figura 5 sono degni di rilievo: innanzitutto, osserviamo come la percentuale di donne decresce di oltre otto punti percentuali già se si confrontano la posizione di ricercatore RTDA e la posizione di ricercatore RTDB. Il dato suggerisce una maggiore precarietà della carriera universitaria delle donne, infatti, le posizioni di RTDA e RTDB sono entrambe a tempo determinato, tuttavia, la prima non prevede alcuna forma di stabilizzazione, mentre la seconda può per norma⁷ evolvere nel ruolo di docente di II Fascia, posto che siano soddisfatti determinati requisiti. Si osserva, inoltre, che nel passaggio dalla II Fascia alla I Fascia la presenza delle donne decresce di quasi sette punti percentuali. In sintesi, la Figura 6 evidenzia i ben noti fenomeni di segregazione verticale⁸ e leaky pipeline⁹ che caratterizzano le carriere accademiche.

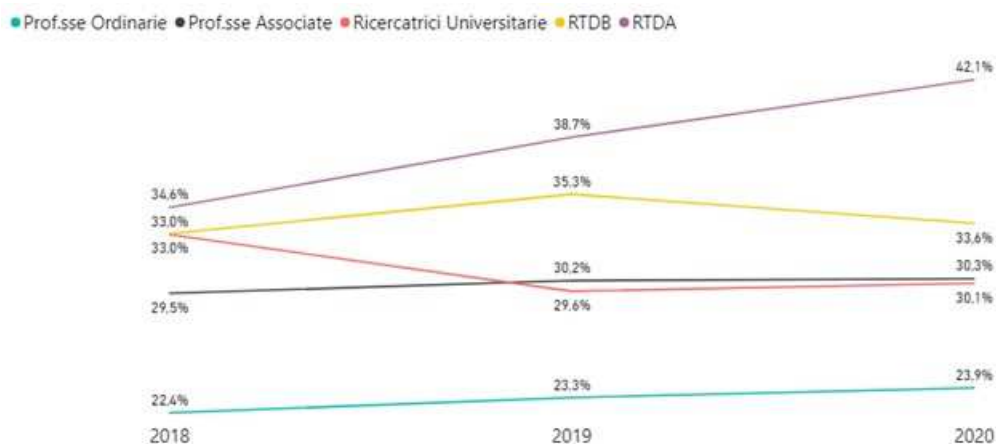
⁷ Legge Gelmini n. 240/2010.

⁸ Con il termine "segregazione verticale" si vuole sottolineare come nelle organizzazioni le posizioni di vertice siano occupate in prevalenza da uomini.

⁹ L'espressione *leaky pipeline* (conduttura che perde) è la metafora convenzionalmente utilizzata per descrivere il fenomeno di contrazione progressiva della presenza femminile nel percorso accademico, graficamente rappresentato dal diagramma "a forbice" delle carriere. Se consideriamo, infatti, i dati relativi alla distribuzione di genere nel percorso di carriera universitaria, la presenza femminile è oggi maggioritaria nelle posizioni iniziali, dall'iscrizione ai corsi di studio universitari fino al conseguimento della laurea, e si contrae progressivamente dal dottorato in poi, fino a ridursi notevolmente nelle posizioni di I Fascia.

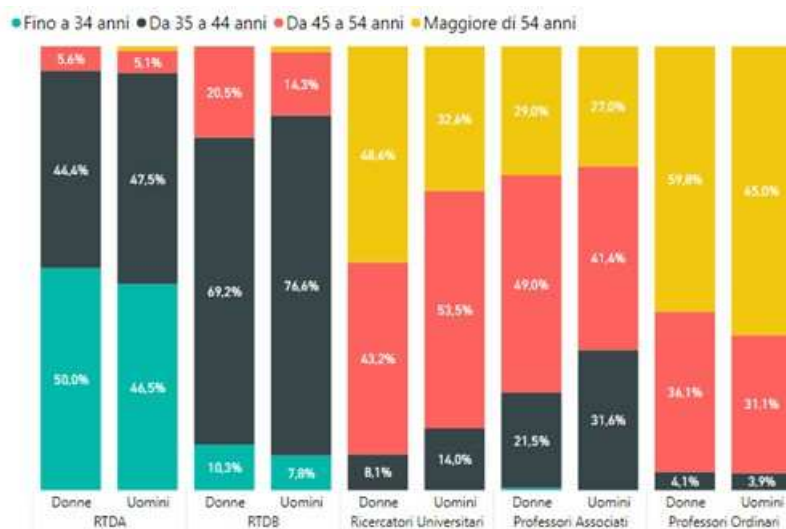
Il grafico sottostante (Figura 6), riporta l'evoluzione temporale della componente femminile del personale docente per ruolo nel periodo 2018-2020. Come si può notare, la quota di professoresse ordinarie al Politecnico di Milano è aumentata nel tempo (con lievi oscillazioni tra i diversi anni) fino a raggiungere nel 2020 il 23.9% del totale delle docenti.

Figura 6: Distribuzione della componente femminile del personale docente del Politecnico di Milano per ruolo: anni 2018-2020



La Figura 7 riporta la distribuzione del personale docente per fasce di età nei vari ruoli. I dati mostrano come uomini e donne si distribuiscano in modo piuttosto omogeneo rispetto a questa dimensione. Le maggiori differenze emergono per il ruolo di professore associato: per questo ruolo la fascia di età più rappresentata, sia per gli uomini sia per le donne, è quella 45-54, tuttavia la fascia 35-44 anni è sensibilmente più popolata dagli uomini (31.6 % rispetto al 21.5% delle donne). Per il ruolo di professore ordinario, la distribuzione per genere nelle classi di età varia in maniera meno marcata e si nota come nella fascia di età maggiore di 54 anni siano più rappresentati gli uomini rispetto alle donne (65% rispetto al 59.8% delle donne).

Figura 7: Distribuzione per genere, ruolo e fascia d'età – Anno 2020



La Tabella 4 riporta l'età media per ruolo e per genere. Tra uomini e donne si osservano minime differenze: l'età media dei professori di I Fascia è di 56.7 anni, mentre quella delle professoresse di I Fascia è di 55.9 anni.

Le donne sono lievemente più anziane se si considera il ruolo di II Fascia (50.5 vs. 49.4), il ruolo dei ricercatori RTDB (40.6 vs. 39.1) e il ruolo dei ricercatori a tempo indeterminato (52.7 vs. 51.9).

Tabella 4: Età media del personale docente per genere e ruolo – Anno 2020

| Donne | | 2020 |
|----------------------|--|-------------|
| RTDA | | 35,8 |
| RTDB | | 40,6 |
| Ric. tempo ind. | | 52,7 |
| Professori associati | | 50,5 |
| Professori ordinari | | 55,9 |
| Totale | | 48,6 |
| Uomini | | 2020 |
| RTDA | | 35,8 |
| RTDB | | 39,1 |
| Ric. tempo ind. | | 51,9 |
| Professori associati | | 49,4 |
| Professori ordinari | | 56,7 |
| Totale | | 49,7 |

Tabella 5: Distribuzione per genere dei docenti per Dipartimento e per ruolo – anno 2020

| DIP | RTDA | RTDB | Ricercatori Universitari | Professori Associati | Professori Ordinari | Total |
|---------------|------------|------------|--------------------------|----------------------|---------------------|-------------|
| DABC | 16 | 10 | 12 | 79 | 37 | 154 |
| Donne | 7 | 4 | 2 | 35 | 13 | 61 |
| Uomini | 9 | 6 | 10 | 44 | 24 | 93 |
| DAER | 5 | 4 | 6 | 18 | 14 | 47 |
| Donne | 1 | | 1 | 2 | 1 | 5 |
| Uomini | 4 | 4 | 5 | 16 | 13 | 42 |
| DASTU | 23 | 14 | 19 | 74 | 39 | 169 |
| Donne | 12 | 7 | 7 | 28 | 16 | 70 |
| Uomini | 11 | 7 | 12 | 46 | 23 | 99 |
| DCMC | 12 | 10 | 9 | 57 | 35 | 123 |
| Donne | 7 | 4 | 3 | 25 | 10 | 49 |
| Uomini | 5 | 6 | 6 | 32 | 25 | 74 |
| DEIB | 17 | 17 | 13 | 118 | 72 | 237 |
| Donne | 6 | 4 | 2 | 25 | 9 | 46 |
| Uomini | 11 | 13 | 11 | 93 | 63 | 191 |
| DENG | 16 | 12 | 12 | 55 | 33 | 128 |
| Donne | | 1 | 2 | 6 | 4 | 13 |
| Uomini | 16 | 11 | 10 | 49 | 29 | 115 |
| DESIGN | 12 | 9 | 17 | 52 | 23 | 113 |
| Donne | 7 | 6 | 9 | 25 | 11 | 58 |
| Uomini | 5 | 3 | 8 | 27 | 12 | 55 |
| DFIS | 5 | 9 | 3 | 30 | 18 | 65 |
| Donne | 2 | 2 | | 4 | 2 | 10 |
| Uomini | 3 | 7 | 3 | 26 | 16 | 55 |
| DICA | 12 | 5 | 10 | 48 | 33 | 108 |
| Donne | 4 | 3 | 5 | 16 | 10 | 38 |
| Uomini | 8 | 2 | 5 | 32 | 23 | 70 |
| DIG | 26 | 6 | 2 | 32 | 41 | 107 |
| Donne | 16 | 4 | 1 | 12 | 10 | 43 |
| Uomini | 10 | 2 | 1 | 20 | 31 | 64 |
| DMAT | 13 | 11 | 5 | 50 | 25 | 104 |
| Donne | 5 | 3 | 2 | 14 | 6 | 30 |
| Uomini | 8 | 8 | 3 | 36 | 19 | 74 |
| DMEC | 14 | 9 | 15 | 46 | 36 | 120 |
| Donne | 5 | 1 | 3 | 8 | 5 | 22 |
| Uomini | 9 | 8 | 12 | 38 | 31 | 98 |
| Total | 171 | 116 | 123 | 659 | 406 | 1475 |

La Tabella 5 ha come unità di analisi i dipartimenti e mostra, con riferimento ai dati al 2020, la composizione per genere dei docenti distinguendo i diversi ruoli: se ci si concentra sulla I Fascia, si vede come la disparità di genere sia ancora molto evidente. Spicca il dipartimento di DESIGN in cui c'è sostanziale parità di genere tra i docenti di prima fascia, seguito dal DASTU con il 41% di donne, DABC con il 35% e il DICA con il 30%.

Al DIG, DCMC e DMAT la percentuale di donne in posizione di I Fascia è tra il 24 e il 28%, mentre nei restanti cala sotto il 14%. La distribuzione tra generi è molto più paritaria se si considerano ricercatori e ricercatrici, in particolare quelli di tipo RTDA e RTDB, per i quali anche alcuni dei dipartimenti con lo sbilanciamento maggiore tra i docenti di I fascia, come DEIB e DFIS, hanno invece su questa popolazione un bilanciamento quasi paritario. Questo dato fa pensare che ci si stia muovendo verso un maggiore equilibrio di genere nei dipartimenti.

Incarichi istituzionali e di governo

Il fatto che la percentuale di donne nel personale docente sia inferiore al 30% e che le donne in posizioni di I Fascia siano solo il 23.9% dei docenti in quel ruolo si riflette nella composizione per genere degli Organi di Ateneo, mostrata in Tabella 6. Il Politecnico di Milano ha rinnovato i rappresentanti in diversi dei suoi organi istituzionali nel 2020, pertanto quanto qui scritto sotto si riferisce ai rappresentanti tutt'ora in carica. Il Politecnico di Milano ha un Rettore uomo, mentre il ruolo di Prorettrice Vicaria è ricoperto da una donna. I cinque Poli Territoriali (Como, Cremona, Mantova, Lecco, e Piacenza) contano quattro Prorettori uomini e una Prorettrice, al Polo di Lecco. Sono uomini undici dei dodici Direttori di Dipartimento, fa eccezione la Direttrice del Dipartimento di Chimica, Materiali e Ingegneria Chimica (DCMC). Il numero di donne aumenta lievemente se si considera il ruolo di Direttore Vicario: le donne sono cinque a fronte di sette uomini. La composizione per genere degli organi di governo influenza la composizione per genere del Senato Accademico. Infatti, questo è composto da 23 membri che, oltre ai rappresentanti eletti del corpo studentesco, del personale docente e PTA, comprendono il Rettore, i Prorettori e i dodici Direttori di Dipartimento. I senatori uomini sono venti (87%), mentre le donne tre (13%). Di queste, oltre alla Direttrice del DCMC, vi sono due rappresentanti elette del personale docente. La rappresentanza femminile sale se si considera il ruolo di coordinamento di corsi di studio. La Scuola di Dottorato ha un coordinatore uomo, mentre i diciannove Dottorati di Ricerca del Politecnico di Milano sono guidati da cinque (26.31%) coordinatrici e quattordici (73.7%) coordinatori. La percentuale di donne alla guida dei quarantadue corsi di studio si avvicina a quella femminile nel corpo docente, vi sono, infatti, tredici (31.0%) coordinatrici a fronte di ventinove (69.0%) coordinatori. La composizione per genere è paritaria nel caso del Comitato Unico di Garanzia, di cui fanno parte sei donne e sei uomini¹⁰.

Tabella 6: Composizione di genere nella Governance di Ateneo – Anno 2020

| | Uomini | | Donne | | Totale n° |
|---|--------|-----|-------|-----|--------------|
| | n° | % | n° | % | |
| Rettore | 1 | 100 | | | 1 |
| Prorettore Vicario | | | 1 | 100 | 1 |
| Prorettore Delegato | 1 | 100 | | | 1 |
| Delegati Rettore | 34 | 76 | 11 | 24 | 45 |
| Prorettori di Polo | 4 | 80 | 1 | 20 | 5 |
| Senato Accademico | 20 | 87 | 3 | 13 | 23 |
| Consiglio di Amministrazione | 8 | 67 | 4 | 33 | 12 |
| Presidi Scuole | 2 | 50 | 2 | 50 | 4 |
| Direttori di Dipartimento | 11 | 92 | 1 | 8 | 12 |
| Direttori Vicari di Dipartimento | 7 | 58 | 5 | 42 | 12 |
| Coordinatori Consigli di Corsi di Studio | 29 | 69 | 13 | 31 | 42 |
| Coordinatori di Corso di Dottorato | 14 | 74 | 5 | 26 | 19 |
| Comitato Unico di Garanzia | 6 | 50 | 6 | 50 | 12 |

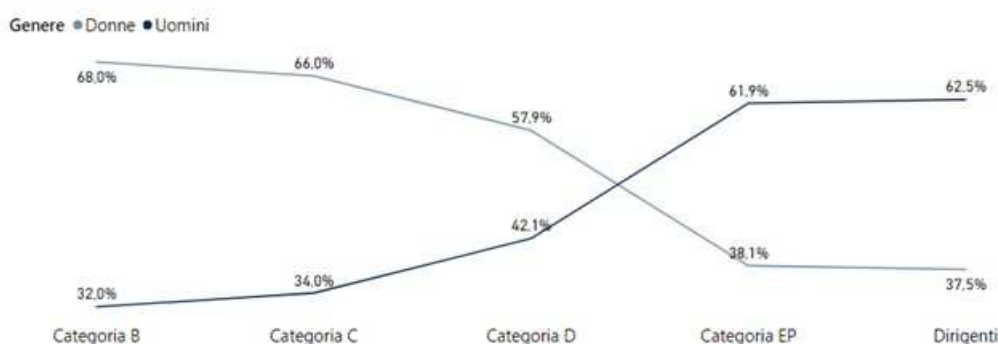
¹⁰ La composizione del CUG è normata, dal punto di vista della rappresentanza paritaria per genere, dall'art. 2 del regolamento di Ateneo dedicato, disponibile a questo link http://www.cug.polimi.it/wp-content/uploads/2020/04/Regolamento_funzionamento_CUG_Modifiche.pdf.

1.3 Composizione del personale tecnico-amministrativo

La Figura 8 riporta per l'anno 2020 la percentuale di donne sul totale nelle singole categorie contrattuali: si conferma quanto rilevato nel 2019, con un andamento che assume la forma tipica del diagramma "a forbice". Si ripropone, in modo ancora più accentuato, ciò che abitualmente si osserva per le carriere femminili rispetto a quelle maschili nel caso del personale docente. Tuttavia, mentre per il personale docente si notava il decrescere della presenza femminile con l'avanzamento di carriera, ma con prevalenza della componente maschile in tutti i ruoli, per il PTA si assiste a una inversione. Ossia, al progredire della categoria contrattuale, la componente femminile - che è in percentuale maggiore di quella maschile nel ruolo più basso della carriera (categoria B) - diminuisce fino all'apertura della forbice per la categoria EP e per le posizioni dirigenziali. I dati, inoltre, confermano anche per il PTA il fenomeno della leaky pipeline.

In particolare, la categoria EP è formata per il 61.9% da uomini e per il 38.1% da donne e le posizioni dirigenziali sono composte per il 62.5% da uomini e per il 37.5% da donne.

Figura 8: Forbice delle carriere e numerosità per genere del PTA del Politecnico di Milano per categoria - Anno 2020



Nel PTA del Politecnico le donne risultano più numerose nelle categorie contrattuali di livello più basso (B e C) per rimanere prevalenti, ma con percentuale inferiore nella categoria D, dove rappresentano il 57.9%.

La Figura 9 riporta la composizione del PTA per fasce d'età e genere nel 2020. Anche qui i dati confermano quanto rilevato nel 2019: le donne sono maggiormente concentrate nelle fasce centrali di età dai 45 ai 54 anni, mentre sono meno presenti nelle fasce di età più giovani di 35 anni.

Figura 9: Composizione del PTA per genere ed età - Anno 2020



La Tabella 7 riporta Età media per genere e categoria del PTA; la differenza di età tra i due generi si conferma minima: le donne hanno in media 48.2 anni e gli uomini 47.7; l'età media totale è 47.9 anni. Quindi, l'età media del PTA risulta leggermente inferiore rispetto a quella del personale docente.

Tabella 7: Età media per genere e categoria dei membri del PTA - Anno 2020

| Donne | | 2020 |
|-----------|--|------|
| B | | 57,4 |
| C | | 47,2 |
| D | | 47,8 |
| EP | | 51,7 |
| Dirigenti | | 50,3 |
| Totale | | 48,2 |
| Uomini | | 2020 |
| B | | 55,7 |
| C | | 46,8 |
| D | | 47,9 |
| EP | | 50,1 |
| Dirigenti | | 55,0 |
| Totale | | 47,7 |

1.4 Le prime fasi della carriera accademica

Assegnisti di ricerca

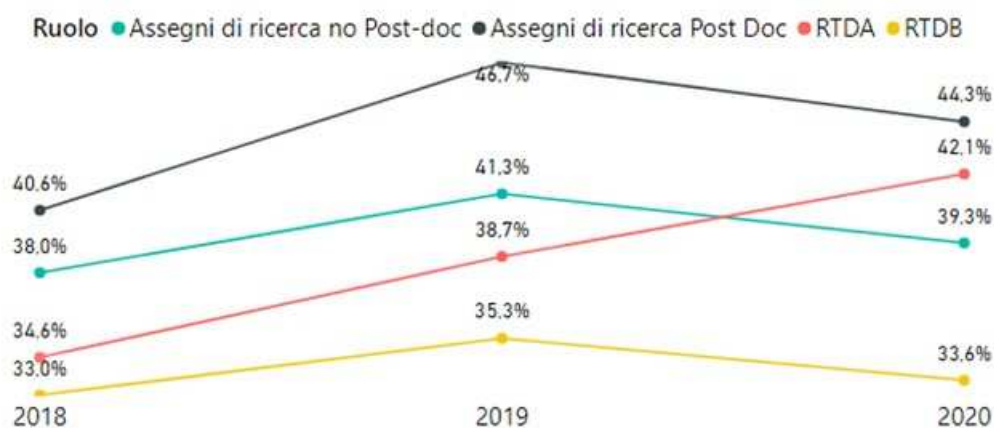
Figura 10: Serie storica 2017-2020 dei titolari di assegno di ricerca per genere (esclusi i dottorandi con assegno)



La Figura 10 mostra l'andamento percentuale dei titolari di assegni di ricerca al Politecnico di Milano dal 2017 al 2020, esclusi i dottorandi con assegno. Il trend è di leggera ma costante crescita della rappresentanza femminile, che, dopo un picco di incremento del 7% del 2019 rispetto al dato 2017, si attesta nel 2020 ad un +4% rispetto all'anno di partenza delle osservazioni mostrate.

In Figura 11, invece, è presentata l'evoluzione della percentuale di donne nei primi livelli della carriera accademica al Politecnico di Milano, dal 2018 al 2020. La percentuale di donne è in aumento nel ruolo di RTDA dal 38.7% del 2019 al 42.1 del 2020.

Figura 11: Evoluzione della percentuale di donne per ruolo al Politecnico di Milano – Anni 2018-2020



La Tabella 8 mostra gli stessi dati della Figura 11, ma disaggregati a livello di dipartimento e riferiti al trend 2018-2020.

La diminuzione della rappresentanza di donne nel passaggio da assegnista post-doc a RTDA è presente in sei Dipartimenti su dodici.

Tabella 8: Distribuzione femminile per Dipartimento e per ruolo - Anno 2020

| Dip | Assegni di ricerca No Post Doc | | | Assegni di ricerca Post Doc | | | RTDA | | | RTDB | | |
|---------------|--------------------------------|-------------|-------------|-----------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | 2018 | 2019 | 2020 | 2018 | 2019 | 2020 | 2018 | 2019 | 2020 | 2018 | 2019 | 2020 |
| DABC | 58,3 | 47,1 | 55,2 | 36,4 | 43,8 | 47,2 | 44,4 | 25,0 | 43,8 | 35,7 | 41,7 | 40,0 |
| DAER | 0,0 | 17,6 | 12,5 | 17,6 | 18,8 | 28,6 | 0,0 | 0,0 | 20,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| DASTU | 38,9 | 54,5 | 48,6 | 63,6 | 68,9 | 73,9 | 42,9 | 59,1 | 52,2 | 50,0 | 42,9 | 50,0 |
| DCMC | 52,2 | 52,6 | 42,3 | 63,0 | 61,9 | 50,0 | 54,5 | 50,0 | 58,3 | 50,0 | 50,0 | 40,0 |
| DEIB | 16,7 | 19,0 | 25,0 | 32,7 | 33,3 | 22,6 | 12,5 | 15,4 | 35,3 | 26,3 | 33,3 | 23,5 |
| DENG | 31,3 | 26,1 | 30,6 | 13,3 | 30,0 | 30,4 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 22,2 | 7,7 | 8,3 |
| DESIGN | 57,1 | 57,1 | 72,0 | 60,0 | 85,7 | 85,7 | 62,5 | 50,0 | 58,3 | 66,7 | 70,0 | 66,7 |
| DFIS | 0,0 | 7,7 | 9,1 | 12,5 | 20,0 | 15,4 | 25,0 | 33,3 | 40,0 | 20,0 | 12,5 | 22,2 |
| DICA | 45,0 | 55,6 | 44,7 | 53,1 | 41,7 | 39,3 | 25,0 | 57,1 | 33,3 | 60,0 | 60,0 | 60,0 |
| DIG | 51,8 | 55,5 | 48,7 | 58,3 | 63,6 | 54,5 | 68,8 | 66,7 | 61,5 | 50,0 | 66,7 | 66,7 |
| DMAT | 14,3 | 12,5 | 20,0 | 9,1 | 22,2 | 11,1 | 40,0 | 33,3 | 38,5 | 18,2 | 30,8 | 27,3 |
| DMEC | 8,7 | 27,0 | 26,5 | 23,5 | 41,7 | 33,3 | 35,7 | 33,3 | 35,7 | 0,0 | 11,1 | 11,1 |
| Ateneo | 38,0 | 41,3 | 39,3 | 40,6 | 46,7 | 44,3 | 34,6 | 38,7 | 42,1 | 33,0 | 35,3 | 33,6 |

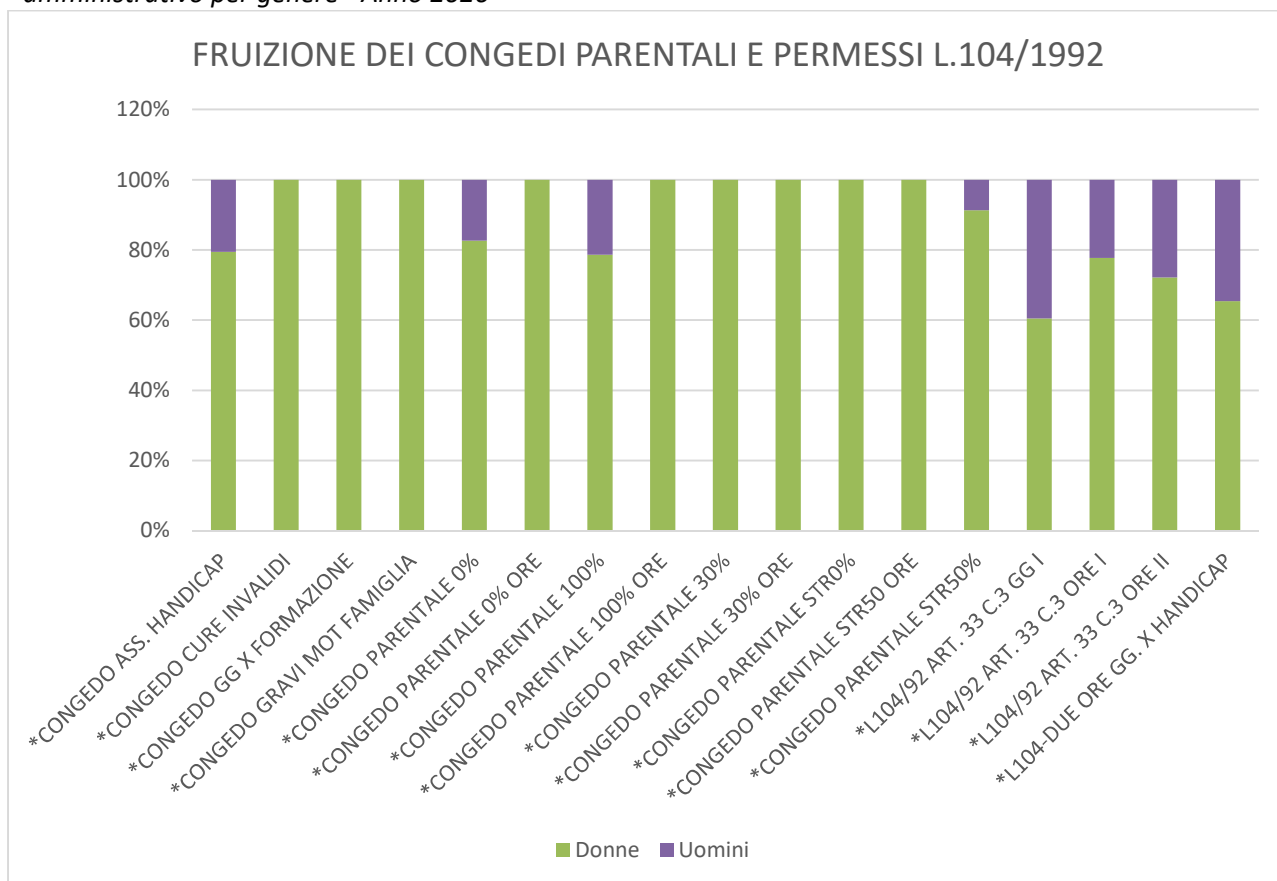
SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

All'interno della sfera della conciliazione vita lavoro vi sono i congedi parentali e permessi L.104/1992 e le diverse tipologie contrattuali a cui può accedere il personale tecnico-amministrativo del Politecnico di Milano.

2.1 Congedi parentali

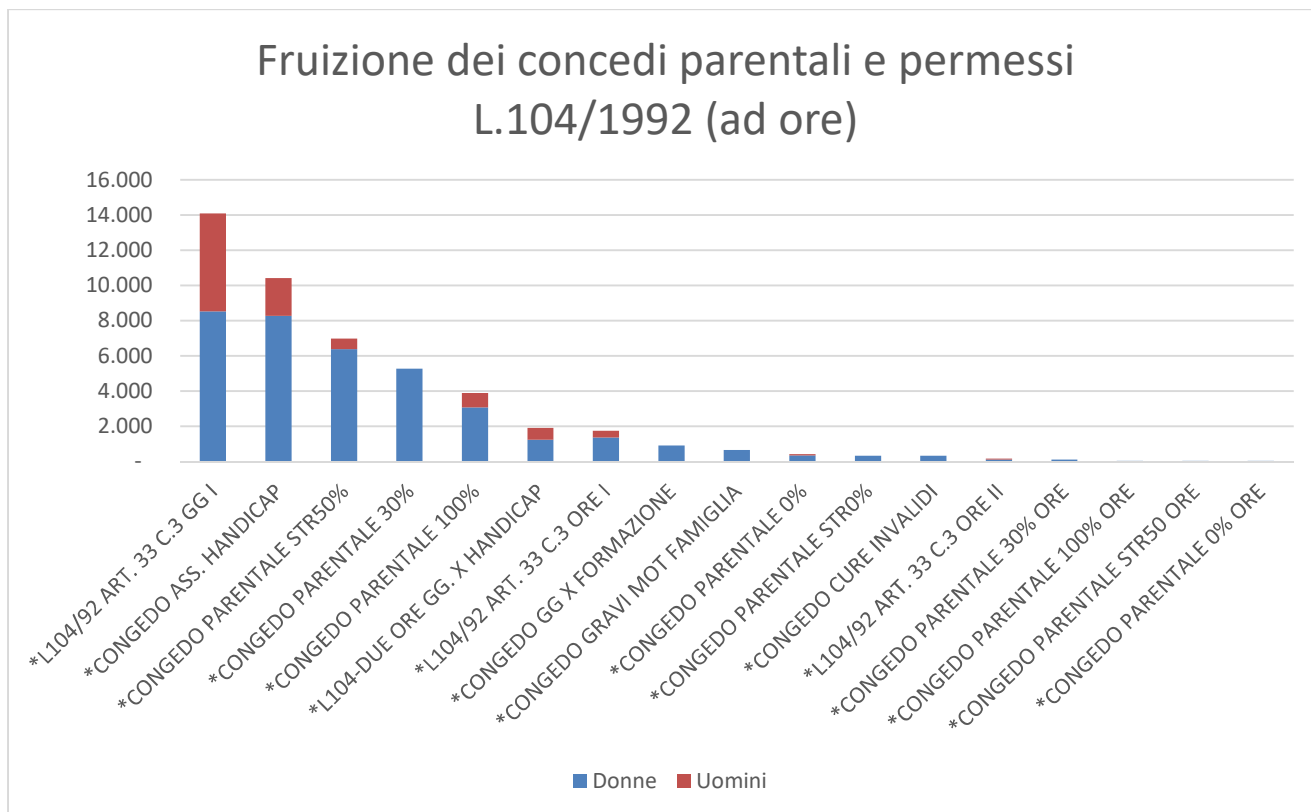
La Figura 12 riporta i dati in percentuale dei congedi parentali e permessi L.104/92 fruiti dal personale tecnico-amministrativo per genere nell'anno 2020 tratti dalla tabella 1.10 (Allegato 1, Sezione 1). Su un totale di 47.286 ore richieste, appare evidente come questo tipo di permessi sia fruito prevalentemente dalle donne (78% - 36.985 ore) rispetto agli uomini (22% - 10.301 ore). Rispetto al 2019 c'è un incremento di circa il 10% di ore usufruite mantenendo lo stesso rapporto squilibrato fra donne e uomini dove per alcuni permessi la componente maschile è molto bassa, se non addirittura assente. I dati evidenziano come gli strumenti di conciliazione vita/lavoro e in particolare quelli legati alla cura di figli e figlie, genitori, persone con problemi di salute sia ancora affidato in Italia prevalentemente alle donne.

Figura 12: Dati in percentuale dei congedi parentali e permessi L.104/92 fruiti dal personale tecnico-amministrativo per genere - Anno 2020



La Figura 13 riporta i dati in valore assoluto delle ore richieste dei congedi parentali e permessi L.104/92 fruiti dal personale tecnico-amministrativo per genere nell'anno 2020. Le prime 2 voci comprendo il 52% del totale delle ore. I permessi L.104/92 gg.1, hanno un rapporto di genere più mitigato (D 61% - U 39%), in forte aumento i permessi per assistenza ai disabili, circa del'85%, rispetto al 2019, a discapito dei diversi tipi di congedi parentali non retribuiti o retribuiti parzialmente. Questa diminuzione è anche giustificata ad un forte utilizzo di permessi straordinari concessi per la pandemia.

Figura 13: Dati in valori assoluti dei congedi parentali e permessi L.104/92 fruiti dal personale tecnico-amministrativo per genere - Anno 2020



2.2 Forme di lavoro flessibile

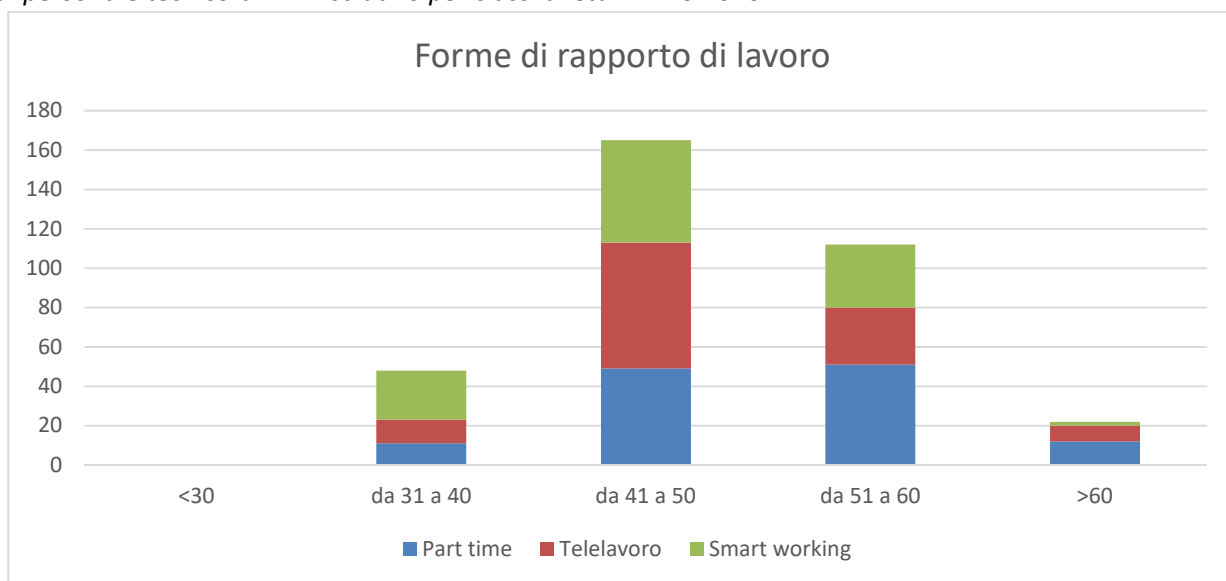
Le tabelle 1.2 ed 1.9 (Allegato 1, Sezione 1) riportano i dati in valore assoluto delle diverse forme di rapporto di lavoro che permettono una migliore conciliazione vita/lavoro, con esclusione del contratto a tempo pieno e dello smartworking semplificato introdotto per contrastare l'emergenza sanitaria. Il campione riferito all'anno 2020 è composto da 347 persone: l'80% contratti stipulati da donne ed il 20% dagli uomini, un dato in linea con i congedi parentali e permessi L.104/92. Solo il dato sul lavoro agile mostra un rapporto più in equilibrio di genere rispetto alle altre due tipologie. Rispetto al 2019 rimangono invariate le quote di Part-time e telelavoro, ma c'è un aumento dello smartworking.

Tabella 9: Misure di conciliazione - Anno 2020

| Tipo Misura conciliazione | D | U | Totale | D % | U % |
|---------------------------|------------|-----------|------------|------------|------------|
| Part time | 104 | 19 | 123 | 85% | 15% |
| Telelavoro | 103 | 10 | 113 | 91% | 9% |
| Smart working | 72 | 39 | 111 | 65% | 35% |
| Totale complessivo | 279 | 68 | 347 | 80% | 20% |

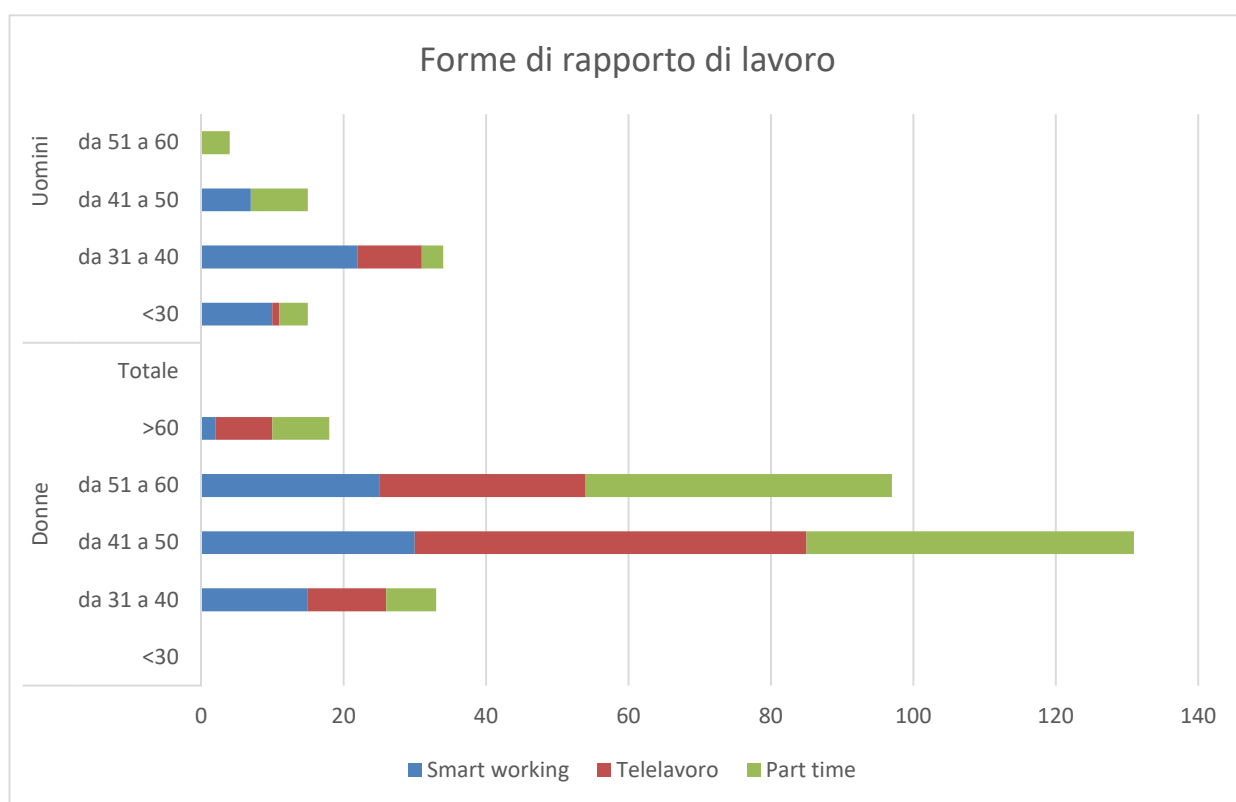
La figura 14 mostra le diverse forme di rapporto di lavoro divisi per classi di età: la fascia 41-50 comprende il 48% delle richieste; a seguire la fascia di età 51-60 che ne comprende il 32%. Assente la fascia di età under 30.

Figura 14: Dati in valore assoluto delle forme di rapporto di lavoro per la conciliazione vita/lavoro stipulati dal personale tecnico-amministrativo per classi di età - Anno 2010



La Figura 15 mostra le diverse forme di rapporto di lavoro divisi per classi di età e per genere di età.

Figura 15: Dati in valore assoluto delle forme di rapporto di lavoro per la conciliazione vita/lavoro stipulati dal personale tecnico-amministrativo per classi di età e per genere - Anno 2020



2.3 Indagine Covid-working

L'indagine studia come è cambiata l'organizzazione dello spazio e delle modalità di lavoro per gli accademici italiani durante il Covid-working, cioè nel periodo che ha seguito la prima ondata di epidemia quando un rientro in università è stato possibile¹¹.

Un questionario è stato somministrato a livello nazionale su una popolazione totale di 52.630 accademici strutturati dell'università pubblica italiana dal 24 luglio al 24 settembre.

Il questionario ha indagato l'organizzazione degli spazi a casa e in università degli accademici italiani con particolare riferimento all'attività di ricerca (quindi esclusa l'attività didattica). Si è cercato di capire: (i) come ricercatori e ricercatrici hanno gestito il lavoro da casa; (ii) come hanno gestito il rientro in università; (iii) qual è la loro situazione familiare. I dati fanno riferimento a differenze di genere, dove statisticamente significative. Si elencano di seguito le principali evidenze derivanti dai dati sugli accademici (ricercatrici e ricercatori) del Politecnico di Milano.

La popolazione a cui è stato inviato il questionario al Politecnico di Milano è pari a 1.459 accademici strutturati (ordinari, associati e RTD). Tra questi 331 risposte sono pervenute e sono state analizzate. Il tasso di risposta ottenuto al Politecnico di Milano è dunque del 22.69%. Tra i rispondenti, 128 sono donne (38.67%) e 203 uomini (61.33%).

Lavorare da casa

La casa è divenuta in generale il luogo di lavoro principale per gli strutturati politecnici con una media di 4.29 giorni a settimana passati in casa per svolgere le proprie attività di ricerca.

In generale, i docenti del Politecnico di Milano hanno a disposizione case spaziose (tabella 1) e, rispetto a queste, le donne sono più soddisfatte della propria casa (7.68 in una scala da 1 a 10) rispetto agli uomini (7.55 in una scala da 1 a 10).

Tabella 10: Tipologia di spazio domestico

| Tipo di abitazione | Freq. | % | Cum. |
|---------------------|-------|--------|--------|
| Bilocale | 37 | 11.42 | 11.42 |
| Cinque locali o più | 109 | 33.64 | 45.06 |
| Monolocale | 6 | 1.85 | 46.91 |
| Quadrilocale | 88 | 27.16 | 74.07 |
| Trilocale | 84 | 25.93 | 100.00 |
| Total | 324 | 100.00 | |

Lavorare dall'università

Il rientro in università durante il Covid-working (i.e. dopo il primo lockdown) in generale al Politecnico è stato ridotto, con una media di 1.02 volte a settimana. Questo dato è stato profondamente differente tra ricercatori e ricercatrici. Gli strutturati uomini sono tornati molto più delle colleghe donne in università, infatti, gli uomini sono rientrati più di una volta a settimana negli spazi del campus politecnico (1.23 volte a settimana) mentre le donne quasi mai (0.68 volte a settimana). La differenza risulta statisticamente significativa.

Differenza che invece non si presenta nell'utilizzo di altri spazi esterni al Politecnico (es. laboratori esterni, bar, spazi di coworking, ecc.): durante il Covid-working, gli strutturati politecnici preferiscono alternare

¹¹ L'indagine è stata svolta da un gruppo di ricerca interdipartimentale del Politecnico di Milano composto da Alessandra Migliore, Cristina Rossi-Lamastra, Chiara Tagliaro, Andrea Ciaramella e Massimo Colombo.
Per avere maggiori riferimenti sulla ricerca visitare il sito: <https://www.som.polimi.it/en/scientific-research-covid-19-changes-activities-and-spaces/> oppure contattare alessandra.migliore@polimi.it.

esclusivamente casa e università come luogo dove svolgere le proprie attività di ricerca, senza accedere a spazi terzi. Ciò invece non accadeva prima della pandemia, quando i rispondenti frequentavano spazi terzi 1.40 volte a settimana (con una leggera frequenza maggiore da parte degli uomini nell'utilizzo di questi spazi rispetto alle donne).

Il rientro in università durante il Covid-working, in media più frequente per gli uomini che per le donne, può essere motivato dal fatto che gli uomini utilizzano – quindi hanno accesso a – uffici singoli al Politecnico molto più frequentemente delle donne. La differenza è statisticamente significativa (1.36 per gli uomini e 0.74 per le donne in una scala da 0-mai a 5-sempre).

Carico familiare

Il gruppo di ricerca si è chiesto se la distribuzione ineguale del rientro in università possa dipendere da una parallela distribuzione ineguale del carico familiare, infatti 130 ricercatori afferenti al campione del Politecnico di Milano hanno figli in età scolastica, mentre 201 non hanno figli in età scolastica. Si è visto come la presenza di figli correli negativamente con il rientro in università, anche se, dato il campione ridotto, la correlazione non è significativa ai livelli statistici standard (p value=0.66).

Inoltre, a casa, il 38.67% del campione ha a disposizione un aiuto domestico (es. colf, baby sitter, ecc.) mentre il 61.33% no. La presenza di un aiuto domestico dipende significativamente dalla presenza di bambini e partner in casa, ma non influenza a livelli statisticamente significativi il rientro in università.

Infine, anche la presenza di un partner appare influire in maniera differente tra uomini e donne sul rientro in università durante il Covid-working. Se in generale il 73.41% del campione convive con un partner (243 docenti) mentre il 26.59% no (88 docenti), le donne in coppia tendono a stare più a casa rispetto agli uomini in coppia che invece sono tornati di più in università.

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

3.1 Piano Triennale di Azioni Positive

Il Piano delle Azioni Positive in vigore è stato adottato nel 2019; tutte le azioni sono state avviate come evidenziato nell'Allegato 1, Sezione 2.

Nella scheda seguente sono evidenziati i principali responsabili delle azioni del PAP realizzate nel 2020.

PRINCIPALI RESPONSABILI DELLE AZIONI POSITIVE DEL PAP REALIZZATE NEL 2020

| | |
|---|---|
| <p>A.1. Consolidamento e ampliamento servizio asilo nido</p> <ul style="list-style-type: none"> . supporto economico per dottorande, studentesse e assegniste . convenzione con il nido privato Il Bello dei Bimbi in Via Pascoli 56 acquistando 5 posti nido . ricostituzione Comitato di gestione e attivazione Comitato scientifico . esonero dal pagamento delle rette durante il periodo di chiusura delle strutture per emergenza Covid-19 . seminario per i genitori con bambin* da 0 a 6 anni . progetto nidi "Lontanaiminsieme" . attivazione dello sportello di ascolto per i genitori dei nidi . riorganizzazione dei nidi in conformità con le normative di sicurezza Covid-19 | <p>POP Campus Life/ARUO CUG/ARUO/Campus Life ARUO/Campus Life ARUO/Campus Life ARUO/Campus Life ARUO/Campus Life/AGIS</p> |
| <p>A.2. Potenziamento centri di accoglienza durante le vacanze scolastiche</p> <ul style="list-style-type: none"> . non attivati a causa dell'emergenza Covid-19 | |
| <p>A.3. Sostegno alla genitorialità</p> <ul style="list-style-type: none"> . materiali di informazione e aggiornamento normativo su maternità/paternità rivolti a neoassunt* . potenziamento ed estensione del servizio di sostegno e formazione rivolto al personale rientrante . fondo di ricerca al rientro della maternità per RTD e professoressse di seconda fascia di 15.000 € . attivazione sportello per l'accesso a servizi socio-sanitari ed assistenziali . proposta di estensione dell'esonero delle tasse previsto per gli studenti e studentesse genitori a tutti gli anni di frequenza | <p>ARUO ARUO POP ARUO/Campus Life CUG</p> |
| <p>A.4. Sviluppo smartworking e flessibilità lavorativa</p> <ul style="list-style-type: none"> . lavoro da remoto durante l'emergenza Covid-19 . # iorestoacasa Progetto "Talete" e "Genitori al Poli" . monitoraggio del lavoro da remoto e in presenza durante le diverse fasi dell'emergenza Covid-19 . seminario "Lo Smartworking: competitività, organizzazione e conciliazione" | <p>ARUO ARUO/CUG CUG CUG/ARUO/CdF</p> |
| <p>A.5. Conciliazioni dei tempi di studio e lavoro per studenti e studentesse che lavorano</p> <ul style="list-style-type: none"> . proposte per la fruizione di registrazioni delle lezioni e didattica a distanza . azioni informative in occasione degli open day | <p>CUG/Presidenze CUG/Campus Life</p> |
| <p>B.1. Sensibilizzazione sui temi della discriminazione, delle molestie sessuali e del mobbing</p> <ul style="list-style-type: none"> . partecipazione alla campagna di sensibilizzazione sulla violenza contro le donne . monitoraggio segnalazioni individuali . formazione sul contrasto alle discriminazioni . proposta di convenzione con Fondazione Asilo Mariuccia per Progetto sociale Crescere insieme . contributo al tavolo di lavoro Didattica post covid per l'inclusione nella didattica di studenti e studentesse fragili | <p>CUG/POP CUG CUG/CdF/Scuola dottorato CUG/ARUO/Campus Life CUG</p> |

| | |
|---|--|
| <p>B.2. Sportello di ascolto del disagio lavorativo</p> <ul style="list-style-type: none"> . attivazione del servizio di supporto emergenza Covid-19 . presentazione on line dello Sportello di Ascolto e della nuova referente . integrazione con il percorso di formazione sul benessere lavorativo . monitoraggio delle consulenze individuali . valutazione di efficacia e conoscenza del servizio di counselling psicologico | <p>CUG CUG CUG CUG DG</p> |
| <p>B.3. Percorso formativo sul benessere organizzativo</p> <ul style="list-style-type: none"> . sviluppo dell'attività formativa sul benessere organizzativo; . diffusione e monitoraggio del codice etico | <p>CUG/ARUO/CdF ACRE/ATE/CUG</p> |
| <p>B.4. Costruzione partecipata del benessere sul luogo di lavoro/studio</p> <ul style="list-style-type: none"> . tavolo lavoro su criticità da rilevazioni esistenti . analisi delle problematiche evidenziate dalle segnalazioni | <p>CUG/OIV/SPP/CdF CUG/CdF</p> |
| <p>C.1. Raccolta ed elaborazione dati statistici condizione di genere</p> <ul style="list-style-type: none"> . raccolta ed elaborazione dati su personale; studenti e studentesse nei diversi corsi di studio e dottorato . monitoraggio sull'inserimento nel mondo del lavoro e sulle carriere delle laureate al Politecnico . monitoraggio delle azioni per la promozione delle pari opportunità . analisi dei dati e proposte di intervento . bilancio di genere | <p>ARUO/POP/CUG Career Service CUG ARUO/POP/CUG POP</p> |
| <p>C.2. Piano equità di genere</p> <ul style="list-style-type: none"> . partecipazione ad attività con istituzioni partner | <p>Nucleo transdisciplinare diversità e equità di genere CUG</p> |
| <p>C.3. Iniziative su tematiche di genere e parità</p> <ul style="list-style-type: none"> . co-organizzazione del convegno Smart Academia . diffusione di campagne di sensibilizzazione su tematiche di interesse sociale . partecipazione alla RETE dei CUG della Lombardia . attività di orientamento e formazione per incoraggiare la partecipazione femminile in ambito STEM | <p>CUG CUG/Campus Life/ACRE CUG POP</p> |
| <p>D.1. Diffusione informazioni e visibilità</p> <ul style="list-style-type: none"> . promozione dello Sportello di Ascolto e della figura della Consigliera di Fiducia; . riorganizzazione del sito CUG e aggiornamento periodico; . creazione e distribuzione on line di materiale informativo in occasione dell'Open day/ingresso dottorand* . rafforzamento del raccordo con comunicazione centrale di Ateneo . pubblicazione di dati sulla condizione di genere in ateneo (lavoratori e studenti). | <p>CUG/ACRE CUG CUG/ACRE ACRE POP</p> |

Nell'anno 2021 si prevede in particolare potenziare l'attuazione delle seguenti azioni:

A.3 Sostegno alla genitorialità

- . individuazione di spazi di incontro, gioco e appoggio per genitori e bambin*;
- . individuazione di aree di lavoro e studio per dipendenti, studenti e studentesse con figli*;
- . implementazione di misure in favore di studenti e studentesse con figli o familiari a carico.

A.5 Conciliazioni dei tempi di studio e lavoro per studenti e studentesse che lavorano

- . tavolo di coordinamento tra gli organi e i soggetti che si occupano di didattica;
- . misure per la conciliazione di studio e lavoro.

B.1 Sensibilizzazione sui temi della discriminazione, delle molestie sessuali e del mobbing

- . presentazioni nelle aree dell'amministrazione e nelle scuole sui temi della discriminazione, delle molestie sessuali e del mobbing sui luoghi di lavoro e di studio, con il supporto della Consigliera di Fiducia;
- . rafforzamento del ruolo sociale dell'università nel contrasto alle discriminazioni;
- . semplificazione del processo per l'attivazione dell'identità alias;
- . implementazione di misure specifiche per l'inclusione nella didattica di studenti e studentesse disabili;
- . implementazione di misure di supporto per la fruizione della formazione da parte delle lavoratrici.

B.3 Percorso formativo sul benessere organizzativo

- . ri-programmazione del percorso di formazione insieme alle strutture coinvolte, la Consigliera di Fiducia e lo Sportello di ascolto del disagio lavorativo;
- . diffusione della conoscenza del codice etico
- . monitoraggio del rispetto del codice etico.

C.1 Raccolta ed elaborazione dati statistici condizione di genere

- . raccolta ed elaborazione dati su accesso alle borse di studio;
- . analisi accesso alla carriera accademica;
- . monitoraggio distribuzione degli incarichi.

C.2 Piano di equità di genere

- . partecipazione ad attività di gemellaggio e coaching con istituzioni partner per la proposta di piani e azioni per l'equità di genere;
- . implementazione di azioni per l'equità di genere.

D.1. Diffusione informazioni e visibilità

- . presentazione CUG e CdF presso Poli e Consiglio degli studenti;
- . comunicazione indiretta CUG e CdF tramite segreteria studenti, ufficio contratti ...;
- . rafforzamento visibilità sui social.

In vista del Piano delle Azioni Positive 2022-24 il CUG ritiene utile proseguire con tutte le azioni attuali. Oltre a queste si propone di aggiungere un'azione dedicata per l'inclusione nella didattica di tutti gli studenti e studentesse fragili (disabili, genitori o caregiver, lavoratori) e di introdurre due azioni specifiche e indipendenti per la diffusione e il monitoraggio del codice etico e del codice di tutela della dignità.

I finanziamenti resi disponibili nel 2020 per l'attuazione delle diverse azioni ammontano a 808.266 €, così suddivisi:

435.000 €: Asili nido
77.376 €: Centri estivi
11.000 €: Referente Sportello di ascolto del disagio lavorativo
20.000 €: Consigliera di Fiducia
2.666 €: Scuola di dottorato
15.000 €: Dotazione CUG
99.538 €: Programma Pari Opportunità Politecnico
11.776 €: ACRE per diffusione codice etico
135.910 €: ATE per diffusione codice etico

3.2 Fruizione per genere della formazione

Nel 2020 il personale tecnico-amministrativo ha fruito molto ampiamente di formazione, anche se in misura leggermente inferiore rispetto al 2019 per quanto riguarda gli uomini e decisamente inferiore per quanto riguarda le donne.

Come si evince dalla tabella 1.11 (Allegato 1, Sezione 1) gli uomini fruiscono in misura molto maggiore della formazione alla sicurezza; ciò è riconducibile al fatto che ricoprono molto più spesso posizioni tecniche. L'aggiornamento professionale è sostanzialmente equilibrato tra i generi. La formazione su competenze manageriali invece è più fruita dalle donne. Le persone che maggiormente fruiscono della formazione hanno tra i 41 e i 60 anni; chi ne fruisce di meno, tenendo conto della numerosità di dipendenti per fascia d'età, sono uomini sotto i 30 anni e donne sopra i 60. Rispetto al 2019 è aumentata la percentuale di giovani sotto i 30 anni che fruiscono di formazione.

Il personale docente fruisce in misura minore di formazione. Rispetto al 2019 è molto cresciuta la partecipazione ai corsi sulla didattica innovativa soprattutto delle donne. Come si evince dalla tabella 1.11 bis (Allegato 1, Sezione 1) anche nel 2020 la categoria che ha maggiormente partecipato ai corsi per l'innovazione didattica è quella dei ricercatori a tempo determinato, in linea con una scelta strategica di Ateneo; i corsi su soft skill hanno visto una rilevante presenza di professori associati. In generale la partecipazione delle donne è molto più elevata di quella degli uomini se si considera che sono solo meno di un terzo dei docenti.

3.3 Adozione del Bilancio di Genere

Nel 2020 è stata pubblicata la seconda edizione del Bilancio di Genere del Politecnico di Milano. Oltre all'aggiornamento dei dati presentati nella prima edizione contiene approfondimento sulle prime fasi della carriera accademica e sulle prestazioni di studenti e studentesse internazionali.

(https://www.polimi.it/fileadmin/user_upload/il_Politecnico/Bilancio_genere/2020_bilancio_genere.pdf).

E' attualmente in corso la redazione dell'edizione 2021, a cura del gruppo di lavoro dedicato composto da componenti provenienti dai diversi ambiti di Ateneo: docenti e PTA con il coordinamento della Prorettrice Vicaria prof.ssa Donatella Sciuto e della delegata del Rettore al Bilancio, prof.ssa Cristina Masella.

3.4 Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale

La tabella 1.8 (Allegato 1, Sezione 1) mostra una composizione delle commissioni di concorso per personale tecnico amministrativo con prevalenza di donne coinvolte nelle commissioni (59% per i concorsi a tempo indeterminato e 63% per i concorsi a tempo determinato), che risulta proporzionata rispetto alla

distribuzione per genere del personale. Per quanto riguarda commissari/e risulta invece una netta prevalenza di uomini nel ruolo di presidente (18 su 28 per i concorsi a tempo indeterminato e 23 su 39 per i concorsi a tempo determinato).

Per quanto riguarda le commissioni relative ai concorsi per personale docente prevale la presenza di uomini, che nei bandi art. 18 risulta leggermente maggiore rispetto alla percentuale dei professori, e nei concorsi art. 24 leggermente inferiore. Il genere dei presidenti non è noto.

Anche la composizione delle commissioni di concorso per assegni di ricerca dipartimentali vede la prevalenza di uomini (71%), ma in linea con la percentuale dei docenti maschi. Anche in questo caso il genere dei presidenti non è noto.

3.5 Differenziali retributivi uomo/donna

La tabella 1.5 (Allegato 1, Sezione 1) evidenzia una retribuzione media delle donne al 31 dicembre 2019 inferiore a quella degli uomini.

Il valore medio della retribuzione del personale tecnico amministrativo risulta inferiore del 5,43% per le donne. A parità di categoria il divario è a sfavore delle donne per le categorie B, C e D e a favore delle donne solo per quanto riguarda la categoria EP. A parità di categoria il divario è diminuito rispetto al 2018.

Come si evince dalla tabella 1.3 (Allegato 1, Sezione 1) nel 2019 la percentuale di posizioni di responsabilità è inferiore per le donne. Risulta maggiore per le donne solo per la categoria D, ma proporzionata se considerata in rapporto alla distribuzione per genere del personale. La remunerazione media dell'incarico delle donne è più bassa nella categoria C e più alta nelle categorie D ed E. Rispetto al 2018 la percentuale sul totale dei percettori delle categorie C e D è aumentata soprattutto per quanto riguarda le donne.

Il valore medio della retribuzione del personale docente nel 2018 risulta inferiore del 6,67% per le donne. Il divario è a favore delle donne per quanto riguarda professoressa associate e ricercatrici universitarie. Ciò può essere dovuto a una maggiore anzianità nel ruolo.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

4.1 Valutazione dello stress lavoro correlato

La valutazione del rischio stress lavoro correlato presso il Politecnico di Milano è stata svolta individuando gruppi omogenei di lavoratori in base al ruolo svolto (amministrativi front office, amministrativi back office, tecnici, dottorandi assegnisti e ricercatori) nelle diverse unità operative (dipartimenti o aree amministrative).

In generale non ha evidenziato situazioni di rischio alto in nessun ambito lavorativo ma ha dato alcune indicazioni legate soprattutto al ruolo che si ricopre e ha posto l'accento sul fatto che l'organizzazione non ha un sistema di progressione e riconoscimento della carriera particolarmente "agile" né la possibilità di incrementare la propria forza lavoro nel momento delle necessità. Questo è stato evidenziato soprattutto in relazione alla precarietà dal punto di vista lavorativo delle figure equiparate a lavoratori quali assegnisti e ricercatori a tempo determinato junior, che per la natura del loro contratto non hanno possibilità di stabilizzazione se non in occasione di rari concorsi comunque di fatto aperti a tutta la popolazione.

Le misure individuate come possibili azioni da mettere in campo sono:

- . incontri con i responsabili di Dipartimento per delineare le misure di miglioramento in funzione dei risultati ottenuti dalla presente valutazione;
- . erogazione/completamento della formazione specifica dei lavoratori ed eventuali aggiornamenti;
- . verifica dell'efficacia delle stesse per ogni condizione di rischio rilevato superiore a BASSO (a valle delle misure di miglioramento attuate);
- . aggiornamento della valutazione del rischio stress lavoro-correlato
- . valutazione della possibilità di introdurre e/o migliorare sistemi premianti in relazione agli obiettivi raggiunti;
- . valutazione della possibilità di introdurre e/o integrare un piano formativo per la crescita personale;
- . introduzione di procedure di lavoro aziendali e diffusione delle stesse a tutti i lavoratori avendo cura che tali procedure non richiedano di eseguire più compiti contemporaneamente e che le attività non vengano interrotte frequentemente;
- . verifica della disponibilità di adeguare le risorse umane e le risorse strumentali al lavoro da svolgere attraverso una diversa distribuzione del personale del Dipartimento e/o procedendo all'acquisizione di attrezzature o di risorse.

Alcune di queste misure sono state messe in atto ma non in modo omogeneo per tutte le categorie di lavoratori. La formazione e l'aggiornamento vengono erogate a tutti i lavoratori, mentre un sistema premiante, legato alla valutazione delle performance vale solo per il personale tecnico e amministrativo.

E' in programma per l'anno in corso e probabilmente fino al prossimo l'aggiornamento del DVR Stress lavoro-correlato. Dati ulteriori e più analitici, basati su questionari erogati al singolo lavoratore, sono stati raccolti con l'indagine sul benessere organizzativo.

Per quanto riguarda invece la valutazione del rischio per genere in ogni DVR di struttura sono state individuate le mansioni che portano a rischi specifici in caso di gravidanza e sono riportate in ogni singolo documento. Tipicamente nei lavori che espongono la gestante a rischi specifici il dirigente sospende l'accesso agli spazi a rischio e alle mansioni a rischio, invia la lavoratrice in sorveglianza sanitaria affinché il medico competente esprima giudizio di idoneità lavorativa o meno.

Nell'anno 2020 non è stato effettuato l'aggiornamento della valutazione del rischio stress lavoro-correlato presso il Politecnico di Milano (seguendo la metodologia e lo strumento di valutazione abitualmente utilizzato e proposto dal Manuale INAIL edizione 2011) in quanto, si è ritenuto che, nella particolare situazione di emergenza pandemica, avrebbe mostrato risultati fuorvianti.

Per rispondere alla situazione emergenziale si è invece provveduto a redarre Linee guida per la gestione dell'emergenza Covid-19 in Ateneo (https://www.polimi.it/fileadmin/user_upload/covid-19/sicurezza/COVID_19_Linee_Guida_per_la_gestione_dell_emergenza_COVID_in_Ateneo_rev_2.pdf).

4.2 Misure organizzative adottate per l'organizzazione dell'attività lavorativa nel periodo della pandemia

In previsione della rimodulazione delle attività lavorative e della presenza di lavoratori, studenti, utenti ed ospiti, ai fini della migliore gestione delle misure per la prevenzione dell'epidemia da COVID-19, è stato predisposto un Piano per il controllo dell'esposizione e della trasmissione del virus, sulla base di quanto risulta dalla valutazione del rischio, avente lo scopo di:

- . fornire a tutto il personale e studenti le informazioni, le procedure da seguire e i presidi da utilizzare, necessari a consentire loro lo svolgimento delle attività in sicurezza;
- . garantire adeguate condizioni igieniche e di sicurezza, in conformità a quanto disposto dalle Autorità competenti;
- . monitorare e gestire il piano d'azione in base all'evolversi della situazione.

Tutto il personale e gli studenti del Politecnico di Milano e chi vi accede (fornitori, lavoratori delle aziende in appalto, visitatori, ecc.) deve seguire le indicazioni riportate in questo documento. Questo documento non si applica ai rischi specifici in genere, e, in particolare, a quei lavoratori che, per motivi professionali (es. laboratori di ricerca, consulenza, ecc.), possono fare uso deliberato o essere comunque esposti a tale agente biologico (virus SARS-CoV-2). In questo caso le misure da adottare per l'attività specifica saranno definite in base alla valutazione del rischio biologico, ai sensi del Titolo X del D.lgs 81/2008, da effettuarsi a cura del RADRL/dirigente ai fini della sicurezza.

Il virus SARS-CoV-2 è stato classificato da OMS come appartenente al gruppo di pericolo 3. Durante un focolaio epidemico, il rischio da esposizione professionale può variare in base al tipo di attività, secondo la classificazione riportata nella metodologia basata sul modello sviluppato sulla base dati O'NET del Bureau of Labor of Statistics statunitense (fonte O*NET 24.2 Database, U.S. Department of Labor, Employment and Training Administration):

- a) Rischio di esposizione Basso: in attività che non richiedono contatto con persone infette (o sospette tali) da SARS-CoV-2, né frequenti contatti ravvicinati (entro 1m da) con il pubblico e con altri colleghi.
- b) Rischio di esposizione medio basso: attività che comportano contatto frequente e/o stretto (entro 1 m da) con possibili potenziali infetti. Attività che comportano contatti frequenti con il pubblico o con colleghi.
- c) Rischio di esposizione medio alto: attività di assistenza sanitaria e comunque che prevedano un contatto stretto con individui infetti.
- d) Rischio di esposizione alto: attività che comportano esposizione ad elevate concentrazioni del virus (attività di laboratorio, prelievo e manipolazione di campioni infetti, attività di assistenza sanitaria che comportano formazione di aerosol).

In base a tale classificazione, le attività lavorative in Ateneo e lo svolgimento di attività istituzionale comportano un rischio di contagio basso, o, limitatamente ad alcune attività, medio basso.

Le misure vengono definite sulla base delle attività in essere e suddivise in diverse procedure:

- . Procedura per la prevenzione del rischio nelle attività lavorative
- . Procedure per la gestione della didattica
- . Procedura per la gestione degli impianti Aeraulici
- . Procedura per l'accesso lavoratori aziende esterne

Le regole generali e le diverse procedure sono descritte nelle Linee guida per la gestione dell'emergenza Covid-19 in Ateneo (https://www.polimi.it/fileadmin/user_upload/covid-19/sicurezza/COVID_19_Linee_Guida_per_la_gestione_dell_emergenza_COVID_in_Ateneo_rev_2.pdf).

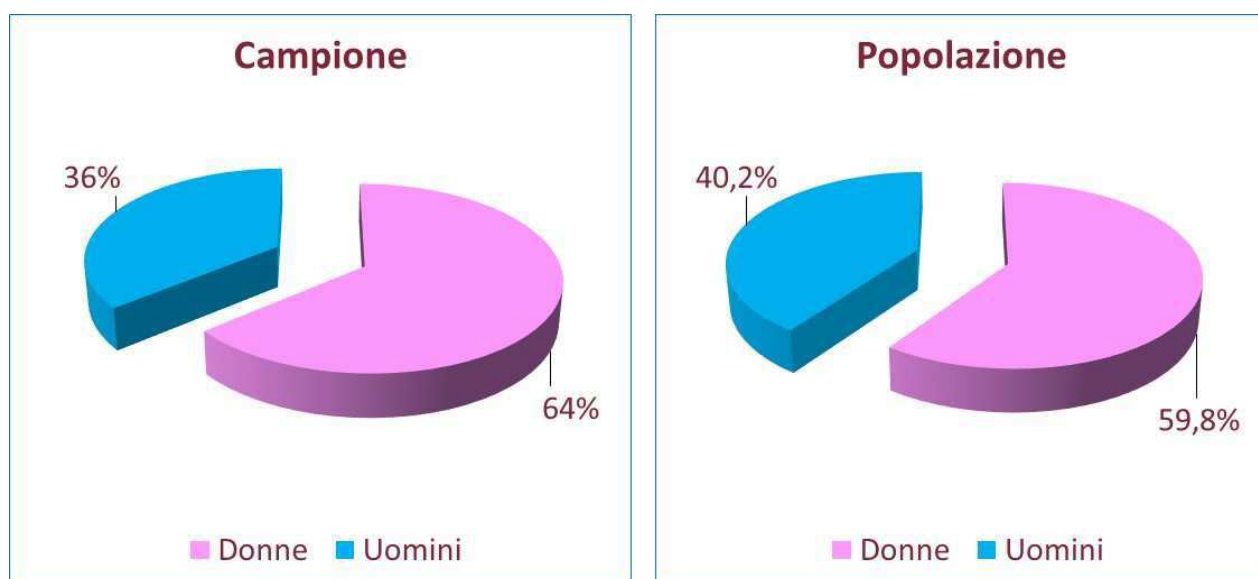
4.3 Indagine di clima e benessere organizzativo

È prevista con avvio nei primi mesi del 2021 una nuova edizione della rilevazione del clima e della qualità del lavoro per il PTA, con particolare attenzione alla soddisfazione del personale tecnico amministrativo rispetto alle modalità di lavoro da remoto.

L'indagine di clima e benessere organizzativo 2018/2019, svolta su incarico del Politecnico di Milano dalla prof.ssa Consiglio dell'Università degli Studi di Roma "La Sapienza", ha avuto un tasso di risposta del 55,3% pari a 664 persone. In ottica di genere si nota che nel campione sono leggermente più rappresentate le donne rispetto agli uomini.

(https://www.polimi.it/fileadmin/user_upload/Trasparenza/amministrazione_trasparente/performance/2019_benessere_organizzativo.pdf)

Figura 16: Caratteristiche del campione e della popolazione

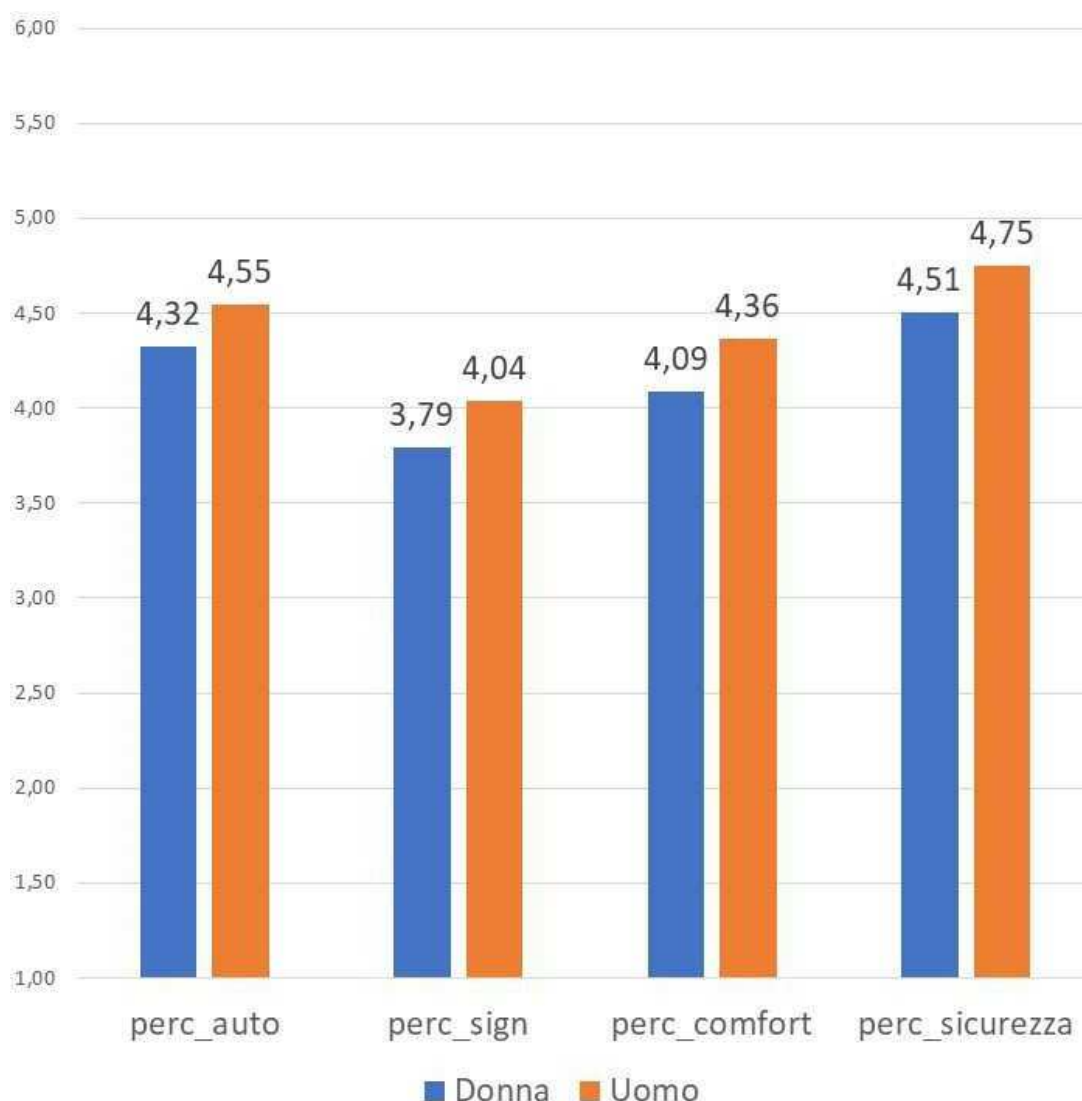


Principali risultati:

- . in generale il clima appare positivo, con sensibili miglioramenti rispetto al 2016 nei diversi aspetti del contesto sociale, del lavoro e negli atteggiamenti verso il lavoro e verso l'organizzazione;
- . l'unica dimensione sotto la media fa riferimento alla percezione del sistema di valutazione, comunque migliorata rispetto al 2016;
- . la percezione della direzione generale e il significato del lavoro sono le dimensioni che incidono maggiormente sugli esiti considerati;
- . il fit con il contesto sociale nelle sue principali componenti influenza notevolmente gli esiti lavorativi, i livelli di autoefficacia e la valutazione.

In particolare, è stato rilevato che gli uomini hanno una percezione più positiva del lavoro che svolgono e dell'ambiente in cui operano.

Figura 17: Percezione del lavoro e dell'ambiente



Le azioni messe in campo a seguito dell'indagine fanno riferimento a:

- un evento di restituzione a tutto il PTA degli esiti della rilevazione;
- restituzioni individuali a tutti i Responsabili rispetto alle situazioni di clima dei contesti di riferimento;
- erogazione di eventi di formazione/agggregazione per il personale delle strutture finalizzati al miglioramento del clima organizzativo;
- l'evento "Alla «ricerca del benessere». Il contributo della persona al clima organizzativo" (4 dicembre 2019), aperto a tutto il PTA e finalizzato ad esplorare il contributo del singolo al benessere organizzativo;
- focus group relativi al processo di performance con campione di valutati;
- iniziativa di informazione per neoassunti sulle tematiche gestionali relative al personale.

4.4. Codici di comportamento e tutela della dignità

Attualmente sono in vigore presso il Politecnico di Milano i seguenti codici:

- Codice Etico e di comportamento del Politecnico di Milano, 19 aprile 2019
http://www.cug.polimi.it/wp-content/uploads/2019/07/Codice_etico_e_di_comportamento_del_Politecnico_di_Milano.pdf
- Codice per la tutela della dignità della persona del Politecnico di Milano, 19 dicembre 2019
http://www.cug.polimi.it/wp-content/uploads/2019/12/Codice_per_tutela_dignita_19-gennaio-2020.pdf

Al fine di applicare il Codice Etico e di Comportamento all'interno del Politecnico, le norme attuative definiscono l'iter procedurale per la segnalazione e la gestione di comportamenti che si discostano da quelli descritti nel presente Codice. Con l'obiettivo di garantire a tutti i membri della comunità ampia libertà di segnalazione, sono individuati per ogni soggetto coinvolto almeno due destinatari istituzionali.

Con l'obiettivo di avviare attività di revisione e aggiornamento periodico dell'impianto complessivo del presente Codice viene istituito un Comitato per il Codice Etico e di Comportamento. Il Comitato, nominato dal Consiglio di Amministrazione e in carica per 3 anni, è composto da un docente indicato dal Senato, dal Responsabile della Prevenzione, Corruzione e Trasparenza dell'Ateneo e dal Presidente del Consiglio degli Studenti.

Al fine di tutelare la dignità delle persone che lavorano e studiano nell'ateneo chiunque sia oggetto o sia venuto a conoscenza di discriminazioni, mobbing, molestie, molestie sessuali o molestie morali e psicologiche, disfunzioni o criticità relazionali, può rivolgersi, entro 12 mesi dal verificarsi dell'ultimo episodio, alla/ al Consiglieria/e di Fiducia, la/il quale, raccolte tutte le informazioni, secondo la procedura del consenso informato, fornirà la più ampia consulenza al fine di adottare la procedura più opportuna a tutela della persona oggetto di detti comportamenti.

4.4 Misure adottate per prevenire situazioni di disagio lavorativo

Al fine di favorire un clima relazionale ed ambientale che faciliti il benessere personale e professionale, è proseguito il percorso formativo e di sensibilizzazione articolato in seminari sul benessere e il clima organizzativo.

Le iniziative di carattere generale o misure per prevenire situazioni di disagio lavorativo organizzate dal CUG con l'intervento della Consiglieria e della Referente dello Sportello di Ascolto del Disagio Lavorativo (e di altri organismi di volta in volta coinvolti: HR, Direzione Generale, Servizio di prevenzione e protezione, ecc.) hanno riguardato attività formativa, informativa e divulgativa, con contributi vari in eventi o anche con contributi scritti. Questi interventi hanno sempre visto una partecipazione interessata e, a seguire, vi sono state anche richieste di consulenza di singoli utenti allo Sportello di Ascolto o alla Consiglieria di Fiducia.

A supporto della persona, continua ad essere attivo lo Sportello di Ascolto del Disagio Lavorativo (SdA) rivolto al personale tecnico/amministrativo, docenti, dottorand* e assegnist*, che offre, in forma riservata, uno spazio in cui le persone possono affrontare situazioni di disagio e problematiche legate a:

- . ruolo professionale;
- . difficoltà relazionali con colleghi/referenti;
- . situazioni di stress lavorativo;
- . disagio psico-fisico;
- . problematiche personali che impattano sul lavoro;
- . in aggiunta, nei primi mesi della pandemia da Sars-Cov2, lo Sportello ha ampliato la propria area di intervento offrendo disponibilità di supporto psicologico anche ai casi di disagio connessi esclusivamente alla pandemia e alle ripercussioni disfunzionali nella vita privata oltre che lavorativa.

Il servizio offre ascolto, analisi delle cause del disagio, supporto nell'individuazione di strategie di miglioramento o di possibili risoluzioni del problema, attivazione di risorse personali. L'intervento di supporto ha previsto mediamente 5 incontri, per alcune situazioni più complesse sono stati necessari più incontri anche a distanza di tempo.

Nel corso dell'anno è stato organizzato un momento informativo/formativo con lo scopo di presentare la nuova referente dello SdA e sensibilizzare ulteriormente i lavoratori circa la presenza del servizio, gli scopi, i metodi e le modalità di accesso.

Oltre al supporto individuale, lo SdA assieme al CUG hanno organizzato confronti di gruppo con alcune lavoratrici che hanno segnalato diverse criticità connesse allo sbilanciamento nella gestione dei carichi di lavoro e carichi familiari durante la pandemia, a seguito dei quali sono state avviate comunicazioni di sensibilizzazione a tutto l'Ateneo e al Rettore.

La CdF ha promosso l'organizzazione del seminario "Lo smart-working: competitività, organizzazione e conciliazione", che si è tenuto la mattina del 30 gennaio 2020 e a cui hanno partecipato anche la referente dello SdA, responsabili HR del Politecnico, rappresentanti sindacali ed esperti. A partire dallo scopo del lavoro agile di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro, il seminario si è proposto di rispondere alle seguenti questioni: come viene accordato? Come si possono evitare l'isolamento e la marginalizzazione? Come far fronte al tecnostress, ai disturbi da iperconnessione, a difficoltà nella gestione dei tempi lavoro e vita?

In collaborazione con la CdF e lo SdA si è tenuto il "Corso di formazione per ruoli di supporto e/o di rappresentanza dei lavoratori", nelle giornate intere 29 e 30 settembre 2020. Detto corso di formazione si è proposto essenzialmente due obiettivi: 1) Approfondire la conoscenza e il confronto con e tra le figure sindacali e le figure che a vario titolo sono di supporto ai lavoratori sui temi del benessere e delle discriminazioni, confronto finalizzato a uno scambio di informazioni e conoscenze volte alla migliore elaborazione di misure a sostegno dei lavoratori tutti, e in particolare dei lavoratori più vulnerabili; 2) Consentire alle predette figure un aggiornamento sulle normative, sulle prassi e sulle c.d. competenze trasversali (ascolto attivo, relazione), ad opera di professionisti che operano nel campo del benessere e della cura.

Inoltre, in collaborazione con la Consigliera di Fiducia e lo Sportello di Ascolto per il disagio lavorativo si sono tenuti momenti di confronto con assegnist* e dottorand*, quali una presentazione su codice di condotta e codice etico ai rappresentanti degli assegnist* e la replica del corso PdD School Course – Complementary doctoral skills, nelle giornate intere 26 e 27 marzo 2020, dal titolo: "Discriminations & new technologies: risks and opportunities" che ha visto coinvolte professionalità di varie discipline (dalla psicologia alla sociologia, da costituzionaliste a avvocate del lavoro, ecc.). Le risposte avute dai PhD in fase di esercitazione e di restituzione sono state tutte molto buone, segno che il corso – particolarmente articolato e ricco di interventi multidisciplinari – è stato proficuo.

Una parte importante dell'attività della CdF - su cui il CUG è stato tenuto in costante aggiornamento - è stata anche quest'anno dedicata all'ascolto e all'intervento a sostegno degli utenti, principalmente dipendenti con funzioni amministrative ma anche docenti e ricercatori. Si è trattato di situazioni e segnalazioni di stress lavoro-correlato legate a problemi di conciliazione tra esigenze di vita/famiglia (figli in età scolare e familiari anziani, in tempo pre Covid-19) e esigenze di lavoro; di stress e difficoltà legate all'età avanzata; di incomprensioni o problemi relazionali con i responsabili diretti; di problematiche tra dottorand*, assegnist* e loro referenti o Tutor; di marginalizzazione, di mobbing/molestie morali; di insoddisfazione legata alle valutazioni e al sistema economico premiante; di attività consulenziale volta ad attivare la procedura di conciliazione sulle performance rinnovata lo scorso anno.

Durante la fase pandemica le consulenze e gli interventi a supporto della CdF hanno riguardato la gestione delle ferie, dello smart-working, delle questioni legate agli aspetti di tutela della salute e dell'attuazione delle misure prevenzionistiche (queste ultime poste sia da PTA che da PD), segnatamente per le categorie fragili. Il modus operandi della CdF si è basato su un ascolto attento, con presa in carico articolata anche in più sessioni, che ha contemplato scambi di mail contenenti relazioni e documenti da esaminare e relative restituzioni, previo confronto con i competenti organismi di Ateneo.

Lo spettro delle attività e delle soluzioni ricercate, anche quest'anno, è disparato. Vi sono stati casi di consulenza (che ha richiesto talora anche diversi incontri), casi mediazione sfociata in soluzione "conservativa" (e non trasferimento ad altro Dipartimento/Area), casi di intervento di mediazione sfociata in

trasferimento ad altro Dipartimento/Area, casi di assistenza nella redazione di lettere o istanze, pareri o, più in generale, di supporto ad altre figure di Ateneo coinvolte nella gestione della vicenda singola. La maggior parte dei casi si sono definiti con una consulenza senza portare all'apertura di procedure formali o informali. La CdF, nel rispetto della privacy, ha fornito al CUG a scopo "statistico" periodiche informazioni circa il genere dell'utente, l'oggetto della consulenza, la struttura di provenienza ed è a disposizione per fornire analoghe informazioni ad ogni organismo o soggetto legittimato che ne faccia richiesta.

Per completare questa sezione, oltre ai dati in possesso del CUG, si è attinto alla relazione e alle informazioni fornite da altro organismo interno all'Ateneo: La Consigliera di Fiducia Avv. Annalisa Rosiello presentata a fine 2020. Questa figura è regolamentata all'interno dell'ateneo dal Codice per la tutela della dignità della persona (v. testo recentemente modificato e in vigore dal 19 gennaio 2020-all.).

4.5 Proposte del CUG

Durante l'emergenza pandemica, ai fini della migliore gestione e della prevenzione dell'epidemia da Covid-19, il CUG ha segnalato preoccupazioni in merito alla sicurezza e necessità di informazione di personale e dottorand* a Direzione Generale, Area Risorse Umane e Organizzazione e Servizio Prevenzione e Protezione, offrendo la propria disponibilità a collaborare nelle attività di pianificazione e monitoraggio, a contribuire nelle attività di formazione e informazione del personale e a fornire pareri consultivi sui cambiamenti organizzativi in atto, inclusa l'esperienza del lavoro a distanza.

Inoltre, ha evidenziato al Direzione Generale le problematiche di conciliazione famiglia - lavoro/studio emerse in concomitanza con i rientri in presenza e la riorganizzazione delle scuole proponendo di verificare le necessità della popolazione dell'ateneo in merito alla gestione di figli/e piccoli/e al fine di individuare rapidamente misure adeguate a supportare personale tecnico amministrativo e docente, assegnist*, dottorand* e studenti e studentesse in difficoltà per potere iniziare al meglio l'AA 2020-21.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

5.1 Obiettivi di pari opportunità

Il piano performance 2019 (<https://www.polimi.it/policy/amministrazione-trasparente/performance/piano-della-performance/>) ha confermato l'obiettivo finalizzato alla stesura del primo Bilancio di Genere di Ateneo. L'obiettivo è stato pienamente aggiunto con la pubblicazione e diffusione del documento.

5.2 Dalla performance organizzativa alla performance individuale

"[...] la performance organizzativa rappresenta la misura dei risultati ottenuti da una certa struttura in relazione agli obiettivi assegnati, la performance individuale va a misurare il contributo di ciascun dipendente al raggiungimento di tali risultati, in funzione del proprio ruolo, sia in termini di "partecipazione" agli obiettivi raggiunti (cosa è stato fatto) sia in relazione alle modalità con cui tali risultati sono stati ottenuti (come è stato fatto: comportamenti organizzativi).

Al fine dunque di mantenere la "relazione causale" con la performance organizzativa, la valutazione della performance individuale avverrà seguendo una logica "a cascata", per cui il risultato del singolo collaboratore discenderà:

- in parte dalla performance organizzativa della struttura di appartenenza
- in parte dagli elementi di valutazione componenti la sua scheda individuale."

Estratto da *Il sistema di misurazione e valutazione della performance del Politecnico di Milano, 2019.*

Nel 2020 sono state riviste le "Procedure di conciliazione", ai sensi del d.Lgs 150/2009, adottate con Decreto del Direttore Generale n° 5803 del 31 luglio 2019.

5.3 Raccomandazioni del CUG

Il CUG ha proposto di inserire tra gli obiettivi oggetto di misurazione e valutazione della performance dei responsabili il perseguimento del benessere lavorativo.

Seconda parte: l'azione del Comitato Unico di Garanzia

A. OPERATIVITA'

Modalità di nomina del CUG

In ottemperanza alla Direttiva 4 Marzo 2011, alla Direttiva n. 2 del 26 Giugno 2019 e allo Statuto del Politecnico di Milano, la nomina e la composizione del CUG del Politecnico di Milano sono normate dal Regolamento di funzionamento del CUG del 1 aprile 2020 – Prot. n. 54340, art. 2, come segue:

- “ 1) Il CUG è composto, nel rispetto della parità di genere, da:
- A) un membro designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di Ateneo;
 - B) un numero di rappresentanti eletti a suffragio universale fra personale docente e tecnico amministrativo pari al numero di membri di cui alla lettera A);
 - C) tre rappresentanti eletti degli studenti, di cui un/una dottorando/a.
- 2) Per ogni membro effettivo può essere previsto un membro supplente. I membri supplenti possono partecipare alle riunioni del CUG solo in caso di assenza o impedimento dei rispettivi titolari, o, anche in presenza di questi, qualora siano inseriti in specifici gruppi di lavoro delle cui attività si discuta nel corso dell'incontro e tutte le volte in cui il Presidente lo ritenga utile.
- 3) Il/la Presidente del CUG è designato/a dall'Amministrazione tra i componenti. Il CUG elegge al suo interno, a maggioranza, un/una Vice Presidente, che collabora al coordinamento dei lavori e ha funzioni di sostituzione del/della Presidente in caso di assenza breve o impedimento temporaneo.
- 4) Il mandato dei membri del CUG è di tre anni, rinnovabile una volta, ad eccezione del mandato dei rappresentanti degli studenti, che è di due anni, rinnovabile una volta.”

https://www.cug.polimi.it/wp-content/uploads/2020/04/Regolamento_funzionamento_CUG_Modifiche.pdf

Il CUG del Politecnico di Milano è attualmente in carica per il triennio 2019-2021, come da decreto del Direttore Generale del 16/7/2020, che recepisce il risultato delle elezioni del 14 Novembre 2018 e le successive nomine e sostituzioni (rappresentanti di dottorandi e studenti). Il Comitato si riunisce con cadenza mensile.

Dotazione di budget annuale

Il CUG del Politecnico di Milano ha avuto nel 2020 a disposizione un budget pari a 15.000 €, utilizzati come evidenziato nella tabella seguente:

Tabella 11: Spese di gestione diretta del CUG

| | |
|---------------------------|-------------------|
| corsi, convegni, seminari | 8.182,46 € |
| stampe e materiali | 215,10 € |
| Missioni | 296,47 € |
| TOT | 8.694,03 € |

Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti, o interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione

Per la formazione dei/delle componenti del CUG sono stati spesi 296,47 € a copertura delle spese di missione per partecipare a seminari, conferenze ed eventi.

Argomenti oggetto della formazione sono stati:

- . bilancio di genere;
- . piano di equità di genere;
- . contrasto alle discriminazioni;
- . prevenzione violenza in ambito lavorativo.

Riconoscibilità/visibilità (spazi fisici e virtuali, organizzazione eventi, ecc.)

Il CUG del Politecnico di Milano ha una sede presso il Campus Leonardo, edificio 10. Sono inoltre attivi un sito internet (<http://www.cug.polimi.it/>). Tramite il proprio sito, le mailing list di personale, assegnist* e dottorand*, brochure cartacee il Comitato si occupa della promozione degli eventi e momenti informativi che organizza, dello Sportello di Ascolto e della figura della Consigliera di Fiducia e dei servizi di asilo nido e centri accoglienza. Il CUG, inoltre, agisce in raccordo con la Comunicazione centrale di Ateneo per la diffusione delle iniziative rivolte, in particolare, anche a utenza esterna (seminari, spettacoli, eventi) attraverso i canali ufficiali del Politecnico (social, newsletter, sito, etc). Annualmente vengono organizzate attività formative in collaborazione con lo Sportello di Ascolto e la Consigliera di Fiducia.

Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG

Il documento di riferimento è il Regolamento di Funzionamento del Comitato Unico di Garanzia del 1 aprile 2020 – Prot. n. 54340.

(https://www.cug.polimi.it/wp-content/uploads/2020/04/Regolamento_funzionamento_CUG_Modifiche.pdf)

Frequenza e temi della consultazione

Come da Regolamento di Funzionamento in vigore nel 2019, al CUG spetta formulare pareri relativamente a progetti di riorganizzazione e di formazione del personale, criteri di valutazione del personale, forme di flessibilità lavorativa (orari di lavoro, part - time, telelavoro ecc..). Nel corso del 2020 al CUG non è stato richiesto alcun parere.

Presa in carico dei pareri

Nel corso del 2020 il CUG non ha preso in carico alcun parere.

Collaborazioni esterne/interne

Il CUG del Politecnico di Milano collabora con tutti i soggetti di Ateneo coinvolti nella promozione del benessere lavorativo e delle pari opportunità, nella lotta alle discriminazioni e nell'attuazione delle azioni positive e pari opportunità (Comitato guida del programma strategico delle Pari opportunità al Politecnico, Aree Risorse Umane, Comunicazione, Career Service, Campus Life, etc), e in particolare con le seguenti figure interne all'Ateneo o in supporto al Comitato stesso:

- . Consigliera di Fiducia;
- . Sportello di Ascolto del disagio lavorativo;

- . Organismo Indipendente di Valutazione;
- . Rappresentanze Sindacali Unitarie;
- . Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza;
- . Servizio Prevenzione e Protezione;
- . Gruppo di lavoro Bilancio di Genere (POP – Pari Opportunità Politecniche);
- . Polipsi – servizio di counseling e di sostegno psicologico e psicoterapeutico rivolto agli studenti;
- . Multi Chance Poli Team - Servizio per studenti con disabilità e DSA;
- . Associazioni studentesche (POLIEDRO);
- . Difensore degli Studenti.

Il CUG PoliMi, inoltre, fa parte della Conferenza Italiana degli Organismi di Parità e della Rete dei CUG della Lombardia. E' attiva una collaborazione a livello locale anche con il Centro Interuniversitario Culture di Genere, che riunisce sei Atenei milanesi <http://www.culturedigenere.it/>.

B. ATTIVITA'

Il CUG esercita i compiti propositivi, consultivi e di verifica previsti dalla Direttiva emanata dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011 come aggiornati dalla Direttiva 2 del 26/06/19.

Poteri propositivi

Nello specifico al CUG spettano i seguenti compiti propositivi:

- . predisporre piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro e nello studio tra uomini e donne e per prevenire condizioni di disagio lavorativo, nonché a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing, disagio organizzativo, all'interno dell'amministrazione pubblica;
- . promuovere e/o potenziare iniziative dirette ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro;
- . proporre iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie e la legislazione nazionale per l'affermazione sul lavoro e nello studio della pari dignità delle persone;
- . proporre e organizzare iniziative scientifiche e culturali, nonché attività di informazione e formazione, inerenti le tematiche delle pari opportunità e del benessere lavorativo;
- . monitorare ed analizzare periodicamente situazioni di disagio, discriminazione e molestie avvalendosi della collaborazione del/della Consigliere/a di Fiducia e di eventuali altri strumenti e collaborazioni;
- . collaborare con il/la Garante della Trasparenza segnalando comportamenti e procedure in contrasto con il Codice Etico di Ateneo e con i principi di pubblicità e trasparenza nella Comunicazione;
- . trattare tematiche di propria competenza nell'ambito della Contrattazione Integrativa.

Per una descrizione di dettaglio delle azioni positive proposte dal CUG si rimanda all'allegato I sezione 2 Azioni Realizzate e risultati raggiunti, che presente lo stato di attuazione del Piano per le Azioni Positive 2019-2021.

Poteri consultivi

Al CUG spettano inoltre i seguenti compiti consultivi:

- . esprimere sempre un parere in merito ad azioni di promozione del benessere e delle pari opportunità e alle potenziali situazioni di discriminazione che potrebbero derivare da:
progetti di riorganizzazione, per ciò che attiene gli impatti che possono creare sul personale,
linee guida generali sulla formazione del personale,
criteri generali di valutazione della performance individuale e relative procedure di conciliazione.

Poteri di verifica

Al CUG spettano infine i seguenti compiti di verifica:

- . verificare i risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche promossi in materia di pari opportunità e di prevenzione e contrasto al disagio lavorativo e in ambito di studio, fungendo da sensore delle situazioni di malessere collegate alla violenza e alla discriminazione, anche al fine di segnalare le suddette situazioni a soggetti funzionalmente e territorialmente competenti.

Considerazioni conclusive

Pur essendo in linea con le università nazionali e internazionali, i numeri mostrano come all'interno dell'Ateneo siano presenti forti disparità di genere nella componente studentesca, mentre la parità risulta raggiunta e superata nel caso di Architettura e di Design, è ancora molto lontana dall'essere realizzata nei corsi di studio in Ingegneria.

I dati raccolti indicano poi come questa disparità si ripeta nell'ambito della carriera accademica e scientifica: trattandosi di un Ateneo tecnico, al Politecnico di Milano la percentuale femminile nel personale docente è inferiore al dato nazionale che, secondo il rapporto del MIUR "Focus sulle carriere femminili" (2019) è del 40%. Come del resto succede a livello nazionale e internazionale, le donne sono ancora poco rappresentate soprattutto nelle fasce più alte: a livello di professori ordinari la percentuale scende infatti al 24%. Una condizione che l'accademia condivide con molte altre realtà italiane (ma non solo) pubbliche e private. Inoltre l'accesso alla carriera risulta mediamente più difficile per le donne come evidenziato dal Glass Door Index¹², che misura le asimmetrie di genere nelle prime fasi della carriera accademica. In altri termini, data la presenza relativa delle donne nelle posizioni di ricerca temporanea e nelle posizioni di accesso accademico, il GDI misura la frazione che ha raggiunto la stabilizzazione.

Tabella 12: Glass Door Index 2018-20

| Dipartimenti | 2018 | 2019 | 2020 | triennio |
|---------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| DABC | 1,06 | 0,97 | 1,13 | 1,07 |
| DAER | #DIV/0! | #DIV/0! | #DIV/0! | #DIV/0! |
| DASTU | 1,10 | 1,44 | 1,28 | 1,28 |
| DCMC | 1,18 | 1,14 | 1,25 | 1,21 |
| DEIB | 1,05 | 0,92 | 1,06 | 1,01 |
| DENG | 0,47 | 2,32 | 1,88 | 1,24 |
| DESIGN | 0,93 | 1,08 | 1,11 | 1,04 |
| DFIS | 0,95 | 1,52 | 1,00 | 1,12 |
| DICA | 0,85 | 0,79 | 0,67 | 0,77 |
| DIG | 1,22 | 0,98 | 0,89 | 1,01 |
| DMAT | 1,02 | 0,94 | 1,00 | 0,98 |
| DMEC | #DIV/0! | 2,73 | 2,53 | 3,29 |
| Totale | 1,14 | 1,20 | 1,23 | 1,19 |

Come si vede dalla tabella 12 l'evoluzione generale del Glass Door Index nel triennio 2018-20 non è positiva. La situazione è particolarmente critica nei dipartimenti DAER, DENG e DMEC dove la presenza di donne è anche molto bassa. Infatti un GDI superiore a 1 (o non calcolabile per l'assenza di RTDb donne) indica la presenza di una porta di cristallo che restringe il varco per le donne, ovvero di un processo di selezione nel reclutamento accademico che agisce a sfavore delle donne.

Per quanto riguarda il personale tecnico-amministrativo, la presenza femminile resta concentrata prevalentemente nelle strutture amministrative centrali e in particolare all'interno delle aree con responsabilità di rapporti con l'esterno, gestione del personale e comunicazione. Al contrario, le strutture a carattere prettamente tecnico e i laboratori hanno una forte connotazione maschile. A questo si aggiunge un inquadramento economico che vede le donne maggiormente rappresentate nelle categorie più basse, mentre si assottiglia la componente femminile al progredire della carriera contrattuale. La percentuale di donne che

¹² Picardi, I., (2019). "La porta di cristallo: un nuovo indice per misurare l'impatto di genere della riforma Gelmini sull'accesso alla professione accademica", Quaderni Italiani di Sociologia, 80 (2), 87-117. <https://journals.openedition.org/qds/2639>

usufruisce di congedi e permessi è superiore a quella degli uomini, in linea con la tradizionale assegnazione dei compiti di cura e di accudimento familiare. Nel 2020 il numero di ore fruite è aumentato del 10% si può supporre a causa dell'emergenza Covid-19.

I dati analizzati evidenziano anche un divario salariale in sfavore delle donne pari al 5,43% per quanto riguarda il personale tecnico amministrativo e del 6,67% per quanto riguarda il personale docente. I dati tuttavia non comprendono componenti della retribuzione quali, la remunerazione per lo svolgimento di servizi aggiuntivi (ricerche, consulenze, prove di laboratorio, ...), che potrebbero ulteriormente infruire sul questo gap.

Per modificare quella che oggi appare nel nostro Ateneo ancora una fotografia caratterizzata, dal punto di vista dell'eguaglianza di genere, da segregazione orizzontale e verticale, divario salariale, carico familiare impari e più in generale da un quadro penalizzante per le donne, il Politecnico di Milano prosegue nel percorso avviato negli ultimi anni volto al consolidamento delle azioni a favore della parità:

- . azioni di orientamento in ingresso ai corsi di studio (il piano strategico 2020-2022 identifica tra gli obiettivi principali da realizzare un aumento del 20% dei corsi di studio in equilibrio di genere);
- . supporto economico delle carriere accademiche femminili al rientro dalla maternità e servizio di sostegno e formazione del personale tecnico amministrativo rientrante;
- . misure di supporto alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro: nidi (gratuità per studentesse, dottorande, assegniste), telelavoro e smartworking;
- . formazione di tutto il personale su tematiche di pari opportunità, diversità, inclusione;
- . indagini sul benessere e il clima lavorativo;
- . consolidamento dello Sportello di Ascolto del disagio lavorativo e del ruolo della Consigliera di Fiducia;
- . diffusione e monitoraggio del Codice etico e di comportamento e del Codice di tutela della dignità della persona;
- . redazione di Bilancio di Genere (alla terza edizione) e Bilancio Sociale (di prossima realizzazione la prima edizione);
- . attività dell'unità Pari Opportunità all'interno della Divisione Campus Life e del CUG.

Per accelerare il lento cammino verso una maggiore parità di genere il CUG ritiene tuttavia necessario integrare le attività già in atto con ulteriori azioni positive, volte a favorire le carriere femminili. Come d'altra parte previsto dall'art. 23 della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea, il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato.

Prendendo spunto dal documento "La dimensione di genere nelle carriere accademiche e di ricerca: alcune proposte verso l'inclusività" elaborato dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane, il CUG propone di intervenire con politiche e azioni volte a favorire l'equità e il riequilibrio di genere nelle carriere universitarie in particolare nelle seguenti aree.

1) Rappresentanza equilibrata dei generi:

- . negli organi collegiali e decisionali, e in tutti i ruoli di governance;
- . nelle commissioni di concorso e di valutazione;
- . nei diversi gradi della carriera;
- . nel coordinamento e nei gruppi dei progetti di ricerca.

2) Valutazione:

- . dei ricercatori, delle ricercatrici;
- . del personale tecnico e amministrativo;
- . delle strutture

attraverso un ripensamento dei criteri di valutazione che miri a una transizione dalla valutazione a pochi parametri dati a priori, a una valutazione multidimensionale e condivisa con l'individuo/la struttura durante il processo di valutazione.

3) Ricerca e formazione sulla dimensione di genere:

- . sostegno alle ricerche sulla dimensione di genere nell'università e sui meccanismi che riproducono le diseguaglianze nell'università;
- . sensibilizzazione e formazione curriculare e continua sulla dimensione di genere e sui meccanismi che riproducono le diseguaglianze nell'università.

4) Allocazione di risorse per l'equità di genere:

- . per supportare le politiche di equità di genere nelle carriere studentesche e del personale, e quelle di conciliazione e benessere ambientale.

5) Covid-19, adozione di misure ad hoc: per il sostegno alle categorie più sensibili agli effetti della crisi pandemica, quali il persone con figli piccoli/genitori anziani/famigliari a carico, con disabilità o che ha avuto problemi di salute.

ALLEGATO 1

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)

TABELLA 1.1b. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE DOCENTE PER GENERE ED ETA' NEL RUOLO

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

TABELLA 1.4b - ANZIANITA' DEL PERSONALE DOCENTE, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

TABELLA 1.5b - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE DOCENTE, SUDDIVISE PER GENERE E RUOLO

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

TABELLA 1.8b - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO PER IL PERSONALE DOCENTE

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA' TABELLA

1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE TABELLA

1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO E ETA'

TABELLA 1.11 bis - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE DOCENTI SUDDIVISA PER RUOLO E GENERE

TABELLA 1.1. - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (2020)

| Inquadramento Personale Tecnico Amministrativo | F | | | | | F Totale | M | | | | | M Totale | Totale complessivo |
|--|-----------|-------------|-------------|-------------|-----------|------------|-----------|-------------|-------------|-------------|-----------|------------|--------------------|
| | <30 | tra 31 e 40 | tra 41 e 50 | tra 51 e 60 | > 60 | | <30 | tra 31 e 40 | tra 41 e 50 | tra 51 e 60 | > 60 | | |
| Dirigente | | | | 2 | | 2 | | | 1 | 4 | 4 | 9 | 11 |
| T.D. - Categoria C | 9 | 10 | 7 | 3 | 1 | 30 | 9 | 6 | 1 | | | 16 | 46 |
| T.D. - Categoria D | 3 | 7 | 6 | 3 | | 19 | 3 | 9 | 5 | | 1 | 18 | 37 |
| T.D. - Categoria EP | | 4 | | | | 4 | | 6 | 1 | 1 | | 8 | 12 |
| T.IND. - Categoria B | | 1 | 4 | 13 | 18 | 36 | | 1 | 6 | 6 | 4 | 17 | 53 |
| T.IND. - Categoria C | 4 | 40 | 133 | 131 | 32 | 340 | 2 | 28 | 70 | 51 | 30 | 181 | 521 |
| T.IND. - Categoria D | 1 | 23 | 111 | 94 | 34 | 263 | | 20 | 77 | 65 | 29 | 191 | 454 |
| T.IND. - Categoria EP | | | 6 | 10 | 4 | 20 | | | 8 | 7 | 3 | 18 | 38 |
| T.IND. - Categoria EP | | 1 | 4 | 8 | 6 | 19 | | 3 | 12 | 18 | 8 | 41 | 60 |
| Totale complessivo | 17 | 86 | 271 | 264 | 95 | 733 | 14 | 73 | 181 | 152 | 79 | 499 | 1232 |

| inquadramento Personale Docente | Età | | | | | F Totale | età | | | | | M Totale | (vuoto) | Totale complessivo |
|---------------------------------|-----------|-------------|-------------|-------------|--|------------|----------|------------|-------------|-------------|-------------|-------------|---------|--------------------|
| | > 60 | tra 31 e 40 | tra 41 e 50 | tra 51 e 60 | | | <30 | > 60 | tra 31 e 40 | tra 41 e 50 | tra 51 e 60 | | | |
| Professori Associati | 25 | 11 | 84 | 80 | | 200 | | 55 | 37 | 218 | 149 | 459 | | 659 |
| Professori Ordinari | 30 | | 16 | 51 | | 97 | | 108 | | 45 | 156 | 309 | | 406 |
| Ricercatore Legge 240/10 tipo A | | 57 | 15 | | | 72 | 4 | | 76 | 17 | 2 | 99 | | 171 |
| Ricercatore Legge 240/10 tipo B | | 17 | 19 | 3 | | 39 | | | 50 | 24 | 3 | 77 | | 116 |
| Ricercatori Universitari | 4 | 1 | 10 | 22 | | 37 | | 16 | 1 | 32 | 37 | 86 | | 123 |
| (vuoto) | | | | | | | | | | | | | | |
| Totale complessivo | 59 | 86 | 144 | 156 | | 445 | 4 | 179 | 164 | 336 | 347 | 1030 | | 1475 |

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA (2020)

| Tipo di presenza | F | | | | | F Totale | M | | | | | M Totale | Totale complessivo |
|---------------------------|-----------|-------------|-------------|-------------|-----------|------------|-----------|-------------|-------------|-------------|-----------|------------|--------------------|
| | <30 | tra 31 e 40 | tra 41 e 50 | tra 51 e 60 | > 60 | | <30 | tra 31 e 40 | tra 41 e 50 | tra 51 e 60 | > 60 | | |
| Part time <= 50 | | 2 | 2 | 5 | | 9 | | 2 | 1 | 3 | 2 | 8 | 17 |
| Part time > 50 | | 5 | 44 | 38 | 8 | 95 | | 2 | 2 | 5 | 2 | 11 | 106 |
| Tempo Pieno | 17 | 79 | 225 | 221 | 87 | 629 | 14 | 69 | 178 | 144 | 75 | 480 | 1109 |
| Totale complessivo | 17 | 86 | 271 | 264 | 95 | 733 | 14 | 73 | 181 | 152 | 79 | 499 | 1232 |

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE (2020)

| Tipo Posizione di responsabilità | M | | F | | TOTALE | |
|---|--------------|----------------------|--------------|----------------------|---------------|----------------------|
| | Valori | % su tot. percettori | Valori | % su tot. Percettori | Valori | % su tot. Percettori |
| Categoria B | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Categoria C | 1.910,13 € | 7,14% | 1.208,13 € | 9,88% | 1.535,73 € | 8,38% |
| Categoria D | 2.605,27 € | 31,63% | 2.705,24 € | 41,98% | 2.657,56 € | 36,31% |
| Categoria EP | 5.564,89 € | 61,22% | 6.220,43 € | 48,15% | 5.823,13 € | 55,31% |
| Totale percettori | 98 | 100,00% | 81 | 100,00% | 179 | 100,00% |
| % percettori su totale PTA (1.217 persone) | 8,05% | | 6,66% | | 14,71% | |

Valori imponibile dipendente al 31.12.2019 (ultimi dati disponibili)

Totale Donne 731, totale Uomini 486

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE (2020)

Anzianità PTA

| | F | | | | | F Totale | M | | | | | M Totale | Totale complessivo |
|---------------------------|-----------|-------------|-------------|-------------|-----------|------------|-----------|-------------|-------------|-------------|-----------|------------|--------------------|
| | <30 | tra 31 e 40 | tra 41 e 50 | tra 51 e 60 | > 60 | | <30 | tra 31 e 40 | tra 41 e 50 | tra 51 e 60 | > 60 | | |
| Inferiore a 3 anni | 15 | 36 | 36 | 17 | 1 | 105 | 10 | 36 | 20 | 8 | 1 | 75 | 180 |
| Tra 3 e 5 anni | 2 | 17 | 13 | 10 | 1 | 43 | 3 | 12 | 15 | 2 | 1 | 33 | 76 |
| Tra 5 e 10 | | 31 | 212 | 226 | 91 | 560 | 1 | 22 | 140 | 137 | 73 | 373 | 933 |
| > 10 | | 2 | 8 | 8 | 2 | 20 | | 3 | 4 | 1 | | 8 | 28 |
| #N/D | | | 2 | 1 | | 3 | | | 1 | | | 1 | 4 |
| Totale complessivo | 17 | 86 | 271 | 262 | 95 | 731 | 14 | 73 | 180 | 148 | 75 | 490 | 1221 |

Anzianità PD

| | F | | | | F Totale | M | | | | | M Totale | (vuoto) > 60 | Totale complessivo |
|---------------------------|-----------|-------------|-------------|-------------|------------|----------|------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-----------------|--------------------|
| | > 60 | tra 31 e 40 | tra 41 e 50 | tra 51 e 60 | | <30 | > 60 | tra 31 e 40 | tra 41 e 50 | tra 51 e 60 | | | |
| > 10 | 40 | | 9 | 53 | 102 | | 141 | | 35 | 166 | 342 | | 444 |
| Inferiore a 3 anni | 7 | 64 | 56 | 38 | 165 | 4 | 11 | 92 | 127 | 50 | 284 | | 449 |
| Tra 3 e 5 anni | 6 | 14 | 33 | 27 | 80 | | 11 | 40 | 48 | 38 | 137 | | 217 |
| Tra 5 e 10 | 6 | 8 | 46 | 38 | 98 | | 16 | 32 | 126 | 93 | 267 | | 365 |
| Totale complessivo | 59 | 86 | 144 | 156 | 445 | 4 | 179 | 164 | 336 | 347 | 1030 | | 1475 |

TABELLA 1.5 DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

2019

| Inquadramento | M Retribuzione media | F Retribuzione media | Divario economico per livello (Donne – Uomini) | |
|--|-------------------------|-------------------------|--|---------------|
| | | | Valori | % |
| Categoria B | 24.483,66 € | 24.198,63 € | -285,03 € | -1,18% |
| Categoria C | 25.383,86 € | 24.916,78 € | -467,08 € | -1,87% |
| Categoria D | 29.449,16 € | 29.140,56 € | -308,60 € | -1,06% |
| Categoria EP | 39.093,77 € | 40.485,12 € | 1.391,35 € | 3,44% |
| Retr. media complessiva | 28.840,48 € | 27.354,77 € | -1.485,71 € | -5,43% |
| % Monte Salari di genere su Totale monte salari | 40,89% | 59,11% | | |

RTA imponibile dipendente al 31.12.2019 (ultimi dati disponibili)
 “Struttura retributiva dei dati prevista dall’art. 83 del ccnl 2006-2009”

2018

| Ruolo | M | F | Totale complessivo | Divario economico | % |
|--|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|---------------|
| Professori Associati | 55.439,10 € | 55.999,60 € | 55.610,07 € | 560,50 € | 1,01% |
| Professori Ordinari | 82.765,02 € | 79.230,94 € | 81.940,69 € | -3.534,08 € | -4,31% |
| RICERCATORE A TEMPO DETERMINATO JUNIOR | 34.829,50 € | 33.689,38 € | 34.388,16 € | -1.140,13 € | -3,32% |
| RICERCATORE A TEMPO DETERMINATO SENIOR | 42.203,02 € | 42.325,70 € | 42.245,69 € | 122,68 € | 0,29% |
| Ricercatori Universitari | 41.270,19 € | 42.126,42 € | 41.523,68 € | 856,23 € | 2,06% |
| Totale complessivo | 59.768,73 € | 55.860,90 € | 58.618,25 € | -3.907,84 € | -6,67% |

Costo teorico annuo lordo, al netto degli oneri e dell’IRAP al 31.12.2018

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO (2020)

| Livello Dirigenziale | F | M | Totale complessivo |
|-----------------------------|----------|----------|---------------------------|
| Laurea Magistrale | 0 | 8 | 8 |
| Master di II livello | 2 | 1 | 3 |
| Totale complessivo | 2 | 9 | 11 |

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO (2020)

| | F | M | Totale complessivo |
|-----------------------------------|------------|------------|---------------------------|
| Categoria B | 36 | 17 | 53 |
| Diploma di scuola media superiore | 7 | 2 | 9 |
| inferiore al diploma superiore | 26 | 10 | 36 |
| Laurea | 1 | | 1 |
| Licenza media superiore | 2 | 5 | 7 |
| Categoria C | 369 | 197 | 566 |
| Diploma di scuola media superiore | 149 | 78 | 227 |
| Dottorato di ricerca | 1 | 2 | 3 |
| inferiore al diploma superiore | 12 | 8 | 20 |
| Laurea | 22 | 14 | 36 |
| Laurea Magistrale | 82 | 19 | 101 |
| Laurea specialistica | 1 | | 1 |
| Licenza media superiore | 99 | 75 | 174 |
| Master di I livello | 3 | 1 | 4 |
| Categoria D | 277 | 207 | 484 |
| Diploma di scuola media superiore | 1 | | 1 |
| Dottorato di ricerca | 23 | 19 | 42 |
| inferiore al diploma superiore | 2 | 2 | 4 |
| Laurea | 99 | 70 | 169 |
| Laurea Magistrale | 115 | 97 | 212 |
| Laurea specialistica | | 1 | 1 |
| Licenza media superiore | 30 | 15 | 45 |
| Master di I livello | 7 | 3 | 10 |
| Categoria EP | 13 | 11 | 24 |
| Dottorato di ricerca | 1 | 1 | 2 |
| Laurea | | 1 | 1 |
| Laurea Magistrale | 4 | 4 | 8 |
| Laurea specialistica | 7 | 5 | 12 |
| Licenza media superiore | 1 | | 1 |
| Categoria EP | 19 | 47 | 66 |
| Dottorato di ricerca | 5 | 8 | 13 |
| Laurea | 1 | 1 | 2 |
| Laurea Magistrale | 12 | 29 | 41 |
| Laurea specialistica | 1 | 7 | 8 |
| Licenza media superiore | | 1 | 1 |
| Master di I livello | | 1 | 1 |
| Totale complessivo | 714 | 479 | 1193 |

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO (2020)

| Tipo di Commissione | M | | F | | TOTALE | Presidente (D/U) |
|--|------------|-------------|------------|-------------|------------|---------------------|
| | VALORI | % | VALORI | % | | |
| Concorsi per personale tecnico amministrativo | | | | | | |
| concorsi Tempo Indeterminato | 48 | 0,41 | 70 | 0,59 | 118 | 10 su 18 |
| concorsi a Tempo Determinato | 60 | 0,38 | 100 | 0,63 | 160 | 16 su 23 |
| n° persone coinvolte nelle commissioni | 108 | | 170 | | 278 | 26 su 41 |

| Tipo di Commissione | M | | F | | TOTALE | Presidente (D/U) |
|---|------------|-------------|------------|-------------|------------|---------------------|
| | VALORI | % | VALORI | % | | |
| Concorsi per personale docente | | | | | | |
| bandi art. 18 | 50 | 75,8 | 16 | 24,2 | 66 | nd |
| art.24 comma 3 | 176 | 68,2 | 82 | 31,8 | 258 | nd |
| art.24 comma 5 | 35 | 68,6 | 16 | 31,4 | 51 | nd |
| art.24 comma 6 | 15 | 71,4 | 6 | 28,6 | 21 | nd |
| n° persone coinvolte nelle commissioni | 276 | 69,7 | 120 | 30,3 | 396 | |

| Tipo di Commissione | M | | F | | TOTALE | Presidente (D/U) |
|---|-------------|-------------|------------|-------------|-------------|---------------------|
| | VALORI | % | VALORI | % | | |
| Assegni di ricerca per dipartimento | | | | | | |
| n° persone coinvolte nelle commissioni | 1314 | 71,2 | 531 | 28,8 | 1845 | nd |

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'

| Tipo Misura conciliazione | F | | | | | M | | | | Totale complessivo |
|---------------------------|------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|-----------|--------------------|
| | classi d'età >60 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | Totale | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | Totale | |
| Smart working | 2 | 15 | 30 | 25 | 72 | 10 | 22 | 7 | 39 | 111 |
| Telelavoro | 8 | 11 | 55 | 29 | 103 | 1 | 9 | | 10 | 113 |
| Totale complessivo | 10 | 26 | 85 | 54 | 175 | 11 | 31 | 7 | 49 | 224 |

TABELLA 1.10 – PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO -FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE (2020)

| permessi (ad ore) | F | % | M | % | Totale complessivo |
|------------------------------|-------|-------|-------|------|--------------------|
| *CONGEDO ASS. HANDICAP | 8271 | | 2140 | | 10411 |
| *CONGEDO CURE INVALIDI | 316 | | | | 316 |
| *CONGEDO GG X FORMAZIONE | 907 | | | | 907 |
| *CONGEDO GRAVI MOT FAMIGLIA | 657 | | | | 657 |
| *CONGEDO PARENTALE 0% | 342 | | 72 | | 414 |
| *CONGEDO PARENTALE 0% ORE | 28 | | | | 28 |
| *CONGEDO PARENTALE 100% | 3062 | | 831 | | 3893 |
| *CONGEDO PARENTALE 100% ORE | 36 | | | | 36 |
| *CONGEDO PARENTALE 30% | 5280 | | | | 5280 |
| *CONGEDO PARENTALE 30% ORE | 113 | | | | 113 |
| *CONGEDO PARENTALE STR0% | 321 | | | | 321 |
| *CONGEDO PARENTALE STR50 ORE | 35 | | | | 35 |
| *CONGEDO PARENTALE STR50% | 6376 | | 604 | | 6980 |
| *L104/92 ART. 33 C.3 GG I | 8525 | | 5563 | | 14088 |
| *L104/92 ART. 33 C.3 ORE I | 1360 | | 389 | | 1749 |
| *L104/92 ART. 33 C.3 ORE II | 114 | | 44 | | 158 |
| *L104-DUE ORE GG. X HANDICAP | 1242 | | 658 | | 1900 |
| Totale complessivo | 36985 | 78,22 | 10301 | 0,22 | 47286 |

TABELLA 1.10bis – PERSONALE DOCENTE -FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE (2020)

| Ruolo | Cong. Parentale assegni interi | | Cong. Parentale assegni ridotti al 30% | | Cong. Parentale senza assegni | | COVID 10 L. 18/2020 | Cong. Parentale |
|-----------|--------------------------------|----|--|-----|-------------------------------|----|---------------------|-----------------|
| | F | M | F | M | F | M | F | M |
| I FASCIA | 5 | | | | | | | |
| II FASCIA | 54 | 40 | | | 93 | | 15 | |
| RU | | | | 121 | | 31 | | |
| RD | 88 | | 7 | | | | | |
| TOTALE | 147 | 40 | | 121 | 93 | 31 | | |

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA' (2020)

| Tipo Formazione | M | | | | | | F | | | | | | |
|---|------------|-----|------------|------------|------------|---------|--------------|-----|------------|------------|------------|---------|--------------|
| | Classi età | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot |
| Obbligatoria (sicurezza) | | 116 | 185 | 480 | 304 | 81 | 1.166 | 88 | 101 | 278 | 156 | 39 | 662 |
| Aggiornamento Professionale | | 123 | 870 | 2.185 | 1.350 | 202 | 4.730 | 324 | 781 | 1.488 | 2.165 | 149 | 4.906 |
| Competenze Manageriali/Relazionali | | 35 | 184 | 548 | 345 | 65 | 1.177 | 112 | 271 | 890 | 581 | 123 | 1.976 |
| Totale | | 274 | 1.239 | 3.213 | 1.999 | 348 | 7.073 | 524 | 1.153 | 2.656 | 2.902 | 311 | 7.544 |
| Totale % | | 4% | 18% | 45% | 28% | 5% | 100% | 7% | 15% | 35% | 38% | 4% | 100% |

TABELLA 1.11 bis - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE DOCENTI SUDDIVISA PER RUOLO E GENERE (2020)

| Tipo corso | Ruolo | F | M | Totale |
|---------------------------|---|------------|------------|------------|
| Innovazione didattica | Assegnista | 47 | 24 | 71 |
| | Professore associato | 55 | 51 | 106 |
| | Professore ordinario | 35 | 40 | 75 |
| | Ricercatore a tempo determinato | 64 | 85 | 149 |
| | Ricercatore universitario a tempo indeterminato | 7 | 15 | 22 |
| | totale | 208 | 215 | 423 |
| Soft skill | Assegnista | | | |
| | Dottorando | | | |
| | pHd | | 1 | 1 |
| | Professore associato | 42 | 36 | 78 |
| | Professore ordinario | 12 | 17 | 29 |
| | Ricercatore a tempo determinato | 19 | 15 | 34 |
| | Ricercatore universitario a tempo indeterminato | 10 | 6 | 16 |
| totale | 83 | 75 | 158 | |
| Totale complessivo | | 291 | 290 | 581 |

EFFETTIVE PRESENZE

| Tipo corso | Ruolo | F | M | Totale |
|---------------------------|---|------------|------------|------------|
| Innovazione didattica | Assegnista | | | |
| | Professore associato | 4 | 4 | 8 |
| | Professore ordinario | 1 | 5 | 6 |
| | Ricercatore a tempo determinato | 32 | 60 | 92 |
| | Ricercatore universitario a tempo indeterminato | | | 0 |
| | totale | 37 | 69 | 106 |
| Soft skill | Assegnista | | | |
| | Dottorando | | | |
| | pHd | | 1 | 1 |
| | Professore associato | 42 | 36 | 78 |
| | Professore ordinario | 12 | 17 | 29 |
| | Ricercatore a tempo determinato | 19 | 15 | 34 |
| | Ricercatore universitario a tempo indeterminato | 10 | 6 | 16 |
| totale | 83 | 75 | 158 | |
| Totale complessivo | | 120 | 144 | 264 |

ULTERIORI ISCRIZIONI

| Tipo corso | Ruolo | F | M | Totale |
|-----------------------|---------------|------------|------------|------------|
| Innovazione didattica | Assegnista | 47 | 24 | 71 |
| | Professore | 51 | 47 | 98 |
| | Professore | 34 | 35 | 69 |
| | Ricercator | 32 | 25 | 57 |
| | Ricercator | 7 | 15 | 22 |
| | totale | 171 | 146 | 317 |

SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

Azioni:

- A) Promuovere pari opportunità e conciliare tempi di lavoro/studio e vita
- B) Prevenire e contrastare forme di discriminazioni dirette e indirette
- C) Sviluppare la cultura di genere e di parità
- D) Comunicare il ruolo e le attività del CUG

A. Promuovere pari opportunità e conciliare tempi di lavoro/studio e vita

A.1. Consolidamento e ampliamento servizio asilo nido

Obiettivo:

Il Politecnico ha attivi un Asilo Nido Aziendale presso il Campus Leonardo con capienza 25 bambin* di età compresa fra 3 e 36 mesi e un Micronido presso il Campus Bovisa con capienza 10 bambin* fra i 3 e i 36 mesi. Ha inoltre sempre attiva presso il Polo di Lecco una convenzione per 4 posti nido presso il Polo di Lecco con Cometa Cooperativa Sociale Arl. Particolare attenzione è posta alle esigenze di utenti con redditi medio-bassi e di bambini stranieri continua a crescere, sono previsti programmi di inserimento dedicati. Considerato che si tratta di un servizio ormai consolidato la gestione operativa è passata dal CUG a Campus Life.

L'azione si prefigge di estendere e migliorare la qualità del servizio, consentendo la frequenza anche per periodi brevi, attivando servizi di babysitting per eventi, conferenze e workshop. Inoltre, si prevede di verificare le necessità presenti presso le altre sedi del Politecnico (Como, Piacenza, Cremona, Mantova), e di valutare l'opportunità di accreditamento presso il Comune.

L'azione si prefigge anche l'obiettivo di promuovere momenti di formazione, l'istituzione di progetti ad hoc con partecipazione di esperti del Politecnico e dell'Università degli Studi di Milano Bicocca al fine di creare ambienti sicuri e stimolanti, accrescere esperienze sensoriali, cognitive ed espressive come la musica e le prime esplorazioni scientifiche (p.es. robotica educativa, archeologia e biologia, atelier artistico/espressivo etc).

Azioni realizzate:

- . supporto economico per dottorande, studentesse e assegniste;
- . convenzione con il nido privato Il Bello dei Bimbi in Via Pascoli 56 acquistando 5 posti nido;
- . ricostituzione del Comitato di gestione e attivazione del Comitato Scientifico;
- . esonero dal pagamento delle rette durante il periodo di chiusura delle strutture per emergenza Covid-19;
- . seminario per i genitori con bambin* da 0 a 6 anni "Il sapere e il fare dei bambini. Come accompagnarli e sostenerli nel loro percorso di crescita?" organizzato in collaborazione con il gestore dei nidi, Pro.ges., e la Dott.ssa Donata Ripamonti;
- . progetto nidi "Lontanininsieme": attività on line per bambin* e genitori durante il periodo di chiusura dei nidi (es. videoletture, videocanzoni, chiacchiere a distanza, merende live, proposte di attività di gioco);
- . attivazione dello sportello di ascolto per i genitori dei nidi gestito dalla Dott.ssa Eleonora Galli, psicologa e psicoterapeuta, e Pro.ges.;
- . riorganizzazione dei nidi in conformità con le normative di sicurezza Covid-19.

Attori Coinvolti:

Campus Life, POP, ARUO, AGIS, ATE, CUG

Misurazione:

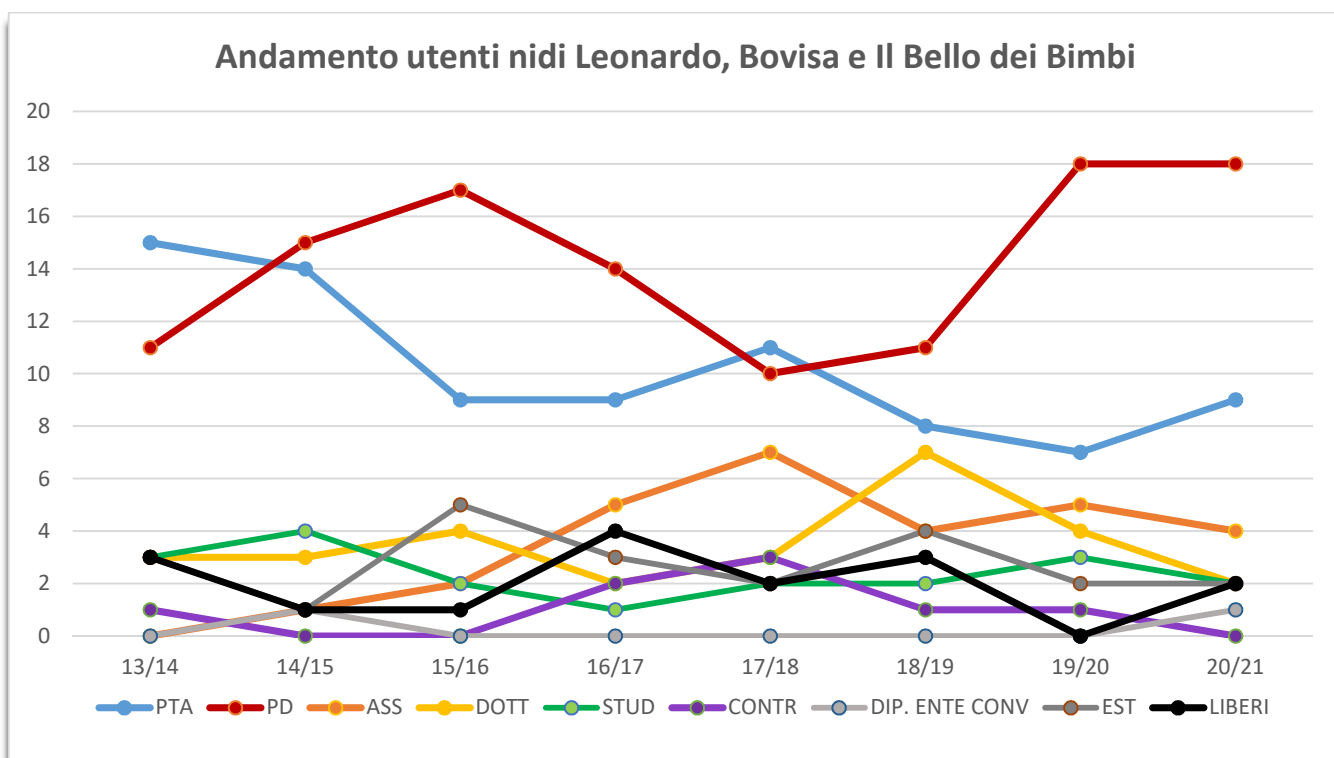
Evoluzione numero e tipologia di utenti dei nidi

| | Leonardo, Bovisa | | | | | | | | Lecco |
|--------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------|----------------|---------------|----------|--------|
| | Utenti 1^ fascia | Utenti 2^ fascia | Utenti 3^ fascia | Utenti esterni | Totale interni | Totale int+est | Perc. Interni | Gestione | Utenti |
| ISEE | < 27.000€ | 27.000€ < X < 45.000€ | > 45.000€ | | | | | | |
| Retta Utente | 190€ Part T 280€ Full T | 270€ Part T 400€ Full T | 340€ Part T 500€ Full T | 400€ Part T 600€ Full T | | | | | |
| Anno Educativo | | | | | | | | | |
| 2020/2021- PREVENTIVO | 9 | 12 | 10 | 2 | 31 | 33 | 94% | Pro.Ges | 0 |
| 2019/2020 | 1 5 | 8 | 17 | 2 | 40 | 42 | 95% | Pro.Ges | 1 |
| 2018/2019 | 1 7 | 7 | 9 | 5 | 33 | 38 | 87% | Pro.Ges | 2 |
| 2017/2018 | 1 6 | 7 | 13 | 2 | 36 | 38 | 94% | Pro.Ges | 2 |
| 2016/2017 | 1 6 | 3 | 16 | 3 | 35 | 38 | 92% | Pro.Ges | 2 |
| 2015/2016 | 1 3 | 3 | 18 | 5 | 34 | 39 | 87% | Pro.Ges | 2 |
| 2014/2015 | 1 7 | 8 | 13 | 1 | 38 | 39 | 97% | Pro.Ges | 2 |
| 2013/2014 | 1 4 | 9 | 11 | 0 | 34 | 34 | 100% | Pro.Ges | |

| Il Bello dei Bimbi | Utenti 1^ fascia | Utenti 2^ fascia | Utenti 3^ fascia | Utenti esterni | Totale interni | Totale int+est | Perc. Interni |
|--------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------|----------------|---------------|
| ISEE | < 27.000€ | 27.000€ < X < 45.000€ | > 45.000€ | | | | |
| Retta Utente | 190€ Part T 280€ Full T | 270€ Part T 400€ Full T | 340€ Part T 500€ Full T | 400€ Part T 600€ Full T | | | |
| Anno Educativo | | | | | | | |
| 2020/2021- PREVENTIVO | 3 | 0 | 2 | 0 | 5 | 5 | 100% |

Beneficiari:

I grafici qui di seguito riportano il dettaglio per genere e ruolo dei beneficiari che hanno usufruito dei nidi e del contributo del programma Pari Opportunità Politecniche.

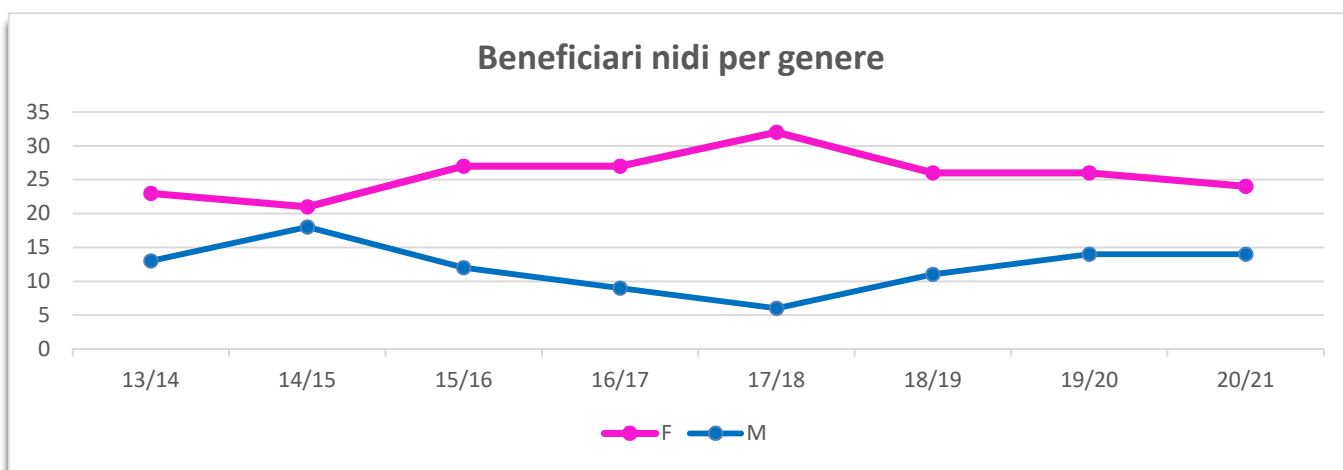


Dall'anno educativo 2020/2021 i posti a disposizione in Leonardo sono 25, 5 sono stati acquistati in convenzione.

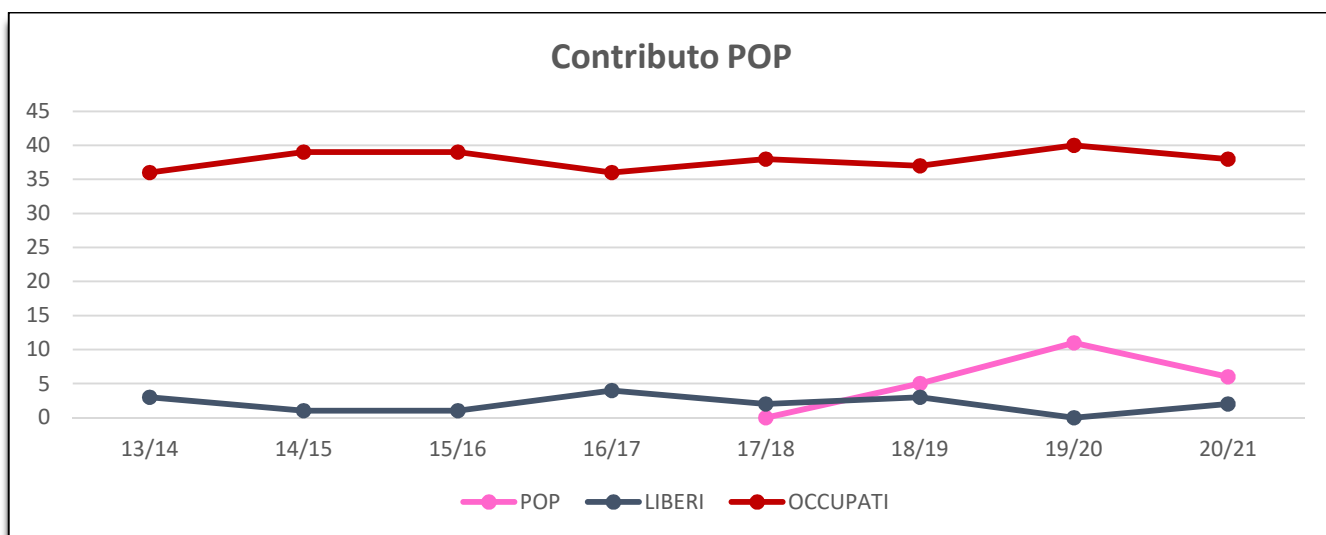
Dettaglio 2020-2021 utenti nido (Leonardo, Bovisa e Il Bello dei Bimbi)

| | PTA | PO, PA | Ricercatori/ Ricercatrici senior | Ricercatori/ Ricercatrici Junior | Assegnist* | Dottorandi* | Studenti/ Studentesse | Docenti a contratto | Enti convenzionati | Esterni |
|--------------------------|-----|--------|--|--|------------|-------------|--------------------------|------------------------|-----------------------|---------|
| Anno Educativo | | | | | | | | | | |
| 2020/2021- PREVENTIVO | 9 | 8 | 4 | 6 | 4 | 2 | 2 | 0 | 1 | 2 |

La categoria che attualmente usufruisce maggiormente del nido è quella di ricercatori e ricercatrici a tempo determinato.



Il servizio è offerto a tutti i genitori e fin'ora ne hanno usufruito maggiormente lavoratrici e studentesse.



Il contributo del programma Pari Opportunità Politecniche (<https://www.polimi.it/il-politecnico/progetti-di-ateneo/pariopportunita-politecniche-pop/>) è arrivato nell'aa 2019-20 a coprire le spese di 11 studentesse, dottorande e assegniste.

Spesa:

Quadro economico dei nidi Evoluzione 2013/14 –2020/21

| Anno Educativo | Leonardo, Bovisa | | | | | Lecco | | | Costo totale Ateneo | |
|----------------|------------------------------------|--|---|----------------------------|--------------|--------------|---|--------------|---------------------|--------------|
| | Costo servizio Educativo (Pro.Ges) | Costo ristorazione (Chef Service) - termine appalto 31_07_19 | Costo servizio educativo + ristorazione | Costo medio Mensile utente | Rette utenti | Costo Ateneo | Costo Servizio educativo + ristorazione | Rette utenti | | Costo Ateneo |
| 2018/2019 | 192.654 | 32.400 | 225.054 | 538 | 135.089 | 89.965 | 9.536 | 7.506 | 2.030 | 91.995 |
| 2017/2018 | 207.900 | 38.395 | 246.295 | 589 | 146.000 | 100.295 | 9.832 | 7000 | 2.832 | 103.127 |
| 2016/2017 | 205.920 | 36.238 | 242.158 | 579 | 140.972 | 101.186 | 9.700 | 7.740 | 1.960 | 103.146 |
| 2015/2016 | 205.920 | 34.276 | 240.196 | 560 | 147.583 | 92.613 | 10.600 | 8.250 | 2.350 | 94.963 |
| 2014/2015 | 205.920 | 30.590 | 236.510 | 581 | 131.750 | 104.750 | 10.728 | 6.290 | 4.438 | 109.188 |
| 2013/2014 | 205.920 | 34.240 | 240.160 | 642 | 136.646 | 103.514 | | | | 103.514 |

La retta dovuta da studentesse, dottorande e assegniste è stata sostenuta dal programma Pari Opportunità Politecniche per un totale di 16.742 €, per consentire loro una più agevole partecipazione allo studio e alla ricerca come da Piano delle Azioni Positive 2019-2021.

| Anno Educativo | Leonardo, Bovisa | | | | | Lecco | | | Costo totale Ateneo | |
|----------------------|--|----------------------------|--|--|--------------|--|---|--------------|---------------------|--------------|
| | Costo servizio educativo + ristorazione (Pro.Ges) CIG 77952679D2 | Costo medio mensile utente | Rette utenti nidi chiusi causa Covid-19 dall'ultima settimana di febbraio 2020 fino a tutto agosto | Costo ateneo servizio pre – materna settembre 2019 | Costo Ateneo | Costo Ateneo covid-19 Da marzo a luglio 2020 al 23% delle rette genitori | Costo servizio educativo + ristorazione | Rette utenti | | Costo Ateneo |
| 2020/2021 preventivo | 836.735,24 | 850 | 145.395,80 | | 191.339,44 | | 0 | 0 | 0 | 191.339,44 |
| 2019/2020 | 175.114,50 | 347 | 81.189 | 643 | 93.925,50 | 17.400 | 3.576 | 2.304 | 1.272 | 113.240,50 |

Il preventivo 2019/20 si riferisce al nuovo contratto comprendente servizio ristorazione e servizi aggiuntivi

| Il Bello dei Bimbi | | | | |
|----------------------|--|----------------------------|--------------|--------------|
| Anno Educativo | Costo servizio educativo + ristorazione CIG ZAC2DD597E | Costo medio mensile utente | Rette utenti | Costo Ateneo |
| 2020/2021 preventivo | 38.522,00 | 700 | 22.309 | 16.213 |

Azioni da realizzare:

- . posti dedicati per studenti e studentesse, assegnist* e dottorand*;
- . frequenza per periodi brevi ed eventi;
- . verifica delle esigenze di utenti presso sedi decentrate ed eventuale stipula di convenzioni con strutture sul territorio;
- . convenzione con altri enti;
- . valutazione opportunità di accreditamento presso il comune;
- . possibile creazione di una partnership anche tramite un Consorzio con il nido interaziendale bambini Bicocca.

A.2. Potenziamento centri di accoglienza durante le vacanze scolastiche

Obiettivo:

I Centri di accoglienza per figli di dipendenti in età dai 4 ai 13 anni sono attivi presso il campus Leonardo (dal 1997) e Bovisa (dal 2009), offrendo un sostegno alle famiglie nel periodo di chiusura delle scuole per vacanze scolastiche. La gestione del servizio è affidata a personale qualificato esterno che organizza per i ragazzi attività ricreative e sportive, visite culturali e attività all'aria aperta.

Al fine di migliorare la qualità del servizio offerto in relazione alle esigenze di bambine/i e genitori l'azione si prefigge di trasferire in sedi più idonee e definitive i centri anche per rendere accessibile il servizio ad un'utenza più ampia rispetto al personale dipendente.

Azioni realizzate:

nessuna

Attori Coinvolti:

Campus Life, ARUO, AGIS, ATE, CUG

Misurazione:

Nel 2020 il servizio di accoglienza pasquale ed estiva non è stato attivato a causa dell'emergenza Covid-19.

Spesa

Evoluzione del quadro economico dei servizi di accoglienza

ESTATE

| ANNO | n. utenti Leo+Bov | Costo servizio | Quote genitori | Contributo Ateneo | Contributo Ateneo per utente |
|-------|-------------------|----------------|----------------|-------------------|------------------------------|
| 2020* | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2019 | 113 | 53.192 | 13.483 | 39.709 | 351 |
| 2018 | 125 | 52.587 | 14.268 | 38.319 | 306 |
| 2017 | 112 | 47.855 | 19.988 | 27.870 | 249 |
| 2016 | 123 | 44.642 | 21.565 | 23.077 | 187 |
| 2015 | 120 | 47.963 | 22.372 | 24.695 | 205 |

PASQUA

| ANNO | n. utenti Leo+Bov | Costo servizio | Quote genitori | Contributo Ateneo | Contributo Ateneo per utente |
|-------|-------------------|----------------|----------------|-------------------|------------------------------|
| 2020* | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2019 | 43 | 1574 | 1320 | 254 | 6 |
| 2018 | 22 | 2.587 | 550 | 2.037 | 92 |
| 2017 | 21 | 2.588 * | 760 * | 1.828 | 87 |
| 2016 | 26 | 2.588 * | 900 * | 1.688 | 65 |
| 2015 | 29 | 1.997 | 725 | 1.272 | 44 |

*Nel 2020 servizio non attivato causa Covid-19

Azioni da realizzare

- . trasferimento del centro di Leonardo in una nuova sede integrata con il centro servizi da realizzarsi all'interno del campo sportivo Giuriati;
- . trasferimento del centro di Bovisa in spazi definitivi più adeguati.

A.3. Sostegno alla genitorialità

Obiettivo:

Obiettivo dell'azione è la realizzazione di un sistema di servizi integrati a sostegno della genitorialità e delle situazioni di fragilità familiare.

Dal 2012 l'attività di sostegno alle lavoratrici che rientrano dalla maternità è divenuto un processo stabile gestito dall'Area Risorse Umane e Organizzazione. In questo contesto l'azione si prefigge di potenziare il percorso di sostegno al rientro dalla maternità e di estendere il sostegno ai lavoratori che rientrano da un lungo periodo di assenza dovuto a malattia o assistenza a familiari.

L'azione propone inoltre la di realizzare spazi di incontro, gioco e appoggio per genitori e figli. Negli scorsi anni il CUG ha infatti ricevuto alcune segnalazioni relativamente all'esigenza, da parte del personale, di aree di lavoro e accoglienza temporanea per i figli e, da parte di studentesse madri, di spazi per l'allattamento ed il cambio dei bambini in Ateneo.

Azioni realizzate:

- . materiali di informazione e aggiornamento normativo su maternità/paternità rivolti a neoassunt*;
- . potenziamento ed estensione del servizio di sostegno e formazione rivolto al personale rientrante;
- . fondo di ricerca al rientro della maternità per RTD e professoresse di seconda fascia di 15.000 €;
- . attivazione dello sportello per l'accesso a servizi socio-sanitari ed assistenziali rivolto a lavoratori e lavoratrici, studenti e studentesse del Politecnico;
- . proposta di estensione dell'esonero delle tasse previsto per gli studenti estudentesse genitori a tutti gli anni di frequenza.

Attori Coinvolti: ARUO, POP, Campus Life, AGIS, ATE, CUG

Misurazione:

5 colloqui nell'ambito del progetto di sostegno ai genitori pre e post-maternità

4 docenti/ricercatrici rientranti dalla maternità hanno usufruito del sostegno alla ricerca di 15.000 €

Beneficiari:

I beneficiari del progetto di sostegno ai genitori e del fondo di ricerca sono tutte donne

Spesa:

Risorse interne amministrazione, 60.000 € POP (fondo ricerca rientro maternità)

Azioni da realizzare:

- . monitoraggio delle azioni positive attivate per il sostegno alla genitorialità;
- . incontri e materiali di informazione e aggiornamento normativo su maternità/paternità rivolti a collaboratrici e collaboratori, responsabili, studentesse e studenti;
- . organizzazione di eventi per genitori e bambini p.es. international family breakfast;
- . predisposizione di spazi di incontro, gioco e appoggio per genitori e bambini* nei diversi campus (La Masa, Durando Leonardo) e poli territoriali;
- . individuazione di aree di lavoro e studio per dipendenti, studentesse e studenti con figli* in scuole e dipartimenti;
- . elaborazione di misure in favore di studentesse e studenti con figli o familiari a carico.

A.4. Sviluppo smartworking e flessibilità lavorativa

Obiettivo:

Obiettivo dell'azione è mettere a punto nuove forme di organizzazione delle attività basate sullo smartworking, che permettano di lavorare sugli obiettivi da raggiungere indipendentemente dai luoghi e i tempi impiegati, agevolando la conciliazione dei tempi di vita, il benessere familiare e le categorie di lavoratori esposti a rischio di "fragilità".

A tal fine si propone di diffondere la conoscenza di nuove forme di lavoro agile, analizzare la domanda di lavoro flessibile e lo stato di applicazione in Ateneo del part-time, del telelavoro e dello smartworking.

Part-time e telelavoro e smart working sono regolati in Ateneo da apposito Regolamento e nel 2020 hanno coinvolto 123 unità di part-time, 113 unità di telelavoro, 111 unità di smartworking.

Nel corso dell'anno 2020 alle modalità di smart working e telelavoro si sono aggiunte le autorizzazioni al lavoro agile semplificato (Art. 87, comma 1, lettera b), e comma 2, del D.L. 17.3.2020, n. 18), concesso nel periodo di emergenza sanitaria alla generalità dei dipendenti, ad esclusione di circa il 6% del personale tecnico amministrativo, che ha sempre lavorato in presenza, a presidio costante delle seguenti attività: servizi generali e logistica; edilizia e impianti; protezione e automazione degli edifici; presidio dei laboratori; biblioteche ed editoria; servizi generali e logistica; supporto alla didattica in presenza.

Azioni realizzate:

- . lavoro da remoto durante l'emergenza Covid-19;
- . # iorestoacasa Progetto "Talete" (spazio di colloquio per tutti i colleghi che, vicini al pensionamento, cercano di trasformare la propria attività lavorativa in una modalità "smart") e "Genitori al Poli" (spazio di colloquio per tutti i colleghi che, nel ruolo di genitori, cercano di conciliare l'attività lavorativa con la quotidianità familiare);
- . monitoraggio del lavoro da remoto e in presenza durante le diverse fasi dell'emergenza Covid-19;
- . seminario "Lo Smartworking: competitività, organizzazione e conciliazione".

Attori Coinvolti:

ARUO, CUG, CdF, gruppo di lavoro Covid-working

Misurazione:

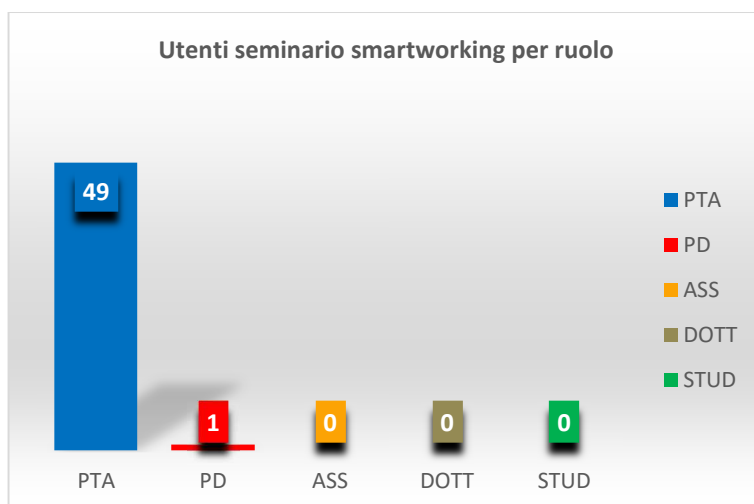
244 lavoratori in smartworking e telelavoro;

94% del PTA in lavoro agile semplificato durante il periodo dell'emergenza Covid-19;

3 colloqui nell'ambito del progetto # iorestoacasa;

331 docenti strutturati hanno risposto al questionario Covid-working;

50 utenti (in presenza e on line) hanno preso parte al seminario "Lo Smartworking: competitività, organizzazione e conciliazione". Il grafico sotto riporta il numero di utenti per ruolo dove si può subito notare la prevalenza del personale tecnico amministrativo;



Beneficiari:

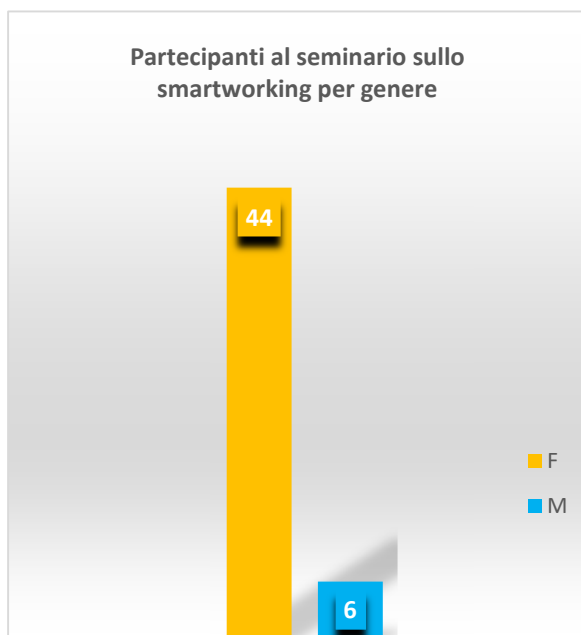
Fruizione delle misure di conciliazione

| Tipo Misura conciliazione | DONNE | | | | | UOMINI | | | | Totale complessivo |
|---------------------------|------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|-----------|--------------------|
| | classi d'età >60 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | Totale | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | Totale | |
| Smart working | 2 | 15 | 30 | 25 | 72 | 10 | 22 | 7 | 39 | 111 |
| Telelavoro | 8 | 11 | 55 | 29 | 103 | 1 | 9 | | 10 | 113 |
| Totale complessivo | 10 | 26 | 85 | 54 | 175 | 11 | 31 | 7 | 49 | 224 |

3 lavoratrici nell'ambito del progetto # iorestoacasa

Tra i rispondenti al questionario Covid-working, 128 sono donne (38.67%) e 203 uomini (61.33%). Considerata la distribuzione della popolazione il tasso di risposta delle donne è leggermente superiore a quelli degli uomini.

Il grafico mostra i partecipanti al seminario sullo smartworking per genere



Spesa:

372,50 € seminario smart working

La spesa è inoltre riferita alle attrezzature per lavoro in remoto fornite ai lavoratori.

Azioni da realizzare

- . Piano Operativo Lavoro Agile;
- . indagine sullo stato e sulla domanda di forme di lavoro flessibile in Ateneo;
- . analisi del livello di soddisfazione, di gestione delle motivazioni/problematiche che hanno portato alla richiesta di forme di lavoro flessibile, con l'eventuale supporto della Consigliera di Fiducia e dello Sportello di Ascolto;
- . colloqui con lavoratori per far emergere vissuti e bisogni (criticità) legati alle tematiche della conciliazione;
- . valutazione impatto delle forme di lavoro flessibile delle politiche di sostenibilità ambientale dell'Ateneo (Mobility Manager, Servizio Sostenibilità di Ateneo);
- . confronto tra esigenze e organizzazione delle diverse forme di lavoro flessibile applicate in Ateneo.

A.5. Conciliazioni dei tempi di studio e lavoro per studenti e studentesse che lavorano

Obiettivo:

L'azione è nata da alcune segnalazioni ricevute dal CUG relativamente alle difficoltà che studenti e studentesse immatricolati come lavoratori incontrano non potendo frequentare i corsi con frequenza obbligatoria.

Sulla base dell'analisi della situazione nelle diverse Scuole del Politecnico e delle soluzioni presenti in altri atenei sono state identificate alcune misure per le Scuole di Architettura Urbanistica Ingegneria delle Costruzioni e Design. L'azione si prefigge ora di estendere l'intervento alle altre scuole e di elaborare ulteriori proposte in collaborazione con gli organi competenti e con il Difensore degli studenti.

Azioni realizzate:

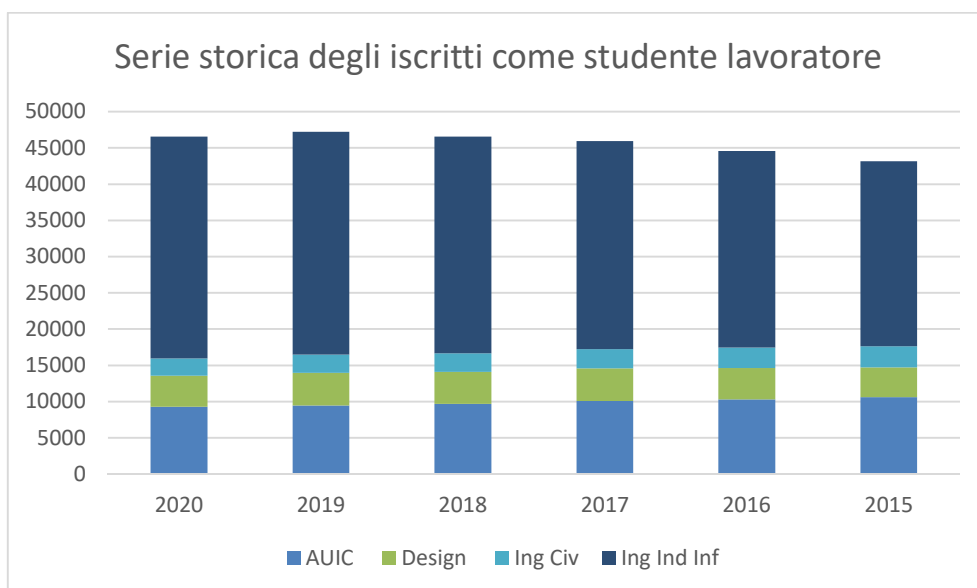
- . proposte per la fruizione di registrazioni delle lezioni e didattica a distanza;
- . azioni informative in occasione degli open day.

Attori Coinvolti:

Consulta della didattica, giunte di presidenza, Area Servizi agli Studenti e ai Dottorandi, CUG, Difensore degli studenti, Campus Life.

Misurazione:

L'evoluzione del numero di studenti e studentesse lavoratori e lavoratrici iscritti alle diverse Scuole del Politecnico di Milano per anno accademico mostra una tendenza crescente fino al 2019 e in lieve calo nel 2020.



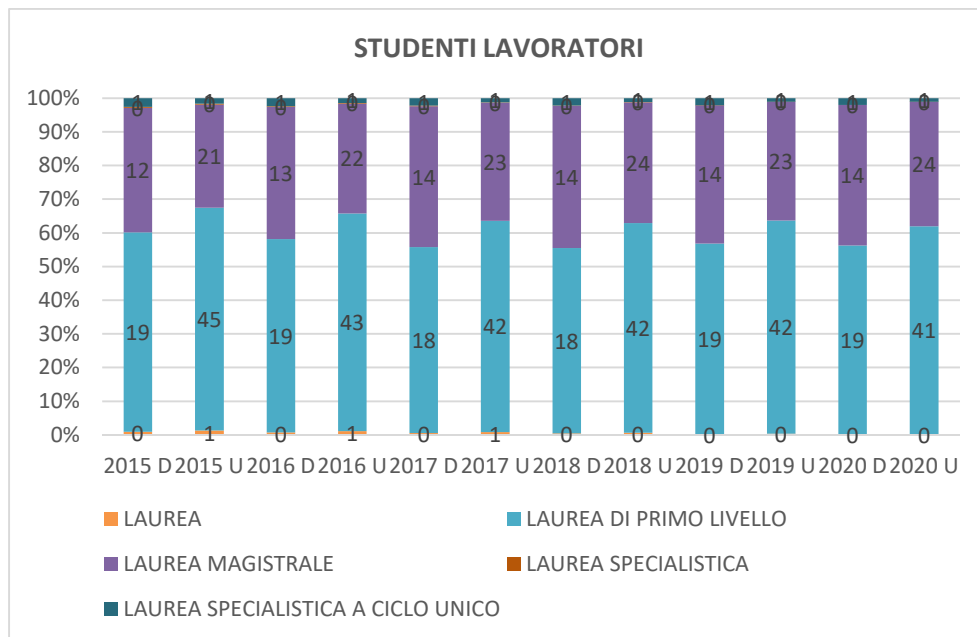
Fonte dati: Reportistica di Ateneo

Beneficiari:

Il numero nelle colonne si riferisce alla percentuale. La somma di tutte le percentuali delle due colonne parallele dello stesso anno è pari al 100% ± 1 (anno D + anno U). La Figura seguente presenta la serie storica di iscritte e iscritti come studenti lavoratori al Politecnico di Milano per anno accademico sul numero totale degli iscritti per ciascun anno. Le due colonne parallele mettono in evidenza la differenza di percentuale nello stesso anno tra uomini e donne nello stesso livello di studio (LM, L).

Il dato mostra come l'ambito sopra rappresentato sia quello maschile, che resta stabile tra il 42% e il 45% per la Laurea di primo livello (contro il 19-20% di presenza femminile) e tra il 20% e il 24% per la laurea magistrale

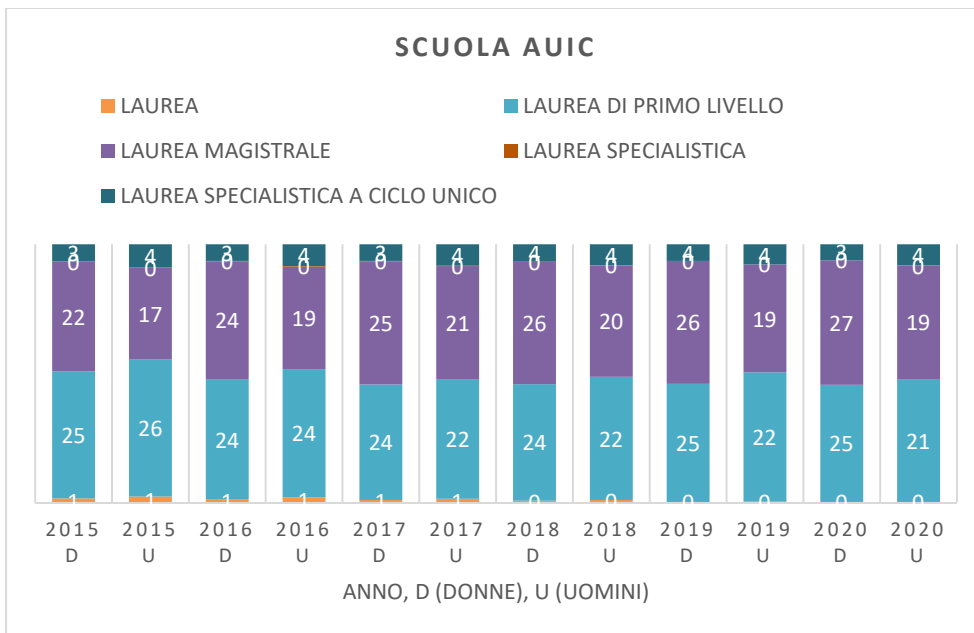
(contro il 12-14% di presenza femminile). La presenza di studentesse lavoratrici è maggiore nella Laurea magistrale, quella degli studenti lavoratori nella Laurea di primo livello.



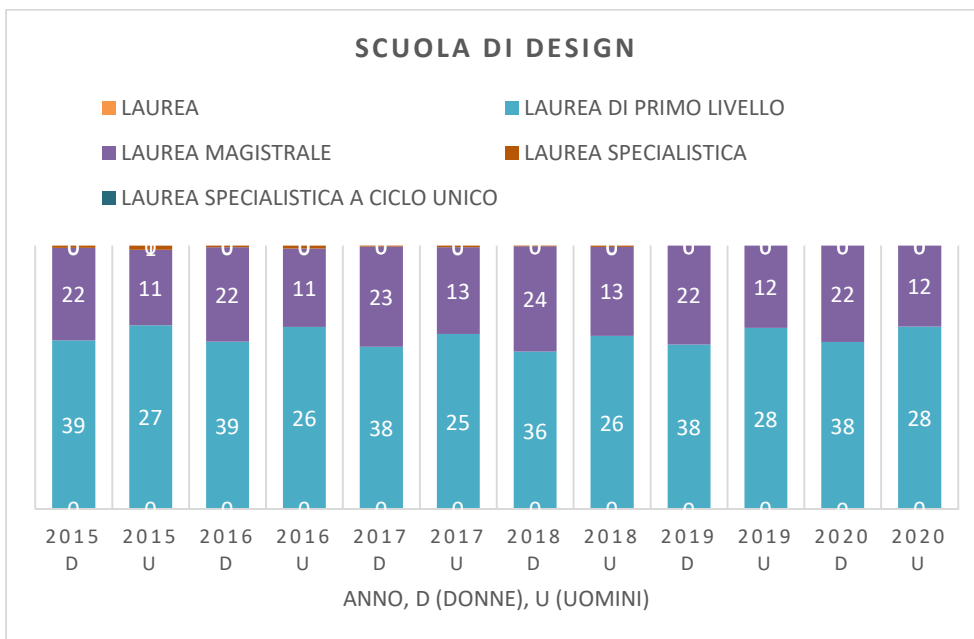
Fonte dati: Reportistica di Ateneo

Il dato mostra come l'ambito sovrarappresentato sia quello maschile, che resta stabile tra il 42% e il 45% per la Laurea di primo livello (contro il 19-20% di presenza femminile) e tra il 20% e il 24% per la laurea magistrale (contro il 12-14% di presenza femminile). La presenza di studentesse lavoratrici è maggiore nella Laurea magistrale, quella degli studenti lavoratori nella Laurea di primo livello.

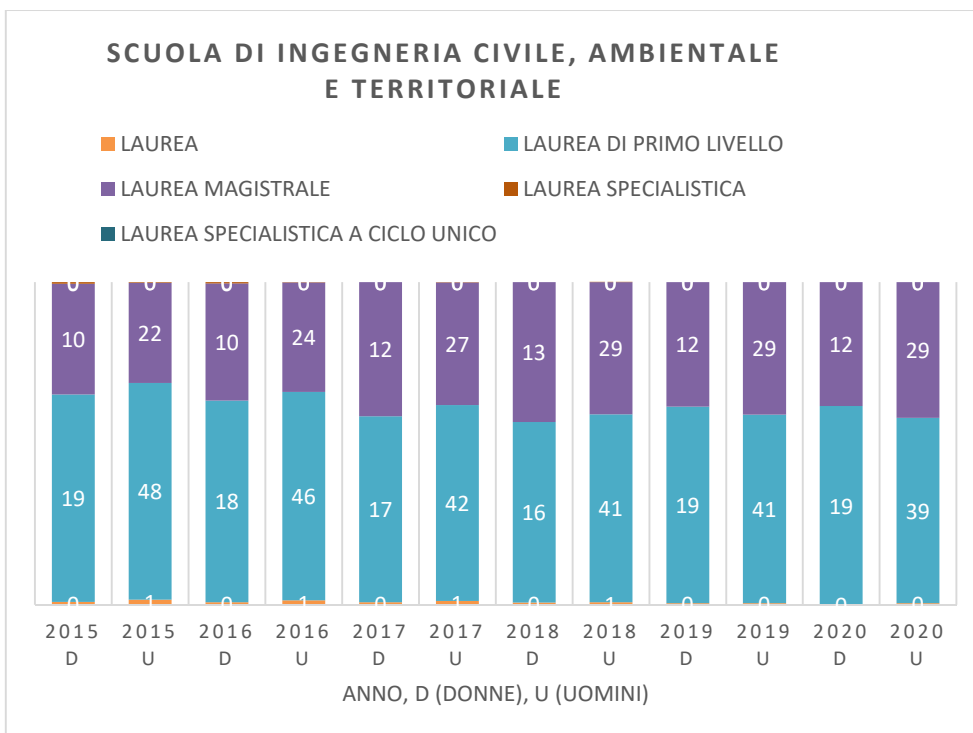
Se si analizza l'andamento nelle quattro Scuole del Politecnico si nota che nelle due Scuole di Architettura Urbanistica Ingegneria delle Costruzioni e di Design la presenza femminile e la presenza maschile sono di ordine di grandezza simile tra loro (con una lieve prevalenza della presenza femminile anche nella laurea di primo livello a partire dal 2017). Presso la Scuola AUIC nell'anno 2015 la presenza maschile superava nella Laurea di primo livello la presenza femminile (25% le donne contro il 26% degli uomini) ma nel 2017 l'andamento si è capovolto (24% le donne contro il 22% degli uomini). Per la Laurea Magistrale la presenza delle donne è dal 2015 al 2019 costantemente superiore (20-26% donne contro 16-19% uomini). Per quanto riguarda la Scuola di Design la presenza femminile è sempre superiore alla presenza maschile. Per quanto riguarda le Scuole di Ingegneria Civile, Ambientale e Territoriale e di Ingegneria Industriale e dell'Informazione la presenza maschile è nettamente superiore alla presenza femminile sia per le Lauree di primo livello, che per le Lauree Magistrali.



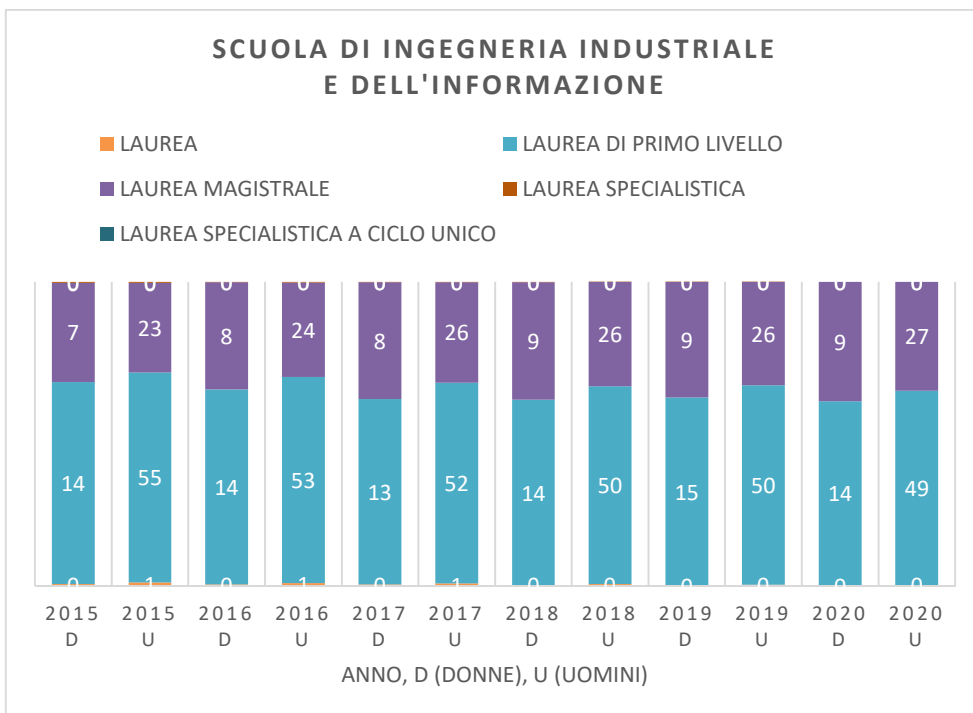
Fonte dati: Reportistica di Ateneo



Fonte dati: Reportistica di Ateneo



Fonte dati: Reportistica di Ateneo



Fonte dati: Reportistica di Ateneo

Spesa:

Esoneri dalle tasse universitarie per studenti e studentesse lavoratori

Azioni da realizzare:

- . indagine conoscitiva sulle necessità e le condizioni di studio di studenti e studentesse lavoratori nelle scuole di Ingegneria;
- . tavolo di coordinamento tra gli organi e i soggetti che si occupano di didattica;
- . misure per la conciliazione di studio e lavoro.

B.1. Sensibilizzazione sui temi della discriminazione, delle molestie sessuali e del mobbing

Obiettivo:

L'azione si configura come un intervento di contrasto ai fenomeni di discriminazione, molestie sessuali e mobbing nella vita quotidiana e nel luogo di lavoro e studio. L'intervento si basa su azioni già messe in atto nell'ambito del precedente PAP e si prefigge di diffondere tra personale, studenti e studentesse la consapevolezza di cosa si intenda, in primis dal punto di vista giuridico, per discriminazione, molestia sessuale e mobbing e degli strumenti di tutela a cui è possibile riferirsi.

Inoltre, si intende promuovere la funzione sociale dell'università nel contrasto alle discriminazioni dovute al genere all'orientamento sessuale, all'età, alla disabilità, all'origine etnica

Azioni realizzate:

- . partecipazione alla campagna di sensibilizzazione sulla violenza contro le donne proposta dal Centro di Ricerca Interuniversitario Culture di genere;
- . monitoraggio segnalazioni individuali;
- . formazione sul contrasto alle discriminazioni;
- . proposta di convenzione con Fondazione Asilo Mariuccia per Progetto sociale Crescere insieme;
- . contributo al tavolo di lavoro Didattica post covid per l'inclusione nella didattica di studentie studentesse fragili.

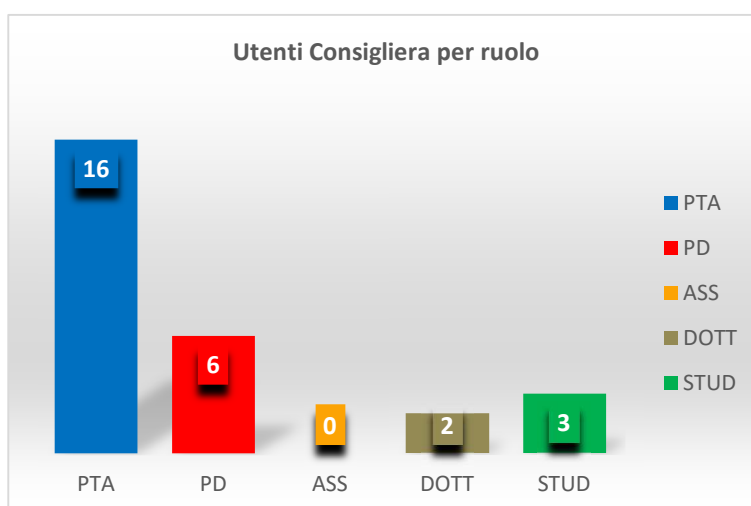
Attori Coinvolti:

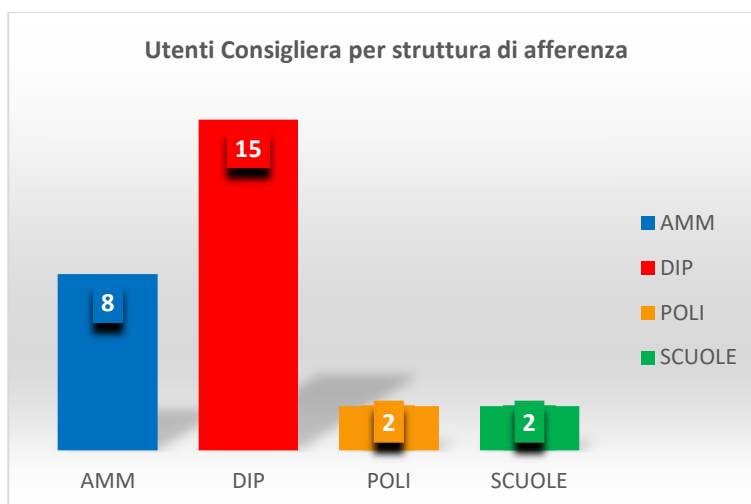
ARUO, Area Servizi agli Studenti e ai Dottorandi, CUG, Consigliera di Fiducia, Scuola di Design

Misurazione:

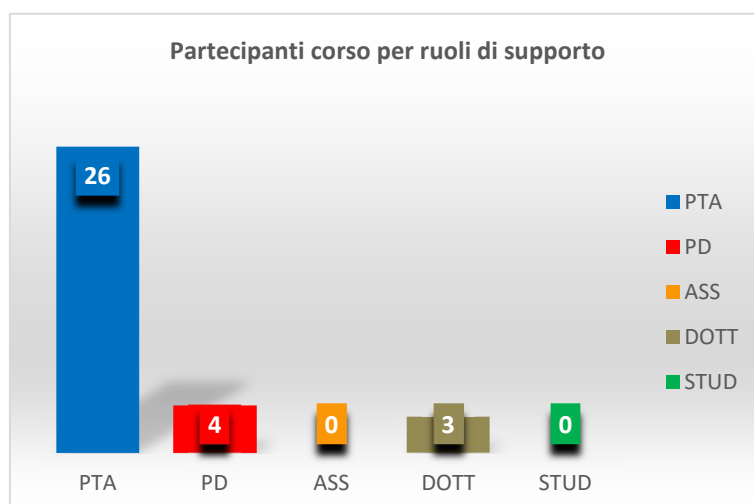
La Consigliera di Fiducia nel corso del 2020 ha incontrato 27 utenti per un totale di 48 colloqui.

I seguenti grafici riportano la situazione degli utenti del servizio offerto dalla Consigliera per ruolo e struttura.





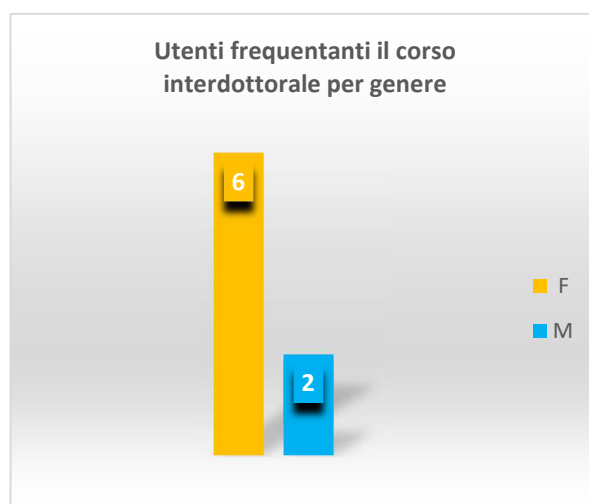
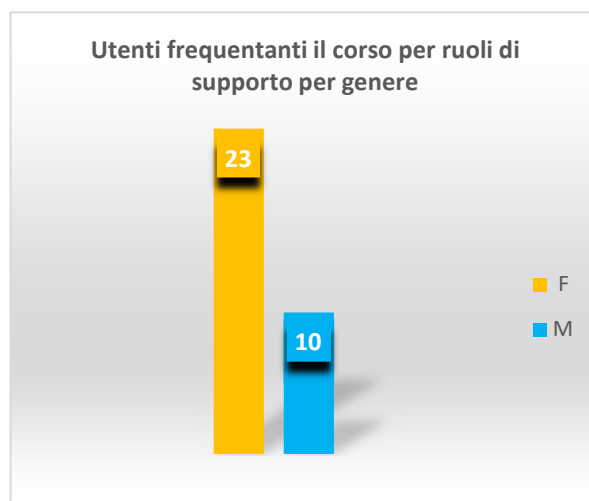
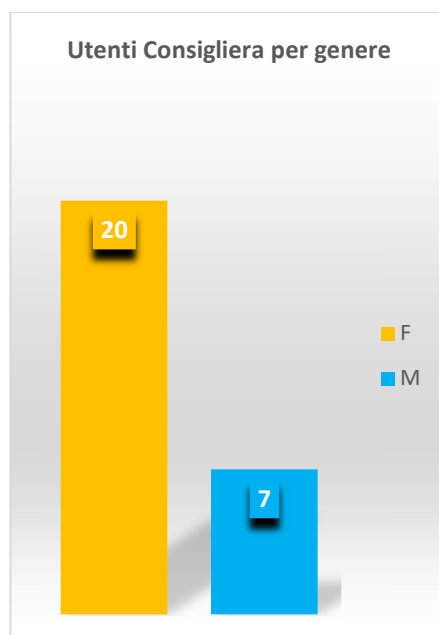
33 persone (tra utenti on line e in presenza) hanno frequentato “Corso di formazione per ruoli di supporto e/o di rappresentanza dei lavoratori”



8 persone hanno partecipato ai moduli “Discriminations & new technologies: risks and opportunities” e “Assessing cognitive biases and affective states through data analytics” del corso telematico interdottoale “Complementary doctoral skills”

Beneficiari:

Si riportano sotto i grafici degli utenti del servizio offerto dalla Consigliera, dei partecipanti al “Corso di formazione per ruoli di supporto e/o di rappresentanza dei lavoratori” e partecipanti al corso interdottoale “Discriminations & new technologies: risks and opportunities” per genere.



Spesa:

20.000 € ARUO, 3.312,60 € CUG (campagna sensibilizzazione e corso ruoli di aiuto)

2.266 € Scuola di Dottorato (Complementary doctoral skills)

Azioni da realizzare:

- . presentazioni nelle aree dell'amministrazione e nelle scuole sui temi della discriminazione, delle molestie sessuali e del mobbing sui luoghi di lavoro e di studio, con il supporto della Consigliera di Fiducia;
- . monitoraggio segnalazioni individuali;
- . attivazione convenzione con Fondazione Asilo Mariuccia per Progetto sociale Crescere insieme;
- . rafforzamento del ruolo sociale dell'università nel contrasto alle discriminazioni;
- . semplificazione del processo per l'attivazione dell'identità;
- . introduzione bagni senza distinzione di genere (A-Gender);
- . implementazione di misure specifiche per l'inclusione nella didattica di studenti e studentesse disabili;
- . implementazione di misure di supporto per la fruizione della formazione da parte delle lavoratrici.
- . diffusione e monitoraggio del codice di condotta.

B.2. Sportello di Ascolto del disagio lavorativo

Obiettivo:

Lo Sportello di Ascolto del disagio lavorativo è già in essere dal 2008. Si prevede di continuare l'azione di pubblicizzazione dell'attività svolta dallo sportello, che ne chiarisca i contorni anche in relazione all'attività svolta parallelamente dalla Consigliera di Fiducia. Si prevede inoltre di valutare tipologie ed esiti delle segnalazioni individuali e di potenziare lo sportello tramite la partecipazione ad ulteriori azioni di formazione e di supporto anche in relazione a diverse percezioni culturali.

L'1/3/2020, concluso l'incarico della precedente referente dello Sportello di Ascolto per il disagio lavorativo, è entrata in carica la Dott.ssa Alice Fattori.

Azioni realizzate:

- . attivazione del servizio di supporto emergenza Covid-19;
- . presentazione on line dello Sportello di Ascolto e della nuova referente;
- . integrazione con il percorso di formazione sul benessere lavorativo;
- . monitoraggio delle consulenze individuali;
- . valutazione di efficacia e conoscenza del servizio di counselling psicologico.

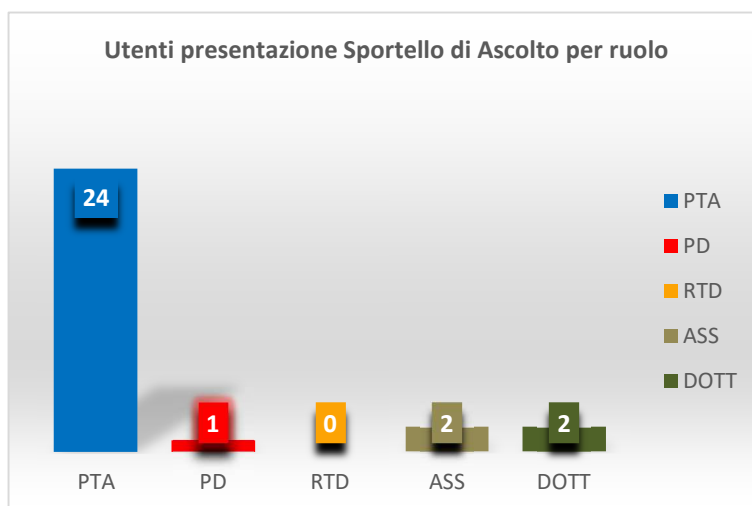
Attori Coinvolti:

CUG, DG

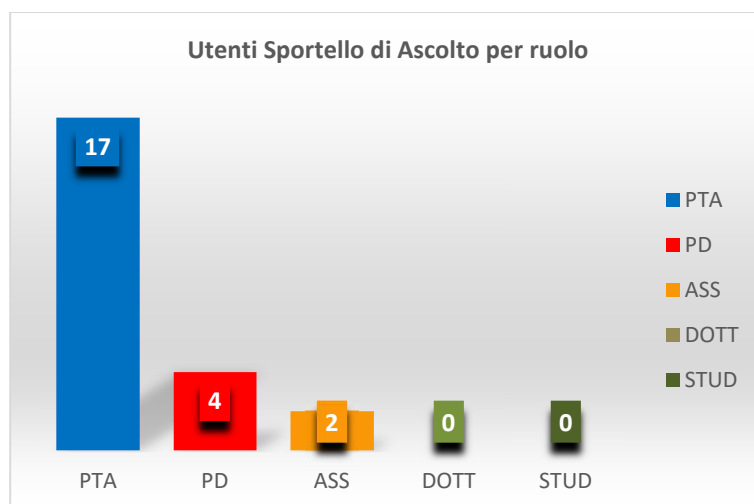
Misurazione:

3 utenti hanno usufruito del servizio di supporto emergenza Covid-19.

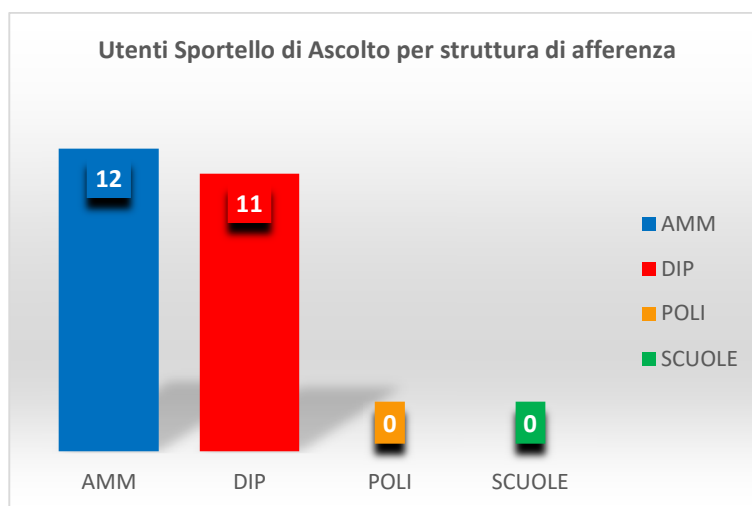
29 persone hanno partecipato alla presentazione on line dello Sportello di Ascolto e della nuova referente.



La referente dello Sportello di Ascolto nel corso del 2020 ha incontrato 23 utenti per un totale di 89 colloqui, la gran parte in videoconferenza. I seguenti grafici riportano la situazione degli utenti per ruolo e struttura.



Per studenti, studentesse e dottorand* è previsto un servizio di counselling specifico, per questo nel corso del 2020 non risultano tali tipologie di utenti presso lo Sportello di Ascolto del disagio lavorativo.



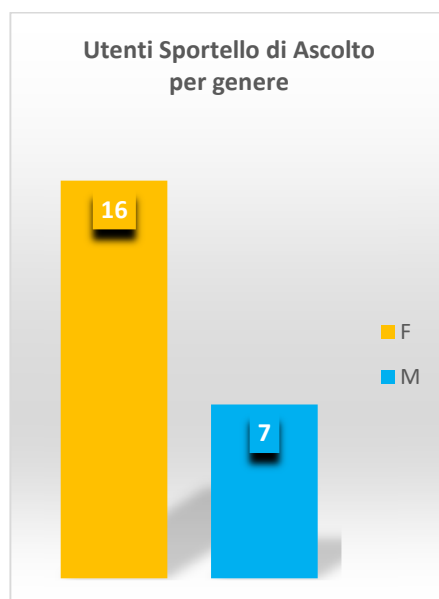
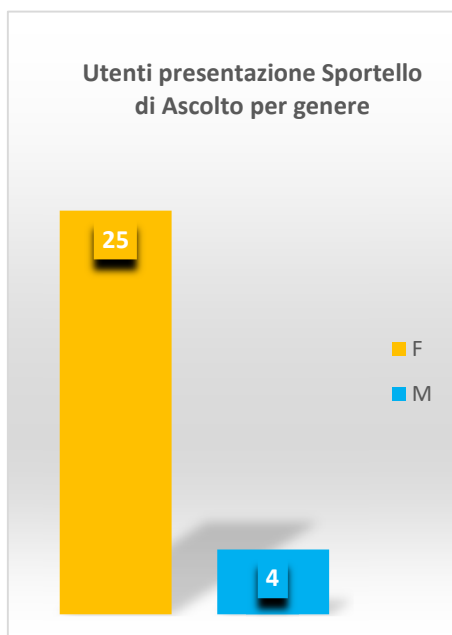
6 ricercatrici hanno preso parte a un colloquio di gruppo con la referente dello Sportello di Ascolto sulla tematica della fatica e discriminazione di genere durante l'emergenza Covid-9 da loro stesse richiesto.

Il personale considera il servizio di counselling efficace e comunicato adeguatamente (fonte: questionario di valutazione dei servizi)

| DOCENTI | | | | | | Tutti | | |
|-------------------------|-------------|--------------------------|--|-------------------------|--|----------|-------|---------|
| CODICE GENERALE INTERNO | CODICE ITEM | SERVIZIO | Macroprocesso | Processo indagato | ITEM | N valido | Media | Dev St. |
| G2 | D22[SQ003] | SERVIZI AL PERSONALE | Iniziative di Welfare e promozione del Benessere | counselling psicologico | Il supporto erogato è efficace | 809 | 4,859 | 1,384 |
| G12 | D125[SQ001] | SERVIZI DI COMUNICAZIONE | comunicazione interna all'ateneo | counselling psicologico | Le informazioni sono facilmente reperibili | 127 | 3,709 | 1,527 |
| G12 | D125[SQ002] | | | | Le informazioni sono aggiornate | 104 | 4,029 | 1,471 |
| ASSEGNIATI E COLL | | | | | | | | |
| G2 | D31[SQ001] | SERVIZI AL PERSONALE | Iniziative di Welfare e promozione del Benessere | counselling psicologico | Il supporto erogato è efficace | 104 | 3,904 | 1,566 |
| G12 | D125[SQ001] | SERVIZI DI COMUNICAZIONE | comunicazione interna all'ateneo | counselling psicologico | Le informazioni sono facilmente reperibili | 158 | 3,519 | 1,629 |
| G12 | D125[SQ002] | | | | Le informazioni sono aggiornate | 142 | 3,852 | 1,462 |
| PHD | | | | | | | | |
| G3 | D31[SQ001] | SERVIZI AL PERSONALE | Iniziative di Welfare e promozione del Benessere | counselling psicologico | Il supporto erogato è efficace | 102 | 4,225 | 1,54 |
| G12 | D125[SQ001] | SERVIZI DI COMUNICAZIONE | comunicazione interna all'ateneo | counselling psicologico | Le informazioni sono facilmente reperibili | 181 | 3,84 | 1,699 |
| G12 | D125[SQ002] | | | | Le informazioni sono aggiornate | 152 | 4,184 | 1,587 |
| TA | | | | | | | | |
| G4 | D45[SQ001] | SERVIZI AL PERSONALE | Iniziative di Welfare e promozione del Benessere | counselling psicologico | Il supporto erogato è efficace | 266 | 4,391 | 1,376 |
| G9 | D92[SQ001] | SERVIZI DI COMUNICAZIONE | comunicazione interna all'ateneo | counselling psicologico | Le informazioni sono facilmente reperibili | 233 | 4,004 | 1,472 |
| G9 | D92[SQ002] | | | | Le informazioni sono aggiornate | 219 | 4,164 | 1,398 |

Beneficiari:

Il grafici seguenti riportano la distribuzione per genere dei partecipanti alla presentazione dello Sportello di Ascolto e degli utenti dello sportello. Per quanto riguarda il servizio di supporto emergenza Covid-19, tutte e tre le persone che ne hanno usufruito erano donne.

**Spesa:**

11.000 € ARUO (referente sportello di ascolto)

Azioni da realizzare:

- . iniziative periodiche di pubblicizzazione dello Sportello di ascolto;
- . integrazione con il percorso di formazione sul benessere lavorativo;
- . monitoraggio delle consulenze individuali;
- . analisi approfondita dei risultati del questionario di valutazione dei servizi in merito al counselling psicologico.

B.3. Percorso formativo sul benessere organizzativo

Obiettivo:

L'obiettivo è favorire un clima relazionale e ambientale che faciliti il benessere personale e professionale. A tal fine si propone di continuare il percorso formativo e di sensibilizzazione articolato in seminari generali sul benessere e il clima organizzativo e specifici per diverse tipologie di utenti su temi quali la prevenzione e gestione dello stress nell'ambito lavorativo, il ruolo della valutazione nel potenziare le capacità professionali delle persone, la gestione delle emozioni nel percorso di studio universitario, l'assertività e training assertivo. Proseguiranno gli incontri con le diverse strutture preposte al fine di definire un quadro generale della situazione e mettere a punto il percorso. L'obiettivo è di coordinare e promuovere in maniera congiunta le attività di tutti gli organi e soggetti che si occupano direttamente e indirettamente di benessere organizzativo all'interno dell'Ateneo e di estendere il più possibile agevolazioni e convenzioni a tutto il personale al fine di favorirne la coesione.

L'azione si prefigge inoltre di diffondere la conoscenza del codice etico, quale strumento atto a trasmettere e rafforzare valori di lealtà, correttezza equità e trasparenza essenziali nello svolgimento delle attività di didattica, di ricerca, di studio e di gestione.

Azioni realizzate:

- . sviluppo dell'attività formativa sul benessere organizzativo;
- . diffusione e monitoraggio del codice etico.

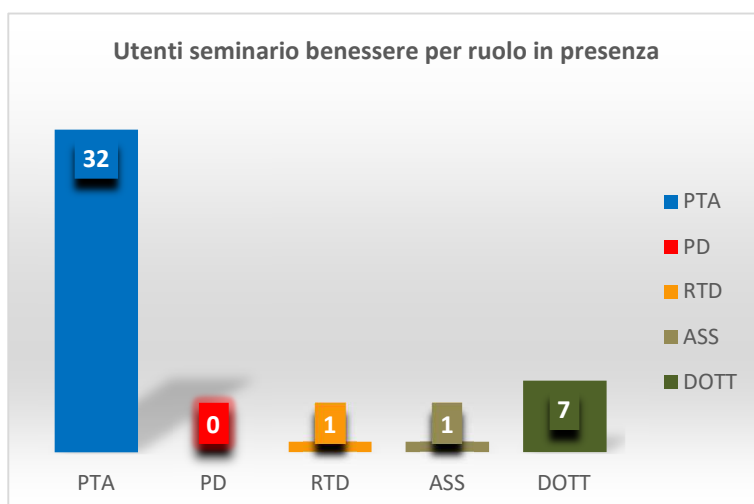
Attori Coinvolti:

ACRE, ARUO, Servizio Prevenzione e Protezione, Area Servizi agli Studenti e ai Dottorandi, OIV, CUG

Misurazione:

58 persone hanno partecipato (41 in presenza e 17 on line) in presenza alla seconda parte del seminario sul benessere organizzativo "Gestione del tempo e dello stress" organizzato dalla consulente dello Sportello di Ascolto. Si sono inoltre registrate 32 visualizzazioni.

Il grafico sotto mostra i partecipanti in presenza per ruolo.



360 persone hanno preso complessivamente parte ai 4 incontri “I Valori politecnici” organizzati dall’area comunicazione nel 2020 per la diffusione dei valori del Codice etico. Si sono inoltre registrate 2.775 visualizzazioni.

| | Partecipanti | Visualizzazioni Youtube |
|----------------------|---------------------|--------------------------------|
| Fiammetta Borsellino | 150 | 1.214 |
| Pasquale Gravina | 60 | 642 |
| Rossella Miccio | 90 | 416 |
| Alberto Mantovani | 90 | 503 |

10 sculture per la comunicazione dei valori del codice etico collocate in diversi punti dei campus:

"Traccia" realizzato a pavimento n. 2

"Setto" totem verticale stretto n.5

"Parete" totem verticale largo n.3

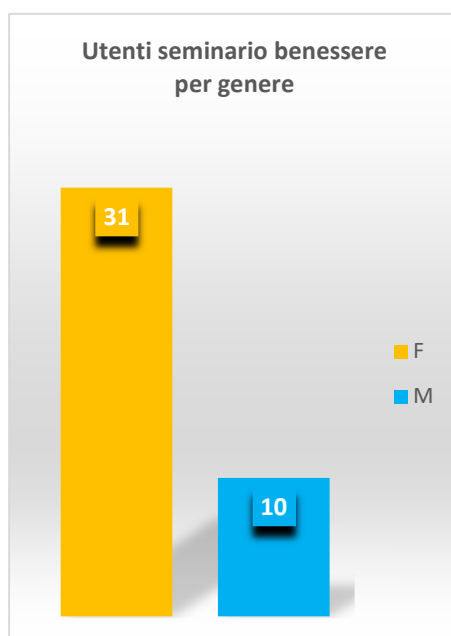
46.324 studenti e studentesse dell’ateneo hanno ricevuto una mail di presentazione del Codice di tutela della dignità della persona e del Codice etico da parte della Consigliera di Fiducia e del CUG.

6 rappresentanti di assegnist* hanno partecipato ad un incontro on line di presentazione del Codice di tutela della dignità della persona e del Codice etico da parte della Consigliera di Fiducia e del CUG.

2 incontri della commissione per il Codice etico e di comportamento si con i rappresentanti, rispettivamente, della Commissione disciplina docenti e studenti e con l’ufficio procedimenti disciplinari (UPD) per valutare se le indicazioni fornite dal Codice siano in accordo con i casi segnalati alla Commissione Disciplina e a UPD. Durante il 2020 non sono emerse criticità in tal senso.

Beneficiari:

Incidenza in termini di genere degli utenti in presenza al seminario “Gestione del tempo e dello stress”.



Spesa:

Risorse da Azione B.2

2.870 € CUG (seminario benessere e workshop codice etico)

11.776 € ACRE (videosigla, brochure ed eventi di presentazione del codice etico)

135.910 € ATE (totem valori codice etico)

Azioni da realizzare:

- . ri-programmazione del percorso di formazione insieme alle strutture coinvolte, la Consigliera di Fiducia e lo Sportello di ascolto del disagio lavorativo;
- . estensione di agevolazioni e convenzioni previste per il personale dipendente ad altre categorie (p.es. mezzi di trasporto);
- . diffusione della conoscenza del codice etico
- . monitoraggio del rispetto del codice etico.

B.4. Costruzione partecipata del benessere sul luogo di lavoro/studio

Obiettivo:

L'obiettivo dell'azione è quello di sviluppare proposte centrate sulle reali necessità di studentesse e studenti, dottorand*, assegnist*, personale tecnico-amministrativo e docenti.

A tal fine si prevede di verificare i risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche promossi in materia di prevenzione e contrasto al disagio lavorativo e in ambito di studio, di analizzare in un tavolo congiunto con le strutture coinvolte i casi e i dati già raccolti in merito a discriminazioni e disagio tramite rilevazioni quali l'indagine di clima e il documento di valutazione dei rischi. L'obiettivo è individuare gli ambiti di criticità ed elaborare proposte di miglioramento.

Tra le questioni da affrontare si segnalano il problema dello stress a carico di dottorand* e assegnist* e la necessità di elaborare nuove procedure di conciliazione a garanzia dei valutati nell'ambito del sistema della performance.

Azioni realizzate:

- . tavolo lavoro su criticità da rilevazioni esistenti (OIV, DVR, Consigliera, Sportello di ascolto);
- . analisi delle problematiche evidenziate dalle segnalazioni individuali con il supporto della Consigliera di Fiducia e lo Sportello di ascolto al disagio lavorativo.

Attori Coinvolti:

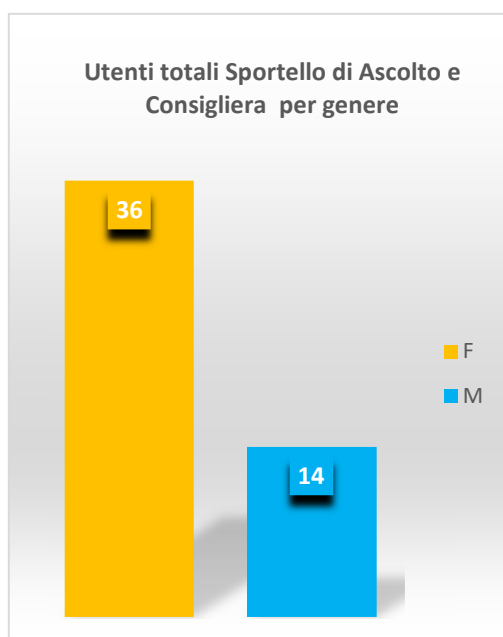
ARUO, Campus Life, ATE, AGIS, OIV, CUG

Misurazione:

Da gennaio a dicembre 2020 si sono recate allo sportello di ascolto 23 persone e sono stati svolti 85 colloqui. La Consigliera di Fiducia ha invece incontrato 27 persone per un totale di 48 colloqui.

Beneficiari:

Incidenza in termini di genere



Spesa:

Risorse da Azione B.1 e B.2

Azioni da realizzare:

- . monitoraggio delle azioni di prevenzione e contrasto al disagio lavorativo e in ambito di studio;
- . individuazione di pattern critici ed elaborazione di proposte condivise per il miglioramento delle condizioni di lavoro e studio.

C.1. Raccolta ed elaborazione dati statistici condizione di genere

Obiettivo:

Obiettivo è acquisire dati per predisporre un quadro generale sulla situazione di lavoro e studio della componente femminile dell'Ateneo.

La raccolta ed elaborazione dei dati statistici sulla condizione di genere al Politecnico di Milano dal 2019 è stata implementata attraverso il Bilancio di Genere di Ateneo. Il BdG, che ha cadenza annuale, è il risultato di un'azione complessiva di Ateneo realizzata da un tavolo di lavoro cui partecipano la Prorettrice Vicaria con delega alle pari opportunità, l'area risorse umane, Campus Life, componenti del gruppo POP (Pari Opportunità Politecniche) e del corpo docenti. Per approfondimenti si rimanda al documento stesso.

Su questa base informativa è possibile predisporre linee di intervento per indirizzare particolari situazioni di disagio, di disequilibrio o disparità, ed elaborare un Piano di equità di genere.

Azioni realizzate:

- . raccolta ed elaborazione dati su personale, studenti e studentesse nei diversi corsi di studio e dottorato;
- . monitoraggio sull'inserimento nel mondo del lavoro e sulle carriere delle laureate al Politecnico;
- . monitoraggio delle azioni per la promozione delle pari opportunità;
- . analisi dei dati e proposte di intervento;
- . bilancio di genere.

Attori Coinvolti:

ARUO, Campus Life, Area Servizi agli Studenti e ai Dottorandi, Career service, POP, CUG

Misurazione:

Pubblicazione bilancio di genere 2020

Tutta la popolazione di Ateneo, con cadenza annuale.

Beneficiari:

Trattandosi delle prime edizioni del Bilancio di Genere l'incidenza in termini di genere in relazione a tutte le componenti di ateneo, agli organi di Governo, alle indagini occupazionali potrà essere valutata nei prossimi anni.

Spesa:

Risorse interne amministrazione

2269,20 € POP (pubblicazione Bilancio di Genere)

Azioni da realizzare:

- . raccolta ed elaborazione dati su accesso alle borse di studio;
- . analisi accesso alla carriera accademica;
- . monitoraggio distribuzione degli incarichi;
- . aggiornamento bilancio di genere.

C.2. Piano equità di genere

Obiettivo:

Obiettivo dell'azione è realizzare e implementare un Piano di equità di genere dell'Ateneo. Al fine di sviluppare misure, metodi e strumenti atti a supportare la diffusione della parità di genere nell'università e nella ricerca si propone la partecipazione a bandi europei in partenariato con altre università, centri di ricerca e associazioni dedicate.

Azioni realizzate:

- . partecipazione ad attività con istituzioni partner.

Attori Coinvolti:

ARUO, Campus Life, Area Servizi agli Studenti e ai Dottorandi, Nucleo transdisciplinare su diversità e equità di genere, CUG

Misurazione:

Tutte le componenti di Ateneo, o campioni rappresentativi.

Beneficiari:

L'incidenza in termini di genere potrà essere valutata una volta messo in atto il Piano di equità di genere o azioni specifiche.

Spesa:

296,47 € CUG (partecipazione convegno Plotina)
risorse da definire nel piano piano di equità di genere.

Azioni da realizzare:

- . partecipazione ad attività di gemellaggio e coaching con istituzioni partner per la proposta di piani e azioni per l'equità di genere;
- . organizzazione di seminari e conferenze sull'equità di genere nell'università e nella ricerca;
- . audit di procedure e pratiche per identificare pregiudizi di genere a livello organizzativo;
- . implementazione di azioni per l'equità di genere;
- . definizione di obiettivi e valutazione dei progressi tramite appositi indicatori.

C.3. Iniziative su tematiche di genere e parità

Obiettivo:

Obiettivo principale è la realizzazione delle pari opportunità e la valorizzazione della componente femminile in campo didattico, professionale e istituzionale. Si tratta di implementare le indicazioni per azioni positive del MIUR sui temi di genere nell'università e nella ricerca, realizzare incontri, convegni, seminari, mostre, premi ecc. anche in ambito internazionale su tematiche di parità, ampliando le iniziative già messe in atto anche su temi specifici (per es. medicina e salute di genere, stereotipi di genere, valorizzazione delle differenze, ecc) avvalendosi anche della collaborazione con la Consigliera di Fiducia, altri CUG e associazioni. La partecipazione alle iniziative sarà incoraggiata riconoscendo la presenza in orario di servizio e ricorrendo a didattica innovativa.

Azioni realizzate:

- . co-organizzazione del convegno "Smart Academia. Valutazione, lavoro, benessere ed equità nell'università che cambia";
- . diffusione di campagne di sensibilizzazione su tematiche di interesse sociale;
- . partecipazione alla RETE dei CUG della Lombardia;
- . attività di orientamento e formazione per incoraggiare la partecipazione femminile in ambito STEM.

Attori Coinvolti:

CUG, ACRE, ARUO, Campus Life, Area Servizi agli Studenti e ai Dottorandi, POP

Misurazione:

265 iscritti* al convegno "Smart Academia"

535 visualizzazioni con "like" del Post Panchina rossa in occasione della giornata mondiale per l'eliminazione della violenza contro le donne

180 partecipanti evento Respect in occasione della giornata mondiale per l'eliminazione della violenza contro le donne

Video EnginHERing Polimi: orientamento per studentesse delle scuole superiori alle ingegnerie con minor presenza femminile

13 borse Girls@Polimi a studentesse iscritte ai corsi di studi con meno del 35% di ragazze

Partecipazione a ValoreD4STEM, e in particolare al tavolo scuola

7 appuntamenti con partner aziendali dedicati a mentoring e dialogo con role models (Career Service)

Hackathon «Coding Girls» organizzata da Fondazione Mondo Digitale

Evento «Girls Make Games» organizzato da TechCamp@POLIMI

Beneficiari:

cittadine, dipendenti, studentesse, laureate e laureande, studentesse delle scuole superiori

Spesa:

1485 € CUG (smart academia)

20.527 € POP (posizione TD e TechCamp)

Azioni da realizzare:

- . pianificazione di seminari e convegni su base semestrale con predisposizione di programmi e calendari;
- . presentazione di buone pratiche per incoraggiare la presenza paritaria dei due sessi nei gruppi di ricerca, nei panel di valutazione e nelle posizioni apicali;
- . formazione dei valutatori rispetto a fattori di distorsione che causano la sotto-rappresentanza di donne all'interno dei team di ricerca e in ruoli apicali (gender bias);

- . formazione sul linguaggio, sulla comunicazione e sulle altre questioni di genere;
- . organizzazione di campagne di sensibilizzazione su tematiche di interesse sociale quali la corretta alimentazione o la prevenzione delle malattie sessualmente trasmissibili;
- . individuazione delle sedi (interne ed esterne) in cui svolgere le attività con relativi accordi per la partecipazione del personale;
- . collaborazione con altri enti per la fruizione di corsi su pari opportunità e tematiche di genere;
- . partecipazione rete nazionale CUG.

D.1. Diffusione informazioni e visibilità

Obiettivo:

Obiettivo dell'azione è informare la comunità del Politecnico sulle attività del CUG e facilitare l'accesso ai servizi offerti.

Il sito WEB, la comunicazione tramite social, il canale Youtube del Politecnico e PoliTamTam sono componenti fondamentale per rendere note le iniziative del CUG.

E' previsto un rafforzamento delle azioni di comunicazione delle attività e competenze del CUG all'interno dell'Ateneo e delle singole iniziative/servizi che verranno offerti a studenti, studentesse, dottorand*, assegnist*, personale tecnico-amministrativo e docenti. In particolare, si prevede la calendarizzazione di nuove presentazioni del CUG (insieme a Consigliera di fiducia e referente dello Sportello di Ascolto) nelle diverse strutture di Ateneo e in occasione degli incontri del Direttore Generale con il personale.

Azioni realizzate:

- . promozione dello Sportello di Ascolto e della figura della Consigliera di Fiducia;
- . riorganizzazione del sito CUG e aggiornamento periodico;
- . creazione e distribuzione on line di materiale informativo in occasione dell'Open day/ingresso dottorand*;
- . rafforzamento del raccordo con comunicazione centrale di Ateneo per la diffusione delle iniziative rivolte, in particolare, anche a studenti, studentesse e utenza esterna (seminari, spettacoli, eventi) attraverso i canali ufficiali PoliMi (social, newsletter, sito, etc);
- . pubblicazione di dati sulla condizione di genere in ateneo (lavoratori e studenti).

Attori Coinvolti:

CUG, ACRE, ARUO, ASICT, POP

Misurazione:

46.324 studenti e studentesse dell'ateneo hanno ricevuto una mail di presentazione della Consigliera di Fiducia e del CUG.

Beneficiari

33% studentesse e 67% studenti

Spesa

Risorse interne

Azioni da realizzare

- . apertura di uno sportello CUG in Bovisa;
- . presentazione CUG e CdF presso Poli e Consiglio degli studenti;
- . aggiornamento periodico del sito CUG;
- . comunicazione indiretta CUG e CdF tramite segreteria studenti, ufficio contratti ...;
- . creazione e distribuzione di materiale informativo in occasione di ingresso assegnisti e personale;
- . definizione di un "protocollo" informativo a seconda delle categorie;
- . rafforzamento visibilità sui social.