

**RELAZIONE del Comitato Unico di Garanzia del Politecnico di Milano**  
Anno 2020

## Premessa

La presente relazione ha l'obiettivo di illustrare sinteticamente, con riferimento all'anno 2019, 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, la relazione annuale si compone di due parti così strutturate:

- **Prima parte: Analisi dei Dati**
  - Sezione 1. Dati sul personale e studenti/studentesse
  - 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/studentesse) forniti dal gruppo di lavoro del Politecnico sul Bilancio di Genere (BdG), attualmente impegnato nella redazione della seconda edizione del documento, con la partecipazione del CUG. I dati riportati anticipano quindi una parte della mappatura riferita al 2019 che sarà contenuta nel BdG 2020 di prossima pubblicazione, in accordo con le linee guida per la redazione del Bilancio di Genere emanate dalla CRUI nel corso del 2019.

In questo documento è altresì presente una prima analisi sintetica dei dati riportati nella Sezione 1, realizzata in accordo con il gruppo di lavoro BdG. Analisi ulteriori e più approfondite sono demandate al Bilancio di Genere edizione 2020.

## Prima parte: Analisi dei dati

### SEZIONE 1. DATI SU STUDENTI/STUDENTESSE E PERSONALE

#### 1.1 Studentesse e Studenti

Le Figure 1, 2, 3 presentano le serie storiche di iscritte e iscritti al Politecnico di Milano per anno accademico (n. totale, Lauree 1° livello, Lauree Magistrali) evidenziando un dato sostanzialmente invariato negli ultimi 5 anni. Il dato disaggregato per area (Figura 4) mostra come l'ambito sottorappresentato resti ancora quello dell'Ingegneria (24% per il 1° livello e 27% per la Magistrale) a fronte di percentuali ben superiori al 50% di presenza femminile per gli iscritti in ambito Design e Architettura.

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

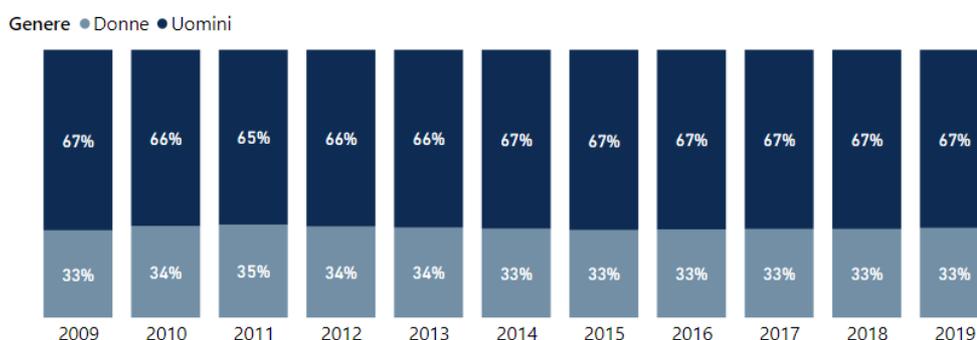


Figura 2: Serie storica degli iscritti per genere e per anno accademico – Lauree 1° livello

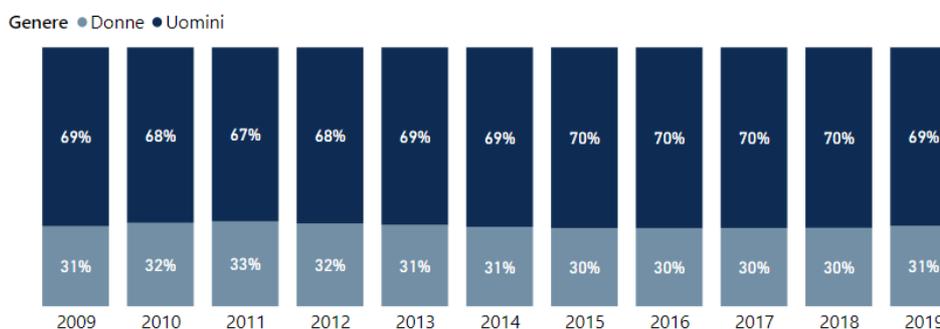


Figura 3: Serie storica degli iscritti per genere e per anno accademico – Lauree Magistrali

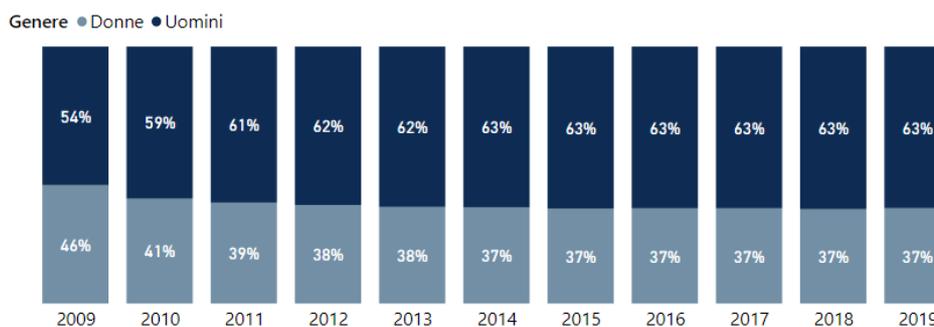


Figura 4: Percentuale di iscritti per tipologia di laurea, area di studio e per genere – A.A. 2018/2019

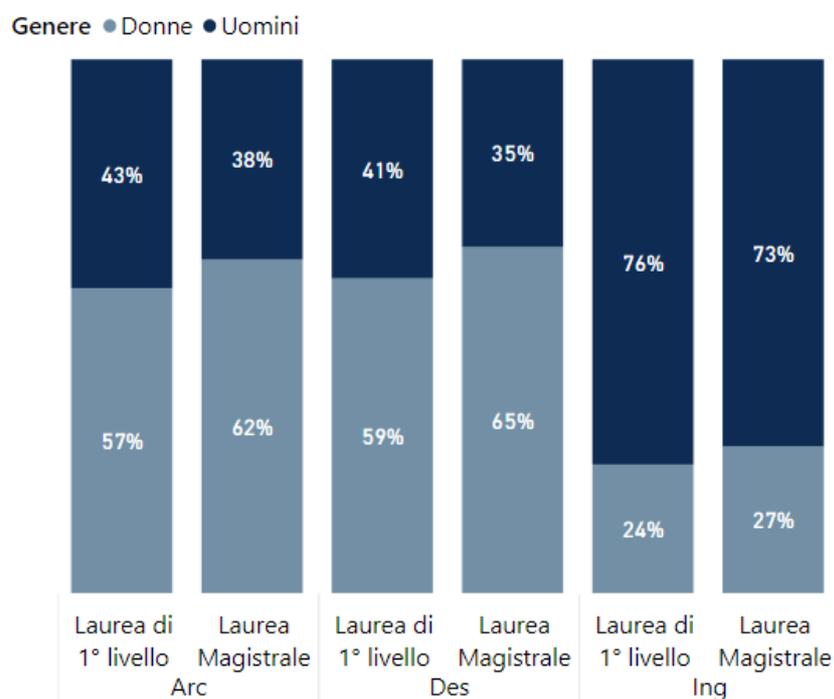


Tabella 1: Percentuale di corsi di studio segregati – A.A. 2018/2019

	Numero di corsi	% di corsi sul totale
Corsi neutri rispetto al genere	21	33%
Corsi a prevalenza femminile	9	14%
Corsi a prevalenza maschile	34	53%

Corso a prevalenza femminile: percentuale di studentesse iscritte superiore al 65%<sup>1</sup>

Corso a prevalenza maschile: percentuale di studentesse iscritte inferiore al 35%

## 1.2 Dottorande e Dottorandi

Con riferimento agli ultimi 4 cicli attivi (dal 31° al 34°), al 31 ottobre 2019 il Politecnico di Milano conta 1.128 dottorandi e dottorande, di cui 195 ad Architettura, 50 a Design e 883 a Ingegneria<sup>2</sup>.

Considerando i dati relativi agli ingressi al dottorato di ricerca negli ultimi anni si nota che, in generale, la percentuale di presenza femminile varia molto poco dal 29° ciclo al 34° ciclo e la presenza maschile si attesta intorno al 66%.

Per quanto riguarda invece la distribuzione nei diversi ambiti disciplinari, specificata nella Tabella 2, si nota che è assai differenziata: osserviamo infatti un'alta percentuale di donne iscritte al Dottorato in ambito

<sup>1</sup> Le percentuali di riferimento per stabilire la "segregazione" di un corso di studio sono allineate con i KPI identificati dal Piano Strategico di Ateneo 2020-2022.

<sup>2</sup> Associazione afferenza amministrativa dottorand\*/dipartimento: DABC e DASTU ad Architettura, DESIGN a Design, restanti a Ingegneria.

Design, seguito da una maggioranza anche ad Architettura (57,9%). La componente femminile risulta significativamente meno rappresentata nell'area di Ingegneria, a riflettere quello che accade nelle fasi precedenti del ciclo di studi.

Tabella 2: percentuale di dottorandi per genere e area –Anno 2019

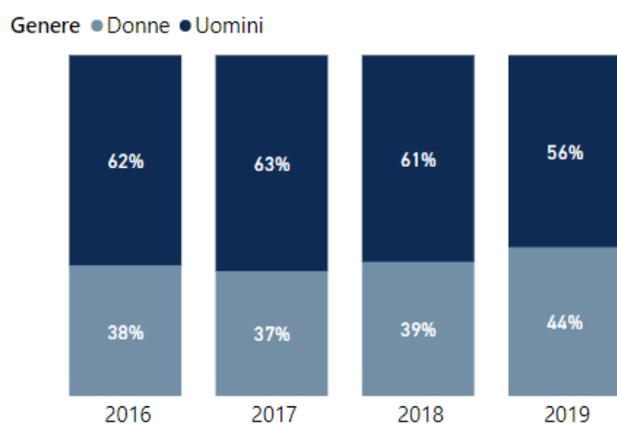
Genere	Architettura	Design	Ingegneria	Ateneo
Donne	57.9%	60.0%	28.1%	34.7%
Uomini	42.1%	40.0%	71.9%	65.3%

### 1.3 Titolari di assegno di ricerca

Alla data del 31 dicembre 2019 erano presenti al Politecnico di Milano 722 assegnisti e assegniste di ricerca, di cui 315 donne.

Da una lettura dei dati relativi ai titolari di assegni di ricerca presso il Politecnico di Milano si nota che la percentuale femminile è passata dal 38% nel 2016 al 44% nel 2019<sup>3</sup>. Considerando anche i titolari inseriti in percorsi di dottorato, le percentuali di donne scendono a 36% nel 2016 e 39% nel 2019.

Figura 5: Serie storica dei titolari di assegno di ricerca per genere - percentuale



### 1.4 Personale Docente

Alla data del 31 dicembre 2019 erano in servizio al Politecnico di Milano 1.430 docenti, di cui 420 donne e 1.010 uomini; la componente femminile è quindi pari al 29,4% del totale.

<sup>3</sup> Il dato non tiene conto di titolari di assegno inseriti in percorso di dottorato di ricerca

Figura 6: Distribuzione del personale docente per genere e ruolo – Anno 2019

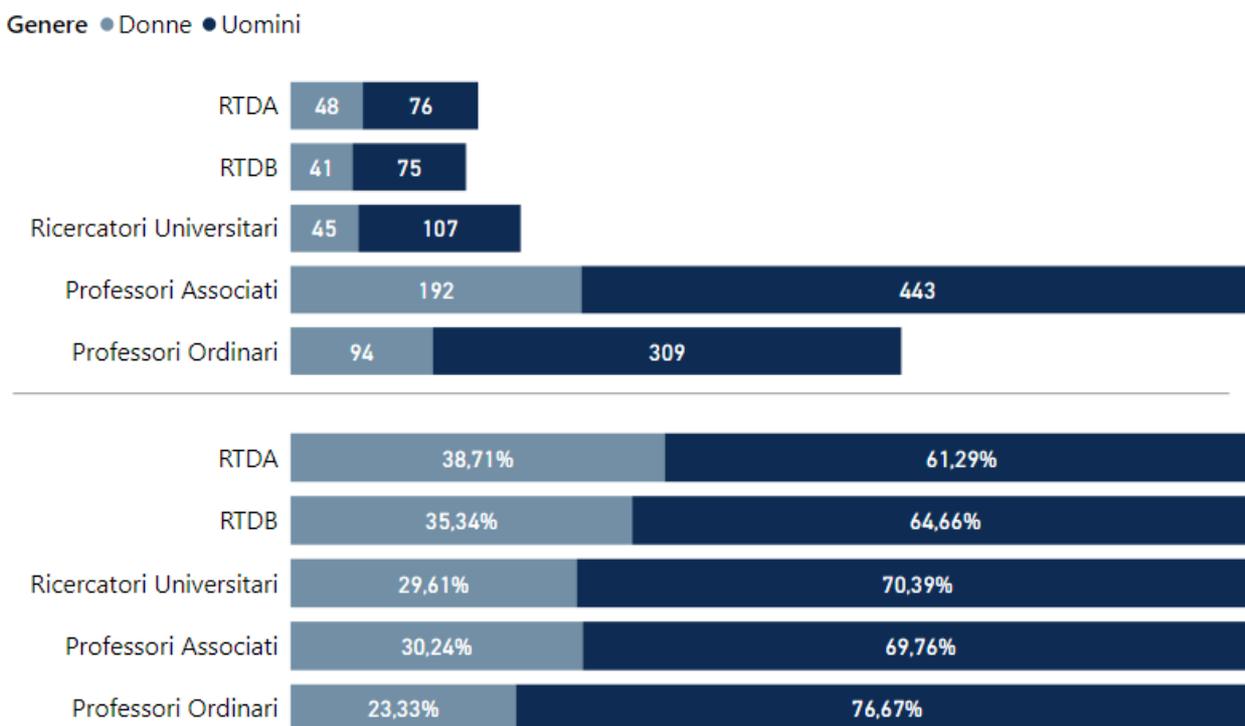
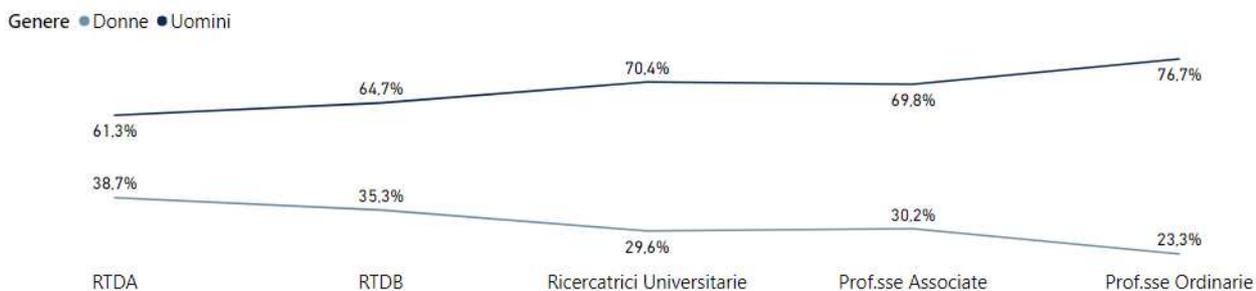


Figura 7: Forbice delle carriere universitarie e accademiche – Anno 2019



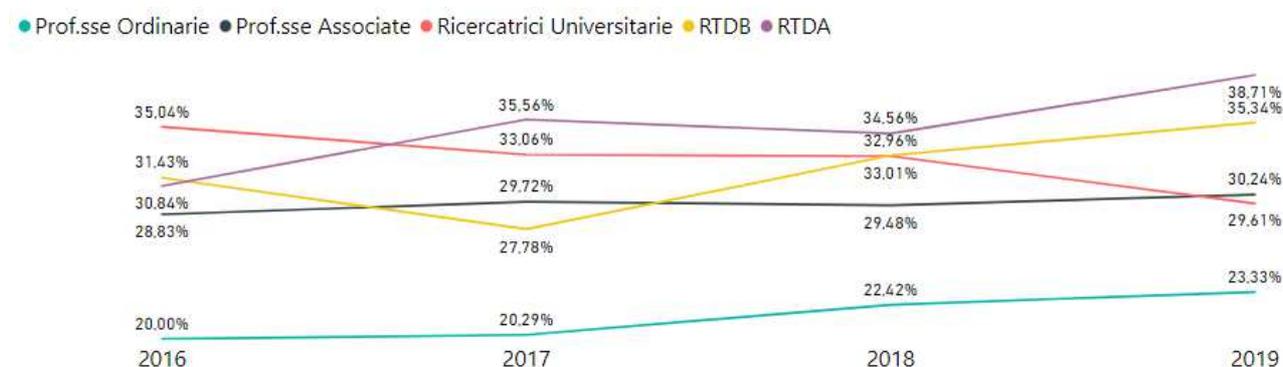
La Figura 6 riporta il numero assoluto e la percentuale di donne e uomini nelle varie posizioni di carriera; la Figura 7 fornisce lo stesso dato percentuale in termini di “forbice delle carriere accademiche”.

Come accade a livello nazionale e internazionale, anche se con intensità diversa nei diversi settori scientifico disciplinari, la percentuale di donne decresce via via che si progredisce verso ruoli di carriera più elevati. La percentuale di donne è anche molto differenziata all’ingresso della carriera a seconda degli ambiti disciplinari: entrano in percentuali equilibrate uomini e donne negli ambiti di design e architettura, mentre solo intorno al 30% di donne acceda alla carriera accademica in quelli di ingegneria.

Come già evidenziato dalla prima edizione del Bilancio di Genere (2019), la percentuale di donne decresce di oltre tre punti già se si confrontano la posizione di ricercatore di tipo A e la posizione di ricercatore di tipo B. Se si considera che, pur essendo le due posizioni entrambe a tempo determinato, la posizione di tipo A non prevede alcuna forma di stabilizzazione, mentre la posizione di tipo B con determinati requisiti, può evolvere nel ruolo di docente di II Fascia, il dato suggerisce una maggiore precarietà della carriera universitaria delle donne. Come secondo aspetto, è da notare che nel passaggio dalla II Fascia alla I Fascia la presenza delle

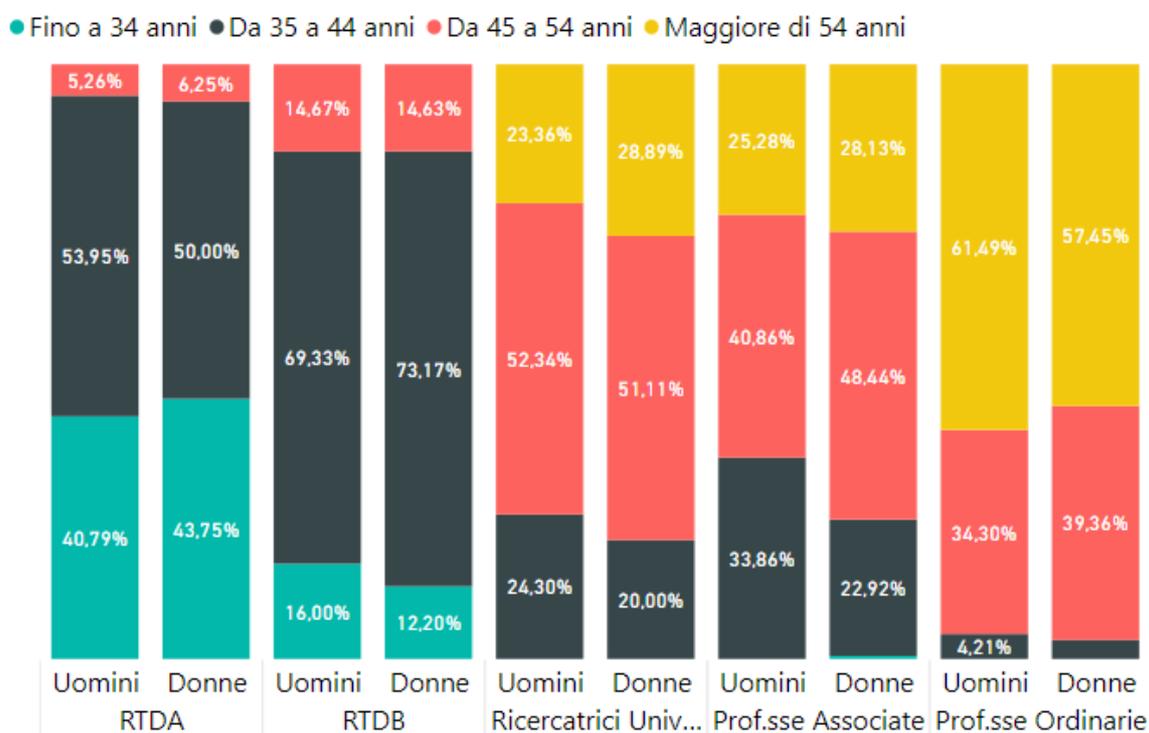
donne decresce di quasi 7 punti percentuali. Il dato è in linea con quello del rapporto del MIUR a livello nazionale, che riporta una percentuale di donne professoresse ordinarie pari al 23% del totale dei docenti di I Fascia.

Figura 8: Serie storica percentuale donne per ruolo



E' interessante rilevare, a fronte della forte riduzione della percentuale di ricercatrici universitarie, un aumento delle ricercatrici a tempo determinato (A e B), che ha portato le ricercatrici di tipo B a una percentuale simile a quella delle ricercatrici universitarie nel 2016. Appare anche in graduale aumento la percentuale di professoresse ordinarie.

Figura 9: Distribuzione per genere, ruolo e classe d'età – Anno 2019



Come mostra la tabella sottostante, l'età anagrafica media dei professori di I Fascia è di 56,46 anni, mentre quella delle professoresse di I Fascia è di 55,94 anni. Le donne sono lievemente più anziane se si considera invece il ruolo di II Fascia (50,02 vs. 49,10), e la fascia dei ricercatori (A e B).

Tabella 3: Età media per genere e ruolo

Ruolo	Donne	Uomini	Totale
RTDa	36,33	36,04	36,15
RTDb	39,71	38,49	38,92
Ric. tempo ind.	51,29	49,93	50,34
Professori associati	50,02	49,10	49,38
Professori ordinari	55,94	56,46	56,34
<b>Totale</b>	<b>48,91</b>	<b>49,67</b>	<b>49,45</b>

### 1.5 Personale tecnico-amministrativo

Alla data del 31 dicembre 2019 il personale tecnico-amministrativo del Politecnico di Milano è composto da un totale di 1.232 persone, 733 donne (59,5%) e 499 uomini (40,5%). La prevalenza femminile è particolarmente accentuata nell'area amministrativo-gestionale, mentre la componente maschile risulta maggiore nell'area tecnica. La Figura 10 riporta la percentuale di donne sul totale nelle singole categorie contrattuali. Il grafico assume la forma tipica del "diagramma a forbice", ben nota quando si osservino le carriere femminili rispetto a quelle maschili, e già rilevata anche nell'analisi delle carriere del personale docente. Al progredire della categoria contrattuale, infatti, 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, categoria contrattuale apicale per il PTA. Tale categoria è infatti formata per il 61,6% da uomini e per il 38,4% da donne. Dei dieci Dirigenti presenti in Ateneo, otto sono uomini.

Figura 10: Forbice delle carriere e composizione del personale tecnico-amministrativo per genere e categoria - Anno 2019

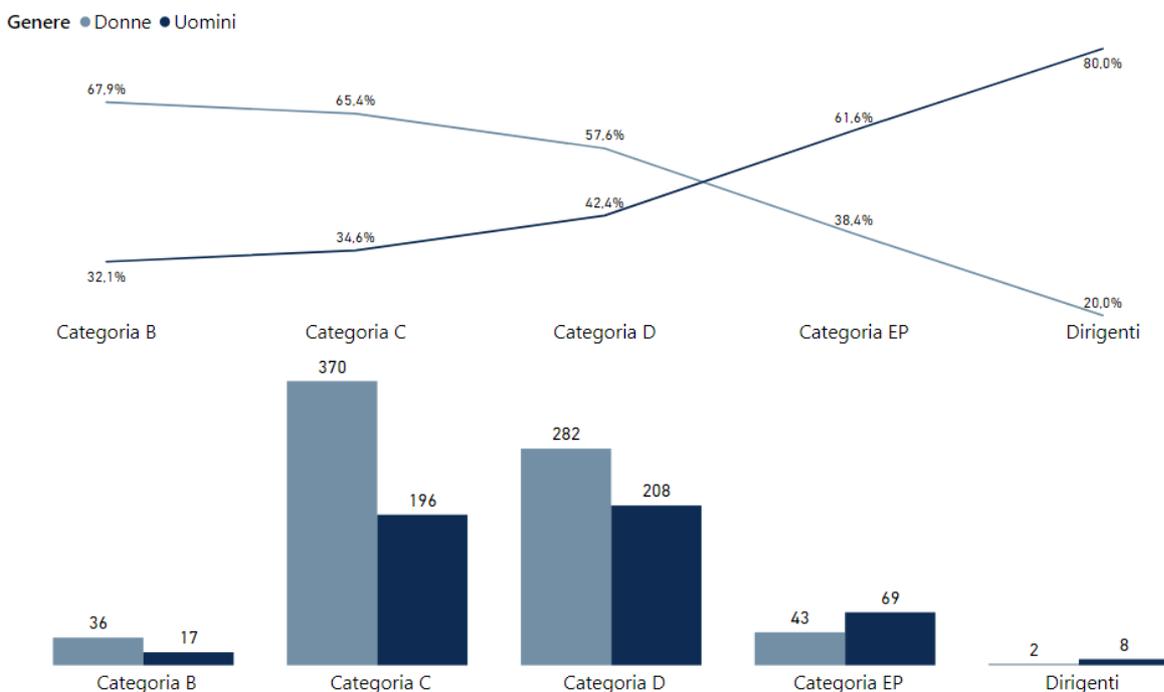


Figura 11: Composizione % PTA per genere ed età - Anno 2019

Fasce d'età ● Minore di 35 anni ● 35 - 44 anni ● 45 - 54 anni ● Maggiore di 54 anni



Tabella 4: Età media per genere e categoria - Anno 2019

Categoria	Donne	Uomini	Totale
B	56,67	51,82	55,11
C	46,75	46,28	46,59
D	48,04	47,88	47,98
EP	51,28	48,90	49,91
Dirigenti	52,50	56,00	55,30
<b>Totale</b>	<b>48,02</b>	<b>47,68</b>	<b>47,88</b>

Come mostra la figura 11 la presenza femminile è maggiore nelle fasce d'età intermedie da 35 a 54 anni. Per quanto riguarda la composizione per categoria dalla tabella 4 si evince un andamento simmetrico, in quanto si riscontrano donne di età media più alta nella categoria B, e uomini di età media più alta nella categoria dei dirigenti.

## 1.6 Incarichi istituzionali e di Governo

La composizione degli attuali organi di Governo mostra una prevalenza maschile come in molte altre università italiane.

Tabella 5: Composizione di genere nella Governance di Ateneo - Anno 2019

	Uomini		Donne		Totale
	n°	%	n°	%	n°
Rettore	1	100			1
Prorettore Vicario			1	100	1
Prorettore Delegato	1	100			1
Delegati Rettore	24	67	12	33	36
Prorettori di Polo	4	80	1	20	5
Senato Accademico	20	80	5	20	25
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	9	75	3	25	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

La bassa percentuale di donne nel personale docente, e in particolare nella componente di I Fascia (23,33%), si riflette nella composizione per genere degli Organi di Ateneo per i quali è prevista una limitazione dell'elettorato passivo. Al 31 dicembre 2019 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 Como. Sono uomini undici dei dodici

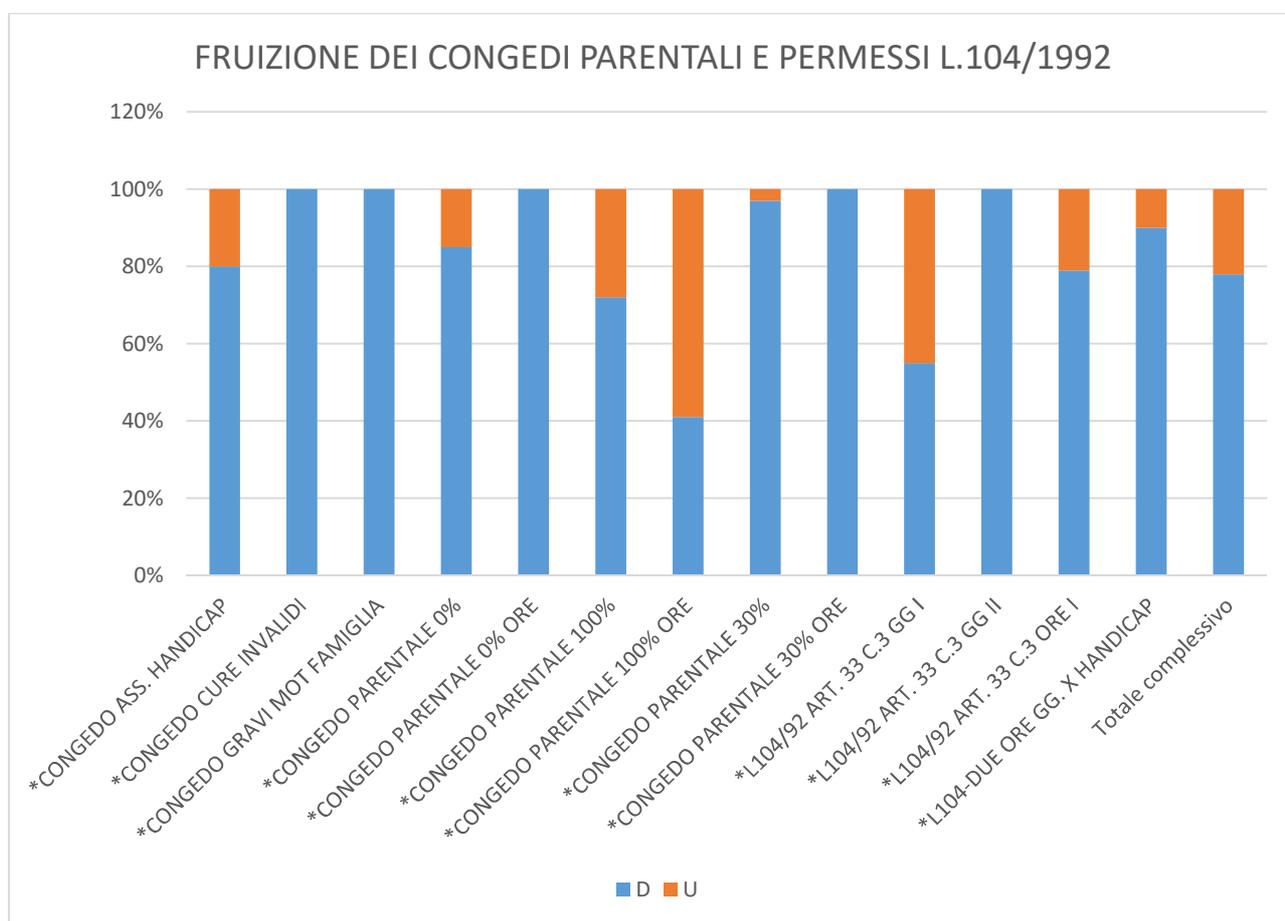
Direttori di Dipartimento. La Scuola di Dottorato ha un coordinatore uomo, mentre i diciannove Dottorati di Ricerca del Politecnico di Milano sono guidati da cinque coordinatrici e quattordici coordinatori. Dei quarantadue corsi di studio, ventinove sono a guida maschile, tredici a guida femminile.

## 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.

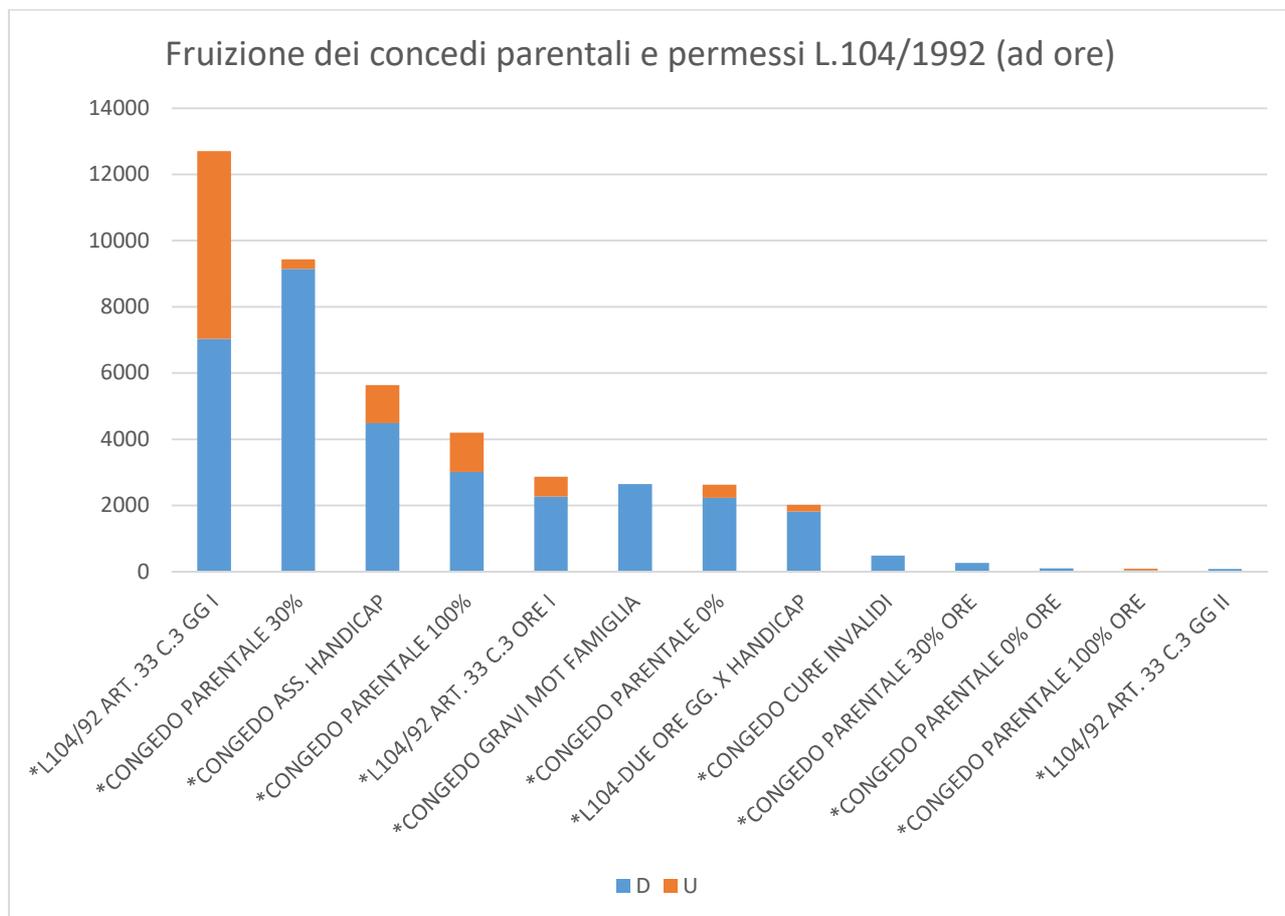
La Figura 12 riporta i dati in percentuale dei congedi parentali e permessi L.104/92 fruiti dal personale tecnico-amministrativo per genere nell'anno 2019 tratti dalla tabella 1.10 (Allegato 1, Sezione 1). Su un totale di 43.192 ore richieste, appare evidente come questo tipo di permessi sia fruito prevalentemente dalle donne (78% - 33.644 ore) rispetto agli uomini (22% - 9.548 ore). Per alcuni permessi la componente di uomini 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 2019



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 2019. Le prime 2 voci comprendo il 51% del totale delle ore. I permessi L.104/92 gg.1, in parziale controtendenza rispetto alle altre categorie, mostrano un leggero equilibrio di genere tra donne (55% - 7.037 ore) e uomini (45% - 5.670).

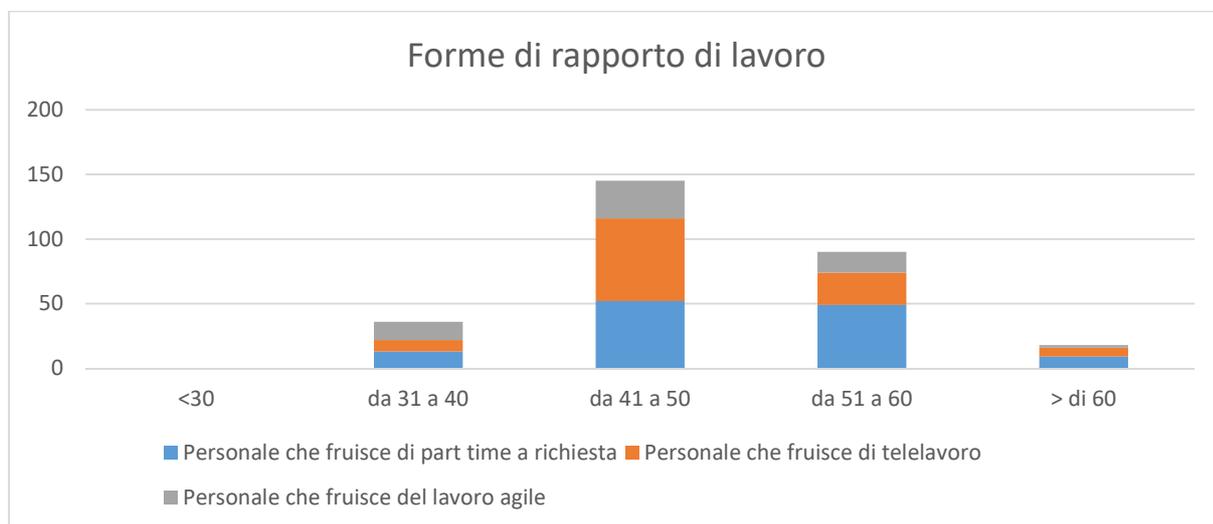
Figura 13: Dati in valori assoluti dei congedi parentali e permessi L.104/92 fruiti dal personale tecnico-amministrativo per genere - Anno 2019



La tabella 1.9 (Allegato 1, Sezione 1) riporta 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. Il campione riferito all'anno 2019 è composto da 289 persone: l'81,7% di questi contratti è stipulato dalle donne e il 18,3% 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, ma si tratta dei dati relativi alla prima sperimentazione condotta al Politecnico di Milano nel 2019.

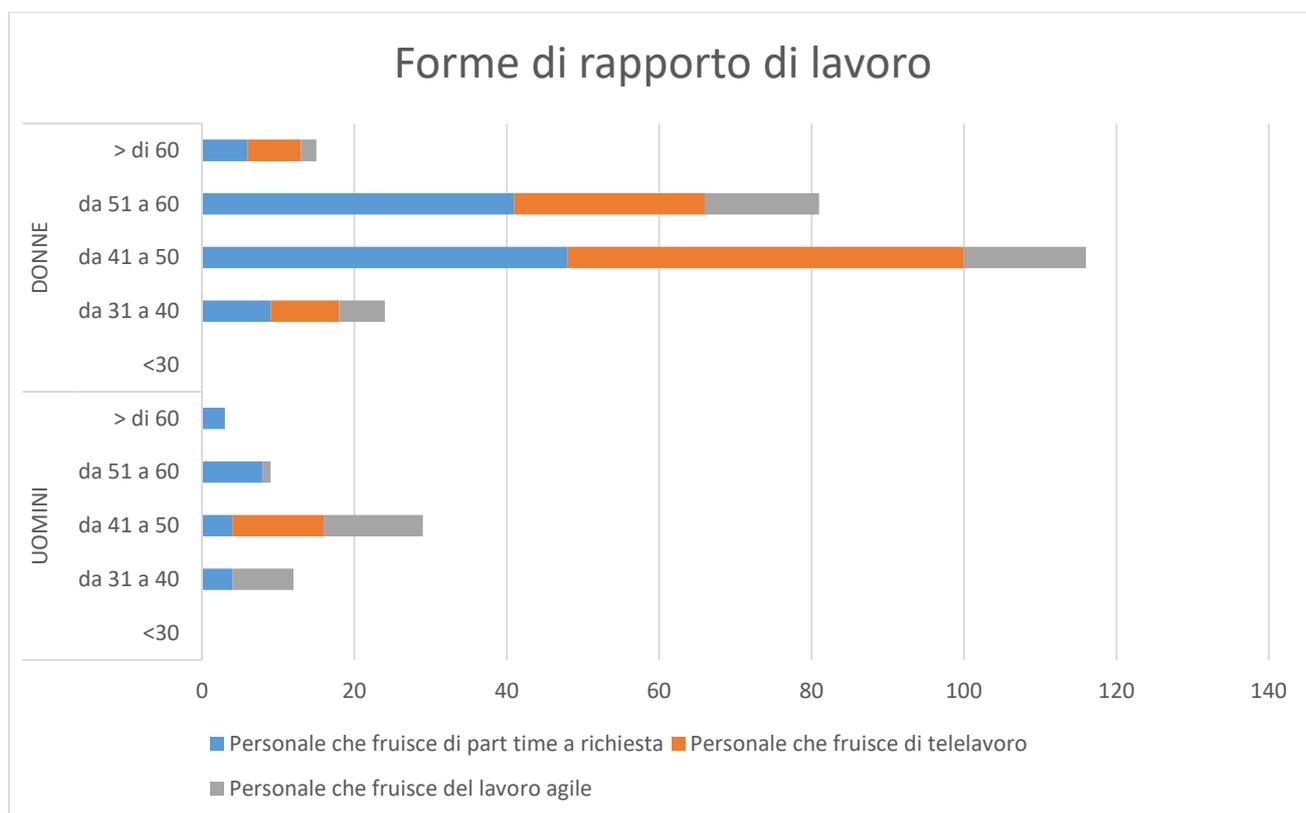
La figura 14 mostra le diverse forme di rapporto di lavoro, ad esclusione del contratto a tempo pieno, divisi per classi di età: la fascia 41-50 comprende il 50% delle richieste; a seguire la fascia di età 51-60 che ne comprende il 31%. Assente la fascia di età under 30.

*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 2019*



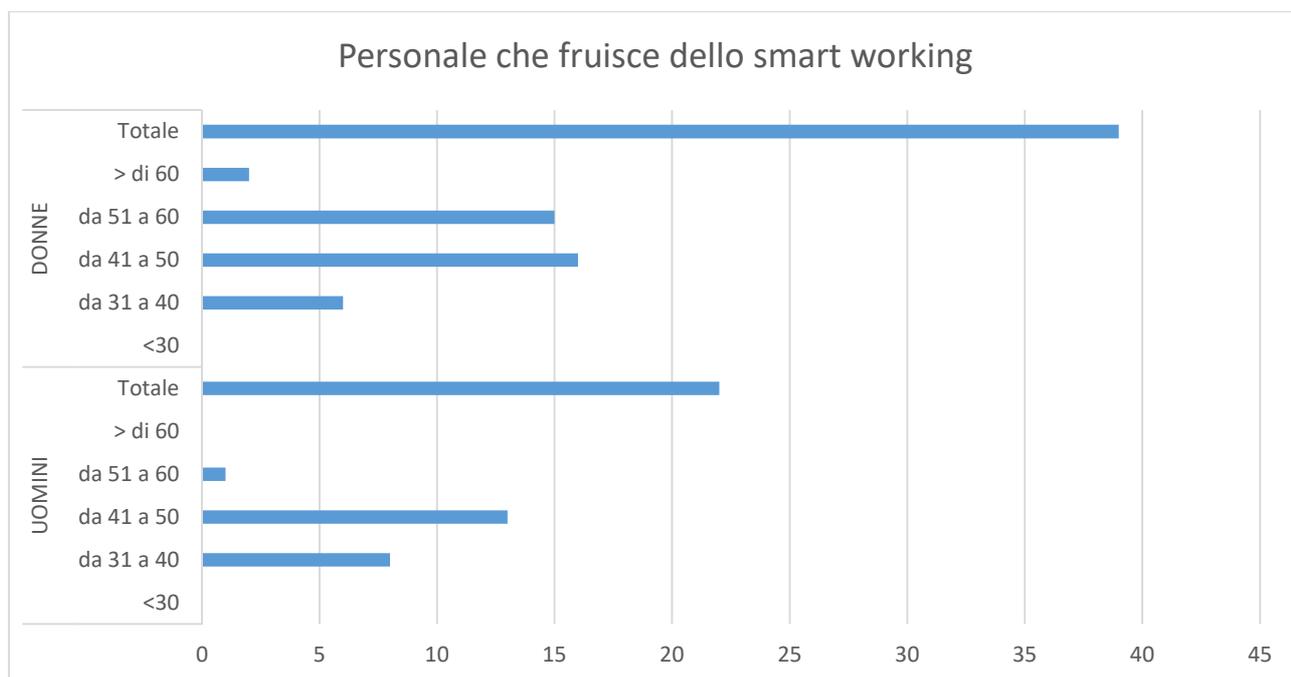
La Figura 15 mostra le diverse forme di rapporto di lavoro divisi per classi di età e per genere di età.

*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 2019*



La figura 16 rappresenta i dati legati alla sperimentazione dello smartworking proposta al personale tecnico amministrativo del Politecnico di Milano secondo la disposizione della legge Madia del 2015, che prevedeva di attivare almeno il 10% della forza lavoro in modalità di lavoro agile entro il 2018. Il progetto attivato a fine 2018 è durato circa 12 mesi, e comprendeva 61 persone, 39 donne e 22 uomini. Il campione, poco rappresentativo rispetto la popolazione totale del Politecnico, è distribuito in modo equilibrato nelle fasce di età 31-40 (donne 6 – uomini 8) e 41-50 (donne 16 – uomini 13), mentre nella fascia di età 51-60 (donne 15 – uomini 1) è quasi assente la componente degli uomini. Il campione era composto prevalentemente dal personale dell’amministrazione centrale che ha una maggioranza femminile, rispetto ai Dipartimenti.

*Figura 16: Dati in valore assoluto della sperimentazione smartworking dedicata al personale tecnico amministrativo. per classi di età e per genere - Anno 2019*



### **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 2019.

## PRINCIPALI RESPONSABILI DELLE AZIONI POSITIVE DEL PAP REALIZZATE NEL 2019

<p><b>A.1. Consolidamento e ampliamento servizio asilo nido</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. accoglienza di bambini da 3 mesi</li> <li>. frequenza flessibile per esigenze particolari</li> <li>. estensione del supporto economico già previsto per dottorande anche a studentesse e assegniste</li> <li>. convenzione con Polidesign</li> </ul>	<p>CUG/ARUO CUG/ARUO POP CUG</p>
<p><b>A.2. Potenziamento centri di accoglienza durante le vacanze scolastiche</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. apertura del servizio al personale non strutturato dell'Ateneo (dottorand*, assegnist* di ricerca, docenti a contratto) a condizioni analoghe a quelle previste per il personale strutturato</li> <li>. miglioramento del servizio esistente anche in relazione ad un'utenza comprendente bambini stranieri e con disabilità</li> </ul>	<p>CUG/ARUO  CUG/ARUO</p>
<p><b>A.3. Sostegno alla genitorialità</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. materiali di informazione e aggiornamento normativo su maternità/paternità rivolti a neoassunt*</li> <li>. potenziamento ed estensione del servizio di sostegno e formazione rivolto al personale rientrante</li> <li>. fondo di ricerca al rientro della maternità per RTD e professoresse di seconda fascia di 15.000 €</li> </ul>	<p>ARUO ARUO POP</p>
<p><b>A.4. Sviluppo smartworking e flessibilità lavorativa</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. monitoraggio della sperimentazione smartworking anche in confronto ad altri modelli in realtà italiane</li> </ul>	<p>ARUO/CUG</p>
<p><b>A.5. Conciliazioni dei tempi di studio e lavoro per studenti e studentesse che lavorano</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. proposte per la conciliazione di studio e lavoro</li> <li>. azioni informative in occasione degli open day</li> </ul>	<p>CUG/Presidenze CUG</p>
<p><b>B.1. Sensibilizzazione sui temi della discriminazione, delle molestie sessuali e del mobbing</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. completamento delle presentazioni nei dipartimenti sui temi della discriminazione, delle molestie sessuali e del mobbing sui luoghi di lavoro e di studio, con il supporto della Consigliera di Fiducia</li> <li>. partecipazione all'indagine e alla campagna di sensibilizzazione sulla violenza contro le donne proposta dal Centro di Ricerca Interuniversitario Culture di genere</li> <li>. monitoraggio segnalazioni individuali</li> <li>. erogazione dei moduli "Discrimination and New Technologies: risks and opportunities" e "Assessing cognitive biases and affective states through data analytics I" nell'ambito del corso interdottoale "Complementary doctoral skills"</li> </ul>	<p>CUG  CUG/POP  CUG Scuola dottorato DEIB/CUG</p>
<p><b>B.2. Sportello di ascolto del disagio lavorativo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. iniziative periodiche di pubblicizzazione dello Sportello di ascolto</li> <li>. integrazione con il percorso di formazione sul benessere lavorativo</li> <li>. monitoraggio delle consulenze individuali</li> </ul>	<p>CUG CUG CUG</p>
<p><b>B.3. Percorso formativo sul benessere organizzativo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. programmazione del percorso di formazione insieme alle strutture coinvolte, la Consigliera di Fiducia e lo Sportello di ascolto del disagio lavorativo</li> <li>. sviluppo dell'attività formativa</li> </ul>	<p>CUG/ARUO/CdF  CUG</p>

<p><b>B.4. Costruzione partecipata del benessere sul luogo di lavoro/studio</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. tavolo lavoro su criticità da rilevazioni esistenti (OIV, DVR, Consigliera, Sportello di ascolto)</li> <li>. analisi delle problematiche evidenziate dalle segnalazioni individuali con il supporto della Consigliera di Fiducia e lo Sportello di ascolto al disagio lavorativo</li> </ul>	<p>CUG/OIV/SPP/CdF CUG/CdF</p>
<p><b>C.1. Raccolta ed elaborazione dati statistici condizione di genere</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. raccolta ed elaborazione dati su distribuzione e ruoli del personale;</li> <li>. raccolta ed elaborazione dati su distribuzione di studenti e studentesse nei diversi corsi di studio e dottorato</li> <li>. monitoraggio sull’inserimento nel mondo del lavoro e sulle carriere delle laureate al Politecnico</li> <li>. monitoraggio delle azioni per la promozione delle pari opportunità</li> <li>. analisi dei dati e proposte di intervento</li> <li>. bilancio di genere</li> </ul>	<p>ARUO/CUG POP/Servizio studenti/CUG Career Service CUG ARUO/POP/CUG POP</p>
<p><b>C.2. Piano equità di genere</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. partecipazione proposta di ricerca per Piano di equità di genere</li>   <li>. partecipazione ad attività con istituzioni partner</li> </ul>	<p>Nucleo transdisciplinare diversità e equità di genere Nucleo transdisciplinare diversità e equità di genere CUG</p>
<p><b>C.3. Iniziative su tematiche di genere e parità</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. pianificazione di seminari e convegni su base semestrale con predisposizione di programmi e calendari</li> <li>. presentazione di buone pratiche per incoraggiare la presenza paritaria dei due sessi nei gruppi di ricerca, nei panel di valutazione e nelle posizioni apicali</li> <li>. organizzazione di campagne di sensibilizzazione su tematiche di interesse sociale quali la condizione delle donne che non godono di diritti e libertà e sono soggette a maltrattamenti</li> <li>. partecipazione alla RETE dei CUG della Lombardia</li> <li>. attività di orientamento e formazione per incoraggiare la partecipazione femminile in ambito STEM</li> </ul>	<p>CUG CUG  CUG  CUG POP</p>
<p><b>D.1. Diffusione informazioni e visibilità</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. promozione dei servizi di asilo nido e centri accoglienza, dello Sportello di ascolto e della figura della Consigliera di Fiducia;</li> <li>. aggiornamento periodico del sito CUG e dei canali social del comitato</li> <li>. creazione e distribuzione di materiale informativo in occasione dell’Open day/ingresso dottorandi</li> <li>. rafforzamento del raccordo con comunicazione centrale di Ateneo per la diffusione delle iniziative rivolte, in particolare, anche a utenza esterna (seminari, spettacoli, eventi) attraverso i canali ufficiali PoliMi (social, newsletter, sito, etc)</li> <li>. pubblicazione di dati sulla condizione di genere in ateneo (lavoratori e studenti).</li> </ul>	<p>CUG/ACRE CUG CUG ACRE  POP</p>

Nell'anno 2020 si prevede in particolare di potenziare l'attuazione delle seguenti azioni:

### *A.3 Sostegno alla genitorialità*

- . avvio di consulenze a sportello, organizzazione di seminari e momenti informativi su problematiche relative ai rapporti con figli e familiari anziani o disabili;
- . individuazione di spazi di incontro, gioco e appoggio per genitori e bambin\*;
- . individuazione di aree di lavoro e studio per dipendenti, studentesse e studenti con figl\*.

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

- . formazione di lavoratrici e lavoratori che siano in grado di porsi come facilitatori per i processi di espressione del disagio e come intermediari tra i colleghi e le strutture di Ateneo;
- . organizzazione di seminari e presentazioni di buone pratiche sul ruolo sociale dell'università nel contrasto alle discriminazioni.

### *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;
- . organizzazione del convegno annuale 2020 della Conferenza Italiana degli Organismi di Parità delle università italiane.

I finanziamenti resi disponibili nel 2019 per l'attuazione delle diverse azioni ammontano a 552.055 €, così suddivisi:

248.643 €: Asili nido

41.960 €: Centri estivi

11.000 €: Referente Sportello di ascolto del disagio lavorativo

20.000 €: Consigliera di Fiducia

2.000 €: Scuola di dottorato

7.000 €: Dotazione CUG

500 €: 150 ore

220.952 €: Programma Pari Opportunità Politecnico

## **3.2 Fruizione per genere della formazione**

Il personale tecnico-amministrativo fruisce molto ampiamente di formazione. 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 (45% uomini, 55% donne), considerato che il 60% del personale è femminile. La formazione su competenze manageriali invece è prevalentemente fruita dalle donne. Le persone che maggiormente fruiscono della formazione hanno tra i 41 e i 50 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.

Il personale docente fruisce in misura molto minore di formazione. Come si evince dalla tabella 1.11 bis (Allegato 1, Sezione 1) 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 anche 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**

La prima edizione del Bilancio di Genere del Politecnico di Milano è stata pubblicata nel giugno 2019 ([https://www.polimi.it/fileadmin/user\\_upload/il\\_Politecnico/bilancio\\_genere\\_280619\\_ESTESO\\_DEF.pdf](https://www.polimi.it/fileadmin/user_upload/il_Politecnico/bilancio_genere_280619_ESTESO_DEF.pdf)). E' attualmente in corso la redazione dell'edizione 2020, a cura del gruppo di lavoro dedicato composto da componenti provenienti dai diversi ambiti di Ateneo: docenti, PTA, CUG, 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 come la presenza di uomini e donne nelle commissioni non sia sempre proporzionale alla distribuzione per genere del personale.

La composizione delle commissioni di concorso per personale tecnico amministrativo vede una prevalenza di donne coinvolte nelle commissioni (60% per i concorsi a tempo indeterminato e 54% per i concorsi a tempo determinato). All'interno del Politecnico di Milano, laddove le competenze dei commissari/e lo consentano, viene garantita la presenza di genere femminile per 1/3 dei componenti, ma con una prevalenza di uomini nel ruolo di presidente (22 su 32 per i concorsi a tempo indeterminato e 20 su 37 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 maggiore (79%) rispetto alla percentuale dei professori (72%), 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 (69%), ma in linea con la percentuale dei docenti (70%). 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 2018 inferiore a quella degli uomini.

Il valore medio della retribuzione del personale tecnico amministrativo risulta inferiore del 5% circa per le donne. Il divario è a favore delle donne per quanto riguarda la categoria EP. Come si evince dalla tabella 1.3 (Allegato 1, Sezione 1) nel 2018 anche 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.

Il valore medio della retribuzione del personale docente nel 2018 risulta inferiore del 7% circa per le donne. Il divario è a favore delle donne per quanto riguarda professoresse 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.

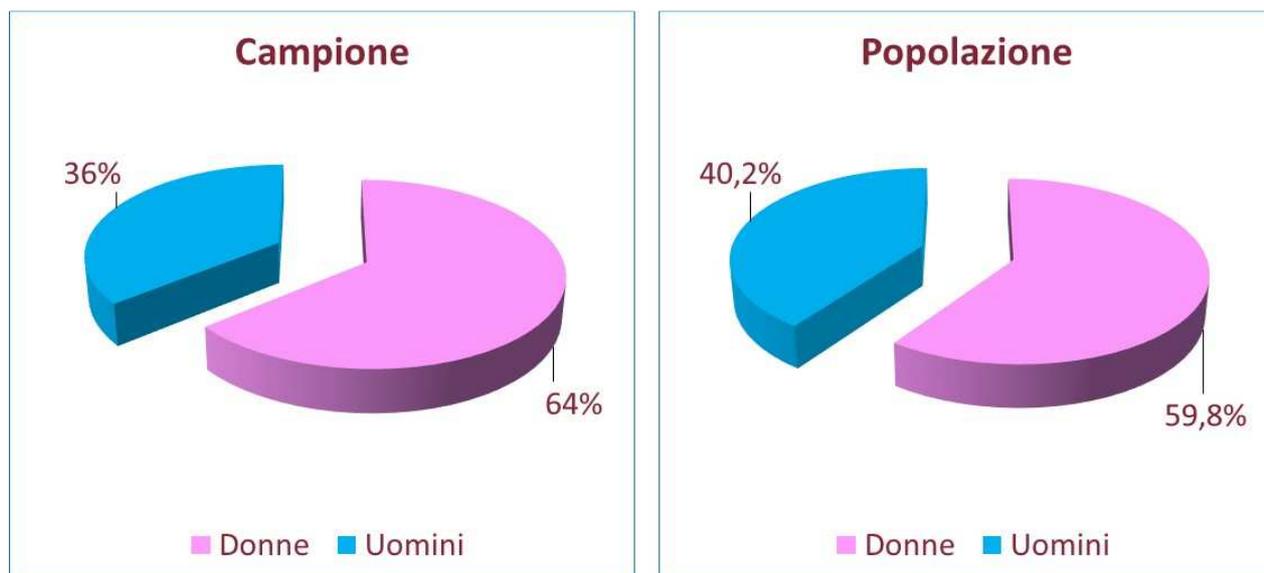
Per quanto riguarda invece la valutazione del rischio per genere in ogni DVR di struttura sono state individuate le mansioni che portano a rischi specifici in caso di gravidanza e sono riportate in ogni singolo documento. Tipicamente nei lavori che espongono la gestante a rischi specifici il dirigente 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.

## 4.2 Indagine di clima e benessere organizzativo 2018/2019

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

Figura 17: Caratteristiche del campione e della popolazione

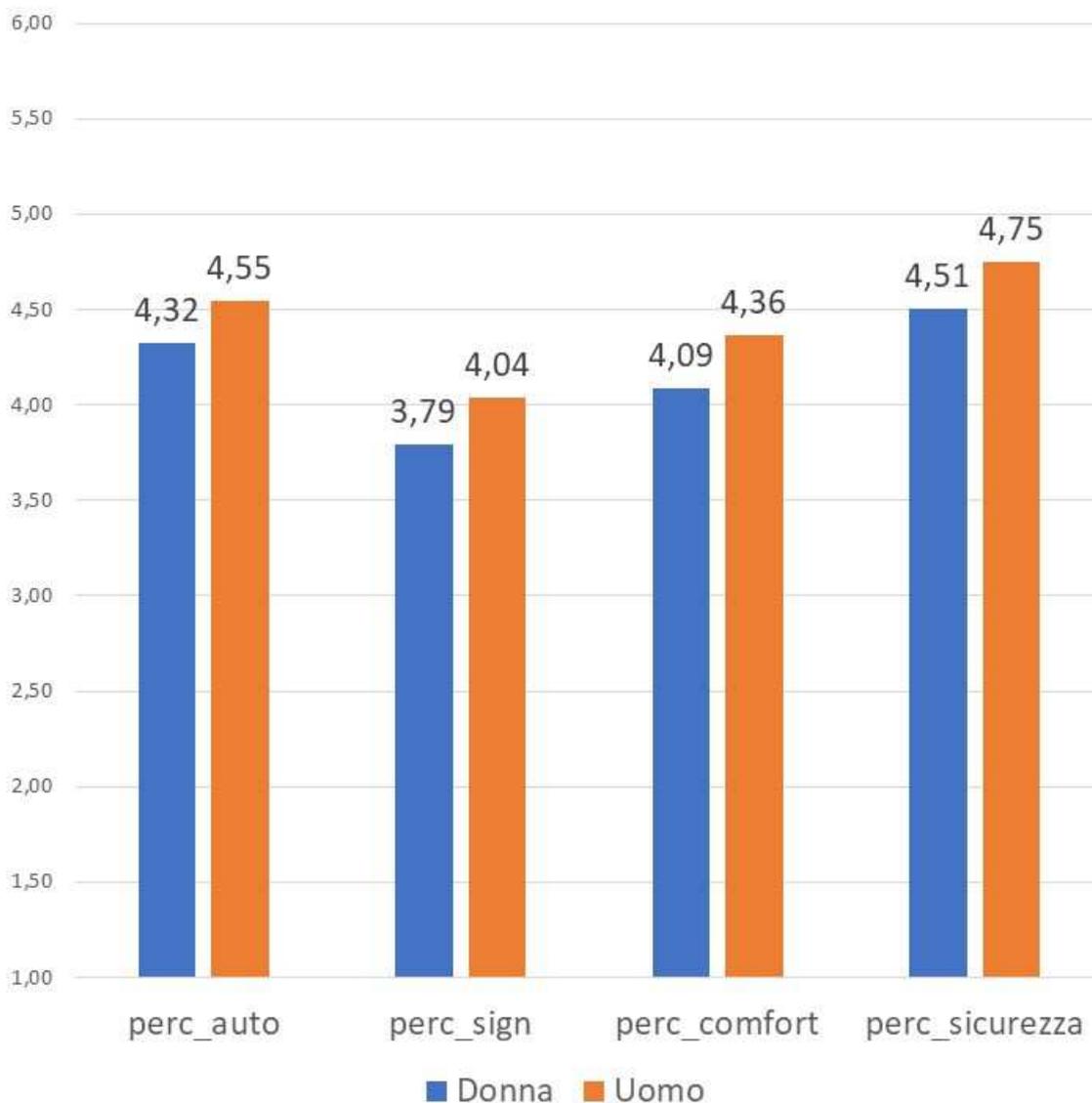


Principali risultati:

- . 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 18: 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.

### 4.3. Codici di comportamento e tutela della dignità

Nel 2019 sono stati aggiornati e sono entrati 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](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](http://www.cug.polimi.it/wp-content/uploads/2019/12/Codice_per_tutela_dignita_19-gennaio-2020.pdf)

#### **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 stato avviato a partire da ottobre 2016 un percorso formativo e di sensibilizzazione articolato in seminari sul benessere e il clima organizzativo. Le tematiche affrontate nel 2019 hanno riguardato assertività e training assertivo, gestione del tempo e benessere personale e organizzativo.

Inoltre, a supporto della persona, è attivo uno Sportello di Ascolto al Disagio Lavorativo 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.

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 almeno 2 o 3 incontri, per alcune situazioni più complesse sono stati necessari più incontri anche a distanza di tempo.

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. 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.).

Le iniziative di carattere generale o misure per prevenire situazioni di disagio lavorativo organizzate dal CUG con l'intervento della Consigliera (e di altri organismi di volta in volta coinvolti: Psicologa dello sportello di ascolto, HR, Direzione Generale, Medico Competente, 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 al CUG o, principalmente, alla Consigliera di Fiducia.

Tra gli eventi co-organizzati e presidiati dal CUG insieme alla CdF tra la fine del 2018 e il 2019 si segnalano, tra i più rilevanti, i seguenti:

- . convegno del 13 dicembre 2018 dal titolo "Benessere, parità di trattamento e contrasto alle discriminazioni", che ha visto la partecipazione e il confronto delle principali figure di garanzia, della sicurezza e della Direzione presenti in Ateneo. L'evento è stato molto utile e proficuo, perché allo stesso tavolo si sono confrontati molti tra i principali Organismi, competenze e figure che si occupano della tutela della salute e della prevenzione delle discriminazioni;
- . convegno del 4 marzo 2019 dal titolo "Università in dialogo: le Consigliere di Fiducia si confrontano - Incontro e condivisione su tematiche e prospettive all'attenzione di questa figura", che ha visto la partecipazione di varie consigliere di Fiducia principalmente degli Atenei milanesi (Milano-Bicocca, Milano-Politecnico, Milano-Università degli Studi e Università di Trento) e della Presidente del CUG del Politecnico; Anche questo evento è stato proficuo e arricchente poiché le Consigliere hanno avuto modo di condividere esperienze e pratiche del proprio ruolo, non definito dalla legislazione interna ma "raccomandato" da varie disposizioni anche di matrice comunitaria.
- . PhD School Course – Complementary doctoral skills, part. 3, 21 e 22 marzo 2019 dedicato a: "Discriminations & new technologies: risks and opportunities". Questo seminario è stato organizzato dal

CUG in collaborazione con la Consigliera di fiducia, per sensibilizzare dottorand\* e ricercatori e ricercatrici sulle tematiche delle molestie e delle discriminazioni e sul reperimento di soluzioni alle situazioni di vulnerabilità nella fase di ricerca. 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.

Con riguardo alle iniziative di carattere individuale, e attingendo alla relazione annuale della Consigliera di fiducia fornita al CUG, si osserva che molta parte dell'attività di consulenza e assistenza è stata dedicata all'ascolto e all'intervento a sostegno degli utenti, principalmente dipendenti con funzioni amministrative ma anche docenti, ricercatori, dottorandi e – da ultimo – anche molti studenti.

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) e esigenze di lavoro; di stress e difficoltà legate all'età avanzata; di stress di docenti legato alla difficoltà nella conduzione delle lezioni in presenza di studenti problematici; di spostamenti su mansioni o incarichi ritenuti non di pertinenza e non adeguati al ruolo; di incomprensioni o problemi relazionali con i responsabili diretti; di problematiche tra dottorandi, assegnisti e loro referenti o Tutor; di marginalizzazione, di mobbing/molestie morali; di stalking e di molestie morali e sessuali (che hanno riguardato principalmente studenti); di conflitti e problematiche tra studenti o tra studenti e Ateneo; di insoddisfazione legata alle valutazioni e al sistema economico premiante; di attività consulenziale volta ad attivare la nuova procedura di conciliazione sulla performance.

Con riguardo all'efficacia dell'intervento, si può riferire che il modus operandi rappresentato dalla Consigliera si basa su un ascolto attento, con presa in carico articolata anche in più sessioni, che contempla scambi di mail contenenti relazioni e documenti da esaminare e relative restituzioni; solo in seguito ad approfondita istruttoria e a uno studio delle questioni giuridiche sottese, nonché previa autorizzazione dell'utente, la Consigliera ha interpellato i soggetti maggiormente interessati dalle diverse questioni, per cercare di studiare assieme le soluzioni più adeguate; a seconda dei casi e per reperire la migliore soluzione sono stati interpellati i Responsabili Gestionali, i referenti del PTA, i colleghi di lavoro, la Direzione Generale, la Direzione Risorse Umane, i Tutor, il Direttore della scuola di dottorato, i Presidi, i Direttori di dipartimento, i docenti, i referenti degli assegnisti e dei dottorandi.

Lo spettro delle attività e delle soluzioni ricercate è disparato. Vi sono stati casi di consulenza (che ha richiesto talora anche diversi incontri), casi di mediazione sfociata in soluzione "conservativa" (e non trasferimento ad altro Dipartimento/Area), casi di intervento di mediazione sfociato in trasferimento ad altro Dipartimento/Area, casi di assistenza nella redazione di lettere o istanze, pareri o in generale supporto ad altre figure di Ateneo coinvolte nella gestione della vicenda; infine casi in cui si è trattato di elaborare raccomandazioni e/o pareri scritti conservati nei vari fascicoli e trasmessi ai soggetti competenti.

## 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 previsto la definizione di un 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*

### 5.3 Raccomandazioni del CUG

Nel 2019 sono state emanate le linee guida per l'attivazione della procedura di conciliazione prevista dal sistema di misurazione e valutazione della performance del Politecnico di Milano ([https://www.polimi.it/fileadmin/user\\_upload/Trasparenza/amministrazione\\_trasparente/performance/Li\\_nee\\_guida\\_procedure\\_conciliazione\\_31.07.19.pdf](https://www.polimi.it/fileadmin/user_upload/Trasparenza/amministrazione_trasparente/performance/Li_nee_guida_procedure_conciliazione_31.07.19.pdf)).

Il CUG ha espresso un parere in cui in primo luogo ha dichiarato di non condividere la scelta di limitare l'accesso alla procedura di conciliazione solo ad alcuni lavoratori in funzione della valutazione di sintesi dei comportamenti organizzativi (art.2), che, per quanto riguarda gli esclusi, risulta in contraddizione con lo scopo della procedura, cioè "prevenire l'eventuale contenzioso in sede giurisdizionale", e rischia di non soddisfare la normativa, che prescrive procedure di conciliazione a garanzia dei valutati (DL 27 ottobre 2009, n. 150, art. 7 comma 2bis) e non esplicita la possibilità che l'amministrazione ne limiti l'accesso.

In seconda istanza ha fatto una serie di osservazioni, in parte accolte, e ha proposto di prevedere una relazione annuale del comitato con i dati (anonimi) sull'accesso (per tipologia e struttura) e sugli esiti delle procedure.

## 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 12 Marzo 2013 – Prot. 7632, art. 2, come segue:

“2.1 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. 2.2 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. 2.3 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. 2.4 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.”  
([http://www.cug.polimi.it/wp-content/uploads/2019/10/DD di emanazione regolamento CUG.pdf](http://www.cug.polimi.it/wp-content/uploads/2019/10/DD_di_emanazione_regolamento_CUG.pdf))

Il CUG del Politecnico di Milano è attualmente in carica per il triennio 2019-2021, come da decreto del Direttore Generale del Luglio 2019, che recepisce il risultato delle elezioni del 14 Novembre 2018 e le successive nomine (rappresentanti di dottorand\* e student\*). Il Comitato si riunisce con cadenza mensile.

#### Dotazione di budget annuale

Il CUG del Politecnico di Milano ha avuto nel 2019 a disposizione un budget pari a 7.000 € a cui si sono aggiunti 1.000 € di finanziamento da parte della Scuola di dottorato per l'organizzazione di un modulo interdottorale, utilizzati come evidenziato nella tabella seguente:

Tabella 6: Spese di gestione diretta del CUG

corsi, convegni, seminari	5.734,10 €
stampe e materiali	680,62 €
Missioni	1.257,76 €
<b>TOT</b>	<b>7.672,48 €</b>

#### 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 1.257,76 € a copertura delle spese di missione per partecipare a seminari, conferenze ed eventi.

Argomenti oggetto della formazione sono stati:

- . bilancio di genere;
- . equità di genere;

- . diversity management;
- . molestie, vessazioni e 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/>) e una pagina facebook (<https://www.facebook.com/cugpolimi/>). Tramite il sito, la mailing list di Ateneo e brochure cartacee il Comitato si occupa della promozione dei servizi di asilo nido e centri accoglienza, dello Sportello di Ascolto e della figura della Consigliera di Fiducia. 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 12 Marzo 2013 – Prot. 7632.

(<http://www.cug.polimi.it/wp-content/uploads/2019/10/DD di emanazione regolamento CUG.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..).

Nello specifico il CUG del Politecnico di Milano nel corso del 2019 è stato consultato in materia di smartworking e telelavoro a valle della sperimentazione conclusa nel 2019 dall'Ateneo, e relativamente all'attivazione recente del Regolamento per l'accesso al telelavoro e al lavoro agile e per le modalità di gestione flessibile del rapporto di lavoro, del personale tecnico e amministrativo e dei tecnologi del politecnico di Milano. Il CUG è intervenuto inoltre nella definizione della procedura di conciliazione relativa al piano della Performance di Ateneo e nella revisione del Codice Etico e di comportamento del Politecnico di Milano.

### **Presenza in carico dei pareri**

Con riferimento e in aggiunta a quanto indicato in precedenza, il parere del CUG è stato acquisito dagli organi di Ateneo nel corso del 2019 relativamente alla seguente normativa:

- . Codice Etico e di comportamento del Politecnico di Milano;
- . Codice per la tutela della dignità della persona del Politecnico di Milano;
- . Regolamento per l'accesso al telelavoro e al lavoro agile e per le modalità di gestione flessibile del rapporto di lavoro, del personale tecnico e amministrativo e dei tecnologi del politecnico di Milano;
- . Linee guida per l'attivazione delle procedure di Conciliazione, con riferimento al Piano della Performance di Ateneo.

### **Collaborazioni esterne/interne**

Il CUG del Politecnico di Milano collabora con tutti i soggetti di Ateneo coinvolti nel benessere lavorativo/lotta alle discriminazioni/promozione di 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;
- . Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza;
- . Gruppo di lavoro Bilancio di Genere (POP – Pari Opportunità Politecniche);
- . Polipsi – servizio di counseling e di sostegno psicologico e psicoterapeutico rivolto agli studenti;
- . Associazioni studentesche (POLIEDRO);
- . Difensore degli Studenti.

Il CUG PoliMi, inoltre, fa parte della Conferenza Italiana degli Organismi di Parità, partecipa ai tavoli di lavoro della CRUI sulle tematiche di genere e alla Rete dei CUG della Lombardia di recente creazione. 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'**

### **Poteri propositivi**

Come da Regolamento di funzionamento, 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;
- . diffondere la conoscenza e monitorare il rispetto del Codice Etico e del Codice di Condotta di Ateneo;
- . effettuare analisi e programmazioni che considerino le diverse esigenze delle donne e degli uomini (ad es. bilancio di genere), nonché indagini conoscitive della condizione di benessere lavorativo e di discriminazione nell'Ateneo e diffonderne gli esiti;
- . 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**

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..).

Il parere del CUG è stato acquisito dagli organi di Ateneo nel corso del 2019 relativamente alla seguente normativa:

- . Codice Etico e di comportamento del Politecnico di Milano;
- . Codice per la tutela della dignità della persona del Politecnico di Milano;
- . Regolamento per l'accesso al telelavoro e al lavoro agile e per le modalità di gestione flessibile del rapporto di lavoro, del personale tecnico e amministrativo e dei tecnologi del politecnico di Milano;
- . Linee guida per l'attivazione delle procedure di Conciliazione, con riferimento al Piano della Performance di Ateneo.

### **Poteri di verifica**

Come da Regolamento di Funzionamento in vigore nel 2019, il CUG è chiamato a 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.

Per una descrizione di dettaglio dello stato di attuazione delle azioni positive si rimanda nuovamente all'Allegato I Sezione 2 Azioni Realizzate e risultati raggiunti, che presente lo stato di attuazione del Piano per le Azioni Positive 2019-2021.

## Considerazioni conclusive

Le considerazioni conclusive presentate qui di seguito recepiscono una parte delle evidenze già rese note in occasione della pubblicazione della prima edizione del BdG PoliMi (Giugno 2019), e anticipano parzialmente alcune delle analisi di prossima pubblicazione (BdG 2020).

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, raggiunta e superata nel caso di Architettura e di Design, ma ancora 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 23%. Una condizione che l'accademia condivide con molte altre realtà italiane (ma non solo) pubbliche e private. Tuttavia, se ci guardiamo alle spalle, dal 2000 il numero di donne docenti è aumentato di oltre 8 punti percentuali; oggi seduta in cattedra troviamo una donna ogni tre docenti, un segnale positivo per l'Ateneo e uno stimolo incoraggiante per il lungo percorso ancora da compiere.

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 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.

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 femminili al rientro dalla maternità o in ingresso ai corsi di laurea in ingegneria (borse di studio finanziate da aziende);
- . azioni di supporto alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro: nidi (gratuità per studentesse, dottorande, assegniste), centri estivi/pasquali, telelavoro e smartworking;
- . formazione di tutto il personale su tematiche di pari opportunità, diversità, inclusione;
- . indagini sul benessere lavorativo per tutte le componenti di Ateneo;
- . consolidamento Sportello di Ascolto del disagio lavorativo e del ruolo della Consigliera di Fiducia;
- . Bilancio di Genere (alla seconda edizione) e Bilancio Sociale (di prossima realizzazione la prima edizione).

La creazione della nuova unità Equal Opportunities - Pari Opportunità, operativa presso il Politecnico di Milano a partire dal Gennaio 2020 nell'ambito della Divisione Campus Life rende evidente una presa di posizione del nostro Ateneo nella direzione della tutela del benessere, delle pari opportunità e della lotta alle discriminazioni, ed evidenzia la volontà di mettere a sistema le azioni intraprese in tutti questi ambiti attraverso una regia più strutturata dei servizi coinvolti. La nuova unità, infatti, avrà ruolo di coordinamento delle azioni legate alle pari opportunità e dei servizi di supporto al disagio psichico (Polipsi) e della disabilità (Multichance), in raccordo con il CUG.

Per accelerare il lento cammino verso una maggiore parità di genere riteniamo tuttavia necessario integrare le attività già in atto con azioni positive più specifiche, volte a favorire le carriere femminili e l'avvicinamento delle ragazze alle materie STEM (orientamento in ingresso). 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. A tal fine si è accolta la proposta della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane di organizzare il convegno annuale presso il Politecnico di Milano e dedicarlo a un approfondimento dei criteri di valutazione (piano della performance, abilitazione nazionale, didattica, ricerca) e agli impatti di queste misurazioni su lavoro e carriere negli atenei (anche in ottica di genere).

In aggiunta alle azioni di riequilibrio auspiccate, dall'analisi delle richieste pervenute al CUG e dal confronto con Consigliera di Fiducia, Referente dello Sportello di Ascolto e altri soggetti di Ateneo è emersa la necessità di potenziare le azioni di conciliazione a sostegno della genitorialità, di sensibilizzazione sui temi della discriminazione, delle molestie sessuali e del mobbing e di costruzione partecipata del benessere. Si tratta di misure di rilevanza fondamentale per il riequilibrio dei rapporti vita/lavoro e per la costruzione di un Ateneo inclusivo e meritocratico.

## **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 ED 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

Inquadramento Personale Tecnico Amministrativo	Donne					D Totale	Uomini					U Totale	Totale complessivo
	età						età						
	<30	> 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		
T.D. - Categoria C	11		8	7	4	30	10		5	1		16	46
T.D. - Categoria D	4		7	5	3	19	4	1	8	5		18	37
T.D. - Categoria EP			4			4	1		6		1	8	12
T.IND. - Categoria B		16	1	4	15	36		4	1	6	6	17	53
T.IND. - Categoria C	4	21	53	130	132	340	5	25	35	67	49	181	521
T.IND. - Categoria D	2	25	30	113	93	263		25	20	84	62	191	454
T.IND. - Categoria EP		3		6	11	20		2		9	7	18	38
T.IND. - Categoria EP		6	2	3	8	19		7	3	14	17	41	60
<b>Totale complessivo</b>	<b>21</b>	<b>71</b>	<b>105</b>	<b>268</b>	<b>266</b>	<b>731</b>	<b>20</b>	<b>64</b>	<b>78</b>	<b>186</b>	<b>142</b>	<b>490</b>	<b>1221</b>

Personale dirigenziale	Donne	D Totale	Uomini			U Totale	Totale complessivo
	tra 51 e 60		> 60	tra 41 e 50	tra 51 e 60		
Dirigente	2	2	4	2	3	9	11
<b>Totale complessivo</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>11</b>

Inquadramento Personale Docente	Donne				D Totale	Uomini					U totale	Totale complessivo	
	età					età							
	> di 60	Tra 31 e 40	tra 41 e 50	Tra 51 e 60		< 30	> di 60	Tra 31 e 40	tra 41 e 50	Tra 51 e 60	#VALORE!		
Professori Associati	24	11	86	72	193		53	40	209	140		442	635
Professori Ordinari	29	1	18	46	94		104	2	42	161		309	403
Ricercatori Universitari	4	1	17	23	45		13	4	51	39		107	152
RICERCATORE A TEMPO DETERMINATO SENIOR		24	12	4	40			51	22	1	1	75	115
RICERCATORE A TEMPO DETERMINATO JUNIOR		35	12	1	48	1		60	14	1		76	124
PROFESSORE ASSOCIATO (LEGGE 240/2010)		1			1								1
<b>Totale complessivo</b>	<b>57</b>	<b>73</b>	<b>145</b>	<b>146</b>	<b>421</b>	<b>1</b>	<b>170</b>	<b>157</b>	<b>338</b>	<b>342</b>	<b>1</b>	<b>1009</b>	<b>1430</b>

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

Tipo di presenza	Donne					D Totale	Uomini					U Totale	Totale complessivo
	<30	> 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		
Part time <= 50			2	3	4	9		1	2	1	4	8	17
Part time > 50		6	7	45	37	95		2	2	3	4	11	106
Tempo Pieno	21	65	96	220	225	627	20	61	74	182	134	471	1098
<b>Totale complessivo</b>	<b>21</b>	<b>71</b>	<b>105</b>	<b>268</b>	<b>266</b>	<b>731</b>	<b>20</b>	<b>64</b>	<b>78</b>	<b>186</b>	<b>142</b>	<b>490</b>	<b>1221</b>

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

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori	% su tot. percettori	Valori	% su tot. Percettori	Valori	% su tot. Percettori
Categoria B	0	0	0	0	0	0
Categoria C	1.593,21 €	3,24%	1.208,13 €	2,55%	1.412,00 €	2,92%
Categoria D	2.483,70 €	19,67%	2.770,65 €	26,28%	2.629,20 €	22,72%
Categoria EP	5.585,26 €	77,09%	6.283,04 €	71,18%	5.873,76 €	74,36%
<b>Totale percettori</b>	<b>105</b>	<b>100,00%</b>	<b>87</b>	<b>100,00%</b>	<b>192</b>	<b>100,00%</b>
<b>% percettori su totale PTA (1.257 persone)</b>	<b>8,40%</b>		<b>6,90%</b>		<b>15,30%</b>	

Valori imponibile dipendente al 31.12.2018  
 Totale Donne 743, totale Uomini 514

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

Anzianità PTA	DONNE					D Totale	UOMINI					U Totale	Totale complessivo
	<30	> 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		
Inferiore a 3 anni	20	1	51	38	19	129	18	1	45	30	6	100	229
Tra 3 e 5 anni	1		13	12	9	35	2	1	5	6	2	16	51
Tra 5 e 10		69	39	209	230	547		62	24	146	133	365	912
> 10		1	2	7	7	17			4	3	1	8	25
#N/D				2	1	3				1		1	4
<b>Totale complessivo</b>	<b>21</b>	<b>71</b>	<b>105</b>	<b>268</b>	<b>266</b>	<b>731</b>	<b>20</b>	<b>64</b>	<b>78</b>	<b>186</b>	<b>142</b>	<b>490</b>	<b>1221</b>

Anzianità PD	DONNE				D Totale	UOMINI					U Totale	Totale complessivo	
	> di 60	Tra 31 e 40	tra 41 e 50	Tra 51 e 60		< 30	> di 60	Tra 31 e 40	tra 41 e 50	Tra 51 e 60			#VALORE!
Inferiore 3 anni	5	64	73	45	187	1	11	135	139	57	1	344	531
Superiore a 10	37		10	42	89		139		41	156		336	425
Tra 3 e 5	5	7	29	34	75		11	15	64	67		157	232
tra 5 e 10	10	2	33	25	70		9	7	94	62		172	242
<b>Totale complessivo</b>	<b>57</b>	<b>73</b>	<b>145</b>	<b>146</b>	<b>421</b>	<b>1</b>	<b>170</b>	<b>157</b>	<b>338</b>	<b>342</b>	<b>1</b>	<b>1009</b>	<b>1430</b>

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

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello (Donne – Uomini)	
	Retribuzione media	Retribuzione media	Valori	%
Categoria B	23.749,09 €	23.255,89 €	-493,20 €	-2,08%
Categoria C	24.708,17 €	24.110,17 €	-598,01 €	-2,42%
Categoria D	29.237,24 €	28.797,00 €	-440,24 €	-1,51%
Categoria EP	38.883,30 €	40.338,68 €	1.455,38 €	3,74%
<b>Retr. media complessiva</b>	<b>28.339,50 €</b>	<b>26.791,51 €</b>	<b>-1.547,99 €</b>	<b>-5,46%</b>
<b>% Monte Salari di genere su Totale monte salari</b>	<b>42,28%</b>	<b>57,72%</b>		

RTA imponibile dipendente al 31.12.2018 (ultimi dati disponibili)  
 "Struttura retributiva dei dati prevista dall'art. 83 del ccnl  
 2006-2009"

RUOLO	UOMINI	DONNE	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%
<b>Totale complessivo</b>	<b>59.768,73 €</b>	<b>55.860,90 €</b>	<b>58.618,25 €</b>	<b>-3.907,84 €</b>	<b>-6,67%</b>

Costo teorico annuo lordo, al netto degli oneri e dell'IRAP al  
 31/12/2019

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

<b>Livello Dirigenziale</b>	<b>DONNE</b>	<b>UOMINI</b>	<b>Totale complessivo</b>
Laurea Magistrale	0	8	8
Master di II livello	2	1	3
<b>Totale complessivo</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>11</b>

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

<b>Livello B</b>	<b>D</b>	<b>U</b>	<b>Totale complessivo</b>
Diploma di scuola media superiore	7	2	9
inferiore al diploma superiore	26	10	36
Laurea	1		1
Licenza media superiore	2	5	7
<b>Totale complessivo</b>	<b>36</b>	<b>17</b>	<b>53</b>

I dati relativi ai titoli di studio sono in via di aggiornamento

<b>Livello C</b>	<b>D</b>	<b>U</b>	<b>Totale complessivo</b>
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
Master di II livello	1		1
<b>Totale complessivo</b>	<b>370</b>	<b>197</b>	<b>567</b>

<b>Livello D</b>	<b>D</b>	<b>U</b>	<b>Totale complessivo</b>
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
Master di II livello	5	2	7
<b>Totale complessivo</b>	<b>282</b>	<b>209</b>	<b>491</b>

<b>Livello EP</b>	<b>D</b>	<b>U</b>	<b>Totale complessivo</b>
Dottorato di ricerca	6	9	15
Laurea	1	2	3
Laurea Magistrale	16	33	49
Laurea specialistica	8	12	20
Licenza media superiore	1	1	2
Master di I livello		1	1
Master di II livello	11	9	20
<b>Totale complessivo</b>	<b>43</b>	<b>67</b>	<b>110</b>

**TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO**

Tipo di Commissione	UOMINI	UOMINI	DONNE	DONNE	TOTALE	Presidente
<b>Concorsi per personale tecnico amministrativo</b>	VALORI	%	VALORI	%	VALORI	(D/U)
concorsi Tempo Indeterminato	38	<b>39,6</b>	58	<b>60,4</b>	96	10/22
concorsi a Tempo Determinato	55	<b>45,8</b>	65	<b>54,2</b>	120	17/20
<b>n° persone coinvolte nelle commissioni</b>	<b>93</b>		<b>123</b>		<b>216</b>	<b>27/42</b>

Tipo di Commissione	UOMINI	UOMINI	DONNE	DONNE	TOTALE	Presidente
<b>Concorsi per personale docente</b>	VALORI	%	VALORI	%	VALORI	(D/U)
bandi art. 18	59	<b>78,7</b>	16	<b>21,3</b>	75	nd
art.24 comma 3	208	<b>70,7</b>	86	<b>29,3</b>	294	nd
art.24 comma 5	59	<b>63,4</b>	34	<b>36,6</b>	93	nd
art.24 comma 6	84	<b>68,3</b>	39	<b>31,7</b>	123	nd
<b>n° persone coinvolte nelle commissioni</b>	<b>410</b>		<b>175</b>		<b>585</b>	

Tipo di Commissione	UOMINI	UOMINI	DONNE	DONNE	TOTALE	Presidente
<b>Assegni di ricerca per dipartimento</b>	VALORI	%	VALORI	%	VALORI	(D/U)
<b>n° persone coinvolte nelle commissioni</b>	1318	<b>69,3</b>	584	<b>30,7</b>	1902	nd

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

Tipo Misura conciliazione	UOMINI						DONNE						TOTALE			
	Classi età	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	tot U	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	tot D	U %	D %	
<b>Personale che fruisce di part time a richiesta</b>		0	4	4	8	3	19	0	9	48	41	6	104	<b>123</b>	<b>15,4</b>	<b>84,6</b>
<b>Personale che fruisce di telelavoro</b>		0	0	12	0	0	12	0	9	52	25	7	93	<b>105</b>	<b>11,4</b>	<b>88,6</b>
<b>Personale che fruisce del lavoro agile</b>		0	8	13	1	0	22	0	6	16	15	2	39	<b>61</b>	<b>36,1</b>	<b>63,9</b>
Totale							<b>53</b>						<b>236</b>	<b>289</b>		

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

<b>permessi (ad ore)</b>	<b>D</b>	<b>%</b>	<b>U</b>	<b>%</b>	<b>Totale complessivo</b>
*CONGEDO ASS. HANDICAP	4490	80%	1144	20%	5634
*CONGEDO CURE INVALIDI	484	100%		0%	484
*CONGEDO GRAVI MOT FAMIGLIA	2651	100%		0%	2651
*CONGEDO PARENTALE 0%	2238	85%	395	15%	2633
*CONGEDO PARENTALE 0% ORE	100	100%		0%	100
*CONGEDO PARENTALE 100%	3017	72%	1185	28%	4202
*CONGEDO PARENTALE 100% ORE	40	41%	57	59%	97
*CONGEDO PARENTALE 30%	9146	97%	287	3%	9433
*CONGEDO PARENTALE 30% ORE	266	100%		0%	266
*L104/92 ART. 33 C.3 GG I	7037	55%	5670	45%	12707
*L104/92 ART. 33 C.3 GG II	86	100%		0%	86
*L104/92 ART. 33 C.3 ORE I	2270	79%	604	21%	2874
*L104-DUE ORE GG. X HANDICAP	1819	90%	206	10%	2025
<b>Totale complessivo</b>	<b>33644</b>	<b>78%</b>	<b>9548</b>	<b>22%</b>	<b>43192</b>

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

Tipo Formazione	UOMINI						DONNE					
	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
<b>Obbligatoria (sicurezza)</b>	15	104	586	572	104	1.381	44	149	214	409	52	867
<b>Aggiornamento Professionale</b>	30	580	2.867	1.878	341	5.695	86	1.130	2.724	2.753	371	7.063
<b>Competenze Manageriali/Relazionali</b>	0	122	452	257	64	894	33	353	778	1.010	173	2.346
Totale	45	806	3.905	2.707	509	7.970	163	1.632	3.716	4.172	596	10.276
Totale %	1%	10%	49%	34%	6%	100%	2%	20%	47%	52%	7%	129%

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

<b>Tipo corso</b>	<b>Ruolo</b>	<b>DONNE</b>	<b>UOMINI</b>	<b>Totale</b>
<b>Innovazione didattica</b>	Assegnista	1		1
	Professore associato	33	34	67
	Professore ordinario	9	28	37
	Ricercatore a tempo determinato	61	110	171
	Ricercatore universitario a tempo indeterminato	5	3	8
	<b>totale</b>	<b>109</b>	<b>175</b>	<b>284</b>
<b>Soft skill</b>	Assegnista	1		1
	Dottorando	1		1
	pHd		1	1
	Professore associato	36	49	85
	Professore ordinario	14	18	32
	Ricercatore a tempo determinato	18	19	37
	Ricercatore universitario a tempo indeterminato	12	10	22
	<b>totale</b>	<b>82</b>	<b>97</b>	<b>179</b>
<b>Totale complessivo</b>		<b>191</b>	<b>272</b>	<b>463</b>

FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA' - dati progetto sperimentale smart working

Tipo Misura conciliazione	UOMINI						DONNE						TOTALE		
	Classi età <30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	tot U	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	tot D		U %	D %
<b>Personale che fruisce dello smart working</b>	0	8	13	1	0	22	0	6	16	15	2	39	61	36,1	63,9
Totale						22						39	61		

## **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 30 bambine/i di età compresa fra 6 e 36 mesi) e un Micronido presso il Campus Bovisa (con capienza 10 bambine/i fra i 6 e i 36 mesi) in gestione ad una Cooperativa esterna e attraverso una convenzione con la cooperativa Cometa di Lecco. Particolare attenzione è posta alle esigenze di utenti con redditi medio-bassi. Poiché il numero di bambini stranieri continua a crescere, sono previsti programmi di inserimento dedicati.

L'azione si prefigge di estendere e migliorare la qualità del servizio offerto accogliendo i bambini dai 3 mesi, 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:**

- . accoglienza di bambini da 3 mesi;
- . frequenza flessibile per esigenze particolari;
- . estensione del supporto economico già previsto per dottorande anche a studentesse e assegniste;
- . convenzione con Polidesign.

#### **Attori Coinvolti:**

ARUO, AGIS, ATE, CUG, POP<sup>1</sup>

#### **Misurazione:**

Evoluzione numero e tipologia di utenti dei nidi

---

<sup>1</sup> Area Risorse Umane e Organizzazione; Area Gestione Infrastrutture e Servizi, Area Tecnico-Edilizia, Pari Opportunità Politecniche.

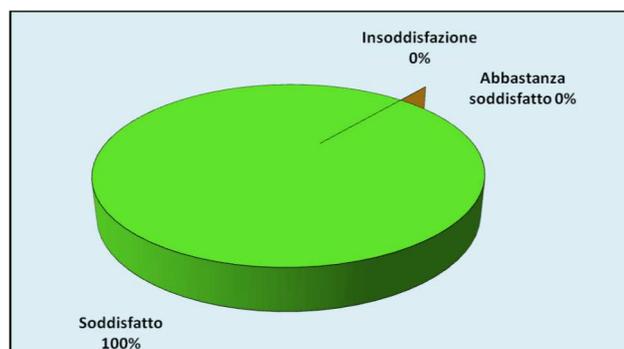
	Leonardo, Bovisa								Lecco
	Utenti 1^ fascia	Utenti 2^ fascia	Utenti 3^ fascia	Utenti esterni	Totale interni	Totale int+est	Perc. Interni	Gestione	Utenti
ISEE	< 27.000€	27.000€ < X < 45.000€	> 45.000€						
Retta Utente	190€Part T 280€Full T	270€Part T 400€Full T	340€Part T 500€Full T	400€Part T 600€Full T					
Anno Educativo									
2019/2020	17	8	15	2	40	42	95%	Pro.Ges	1
2018/2019	17	7	9	5	33	38	87%	Pro.Ges	2
2017/2018	16	7	13	2	36	38	94%	Pro.Ges	2
2016/2017	16	3	16	3	35	38	92%	Pro.Ges	2
2015/2016	13	3	18	5	34	39	87%	Pro.Ges	2
2014/2015	17	8	13	1	38	39	97%	Pro.Ges	2
2013/2014	14	9	11	0	34	34	100%	Pro.Ges	

### Soddisfazione generale del servizio

#### Asilo nido di Leonardo



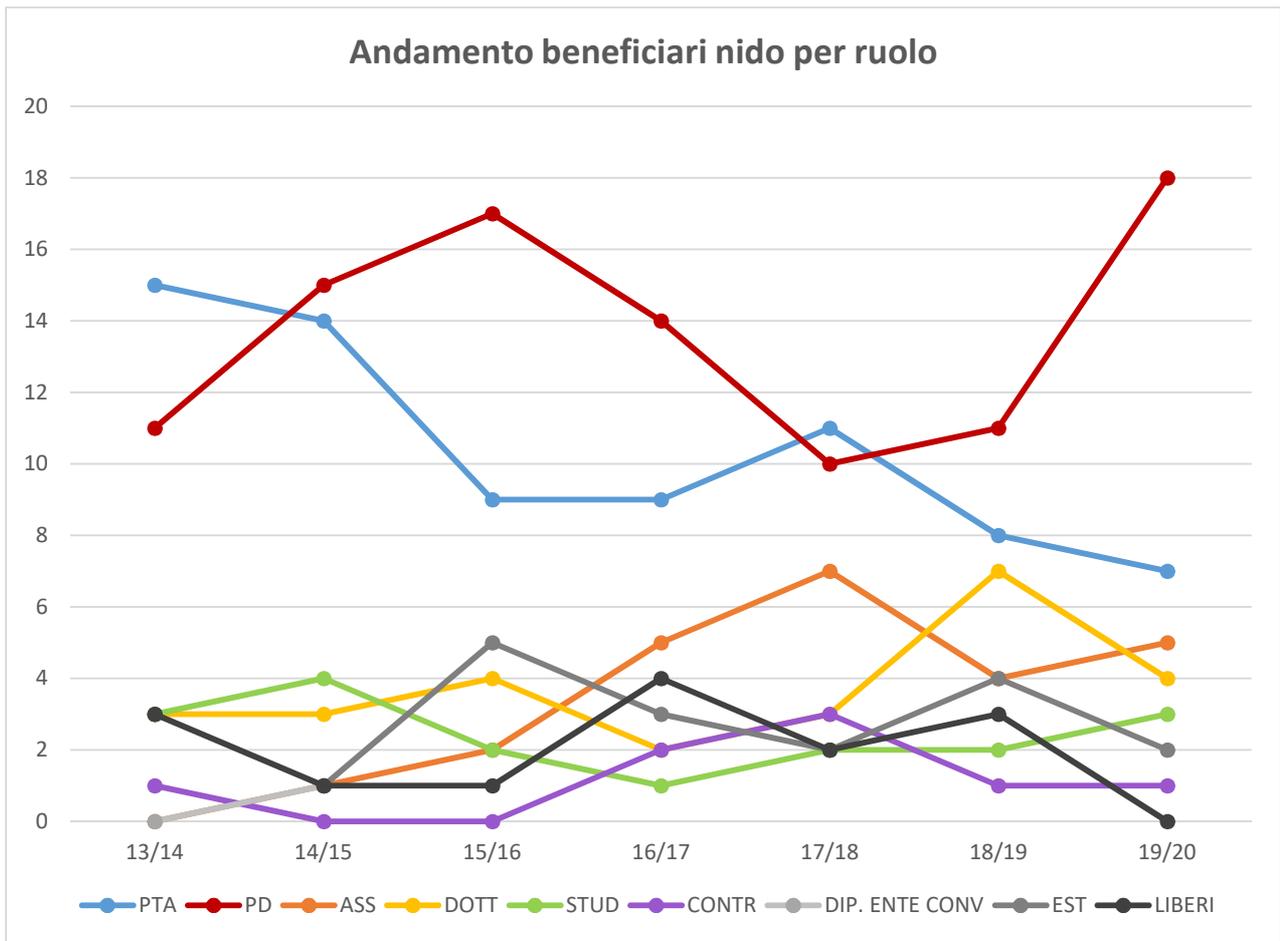
#### Asilo nido di Bovisa



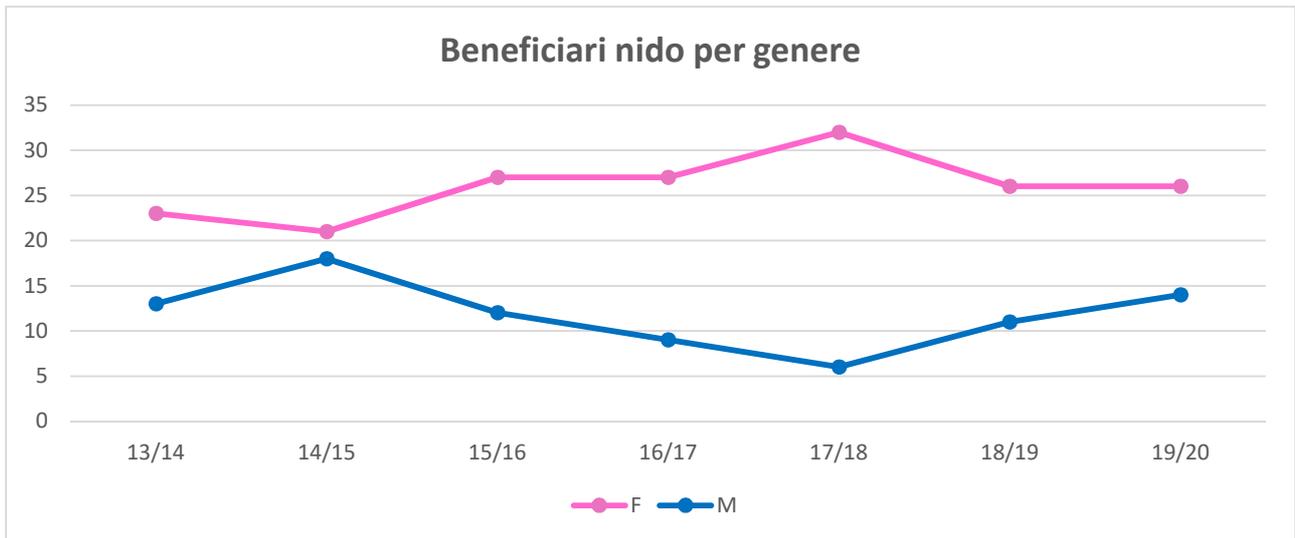
Dall'indagine sistematica sul grado di soddisfazione delle famiglie nei confronti del servizio offerto effettuata dal gestore dei nidi risulta un livello di soddisfazione molto elevato.

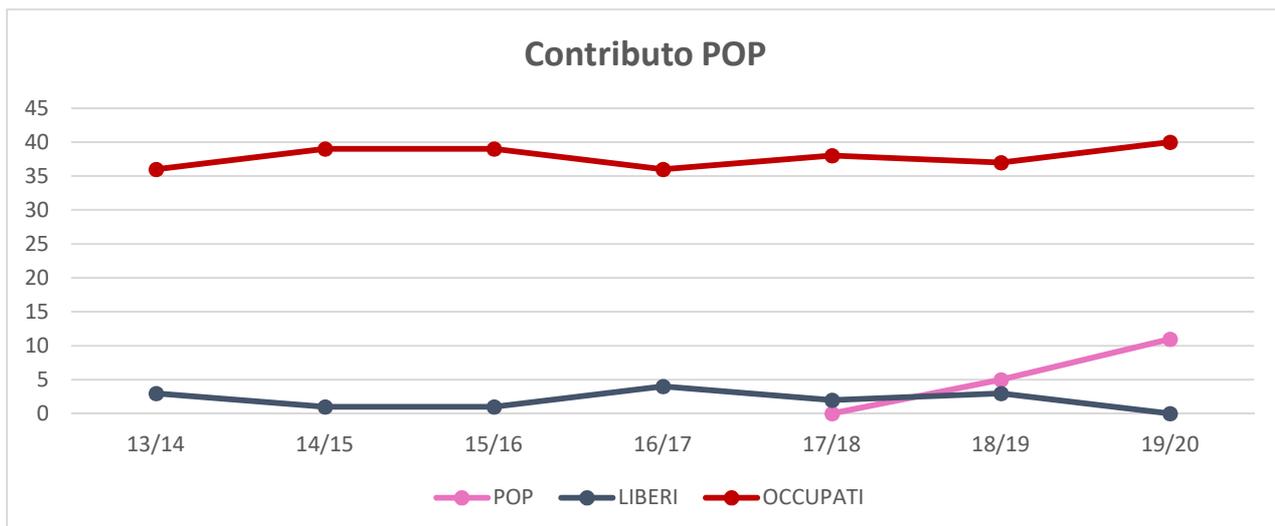
### Beneficiari:

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.



Nell'ultimo anno si è avuto un forte incremento di ricercatori e ricercatrici che hanno usufruito dei nidi.





### Spesa:

Quadro economico dei nidi

Evoluzione 2013/14 – 2018/19

Anno Educativo	Leonardo, Bovisa					Lecco			Leonardo, Bovisa, Lecco	
	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	Costo totale 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 (<https://www.polimi.it/il-politecnico/progetti-di-ateneo/pariopportunita-politecniche-pop/>) per un totale di 34.152 €, per consentire loro una più agevole partecipazione allo studio e alla ricerca come da Piano delle Azioni Positive 2019-2021.

Preventivo 2019/20

Anno Educativo	Leonardo, Bovisa				Lecco			Leonardo, Bovisa, Lecco
	Costo servizio educativo + ristorazione (Pro.Ges) CIG 77952679D2	Costo medio mensile utente	Rette utenti	Costo Ateneo	Costo servizio educativo + ristorazione	Rette utenti	Costo Ateneo	Costo totale Ateneo
2019/2020 preventivo	261.653	566	175.563	86.090	6.556	4.402	2.154	88.244

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

**Azioni da realizzare:**

- . frequenza per periodi brevi ed eventi;
- . verifica del funzionamento tramite il comitato di gestione;
- . istituzione di un comitato scientifico per promuovere iniziative di ricerca, supervisionare tirocinanti e valutare la qualità dell'attività educativa e il benessere psicofisico dei bambini;
- . 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:

- . apertura del servizio al personale non strutturato dell'Ateneo (dottorand\*, assegnist\* di ricerca, docenti a contratto) a condizioni analoghe a quelle previste per il personale strutturato;
- . miglioramento del servizio esistente anche in relazione ad un'utenza comprendente bambini stranieri e con disabilità.

### Attori Coinvolti:

ARUO, AGIS, ATE, CUG

### Misurazione:

Evoluzione del numero di utenti

#### ESTATE

ANNO	n. utenti Leo+Bov
2019	113
2018	125
2017	112
2016	123
2015	120

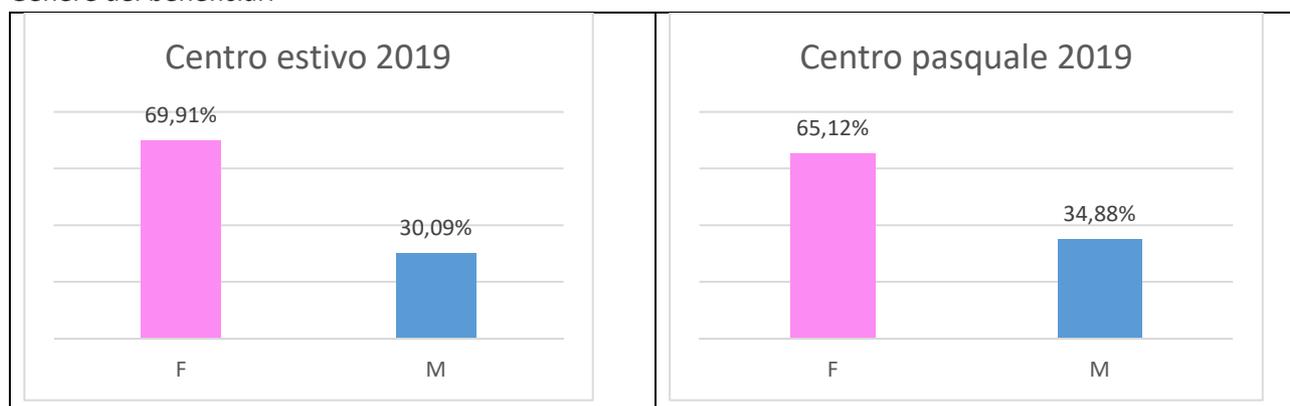
#### PASQUA

ANNO	n. utenti Leo+Bov
2019	43
2018	22
2017	21
2016	26
2015	29

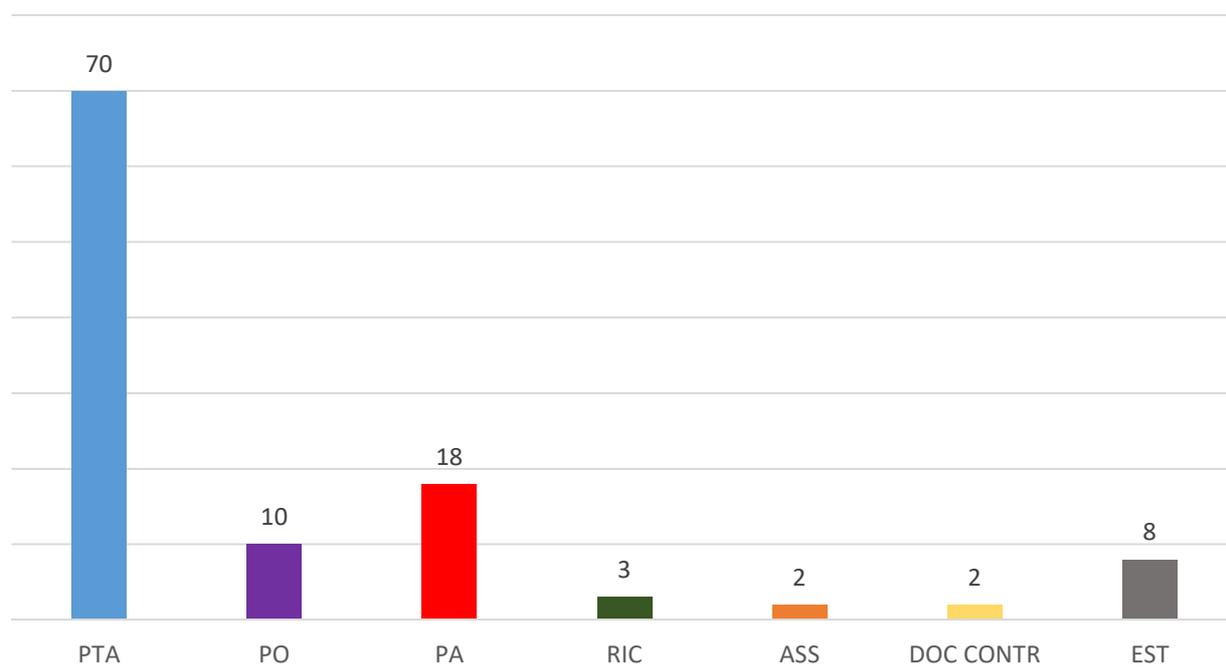
### Beneficiari:

I grafici sotto riportano il dettaglio per genere e ruolo dei beneficiari che hanno usufruito del centro pasquale ed estivo nel corso del 2019.

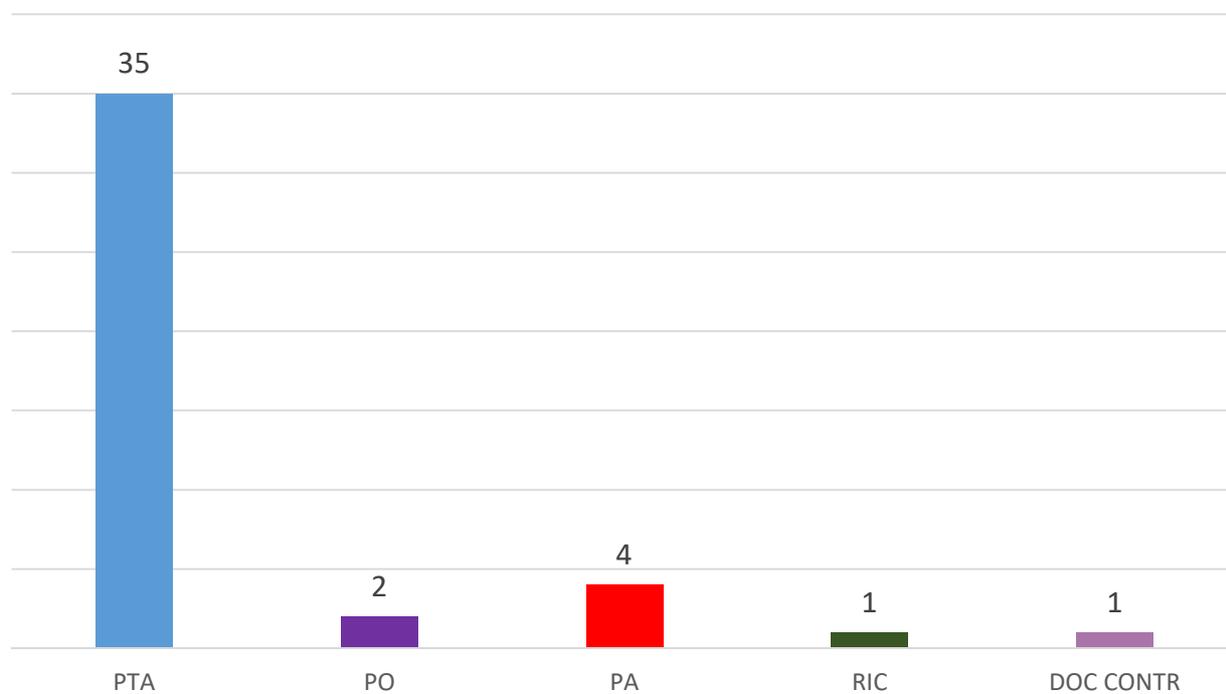
#### Genere dei beneficiari



Beneficiari centro estivo per ruolo



Beneficiari centro pasquale per ruolo



## 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
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
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

### 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.

Al fine di fornire supporto a tutte le componenti di Ateneo per una migliore realizzazione dell'equilibrio tra famiglia e occupazione/studi si prevede inoltre di realizzare uno sportello di servizi integrati che si occuperà di fornire indicazioni di carattere normativo e di informare sulle opportunità offerte dall'Ateneo in termini di conciliazione e assistenza (servizi di supporto: asilo e centro estivo; servizi di welfare etc.).

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 professoressa di seconda fascia di 15.000 €.

**Attori Coinvolti:** ARUO, AGIS, ATE, CUG, POP

#### **Misurazione:**

Materiali aggiornati su maternità/paternità sulla intranet di Ateneo

3 colloqui nell'ambito del progetto di sostegno ai genitori (pre e post-maternità)

12 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, 180.000 € POP

#### **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;
- . consulenze a sportello, organizzazione di seminari e momenti informativi su problematiche relative ai rapporti con figli e familiari anziani o disabili;
- . organizzazione di eventi per genitori e bambini p.es. international family breakfast;
- . predisposizione di spazi di incontro, gioco e appoggio per genitori e bambin\* 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 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.

Il part-time e il telelavoro sono regolati in Ateneo da apposito Regolamento e coinvolgono ad oggi 125 unità di part-time e 76 unità di telelavoro.

L'attivazione dello smartworking al Politecnico di Milano è stata preceduta da una fase sperimentale avviata nel dicembre 2018 per una durata di 6 mesi, con l'obiettivo di coinvolgere 61 unità.

##### Azioni realizzate:

. monitoraggio della sperimentazione smartworking anche in confronto ad altri modelli in realtà italiane;

##### Attori Coinvolti:

ARUO, CUG

##### Misurazione:

Di seguito alcuni dati riferiti ai 61 sperimentatori del progetto smartworking 2019:

##### Caratteristiche professionali

· livello di inquadramento:	B	1/61
	C	15/61
	D	34/61
	EP	4/61
	TECNOLOGO	7/61
· posizione:	con incarico organizzativo	5/61
	senza incarico	56/61
· tipo di struttura:	dipartimento	7/61
	amministrazione ateneo	54/61

##### Caratteristiche personali e modalità di lavoro agile progetto sperimentazione

NB Le informazioni desunte dai progetti fanno riferimento a quanto dichiarato dai dipendenti

- dipendente in stato di gravidanza: nessuno
- esigenze di cura nei confronti di figli minori conviventi che frequentino scuole di ogni ordine e grado: 20/61
- esigenze di assistenza a coniuge/convivente, figli o genitori: 2/61
- impossibilità a raggiungere in maniera autonoma la sede di lavoro a causa di particolari condizioni di salute del dipendente: nessuno

- . distanza tra domicilio e sede di lavoro superiore ai 50 km:  
8/61
- . durata del progetto: 6 mesi
- . nr giornate lavoro agile/settimana:
 

1 giorno	18/61
2 giorni	26/61
3 giorni	10/61
Nd	7/61
- . giornate fisse o variabili:
 

fisse	35/61
variabili	17/61
nd	9/61
- . orari di reperibilità e copresenza:
 

da 2 a 4 ore	34/61
da 5 a 8 ore	20/61
nd	7/61
- . luogo prevalente di lavoro agile: nd

### Beneficiari:

FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA' - dati progetto sperimentale smart working															
Tipo Misura conciliazione	UOMINI						DONNE						TOTALE		
Classi età	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	tot U	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	tot D	U %	D %	
Personale che fruisce dello smart working	0	8	13	1	0	22	0	6	16	15	2	39	61	36,1	63,9
Totale						22						39	61		

La fruizione dello smart working è equilibrata tra i generi, infatti la percentuale di donne che hanno partecipato alla sperimentazione è poco superiore alla percentuale di donne presenti tra il personale tecnico-amministrativo.

### Spesa:

La spesa è riferita alle attrezzature per smart working fornite ai lavoratori.

### Azioni da realizzare

- . organizzazione di eventi o seminari per accrescere la cultura, la consapevolezza e la conoscenza dello smartworking;
- . indagine sullo stato e sulla domanda di forme di lavoro flessibile in Ateneo;
- . verifica delle modalità di assegnazione delle forme di lavoro flessibile;
- . 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;
- . estensione della sperimentazione a tutto il personale (p.es. 1 giorno/mese a richiesta).

## 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 studentesse e studenti 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 conciliazione di studio e lavoro;
- . azioni informative in occasione degli open day.

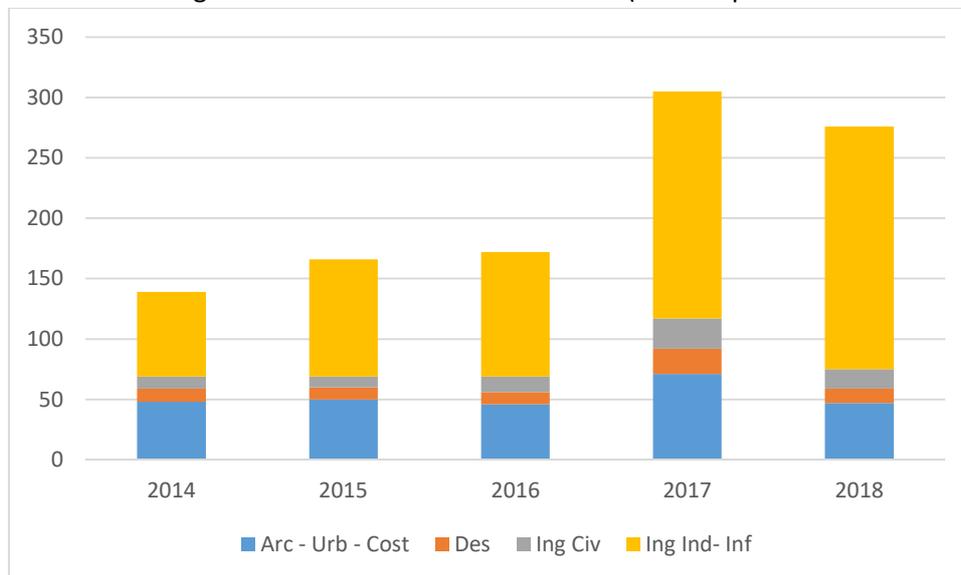
### Attori Coinvolti:

Osservatori della didattica, Consulta della didattica, giunte di presidenza, Area Servizi agli Studenti e ai Dottorandi, CUG, difensore degli studenti, POP

### 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 con un picco nell'anno accademico 2017-18.

Serie storica degli iscritti come studente lavoratore (fonte reportistica d'Ateneo)



### Beneficiari:

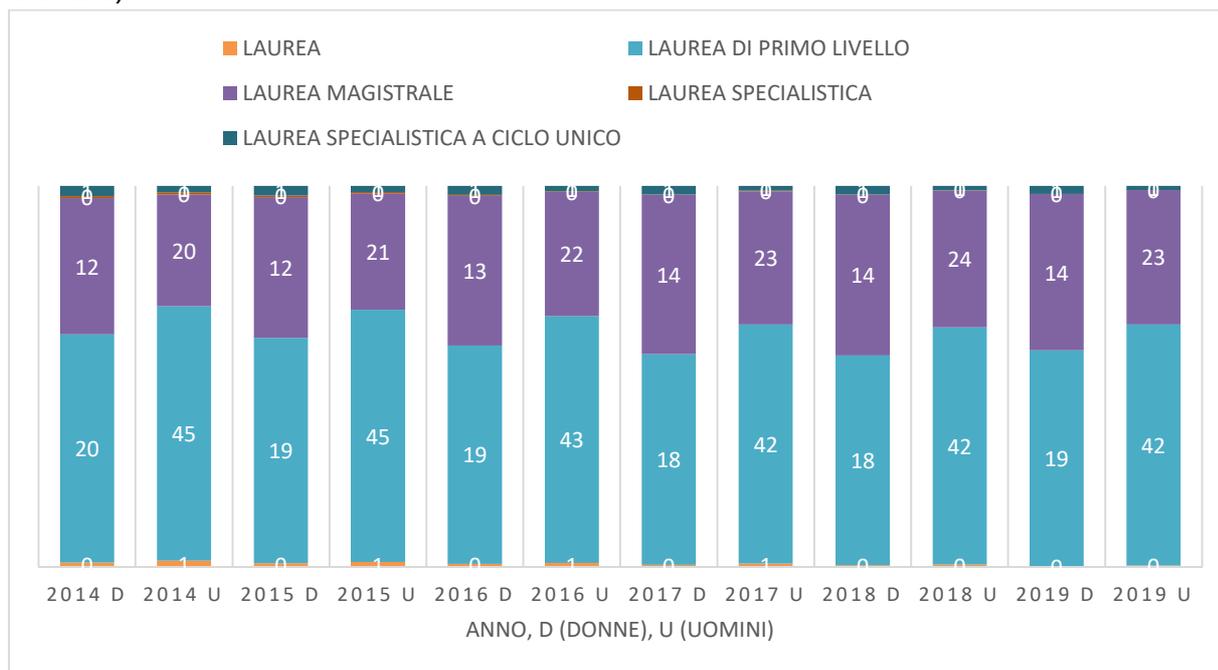
il numero nelle colonne si riferisce alla percentuale. La somma di tutte le percentuali delle due colonne parallele dello stesso anno è pari al 100% (anno D + anno U).

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 (anno

D e anno U) 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 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.

*Serie storica degli iscritti come studente lavoratore per genere e per anno accademico (fonte reportistica d'Ateneo)*



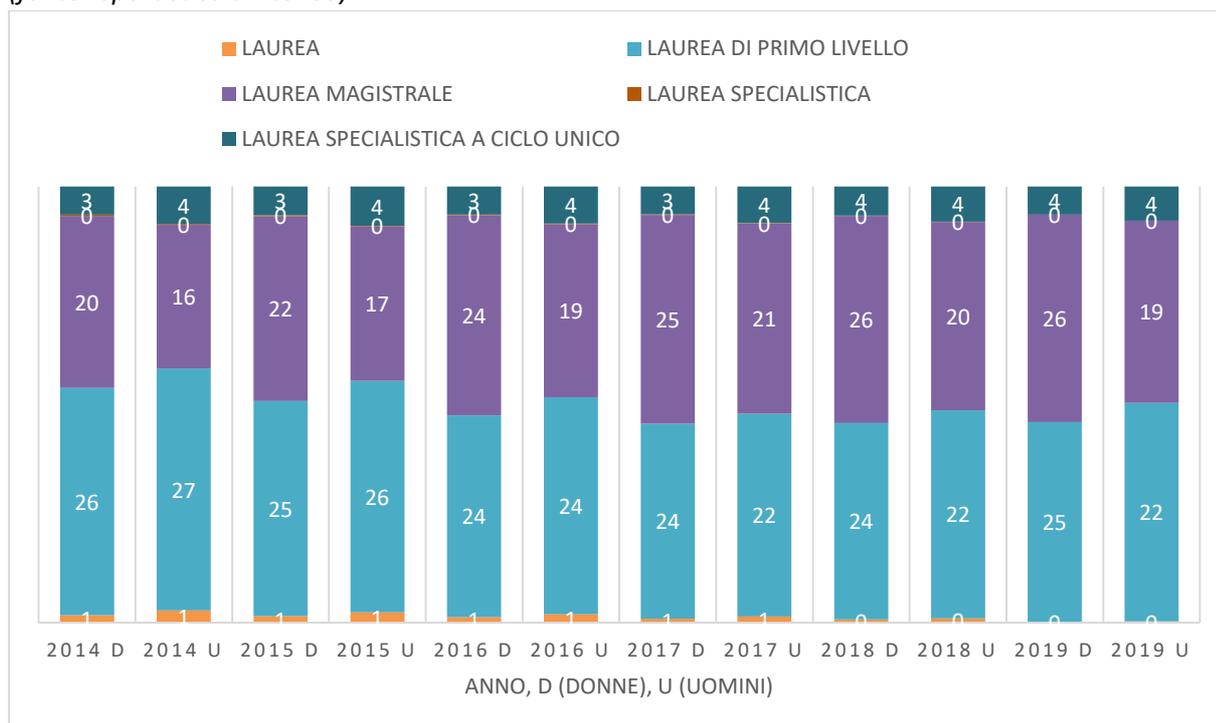
Se si analizza l'andamento nelle quattro Scuole del Politecnico si nota che nelle due Scuole di Architettura Urbanistica Ingegneria delle Costruzioni e di Design la presenza femminile e la presenza maschile sono di ordine di grandezza simile tra loro.

Presso la Scuola AUIC nell'anno 2014 la presenza maschile superava nella Laurea di primo livello la presenza femminile (26% le donne contro il 27% degli uomini) ma nel 2019 l'andamento si è capovolto (25% le donne contro il 22% degli uomini). Per la Laurea Magistrale la presenza delle donne è dal 2014 al 2019 costantemente superiore (20-26% donne contro 16-19% uomini).

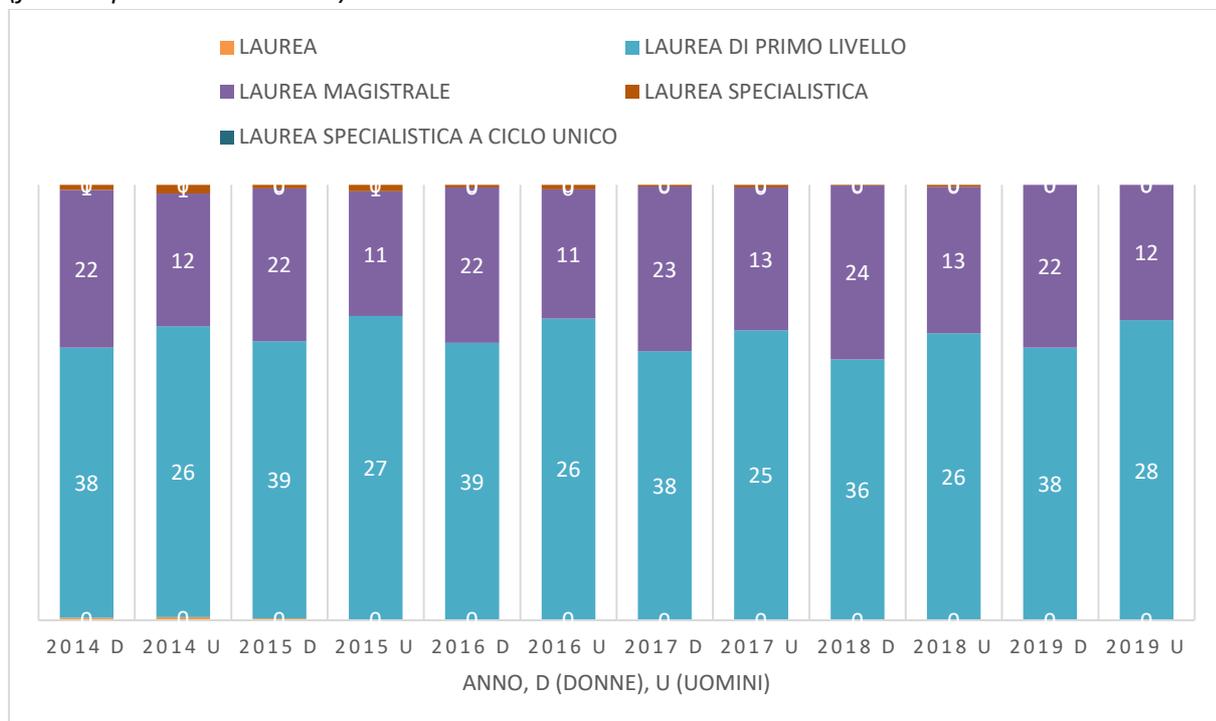
Per quanto riguarda la Scuola di Design la presenza femminile è sempre superiore alla presenza maschile.

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.

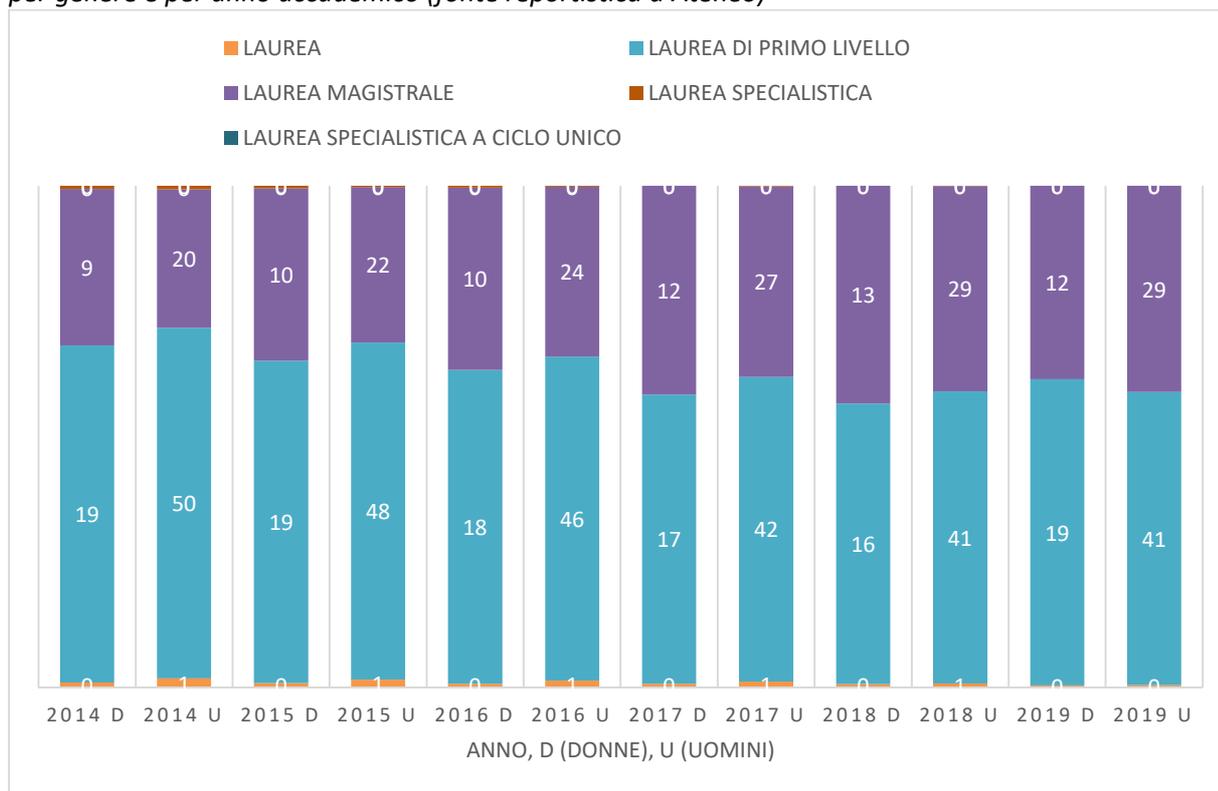
*Serie storica degli iscritti alla Scuola di AUIC come studente lavoratore per genere e per anno accademico (fonte reportistica d'Ateneo)*



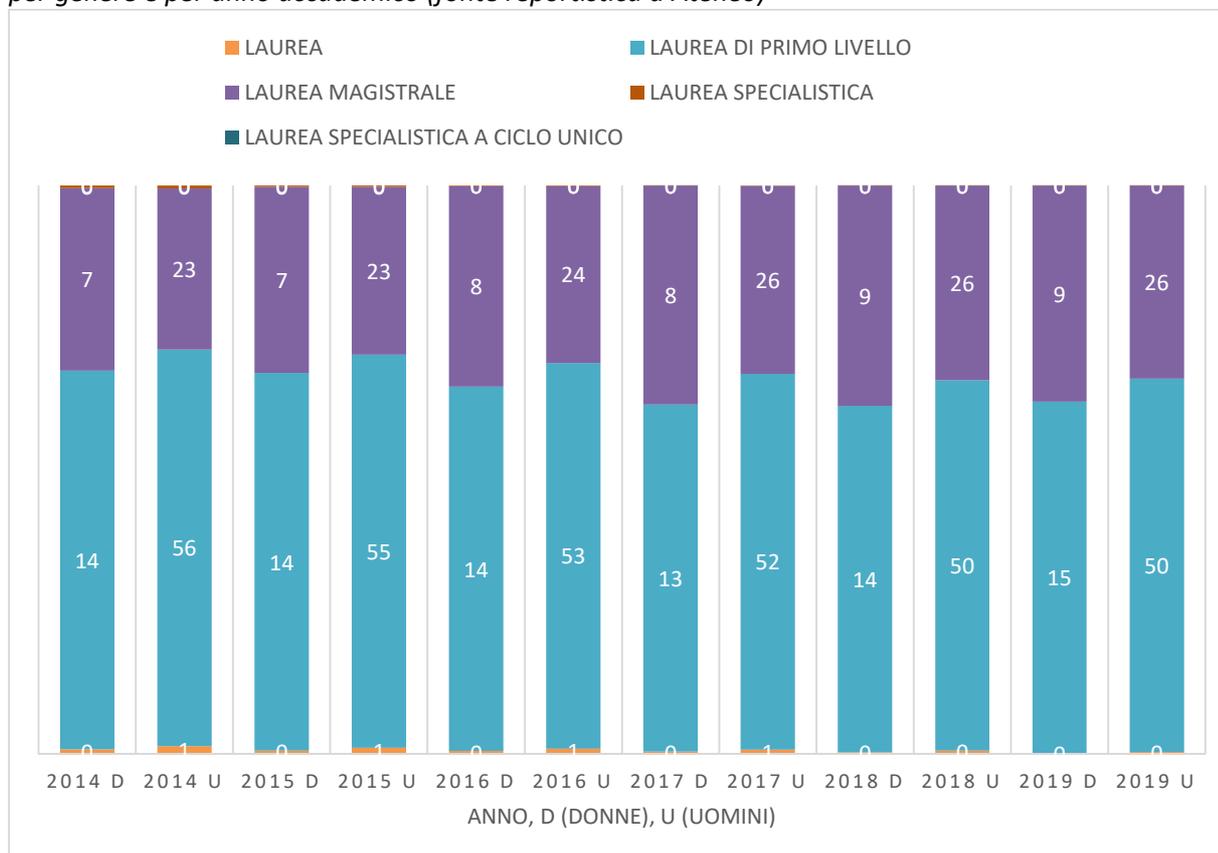
*Serie storica degli iscritti alla Scuola di Design come studente lavoratore per genere e per anno accademico (fonte reportistica d'Ateneo)*



*Serie storica degli iscritti alla Scuola di Ingegneria Civile, Ambientale e Territoriale come studente lavoratore per genere e per anno accademico (fonte reportistica d'Ateneo)*



*Serie storica degli iscritti alla Scuola di Ingegneria Industriale e dell'Informazione come studente lavoratore per genere e per anno accademico (fonte reportistica d'Ateneo)*



**Spesa:**

Esoneri dalle tasse universitarie per gli studenti lavoratori

**Azioni da realizzare:**

- . monitoraggio delle misure proposte;
- . indagine conoscitiva sulle necessità e le condizioni di studio degli studenti lavoratori nelle scuole di Ingegneria;
- . tavolo di coordinamento tra gli organi e i soggetti che si occupano di didattica.

## 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 il personale e gli studenti 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:

- . completamento delle presentazioni nei dipartimenti sui temi della discriminazione, delle molestie sessuali e del mobbing sui luoghi di lavoro e di studio, con il supporto della Consigliera di Fiducia;
- . partecipazione all'indagine e alla campagna di sensibilizzazione sulla violenza contro le donne proposta dal Centro di Ricerca Interuniversitario Culture di genere;
- . monitoraggio segnalazioni individuali;
- . erogazione dei moduli "Discrimination and New Technologies: risks and opportunities" e "Assessing cognitive biases and affective states through data analytics I" nell'ambito del corso interdottole "Complementary doctoral skills".

### Attori Coinvolti:

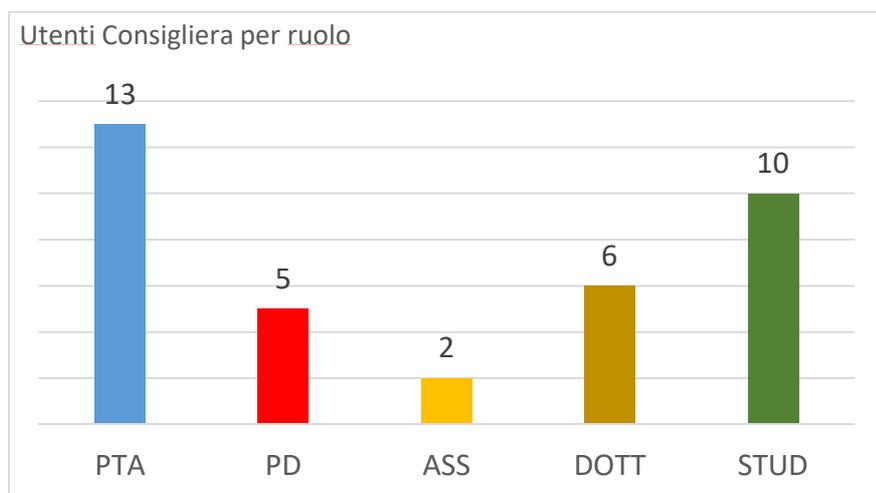
ARUO, Area Servizi agli Studenti e ai Dottorandi, CUG, Scuola di Design

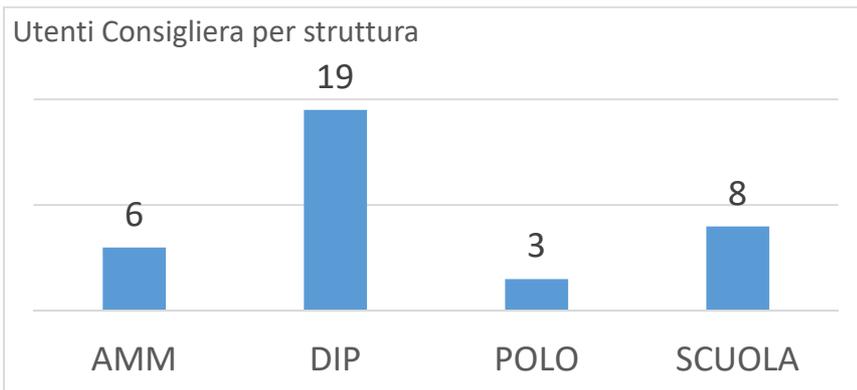
### Misurazione:

15 persone hanno partecipato al corso "interdottole Complementary doctoral skills".

La Consigliera di Fiducia nel corso del 2019 ha incontrato 36 utenti per un totale di 45 colloqui.

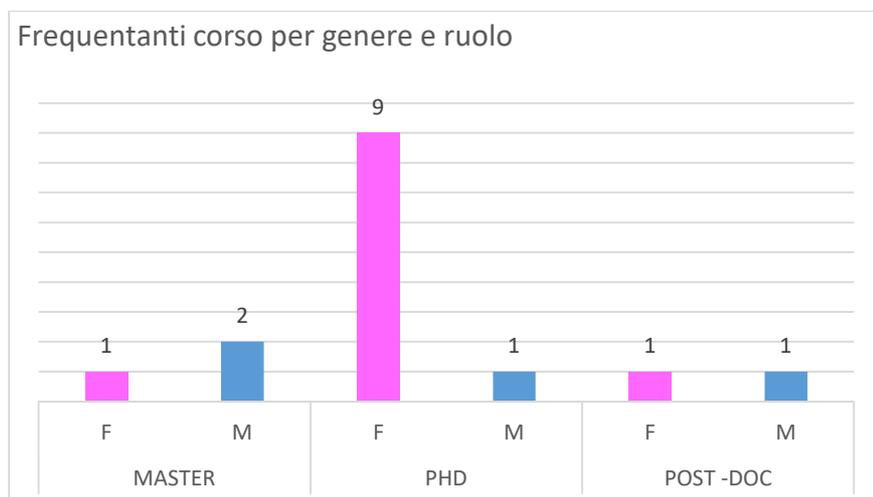
I seguenti grafici riportano la situazione degli utenti del servizio offerto dalla Consigliera per ruolo e struttura.



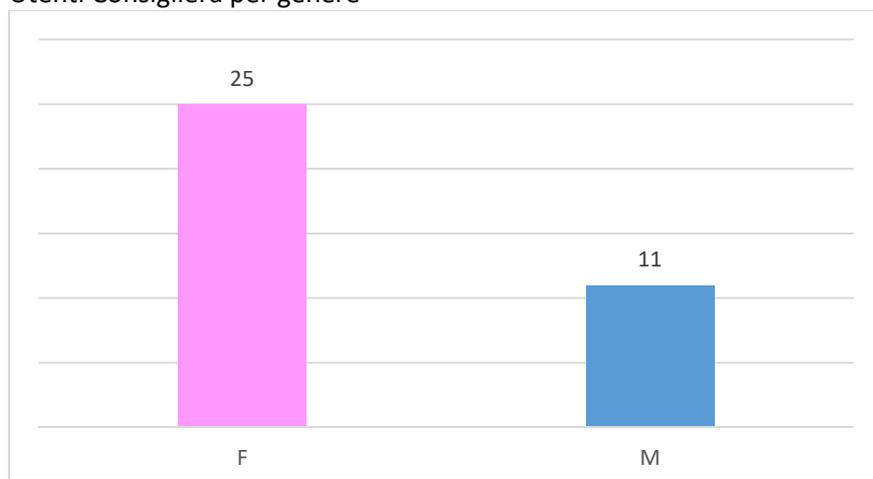


**Beneficiari:**

Si riportano sotto i grafici dei partecipanti al corso interdotto e degli utenti che si sono rivolti alla Consigliera di Fiducia suddivisi per genere.



**Utenti Consigliera per genere**



**Spesa:**

20.000 € ARUO, 3.085 € CUG, 2.000 € Scuola di Dottorato

**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;
- . formazione di lavoratrici e lavoratori che siano in grado di porsi come facilitatori per i processi di espressione del disagio e come intermediari tra i colleghi e le strutture di Ateneo;
- . monitoraggio segnalazioni individuali;
- . organizzazione di seminari e presentazioni di buone pratiche sul ruolo sociale dell'università nel contrasto alle discriminazioni;
- . estensione del modello dell'identità alias al personale docente, tecnico-amministrativo, dottorand\*, assegnist\*;
- . introduzione bagni senza distinzione di genere (A-Gender);
- . 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.

### Azioni realizzate:

- . iniziative periodiche di pubblicizzazione dello Sportello di ascolto;
- . integrazione con il percorso di formazione sul benessere lavorativo;
- . monitoraggio delle consulenze individuali.

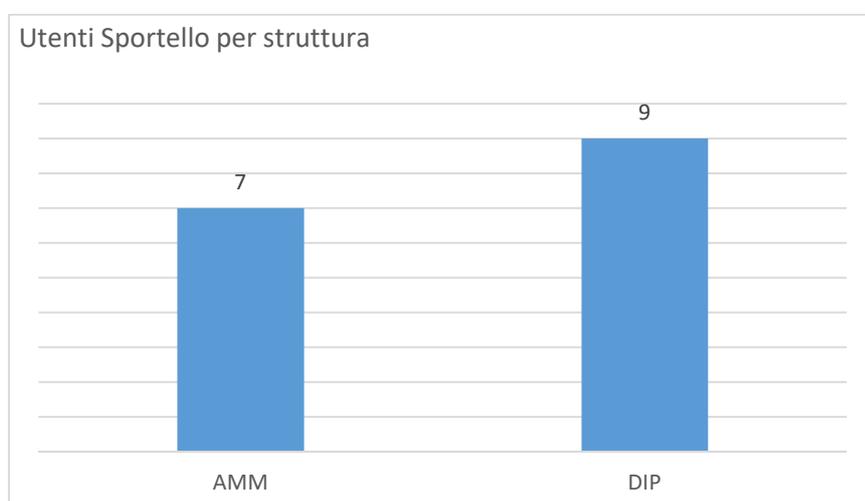
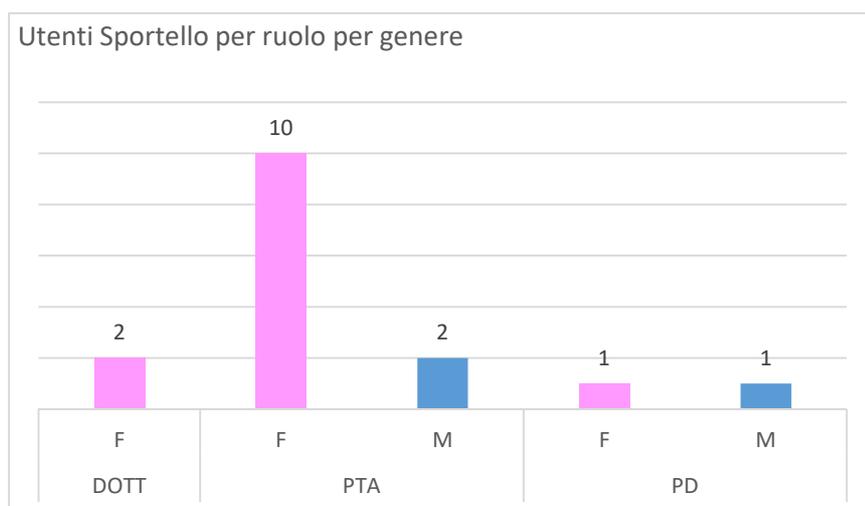
### Attori Coinvolti:

ARUO, Area Servizi agli Studenti e ai Dottorandi, CUG

### Misurazione:

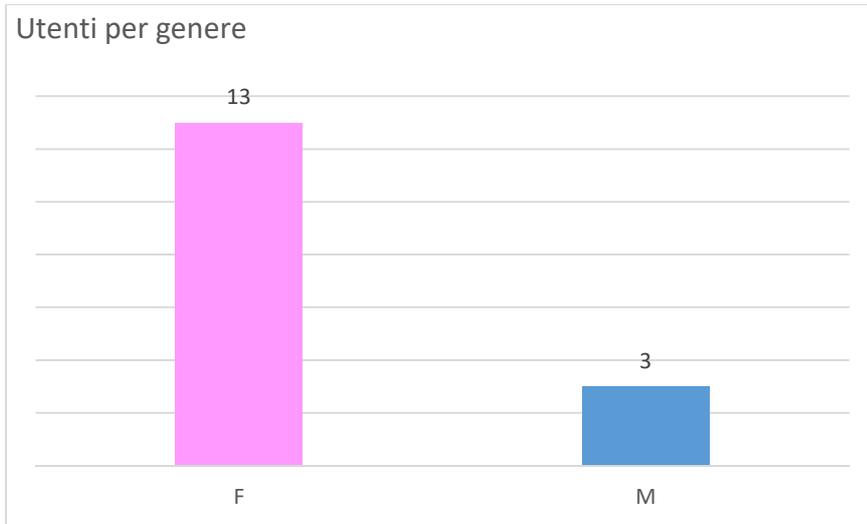
La Consulente dello sportello di ascolto nel corso del 2019 ha incontrato 16 utenti per un totale di 25 colloqui.

I seguenti grafici riportano la situazione degli utenti per ruolo e struttura



**Beneficiari:**

Incidenza in termini di genere



**Spesa:**

11.000 € ARUO

**Azioni da realizzare:**

- . iniziative periodiche di pubblicizzazione dello Sportello di ascolto;
- . integrazione con il percorso di formazione sul benessere lavorativo;
- . monitoraggio delle consulenze individuali.

### 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:

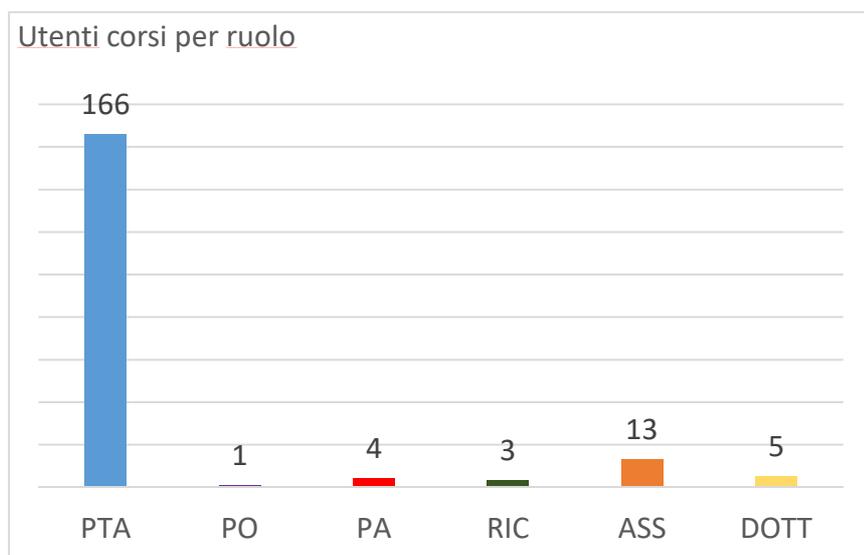
- . programmazione del percorso di formazione insieme alle strutture coinvolte, la Consigliera di Fiducia e lo Sportello di ascolto del disagio lavorativo;
- . sviluppo dell'attività formativa.

#### Attori Coinvolti:

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

#### Misurazione:

Il grafico sotto presenta i partecipanti per ruolo (Personale Tecnico-Amministrativo, Docenti Associati/e-Ordinari/e, Ricercatori e Ricercatrici, Assegnisti, PhD) ai corsi sul benessere organizzativo organizzati nel 2019 per un totale di 192 utenti.



E' stata data inoltre la possibilità agli utenti di usufruire delle registrazioni e dello streaming per ultimi seminari svolti sul benessere organizzativo.

#### Gestione del tempo e benessere personale e organizzativo 12 dicembre 2019

. Utenti in presenza:	48
. Media utenti collegati:	16
. Picco utenti collegati:	18
. Totale visualizzazioni (inclusa la differita):	67

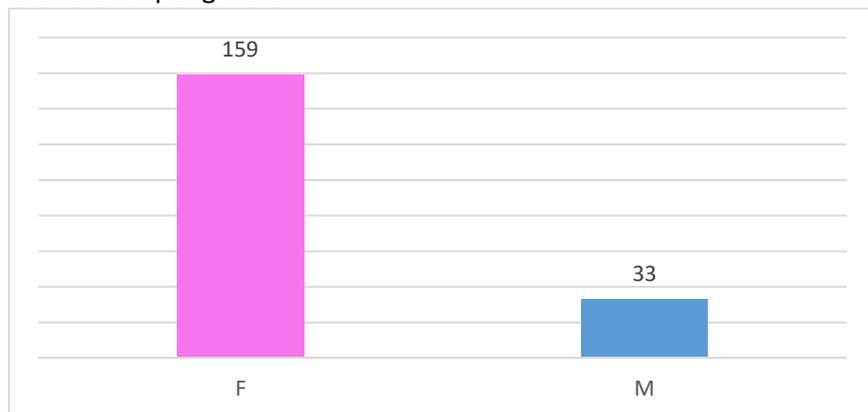
#### Gestione del tempo e benessere personale e organizzativo 5 febbraio 2020

. Utenti in presenza:	41
. Media utenti collegati:	12
. Picco utenti collegati:	17
. Totale visualizzazioni (inclusa la differita):	32

#### **Beneficiari:**

Incidenza in termini di genere

Utenti corsi per genere



#### **Spesa:**

Risorse da Azione B.2

#### **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;
- . sviluppo dell'attività formativa;
- . estensione di agevolazioni e convenzioni previste per il personale dipendente ad altre categorie (p.es. mezzi di trasporto).
- . diffusione e monitoraggio 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:

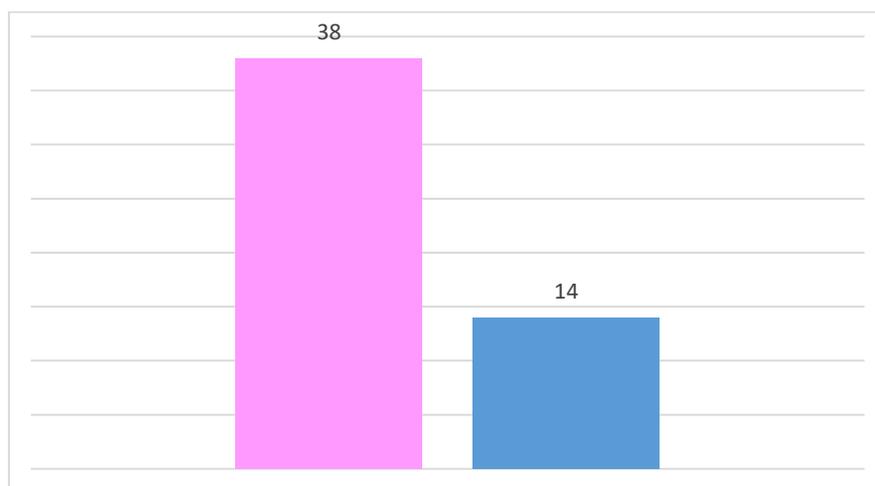
ARUO, ATE, AGIS, OIV, CUG, Dipartimento Design

### Misurazione:

Da gennaio a dicembre 2019 si sono recate allo sportello di ascolto 16 persone e sono stati svolti 25 colloqui. La Consigliera di Fiducia ha invece incontrato 36 persone per un totale di 45 colloqui. Un utente si è rivolto alla Consigliera per la nuova procedura di conciliazione a garanzia dei valutati sulla performance.

### 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, il CUG, l'area risorse umane, componenti del POP (Pari Opportunità Politecniche) e del corpo docenti. Per approfondimenti si rimanda a questa prima edizione del documento e alle sue edizioni successive.

Su questa base informativa si potranno 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 distribuzione e ruoli del personale;
- . raccolta ed elaborazione dati su distribuzione di 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, Area Servizi agli Studenti e ai Dottorandi, Career service, POP, CUG

### **Misurazione:**

Presentazione bilancio di genere, 6 marzo 2019

Tutta la popolazione di Ateneo, con cadenza annuale.

### **Beneficiari:**

Trattandosi della prima edizione 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:**

463 € CUG, Risorse interne amministrazione

### **Azioni da realizzare:**

- . raccolta ed elaborazione dati su accesso alle borse di studio, condizione delle studentesse straniere;
- . approfondimento dati assegnisti di ricerca, RTDa e b
- . 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 proposta di ricerca per Piano di equità di genere;
- . partecipazione ad attività con istituzioni partner.

### **Attori Coinvolti:**

ARUO, 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:**

804 € CUG, risorse da definire nel piano piano di equità di genere.

### **Azioni da realizzare:**

- . 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:**

- . 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;
- . organizzazione di campagne di sensibilizzazione su tematiche di interesse sociale quali la condizione delle donne che non godono di diritti e libertà e sono soggette a maltrattamenti;
- . 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, Area Servizi agli Studenti e ai Dottorandi, POP

#### **Misurazione:**

Installazione Panchina rossa in piazza Leonardo da Vinci

6 incontri del Career Service tenuti da aziende per orientamento professionale e formazione degli studenti sulla diversity & inclusion per il mondo del lavoro

Hackathon «Coding Girls» organizzata da Fondazione Mondo Digitale

Evento «Girls Make Games» organizzato da TechCamp@POLIMI

#### **Beneficiari:**

studentesse, laureate e laureande

studentesse delle scuole superiori

#### **Spesa:**

1560 € CUG, 6.800 € POP

#### **Azioni da realizzare:**

- . pianificazione di seminari e convegni su base semestrale con predisposizione di programmi e calendari;
- . 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.

## 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 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 studentesse e studenti, 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) all'interno dei Dipartimenti, di altre strutture di Ateneo (ad esempio il Consiglio della Scuola di Dottorato) e in occasione degli incontri del Direttore Generale con il personale.

### Azioni realizzate:

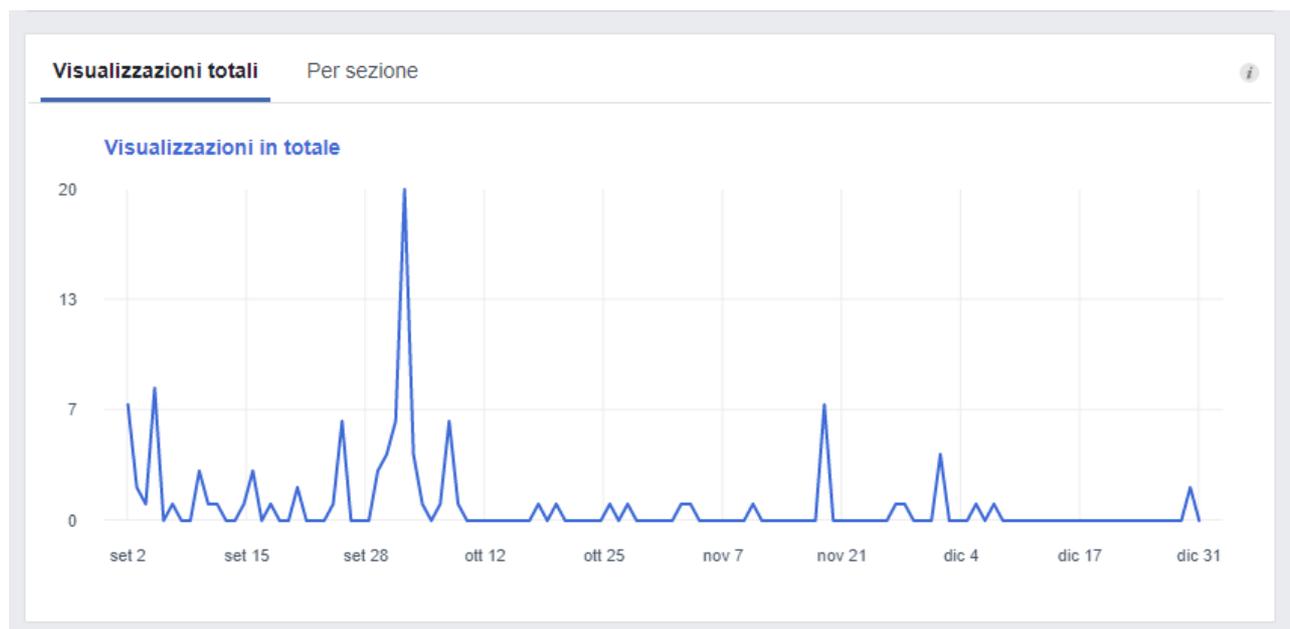
- . promozione dei servizi di asilo nido e centri accoglienza, dello Sportello di ascolto e della figura della Consigliera di Fiducia;
- . aggiornamento periodico del sito CUG e dei canali social del comitato;
- . creazione e distribuzione di materiale informativo in occasione dell'Open day/ingresso dottorandi;
- . rafforzamento del raccordo con comunicazione centrale di Ateneo per la diffusione delle iniziative rivolte, in particolare, anche a 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:

Il grafico sotto riporta la prima fase di monitoraggio sulle visualizzazioni facebook della pagina del CUG avviata a novembre 2018.



In occasione degli Open Day Politecnico 2019, il CUG ha rafforzato la sua visibilità distribuendo presso appositi desk 200 brochure informative sui servizi offerti.

**Beneficiari**

incidenza in termini di genere non nota

**Spesa**

1260 € CUG

**Azioni da realizzare**

- . apertura di uno sportello CUG in Bovisa e organizzazione di colloqui a distanza per gli utenti dei Poli;
- . presentazione CUG presso Poli;
- . aggiornamento periodico del sito CUG e dei canali social del comitato;
- . comunicazione indiretta ruolo e servizi Cug 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.