



**POLITECNICO
MILANO 1863**

Politecnico di Milano Piano d'azione per la parità di genere

Redatto ai sensi della PdR UNI 125:2022
Versione 3 (prot. 285974/2024)

1. Premesse	2
1. Il Piano d'azione per la parità di genere 2024-2026	2
1.1 Analisi del contesto e ambiti di miglioramento	3
1.2 Obiettivi e azioni	5
1.2.1 Recruitment	6
1.2.2 Gestione della carriera	7
1.2.3 Equità salariale	7
1.2.4 Genitorialità e cura	8
1.2.5 Work life balance	11
1.2.6 Prevenzione delle molestie e degli abusi fisici, verbali e digitali	12
1.2.7 Obiettivi aggiuntivi	14
2. Piano della Formazione	16



1. Premesse

Il terzo dei *Millennium Development Goals* (MDGs) proposti dalle Nazioni Unite è **“to promote gender equality and empower women”**.

In particolare, tra i 17 obiettivi dell'Agenda 2030 dell'ONU, adottata all'unanimità dai 193 Paesi membri delle Nazioni Unite con la Risoluzione 70/1 del 15 settembre 2015, l'obiettivo 5 individua nella parità di genere uno degli ambiti più rilevanti in termini di azioni per lo sviluppo sostenibile (OSS).

L'obiettivo punta al raggiungimento della parità di genere, intesa come rispetto dei diritti fondamentali delle donne, pari possibilità di accesso alle risorse economiche, naturali e tecnologiche, piena ed efficace partecipazione alle attività economiche, pari opportunità di accesso ai ruoli decisionali e di leadership a tutti i livelli dei settori politici ed economici.

L'Unione Europea (UE), da sempre sensibile alle iniziative volte a favorire l'uguaglianza di genere, riconosce appieno tra i propri valori fondanti quello della parità di genere. Le azioni finalizzate a garantire il rispetto di tale principio fondamentale mirano alla costruzione di una società Europea in cui donne e uomini, ragazze e ragazzi, possano esprimersi in tutta la loro diversità, siano liberi di scegliere autonomamente i loro percorsi di vita e di perseguire obiettivi individuali in un sistema senza pregiudizi e con reali pari possibilità di accesso alle risorse, alla partecipazione attiva alla vita sociale, economica e politica della propria comunità, ai ruoli di guida della società Europea.

In ambito nazionale, in coerenza con la Strategia UE, le azioni si inseriscono negli interventi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) finanziato dal programma Next Generation EU, fortemente orientato all'inclusione di genere, in cui l'empowerment femminile e il contrasto alle discriminazioni non sono affidati a singoli interventi, ma sono obiettivi trasversali a tutte le 6 Missioni in cui sviluppa i suoi obiettivi.

Al contempo, la Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026 è articolata in cinque priorità (Lavoro, Reddito, Competenze, Tempo e Potere) e individua, rispetto a ciascuna, target dettagliati e misurabili da raggiungere entro il 2026.

Tra i progetti inseriti nel PNRR è presente, inoltre, anche l'introduzione di un sistema nazionale di certificazione della parità di genere a titolarità del Dipartimento per le pari opportunità, e la Creazione di impresa femminile, nell'ambito della Missione 5 "Inclusione e coesione", a cui specificamente facciamo riferimento in questo documento.

È all'interno di questo frame che è stata definita la Politica per la parità di genere del Politecnico di Milano, Politica che ha portato alla costituzione di un Comitato Guida e di un Comitato Esecutivo finalizzati all'ottenimento e al mantenimento della Certificazione per la Parità di Genere.

A fronte della Politica, della valutazione dei KPI previsti dalla PDR, di quanto previsto dal Piano Strategico di Ateneo, dal Piano per la Sostenibilità e dal Gender Equality Plan, il Comitato Guida ha individuato gli ambiti di sviluppo da perseguire nel prossimo biennio.

1. Il Piano d'azione per la parità di genere 2024-2026

Viene di seguito presentato il Piano d'azione per la parità di genere 2024 – 2025.

In particolare, sono:

- a) identificati gli *owner* correlati ai temi relativi alla parità di genere individuati;



- b) identificati i punti di forza e quelli di debolezza rispetto ai temi;
- c) definiti gli obiettivi;
- d) definite frequenza e responsabilità di monitoraggio dei KPI.

Il percorso, che ha portato alla redazione del Piano, si è realizzato nel corso dell’anno 2024 e si è caratterizzato per le seguenti fasi:

- a) formalizzazione del Comitato Guida e del Comitato esecutivo e assegnazione delle responsabilità;
- b) misurazione dei KPI, secondo quanto stabilito dalla UNI PDR 125:2022 per il profilo dimensionale 4 (grandi aziende), analisi del contesto e autovalutazione interna;
- c) identificazione dei punti di forza e dei punti di debolezza;
- d) definizione degli obiettivi sulla base dei gap riscontrati;
- e) definizione delle misure, individuazione delle azioni nell’ottica D&I, degli strumenti ritenuti funzionali al perseguimento degli obiettivi di parità di genere e delle necessarie tempistiche di breve, medio e lungo termine.

1.1 Analisi del contesto e ambiti di miglioramento

L’analisi dei KPI ha portato a riflessioni diverse rispetto alle due popolazioni incluse nel perimetro di azione. Infatti, i differenti ambiti normativi di riferimento per il Personale Tecnico Amministrativo e per il Personale Docente non sempre consentono di mettere in campo le stesse linee di azione. Fatta questa premessa, a seguire le valutazioni rispetto a punti di forza e punti di debolezza degli Item di riferimento previsti dalla PdR 125, ovvero:

1. Recruitment	
Punti di forza	Ambiti di Miglioramento
<p>Gli ambiti normativi e contrattuali di riferimento per l’Ateneo favoriscono per loro stessa natura la neutralità della fase di selezione dei/delle dipendenti (procedure concorsuali per l’accesso al pubblico impiego). I regolamenti interni hanno ulteriormente rafforzato il tema della parità di genere nella fase di recruitment del personale tecnico e amministrativo prevedendo regole per la composizione delle commissioni (rappresentative per genere) e modalità di realizzazione dei bandi che favoriscano la partecipazione di donne mamme. Inoltre, nei bandi del personale tecnico e amministrativo è altresì riportata la condizione per cui a parità di punteggio, possa far valere una condizione di precedenza il/la candidato/candidata del genere meno rappresentato nella posizione.</p> <p>Ad oggi non abbiamo peraltro un tema di <i>retention</i>, né di elaborazione di politiche per la gestione del turnover che avviene quasi al 100% per motivazione di cessazione per limiti di età e/o pensionamento.</p>	<p>Ciò che può essere letto come un punto di forza rispetto alla neutralità del processo di selezione diventa anche un vincolo per l’Organizzazione laddove si volesse agire in maniera attiva su politiche di turnover e di ripopolamento di ambiti professionali che vedono una significativa differenza di genere tra le persone che li popolano; per il nostro Ateneo l’ambito professionale tecnico e l’ambito di docenza su materie STEM. Si tratta di ambiti i cui ruoli popolano con maggior frequenza la parte più alta del modello professionale, essendo caratterizzati da alti livelli di specializzazione e da una richiesta di contributo ad alto impatto sui processi core dell’Ateneo (ricerca e didattica), e per questo legati a maggiori coefficienti di premialità.</p>
2. Gestione della carriera	
Punti di forza	Ambiti di Miglioramento



<p>Gli ambiti normativi e contrattuali di riferimento per il nostro Ateneo prevedono che qualunque passaggio di carriera che comporti un upgrade contrattuale avvenga tramite concorso pubblico, e quindi con una valutazione di requisiti e titoli previsti da un pubblico avviso di selezione. Per il Personale Tecnico Amministrativo, il nostro Ateneo ha affiancato alla carriera così intesa anche meccanismi di crescita professionale e/o gestionale sulla base di un modello professionale che classifica i ruoli previsti in Ateneo a prescindere dall'ambito di competenza professionale di appartenenza. Tale modello (valido solo per il Personale tecnico e amministrativo) è codificato e condiviso con le figure gestionali e con il personale. L'analisi del posizionamento a modello professionale dei/delle dipendenti non riporta un tema di disequilibrio di genere.</p>	<p>Favorire un ambiente lavorativo che valorizzi la diversity e tuteli il benessere psico-fisico dei /delle dipendenti e che promuova empowerment e leadership per affrontare gli ostacoli alla carriera riscontrati dal genere meno rappresentato.</p>
3. Equità salariale	
Punti di forza	Ambiti di Miglioramento
<p>Gli ambiti normativi e contrattuali di riferimento per il nostro Ateneo favoriscono per loro stessa natura l'equità salariale. Le analisi, infatti, non riportano disparità tra donna e uomo in tal senso. Ad ulteriore tutela l'Ateneo è dotato di Meccanismi di segnalazione, ovvero procedure di conciliazione per la retribuzione variabile (prevedibile solo per il personale tecnico amministrativo). Inoltre, come stabilito dal CCNL Comparto Istruzione e Ricerca, i criteri di utilizzo del fondo per la retribuzione variabile dei/delle dipendenti TA sono oggetto di contrattazione di secondo livello e soggetti a specifici accordi sindacali decentrati.</p>	<p>Rendere più regolare l'analisi retributiva, considerandola annualmente e non solo su base contrattuale ma prevedendo nell'analisi anche altri variabili come: andamento valutazione performance e posizionamento a modello professionale e leggendo gli esiti secondo la variabile di genere.</p>
4. Genitorialità e cura	
Punti di forza	Ambiti di Miglioramento
<p>Ormai da diversi anni l'Ateneo investe su una serie di servizi a supporto della genitorialità e sulla cura delle persone. È possibile citare programmi che vanno dal "People Care" a servizi di Nido aziendale, Baby-sitting, Campus estivi e molto altro.</p>	<p>Mantenere la proposta in essere rafforzando servizi e realizzando iniziative anche di ascolto dei bisogni.</p>
5. Work life balance	
Punti di forza	Ambiti di Miglioramento
<p>Il nostro Ateneo abbraccia da sempre un approccio che sposta l'attenzione dal controllo sulla persona al controllo del raggiungimento degli obiettivi. Questa impostazione ha consentito nel tempo l'elaborazione di istituti in linea con quanto previsto dalle norme e volti all'ampliamento della flessibilità di orario (applicabile al personale tecnico amministrativo). Oggi oltre il 70% del personale gode di accordi di lavoro a distanza, da remoto o di lavoro agile.</p>	<p>L'andamento delle trattative per la stesura del nuovo CCI fanno ritenere che vi siano margini di contrattazione per un ulteriore incremento della flessibilità oraria. Inoltre, sarebbe opportuno rafforzare le linee guida comportamentali per la gestione delle riunioni, nonché lavorare sulla cultura manageriale che sempre più dovrà orientarsi come Human Capital Leader, sentendosi responsabile non solo del raggiungimento degli obiettivi ma anche del benessere organizzativo delle persone e dell'aderenza delle stesse alla cultura di Ateneo.</p>
6. Prevenzione delle molestie e degli abusi fisici, verbali e digitali	
Punti di forza	Ambiti di Miglioramento
<p>Il 2024 ha visto l'elaborazione di un nuovo DVR che ha</p>	<p>Realizzazione della survey, analisi dei risultati e adozioni</p>



**POLITECNICO
MILANO 1863**

<p>portato ad una puntuale valutazione del rischio di abusi, comportamenti illeciti, molestie. È anche in fase di elaborazione una survey da sottoporre alle persone dell'Ateneo dedicata proprio al tema che però, probabilmente non riusciremo ad analizzare entro il 2024.</p>	<p>di eventuali azioni correttive. Definizione di linee guida per la progettazione di nuovi spazi sicuri o ristrutturazione degli spazi in modalità sicura come requisiti della progettazione edilizia e della manutenzione. Corsi di formazioni dedicati al tema del rischio abusi, illeciti, molestie.</p>
---	--

1.2 Obiettivi e azioni

La presente sezione presenta gli obiettivi di sviluppo strategici da realizzare nel corso dell'anno 2025.

L'individuazione degli obiettivi è relativa ai risultati del pre-audit e quindi all'analisi dei KPI previsti dalla PdR. Anticipiamo che questi obiettivi si integrano pienamente con quanto già previsto dal Piano strategico di Ateneo e dal Piano strategico per la Sostenibilità, a cui si rimanda.

Gli specifici obiettivi sono definiti sulla base delle tematiche generali individuate dalla UNI PdR 125:2022 ed in particolare, rispetto al personale strutturato:

- Recruitment
- Gestione della carriera
- Equità salariale
- Genitorialità e cura
- Work life balance
- Prevenzione delle molestie e degli abusi fisici, verbali e digitali

Per ogni tema, gli obiettivi vengono presentati in maniera chiara e misurabile, sono pianificati nel tempo ed assegnati come responsabilità di attuazione.

Si prevede un obiettivo biennale (2025 – 2026), trasversale alle tematiche generali, di messa a punto di un cruscotto per la rilevazione dei Kpi previsti dalla UNI PdR 125:2022. La realizzazione della dashboard sarà affidata all'Area Risorse Umane e Organizzazione e realizzata con il supporto del Servizio Pianificazione e Controllo di Gestione e dell'Area ICT di Ateneo. La Referente Tecnica per la rilevazione dei KPI e il Data Analyst, entrambi componenti del Comitato Esecutivo, guideranno i lavori in qualità di project manager. Tale cruscotto aspira al miglioramento della rilevazione dei dati annualmente raccolti dal Bilancio di Genere di Ateneo e periodicamente rivisti per la revisione e stesura del GEP.

Gli obiettivi individuati rafforzano la missione dell'Ateneo di essere una "European Leading University" capace di guidare la ricerca e l'innovazione scientifica e tecnologica e di contribuire a uno sviluppo sostenibile e inclusivo.

Con questo mandato il Politecnico di Milano, prima Università tecnica in Italia, aspira ad assumere nel contesto nazionale ed internazionale un ruolo decisivo, affermandosi come luogo di produzione della conoscenza e di formazione del capitale umano, attivo nelle politiche di innovazione e sviluppo sostenibile, porta verso reti globali della ricerca e dell'innovazione e veicolo per l'internazionalizzazione della città.



Gli obiettivi che seguono dunque intendono implementare alcune politiche riconducibili a tre finalità principali:

- a) affermare la **centralità dell'essere umano**, rimarcare i suoi valori e i suoi bisogni, ponendolo al centro dei percorsi che verranno intrapresi, valorizzando il talento e la capacità di cogliere e di affrontare le grandi sfide tecnologiche e sociali;
- b) **garantire servizi innovativi che favoriscano l'integrazione** di studenti e studentesse, docenti, ricercatori e ricercatrici, anche internazionali, personale tecnico e amministrativo e Alumni.
- c) **aumentare il contributo** che il Politecnico di Milano, insieme ai suoi studenti e studentesse, docenti, ricercatori e ricercatrici, personale tecnico e amministrativo e Alumni, è in grado di generare in favore della società, dell'innovazione scientifica e tecnologica **per uno sviluppo sostenibile e inclusivo**.

Gli obiettivi, compatibilmente con quanto previsto dell'inquadramento normativo e contrattuale delle due popolazioni del perimetro di azione, saranno da intendersi sia per il Personale Tecnico Amministrativo che per il personale docente. Laddove questo non sarà consentito per norma, riguarderanno unicamente il Personale Tecnico Amministrativo.

1.2.1 Recruitment

Rispetto ai temi relativi alla selezione e al reclutamento il Politecnico di Milano intende rafforzare le iniziative di Employer Branding orientate a:

- promuovere gli ambiti della Value Proposition relativi ai temi dell'inclusione e della parità di genere;
- promuovere le posizioni aperte attraverso un linguaggio e immagini inclusive, individuando come ambassador persone del genere meno rappresentato nell'ambito professionale di riferimento;
- revisionare la sezione "Lavora con noi" del sito di Ateneo, sia per il PTA che per il PD.

Tema	Obiettivo	Azione	Owner	Periodo	Documento di sistema da aggiornare	Indicatore di risultato
Recruitment	Promozione inclusiva delle posizioni aperte	Rafforzamento iniziative di Employer Branding	Area Risorse Umane e Organizzazione - Servizio Sviluppo Organizzativo e Selezione	2025	Piano Redazionale Employer Branding	<ul style="list-style-type: none"> • N. di post dedicati • Engagement Rate • Ambassador del genere meno rappresentato
Recruitment	Revisione Sito - Sezione HR	Revisione sia dell'architettura che del copy in ottica inclusiva	Area Comunicazione e Public Engagement	Già avviata nel 2024 - con chiusura 2025		<ul style="list-style-type: none"> • Nuova versione del sito



1.2.2 Gestione della carriera

Rispetto alla gestione della carriera il Politecnico di Milano intende, sia per il personale tecnico Amministrativo che per il personale docente:

- rafforzare le azioni tese a creare un ambiente lavorativo che favorisca la diversity e tuteli il benessere psico-fisico dei /delle dipendenti;
- portare avanti il piano di formazione con le iniziative rivolte allo sviluppo e al miglioramento delle competenze professionali di leadership per affrontare gli ostacoli alla carriera riscontrati dal genere meno rappresentato.

Tema	Obiettivo	Azione	Owner	Periodo	Documento di sistema da aggiornare	Indicatore di risultato
Gestione delle carriere	Migliorare il benessere tramite azioni di diversity management	Progetto di revisione delle soft skill su base volontaria per le persone che hanno vissuto un evento significativo (genitorialità, malattia, assistenza, lutto, cambiamento...)	Area Risorse Umane e Organizzazione – Servizio Sviluppo professionale e formazione e Servizio Sviluppo organizzativo e selezione	2025		• Progettazione, divulgazione e realizzazione dell’iniziativa.
Gestione della carriera	Empowerment femminile	Iniziative di empowerment	Area Risorse Umane e Organizzazione – Servizio Sviluppo professionale e formazione	2025	Piano della formazione	• Realizzazione iniziative programmate

1.2.3 Equità salariale

Rispetto al tema dell’equità salariale il Politecnico di Milano intende predisporre un meccanismo di analisi annuale per monitorare che non vi siano interferenze tra genere, età, e andamento delle valutazioni comportamentali che incidono sulla premialità.

Tema	Obiettivo	Azione	Owner	Periodo	Documento di sistema da aggiornare	Indicatore di risultato
Equità salariale (solo per personale tecnico amministrativo)	Monitoraggio premialità rispetto alla dimensione di genere e di generazione	Analisi annuale	Area Risorse Umane e Organizzazione – Servizio Compensation, welfare e performance	2025 – primo anno di analisi della serie storica	Consequente revisione dati Bilancio di Genere - GEP	• Realizzazione dell’analisi



			management		
--	--	--	------------	--	--

1.2.4 Genitorialità e cura

Dall'analisi dei punti di forza e delle aree di miglioramento l'ambito del supporto alla Genitorialità e alla Cura risulta essere già ben presidiato dall'Ateneo. Ci si impegna dunque a mantenere e migliorare la portata dei progetti già in essere e rivolti sia al Personale Tecnico Amministrativo che al Personale Docente, ovvero:

Tema: Conciliazione vita-lavoro e supporto alla genitorialità
Obiettivo: Garantire un servizio di nido per i figli/e del Personale di Ateneo
Azione: <ul style="list-style-type: none"> • L'Ateneo ha attivi un asilo nido presso il Campus Leonardo in via Valvassori Peroni n. 17 (con capienza 25 bambini e bambine) di età compresa fra 3 e 36 mesi e un micronido presso il Campus Bovisa in via Candiani n. 72 (con capienza 10 bambini e bambine fra i 3 e i 36 mesi). • Sono inoltre disponibili 5 posti aggiuntivi presso il nido convenzionato "Il Bello dei Bimbi", micronido privato situato in Via Pascoli, 56. • L'accesso ai nidi aziendali/convenzionati è subordinato alla partecipazione a un bando pubblico disponibile nel sito di Ateneo nel mese di marzo di ogni anno. All'interno del bando sono indicati i criteri di partecipazione, la documentazione necessaria, le fasce di costo "previa presentazione di ISEE o "ISEEU parificato" per reddito o patrimonio all'estero. I nidi sono aperti all'utenza interna ed esterna, con priorità dell'utenza Politecnica. Per studenti e studentesse, assegnisti/e, dottorandi/e, è garantita la gratuità del servizio nido. • Per i Poli territoriali sono attive convenzioni ad hoc con strutture del territorio
Target: <ul style="list-style-type: none"> • Personale Docente • Personale Tecnico e Amministrativo • Assegnisti/e di Ricerca • Dottorandi/e • Studenti/esse • Dipendenti di Enti convenzionati
Periodo: Dal 2013
Documento di Sistema da aggiornare: <ul style="list-style-type: none"> • Sito di Ateneo • Certificazione equità di genere • Bilancio di genere
Indicatore di risultato: <ul style="list-style-type: none"> • Numero di richieste pervenute • Numero posti assegnati
Owner: <ul style="list-style-type: none"> • Servizio Pari Opportunità • Servizio Compensation, Welfare e Performance Management

Tema: Conciliazione vita-lavoro e supporto alla genitorialità
Obiettivo:



**POLITECNICO
MILANO 1863**

Garantire un servizio di centri estivi e pasquali per i figli/e del Personale di Ateneo
<p>Azione:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Durante i periodi delle vacanze scolastiche pasquali ed estive L'Ateneo offre un servizio di accoglienza per bambini/e dai 4/5 anni (l'età minima di accesso al camp può variare in funzione delle attività) ai 13 anni. I centri pasquali ed estivi sono aperti anche a dipendenti di enti convenzionati con il Politecnico e a personale esterno all'Ateneo previa disponibilità di posti e con priorità alle richieste del personale del Politecnico. • I centri pasquali ed estivi attivi nei periodi rispettivamente di marzo/aprile e da giugno a settembre di ogni anno si tengono in due sedi: <ul style="list-style-type: none"> ○ Leonardo presso il Centro Sportivo Giuriati di via Pascal n. 6 che mette a disposizione i suoi 36.000 mq di superficie per un'offerta ogni anno molto varia di attività sportive proposte da uno staff di professionisti/e laureati/e in Scienze Motorie o Tecnici Federali. ○ Bovisa, via Candiani n.72, normalmente negli spazi interni degli edifici di Design, attrezzati per le attività laboratoriali. Non mancano le attività all'aperto: campo di volley, utilizzo di "Coltivando - l'orto conviviale al Politecnico di Milano", uscite in piscina e molto altro
<p>Target:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personale Docente • Personale Tecnico e Amministrativo • Assegnisti/e di Ricerca • Dottorandi/e • Studenti/esse • Dipendenti di Enti convenzionati
<p>Periodo: Dal 2013</p>
<p>Documento di Sistema da aggiornare:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sito di Ateneo, • Certificazione equità di genere, • Bilancio di genere
<p>Indicatore di risultato:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Numero di richieste pervenute • Numero posti assegnati
<p>Owner:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Servizio Pari Opportunità • Servizio Compensation, Welfare e Performance Management

<p>Tema: Conciliazione vita-lavoro e supporto alla genitorialità</p>
<p>Obiettivo: Garantire un servizio di ricerca, selezione e assunzione di baby sitter per i figli del personale di Ateneo</p>
<p>Azione: Per tutto il personale aderente al Piano di Assistenza Sanitaria Integrativa e Socio Assistenziale Polimi People Care è disponibile l'accesso ad un portale gratuito per la ricerca autonoma di una baby-sitter e servizio di selezione e assunzione a pagamento</p>
<p>Target:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personale Docente • Personale Tecnico e Amministrativo • Assegnisti/e di Ricerca • Dottorandi/e
<p>Periodo:</p>



**POLITECNICO
MILANO 1863**

Dal 2022
Documento di Sistema da aggiornare: <ul style="list-style-type: none"> • Sito di Ateneo, • Bilancio di genere • GEP
Indicatore di risultato: <ul style="list-style-type: none"> • Numero di richieste evase
Owner: <ul style="list-style-type: none"> • Servizio Compensation, Welfare e Performance Management

Tema: Conciliazione vita-lavoro e supporto alla genitorialità
Obiettivo: Garantire un Budget di ricerca dedicato di 15.000 € ai genitori al rientro dal congedo parentale
Azione: <ul style="list-style-type: none"> • Budget di ricerca dedicato di 15.000 € assegnato ai genitori uomini e donne al rientro nel mondo accademico dopo un periodo minimo di almeno un mese consecutivo di congedo parentale (come previsto dalla normativa nazionale italiana). • Il budget può essere richiesto anche dalle coppie genitoriali omosessuali al rientro in Accademia dopo il congedo previsto dalla normativa nazionale italiana
Target: <ul style="list-style-type: none"> • Professori/resse Associati/e (uomini e donne) • Ricercatori/trici (uomini e donne)
Periodo: Dal 2018 (madri); dal 2023 (padri)
Documento di Sistema da aggiornare: <ul style="list-style-type: none"> • GEP, • Intranet di Ateneo, • Certificazione equità di genere, • Bilancio di genere
Indicatore di risultato: <ul style="list-style-type: none"> • Numero di richieste pervenute a seguito di attuazione di apposite strategie di comunicazione
Owner: <ul style="list-style-type: none"> • Servizio Pari Opportunità • Servizio gestione personale docente

Tema: Conciliazione vita-lavoro e supporto alla genitorialità
Obiettivo: Convezioni gratuite stipulate dall'Ateneo per l'offerta di agevolazioni su servizi di supporto alla genitorialità
Azione: Il Politecnico di Milano ha attivato alcune convenzioni in tema di supporto alla genitorialità e conciliazione vita-lavoro, con l'obiettivo di fornire un'agevolazione per il benessere individuale e familiare del personale di Ateneo. Le convenzioni hanno la finalità di offrire agevolazioni e/o sconti nell'acquisto e sottoscrizione di servizi dedicati alla persona ed alle famiglie, quali: <ul style="list-style-type: none"> - consulenza del sonno dei bambini; - puericoltura
Target: <ul style="list-style-type: none"> • Personale Docente • Personale Tecnico e Amministrativo



**POLITECNICO
MILANO 1863**

<ul style="list-style-type: none"> • Assegnisti/e di Ricerca • Dottorandi/e
Periodo: Attive dal 2024
Documento di Sistema da aggiornare: <ul style="list-style-type: none"> • Sito di Ateneo
Indicatore di risultato: <ul style="list-style-type: none"> • Numero di richieste servizi in convenzione
Owner: <ul style="list-style-type: none"> • Servizio Compensation, Welfare e Performance Management

Tema: Supporto alla genitorialità e promozione materie STEM
Obiettivo: Borse Techcamp per i figli più meritevoli del Personale di Ateneo
Azione: <p>Ogni anno il Politecnico organizza una Summer School dedicata alle materie STEM e pensata per studenti e studentesse a partire dal secondo anno delle scuole superiori. TechCamp@POLIMI offre ai ragazzi/e due settimane di corsi in inglese su temi tecnologici di particolare attualità, dalla mobilità alla robotica, dalla programmazione alla cybersecurity, passando per la green energy, con approfondimenti teorici ed esercitazioni pratiche. Il Politecnico bandisce annualmente borse di studio per la partecipazione a un corso di TechCamp@POLIMI, riservate ai figli e alle figlie più meritevoli del Personale Tecnico Amministrativo e del Personale Docente strutturato.</p>
Target: <ul style="list-style-type: none"> • Personale Docente strutturato • Personale Tecnico e Amministrativo
Periodo: Attivo dal 2022
Documento di Sistema da aggiornare: <ul style="list-style-type: none"> • Sito di Ateneo • Bilancio di genere • GeP
Indicatore di risultato: <ul style="list-style-type: none"> • Numero borse di studio assegnate • Numero richieste pervenute
Owner: <ul style="list-style-type: none"> • Servizio Pari Opportunità • Servizio Compensation, Welfare e Performance Management

1.2.5 Work life balance

Rispetto al tema del Work life balance il Politecnico di Milano intende:

- sottoscrivere con le RSU di Ateneo e le OOSS una nuova versione del contratto collettivo di lavoro integrativo (CCI) il quale preveda un ampliamento delle forme di flessibilità consentite al personale tecnico e amministrativo (per Personale Tecnico Amministrativo);



- tramite il piano di comunicazione della certificazione di genere, divulgare linee guida che garantiscano che le riunioni di lavoro siano tenute in orari compatibili con la conciliazione dei tempi di vita familiare e personale e che alle riunioni di lavoro possano partecipare anche i lavoratori e lavoratrici a part-time e con contratti di lavoro flessibili, discontinui, ecc.

Tema	Obiettivo	Azione	Owner	Periodo	Documento di sistema da aggiornare	Indicatore di risultato
Worklife balance	Contratto integrativo	Firma del nuovo contratto integrativo	Area Risorse Umane e Organizzazione - Servizio Gestione PTA	2025	Contratto integrativo	• Firma del contratto
Worklife balance	Condivisione delle nuove forme di flessibilità	Incontri con il personale per presentare il nuovo contratto integrativo	Area Risorse Umane e Organizzazione - Servizio Gestione PTA	2025	Contratto integrativo	• Realizzazione incontri informativi con il personale strutturato
Worklife balance	Linee guida per l'organizzazione di riunioni	Realizzazione azioni di divulgazione previste dal piano di comunicazione per la certificazione di genere	Area Comunicazione e Public Engagement	2025	Linee guida per l'organizzazione di riunioni Piano di comunicazione per la certificazione di genere	• Realizzazione delle azioni divulgative previste

1.2.6 Prevenzione delle molestie e degli abusi fisici, verbali e digitali

Abbiamo intenzione di migliorare e rafforzare il sistema di prevenzione delle molestie, in particolare attraverso le seguenti azioni:

- Revisare il documento di individuazione del rischio di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) alla luce della Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro con conseguente revisione del Piano per la prevenzione e gestione delle molestie e degli abusi fisici, verbali e digitali sul luogo di lavoro.
- Continuare a proporre una specifica formazione a tutti i livelli, con frequenza definita, sulla "tolleranza zero" rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali (*sexual harassment*) in ogni forma.
- Analizzare eventuali segnalazioni di situazioni che hanno provocato disagio o turbamento, all'interno o nello svolgimento del proprio lavoro all'esterno (atteggiamenti sessisti, comportamenti o situazioni di mancanza di rispetto) e provvedere a individuare azioni risolutive.
- Attuare quanto previsto dal piano di comunicazione della Certificazione di Genere per assicurare una costante attenzione al linguaggio utilizzato, sensibilizzando una comunicazione il più possibile gentile e neutrale.
- Definire e condividere linee guida per la progettazione di spazi "sicuri".



- Avviare una survey da somministrare al personale riguardo al tema di abusi fisici, verbali e/o digitali.

Tema	Obiettivo	Azione	Owner	Periodo	Documento di sistema da aggiornare	Indicatore di risultato
Prevenzione delle molestie	Piano per la prevenzione e gestione delle molestie e degli abusi fisici, verbali e digitali sul luogo di lavoro	Revisione documento analisi del rischio	Direzione generale - Servizio Prevenzione e protezione di Ateneo	2025	Analisi del rischio e piano per la prevenzione e gestione delle molestie sul lavoro	Revisione del piano
Prevenzione delle molestie	Formazione "tolleranza zero"	Piano di formazione e progettazione iniziative per PTA e PD	Area Risorse Umane e Organizzazione - Servizio Sviluppo professionale e formazione	2025	Piano formazione	Realizzazione iniziative programmate
Prevenzione delle molestie	Consolidamento e divulgazione del sistema di segnalazione anonimo	Rafforzamento del sistema di segnalazione; divulgazione del sistema; analisi delle segnalazioni; individuazione delle azioni correttive	CUG Servizio prevenzione e protezione.	2025	Definizione di una linea guida di Ateneo;	Realizzazione delle iniziative programmate
Prevenzione delle molestie	Sensibilizzazione alla comunicazione gentile e neutrale	Iniziative di sensibilizzazione. Definizione di linee guida.	Area Comunicazione e Public Engagement	2025	Piano di comunicazione della certificazione di genere	Realizzazione iniziative di sensibilizzazione. Redazione delle linee guida per il linguaggio inclusivo.
Prevenzione delle molestie	Progettazione di spazi "sicuri"	Definizione di linee guida per la progettazione di nuovi spazi da condividere con ATE e AGIS	Servizio prevenzione e protezione	2025	Linee guida per la progettazione degli spazi sicuri (dal punto di vista della prevenzione delle molestie)	Condivisione delle linee guida con ATE, AGIS.
Survey	Rilevazione dedicata alla prevenzione degli abusi	Progettazione e Somministrazione della Survey	Servizio prevenzione e protezione	2025	DVR	Realizzazione della Survey



Per la realizzazione delle azioni sopra elencate il Politecnico sarà affiancato da consulenti esperti, i quali supporteranno il Servizio prevenzione e protezione di Ateneo e il RSPP nella predisposizione di un modello personalizzato in lingua italiana di "relazione tecnica di valutazione dei rischi da violenze, molestie e abusi fisici, verbali e digitali sul luogo di lavoro" da allegare come addendum al documento di valutazione dei rischi aziendali (DVR) già esistente.

Tale documento conterrà:

- la descrizione dei criteri procedurali generali utilizzati per la valutazione del rischio molestie (es. identificazione dei pericoli, individuazione dei rischi, stima dei rischi, descrizione del rischio e delle misure di prevenzione, etc);
- la descrizione delle attività e delle mansioni aziendali;
- l'analisi generale del rischio molestie, dei comportamenti pericolosi e dei possibili impatti sulla salute del personale;
- le schede di analisi del rischio specifiche per ciascuna mansione, che saranno da completare da parte dell'azienda con i contenuti puntuali della valutazione del rischio secondo quanto richiesto dalla UNI PDR 125/2022 (secondo la traccia dello schema guida fornito da gruppo RES);
- il piano di miglioramento.

Esiste già una prima versione del documento che verrà aggiornato nel corso del 2025.

1.2.7 Obiettivi aggiuntivi

Come precedentemente accennato, il presente Piano si integra con quanto già previsto dal Piano strategico di Ateneo e dal Piano strategico per la sostenibilità. Vi sono infatti una serie di obiettivi e azioni non riconducibili direttamente a uno degli ambiti previsti dalla prassi di riferimento, ma che sono rivolti alla parità di genere e all'inclusione: misure relative alla didattica, alla ricerca e alla terza missione e, più in generale, all'aumento di consapevolezza sulle diverse forme di violenza di genere e stereotipizzazione, per poterla prevenire e contrastare.

A seguire, presentiamo una tabella che cita i principali obiettivi aggiuntivi:

<i>Descrizione obiettivo</i>	<i>Owner</i>	<i>Piano strategico di riferimento</i>
KPI-P4 Inclusione, diversità e benessere organizzativo; Diversità e inclusione, con attenzione specifica alla parità di genere; Incrementare al 40% la rappresentanza femminile negli ingressi da ricercatore (RTDA+RTDB+RTT)	<i>Ateneo</i>	<i>Piano strategico di Ateneo</i>
KPI-F2 Diritto allo studio e pari opportunità; Sostegno e valorizzazione della diversità in ogni sua forma; Raggiungere il 30% dei Corsi di studio in equilibrio di genere tra gli immatricolati (rapporto M/F compreso tra 40% e 60%)	<i>Ateneo</i>	<i>Piano strategico di Ateneo</i>
KPI-P5 Inclusione, diversità e benessere organizzativo; Ambienti di lavoro più inclusivi per persone con condizioni di disabilità o DSA; Garantire la Piena accessibilità dei Campus	<i>Ateneo</i>	<i>Piano strategico di Ateneo</i>
KPI-P6 Inclusione, diversità e benessere organizzativo; Investimenti sul benessere e sul Welfare aziendale;	<i>Ateneo</i>	<i>Piano strategico di Ateneo</i>



Aumentare le Adesioni alle iniziative di Welfare e Wellbeing (da 6000 a 8000)		
KPI-F3 Diritto allo studio e pari opportunità; Aumento delle azioni e degli investimenti a favore degli studenti; Incremento degli interventi di supporto erogati dall'Ateneo (Borse di studio, attività di tutorato, Premi studio, mobilità internazionale, attività 150 ore) (da 4000 a 5000)	<i>Ateneo</i>	<i>Piano strategico di Ateneo</i>
FORMAZIONE SU DIVERSITÀ E INCLUSIONE - 50% di docenti e 100% dei responsabili del personale tecnico-amministrativo formati nel triennio	<i>Area Risorse Umane e Organizzazione</i>	<i>Piano strategico di sostenibilità</i>
RICERCA SULLE TECNOLOGIE INCLUSIVE - Un "portfolio" di progetti di tecnologie per l'inclusione, Selezione e premiazione annuale di un progetto flagship	<i>Area Campus Life</i>	<i>Piano strategico di sostenibilità</i>
RAFFORZAMENTO DELL'INCLUSIONE - Aumento di studenti internazionali provenienti da contesti non privilegiati, Incremento delle attività a favore della comunità internazionale, Rafforzamento delle attività a favore della comunità LGBTQI+	<i>Area Campus Life</i>	<i>Piano strategico di sostenibilità</i>
FORMAZIONE SUI PREGIUDIZI INCONSCI - 50% dei docenti e del personale tecnico amministrativo formati nel triennio	<i>Area Risorse Umane e Organizzazione</i>	<i>Piano strategico di sostenibilità</i>
ORIENTAMENTO E BORSE DI STUDIO PER STUDENTESSE - +20% borse Girls@Polimi	<i>Area Campus Life</i>	<i>Piano strategico di sostenibilità</i>
RAFFORZAMENTO DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA DIDATTICA E NELLA RICERCA - Aumento di insegnamenti e progetti di ricerca che insistono su SDG5	<i>Ateneo</i>	<i>Piano strategico di sostenibilità</i>
EQUILIBRIO DI GENERE NELLA POPOLAZIONE 40% rappresentanza femminile • nei nuovi ingressi di ricercatori • nella governance di Ateneo 30% corsi in equilibrio di genere	<i>Ateneo</i>	<i>Piano strategico di sostenibilità + Piano strategico di Ateneo</i>
PIENA ACCESSIBILITÀ DEGLI SPAZI E DELLA DIDATTICA - 100% studenti con DSA e disabilità seguiti con percorsi ad hoc e con pieno accesso alle infrastrutture	<i>Area Campus Life + Area gestione Infrastrutture</i>	<i>Piano strategico di sostenibilità + Piano strategico di Ateneo</i>
SERVIZIO DI ACCOMPAGNAMENTO POST-LAUREA - 100% studenti appartenenti a categorie protette impiegati a 1 anno dalla laurea	<i>Area Campus Life</i>	<i>Piano strategico di sostenibilità</i>
DIDATTICA INCLUSIVA - 60% dei docenti formati nel triennio	<i>Area Risorse Umane e Organizzazione</i>	<i>Piano strategico di sostenibilità</i>
POTENZIAMENTO DEL SISTEMA DI WELFARE - 8.000 adesioni al servizio	<i>Area Risorse Umane e Organizzazione</i>	<i>Piano strategico di sostenibilità + Piano strategico di Ateneo</i>



BORSE DI STUDIO - Borsa DSU (Diritto allo Studio Universitario) attribuita al 100% degli studenti idonei	<i>Area Campus Life</i>	<i>Piano strategico di sostenibilità</i>
TUTORATO PER IL SUPPORTO AGLI STUDI - <10% tasso di abbandono degli studi al primo anno	<i>Area Didattica</i>	<i>Piano strategico di sostenibilità</i>
RESIDENZE - +50% numero posti disponibili, di cui 60% dedicati a idonei DSU	<i>Area Campus Life</i>	<i>Piano strategico di sostenibilità</i>
COLLABORAZIONI RETRIBUITE PER GLI STUDENTI - +20% ore totali vs media triennio precedente	<i>Area Campus Life</i>	<i>Piano strategico di sostenibilità</i>

Si rimanda ai documenti ufficiali per il dettaglio degli obiettivi e ai documenti di bilancio di genere e Gep che ben rendicontano quanto già fatto e descrivono i progetti in sviluppo.

2. Piano della Formazione

Nel corso dell'anno 2025 si prevede la realizzazione di un Piano della formazione per la parità di genere e l'inclusione.

Il Piano di formazione 2025 è ancora in fase di consolidamento e sarà parte integrante del PIAO 2025, previsto entro il prossimo gennaio.

Il piano si pone l'obiettivo di sostenere e valorizzare le competenze individuali di tutti affinché ciascuno sia nelle condizioni di contribuire al meglio agli obiettivi dell'Ateneo e offrirà opportunità di formazione e crescita per uno sviluppo professionale e umano completo e soddisfacente.

Verrà costruito sulla base di quattro tipologie di prodotto formativo:

Initial Training	Compliance	Role Training	Tailoring Plan
<ul style="list-style-type: none"> • Onboarding Event • Corporate Culture • Value proposition • Governance • Info 	<ul style="list-style-type: none"> • Privacy • Anticorruzione • Sicurezza • Cyber Security • Tolleranza zero • ... 	<ul style="list-style-type: none"> • Technical Skill (per job profile / ambito disciplinare) • Community of Practice • Power Skill 	<ul style="list-style-type: none"> • Percorsi pensati ad hoc per la valorizzazione del potenziale di singoli individui (es. Coaching; Iniziative per rendere persone disabili autonome nello svolgimento del proprio lavoro; empowerment ...)

Il piano di formazione dovrà includere lo sviluppo delle seguenti tematiche:

- Contrastare la violenza di genere
- Linguaggio inclusivo
- Immagini inclusive
- Multiculturalità
- Aging
- Abilismo / neurodiversità



**POLITECNICO
MILANO 1863**

- Leadership ed empowerment
- Stereotipi e Bias
- Comportamenti inclusivi

Tali tematiche saranno metodologicamente approcciate in modo da sviluppare nuove conoscenze, abilità, esperienze, empowerment e awareness.

Per amplificare la portata di ogni iniziativa e quindi il tasso di partecipazione, si realizzeranno anche contenuti digitali di facile accesso e si svilupperà un processo di promozione delle attività formative che vedrà in prima battuta il rifacimento delle pagine del sito e l'individuazione di maggiori momenti di condivisione del palinsesto formativo.

Verranno anche proposte modalità di ascolto e di scambio, tramite la realizzazione di Focus Group che abbiano come oggetto i temi dell'inclusione e della parità di genere.

Durante i colloqui di monitoraggio a pochi mesi dall'assunzione, verranno esplicitate domande per cogliere l'eventuale percezione di discriminazione o di comportamenti inappropriati da parte dell'intervistato.

Quanto sopra descritto verrà programmato all'interno del PIAO 2025 (formalizzazione e pubblicazione a gennaio 2025) e verrà comunque sottoposta alla firma del Direttore Generale entro il mese di novembre 2024.

3. Piano di comunicazione per gli Stakeholders

Il piano di azione prevede la realizzazione di un piano di comunicazione sviluppato su quattro linee:

1. piano di comunicazione del percorso e dell'ottenimento della Certificazione per la parità di genere;
2. piano di comunicazione del piano strategico di Ateneo
3. Piano di azione del piano strategico per la sostenibilità
4. Piano di comunicazione di 2 eventi quali la giornata contro la Violazione sulle donne; la pride week.

I dettagli sono riportati in un documento dedicato e realizzato secondo quando previsto dalla prassi di riferimento.

Milano, 21 novembre 2024

Il Comitato Guida