



P O L I E D R A

POLITECNICO DI MILANO

GENDER EQUALITY PLAN

Secondo report di monitoraggio

agosto 2024



PREMESSA

Il presente Report riporta gli esiti dell'attività di monitoraggio del Gender Equality Plan – GEP condotta nel secondo anno di validità del piano, per il periodo agosto 2023 - luglio 2024.

Come indicato dal GEP, le attività di monitoraggio hanno preso il via dalla raccolta ed elaborazione dei dati necessari al popolamento degli indicatori proposti in sede di piano, utili a descrivere la realizzazione delle azioni e i risultati in termini di miglioramento dell'equilibrio di genere all'interno delle attività del Consorzio raggiunti. Al fine di dare evidenza dei diversi aspetti approfonditi, il report è organizzato nelle seguenti sezioni:

- Monitoraggio dell'implementazione delle azioni
- Monitoraggio dell'integrazione della dimensione di genere nello staff e negli organi del Consorzio

MONITORAGGIO DELL'IMPLEMENTAZIONE DELLE AZIONI

Di seguito si riporta l'elenco delle azioni individuate dal GEP con i relativi tempi di attuazione previsti e lo stato di avanzamento al 31 luglio 2024.

Tabella 1 – Stato di avanzamento dell'attuazione delle azioni del Gender Equality Plan

Area	Obiettivo	Azione	Descrizione azione	Tempi previsti per l'attuazione	Stato di avanzamento al 31/07/2024
A	A1	A1.1	Sviluppare strumenti per l'organizzazione agile del lavoro tra cui la promozione di accordi di smart working con i dipendenti	01/07/2023 <i>L'azione proseguirà sulla base di eventuali nuove richieste.</i>	Attuata
	A2	A2.1	Valutare l'introduzione di strumenti di welfare a supporto di periodi o situazioni di maggiore necessità a livello familiare	01/07/2025	Non attuata. Realizzazione prevista nella terza annualità del GEP
	A3	A3.1	Valutare e formulare proposte per l'applicazione di un linguaggio non discriminatorio nelle comunicazioni	01/07/2023	Attuata
B	B1	B1.1	Attivare uno strumento per la rendicontazione periodica dei dati di genere a supporto del monitoraggio periodico	01/07/2023 <i>Monitoraggio continuo</i>	Attuata
	B2	B2.1	Promuovere un'equa accessibilità nelle procedure di selezione, attraverso l'uso corretto del linguaggio di genere negli avvisi per la selezione.	01/07/2023	Attuata
	B3	B3.1	Mettere a disposizione dello staff in posizione di leadership di materiali formativi relativi alle tematiche delle pari opportunità di genere e della comunicazione interpersonale	01/07/2024	Attuata

Area	Obiettivo	Azione	Descrizione azione	Tempi previsti per l'attuazione	Stato di avanzamento al 31/07/2024
C	C1	C1.1	Istituire la figura di Gender Equality Coordinator	31/10/2022	Attuata
		C1.2	Valutare e formulare proposte per l'integrazione delle variabili di genere nell'oggetto delle attività di ricerca	01/07/2024	In corso di attuazione, prevista conclusione nella terza annualità del GEP (entro il luglio 2025)
D	D1	D1.1	Sostenere la diffusione di materiale informativo, l'organizzazione di seminari interni e la promozione di iniziative finalizzate a favorire la consapevolezza dello staff rispetto alla violenza fisica, verbale o sessuale	<i>Attività continua</i>	Attuata
	D2	D2.1	Favorire l'emersione di eventuali situazioni di violenza/molestie tra lo staff e monitorarle	<i>Monitoraggio continuo</i>	Attuata

In generale si registra uno stato di avanzamento delle azioni in linea con quanto previsto nel GEP, con 8 azioni attuate, 1 in corso di attuazione e 1 che sarà avviata nella prossima annualità.

Per le sole azioni attuate o in corso di attuazione al 31 luglio 2024 (Cfr. tabella 1) sono stati popolati gli indicatori **per il monitoraggio dell'implementazione delle azioni** individuati dal GEP, i cui valori sono riportati di seguito nella tabella 2.

Tabella 2 – Popolamento degli indicatori per il monitoraggio dell’implementazione delle azioni del Gender Equality Plan

Area	Obiettivo	Azione	Indicatori	Valori degli indicatori al 31/07/2023	Valori degli indicatori al 31/07/2024
A	A1	A1.1	• Numero di accordi di Smart Working stipulati	15	16
			• % dei dipendenti interessati per cui è stato stipulato un accordo di Smart Working	100%	100%
	A3	A3.1	• Presenza di una linea guida per l’applicazione di un linguaggio gender-inclusive, sul totale delle comunicazioni	Realizzazione del documento: “Linee guida per l’utilizzo del linguaggio di genere nelle comunicazioni del Consorzio” per: - email rivolte allo staff o a persone esterne - annunci per la selezione del personale - testi per il sito web - testi per i post dei profili social e sua diffusione allo staff (incontro 18 luglio 2023 e condivisione del documento).	L’attività è proseguita con iniziative di disseminazione. In particolare sono stati segnalati/diffusi mediante comunicazione mail 2 materiali informativi sul linguaggio gender-inclusive (Cfr. Allegato 1, risorse n° 1 e 2)
B	B1	B1.1	• Presenza strumento di rendicontazione	Predisposizione del registro per la rendicontazione dei dati di genere relativi allo staff e suo popolamento in occasione della redazione del primo report di monitoraggio.	L’attività è proseguita con il popolamento per la seconda annualità del registro per la rendicontazione dei dati di genere relativi allo staff.
	B2	B2.1	• Numero di candidature agli avvisi di selezione, per genere	Candidature pervenute in relazione agli avvisi per personale e per collaborazioni n. 1/2023: - Donne: 7	Candidature pervenute in relazione agli avvisi per personale e per collaborazioni n. 2/2023: - Donne: 6 - Uomini: 10

Area	Obiettivo	Azione	Indicatori	Valori degli indicatori al 31/07/2023	Valori degli indicatori al 31/07/2024
				- Uomini: 9	Candidature pervenute in relazione agli avvisi per personale e per collaborazioni n. 3/2023: - Donne: 29 - Uomini: 12
	B3	B3.1	<ul style="list-style-type: none"> • Presenza di materiali formativi messi a disposizione 	Segnalati/diffusi mediante comunicazione mail da parte del GEC: - 5 eventi formativi/informativi - 1 materiali formativi	Acquistato e messo a disposizione il volume A. Cavallo, L. Lugli, <i>Il Post (a cura di), Cose spiegate bene. Questioni di un certo genere</i> , Iperborea, 2021 (Cfr Allegato 1, risorsa n° 4). Segnalate/diffuse mediante comunicazione mail: - 5 risorse formative/informative (libri, podcast, video, corsi) relative a pari opportunità e comunicazione interpersonale (Cfr Allegato 1, risorse dalla 1 alla 5). - 4 eventi sul tema (Cfr. Allegato 1, risorse dalla 6 alla 9).
			<ul style="list-style-type: none"> • Numero di fruitori (tra lo staff in posizione di leadership) dei materiali formativi 	1 (Referente dell'area Ricerca)	Diversi membri dello staff in posizione di leadership hanno fruito di almeno uno fra i materiali formativi/informativi condivisi, tra cui il Presidente, il Direttore, i Referenti della Ricerca, i PM. Nello specifico: - 3 persone hanno fruito della risorsa n°1 (Allegato 1) - 6 della risorsa n°2 (Allegato 1) - 2 della risorsa n°3
C	C1	C1.1	<ul style="list-style-type: none"> • Istituzione Gender Equality Coordinator - GEC 	La figura di GEC è stata istituita con la nomina di Silvia Pezzoli avvenuta in data 22/10/2022	Il GEC è stato affiancato da una risorsa dello staff con il compito di supportare la realizzazione di alcune attività per l'implementazione del GEP.
	C1	C1.2	<ul style="list-style-type: none"> • Numero di ricercatori coinvolti nei progetti di ricerca per genere 	--	Sono stati acquisiti materiali per una specifica formazione del GEC sul tema dell'integrazione della dimensione di genere nella ricerca: - Seminario formativo: APRE, "La questione di genere in Horizon Europe"

Area	Obiettivo	Azione	Indicatori	Valori degli indicatori al 31/07/2023	Valori degli indicatori al 31/07/2024
			<ul style="list-style-type: none"> • Numero di soggetti esterni coinvolti nei progetti di ricerca per genere (es. advisory board, stakeholder) • Numero di progetti di ricerca che includono temi di genere 		<ul style="list-style-type: none"> - volume: F. Andreola, A. Muzzonigro, Milano Atlante di genere, Lettere ventidue edizioni. <p>A seguire è stata avviata l'attività di valutazione di proposte per l'integrazione delle variabili di genere nell'oggetto delle attività di ricerca che porterà nella prossima annualità alla formulazione di indicazioni adatte alla realtà del Consorzio. Nell'ambito di tale attività sarà popolato il terzo indicatore previsto nel GEP: "Numero di progetti di ricerca che includono temi di genere".</p> <p>Gli altri due indicatori sono stati popolati in maniera esemplificativa per un campione di progetti, più significativo ai fini della rappresentazione del tema di genere.</p> <p>In particolare, l'indicatore "Numero di ricercatori coinvolti nei progetti di ricerca per genere" è stato popolato con riferimento al nucleo di progetti attivi nel 2024 che hanno come committente la Pubblica Amministrazione, i cui gruppi di lavoro comprendono almeno due componenti. Il risultato (in linea con la numerica di genere complessiva del Consorzio, sbilanciata verso la componente femminile), evidenzia che su un campione di 8 progetti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2 coinvolgono uomini e donne in pari misura - 1 coinvolge solo donne - 5 coinvolgono donne in numero da doppio a triplo rispetto agli uomini <p>L'indicatore "Numero di soggetti esterni coinvolti nei progetti di ricerca per genere" è stato popolato per il progetto "Assemblea Permanente dei Cittadini sul Clima" del Comune di Milano, che ha tra le proprie attività caratterizzanti il coinvolgimento di attori. In</p>



Area	Obiettivo	Azione	Indicatori	Valori degli indicatori al 31/07/2023	Valori degli indicatori al 31/07/2024
					particolare, con riferimento agli incontri della seconda annualità del progetto, svolti tra gennaio e giugno 2024, emerge che: <ul style="list-style-type: none"> • Su 110 cittadini coinvolti nell'organismo permanente, 56 sono uomini, 54 sono donne. • Su 48 figure esperte coinvolte (docenti universitari, personale tecnico del Comune di Milano e rappresentanti della società civile), 18 sono uomini, 30 sono donne.
D	D1	D1.1	<ul style="list-style-type: none"> • Numero di materiali diffusi, eventi segnalati, organizzati o promossi 	Segnalati/diffusi mediante comunicazione mail al 31/07/2023: <ul style="list-style-type: none"> - 1 materiale formativo - Organizzato 1 evento per il personale 	Segnalati/diffusi mediante comunicazione mail al 31/07/2024: <ul style="list-style-type: none"> - 7 materiali (podcast e video) formativi/informativi (Cfr. Allegato 2)
			<ul style="list-style-type: none"> • Numero di partecipanti (tra lo staff) a seminari e iniziative 	22 partecipanti all'evento interno del 22/11/2022	N° 28 partecipanti alla comunicazione interna del 11/07/2024 N° di fruitori (incluse le persone in posizione di leadership) di ciascuno dei materiali formativi/informativi condivisi (Cfr Allegato 2): <ul style="list-style-type: none"> - Risorsa 1: 15 ascolti - Risorsa 2: 12 ascolti - Risorsa 3: 12 ascolti - Risorsa 4: 10 ascolti - Risorsa 5: 11 ascolti - Risorsa 6: 11 ascolti - Risorsa 7: 5 ascolti
	D2	D2.1	<ul style="list-style-type: none"> • Numero di segnalazioni raccolte dalla casella di posta 	Nessuna segnalazione pervenuta al 31/07/2023	Nessuna segnalazione pervenuta al 31/07/2024

Dalla lettura delle informazioni riportate nella tabella precedente emerge in particolare che:

- In relazione all'Area A - Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione, è proseguita l'azione per la conciliazione lavoro-vita privata stipulando nuovi accordi individuali per lo smart working in linea con le esigenze espresse dal personale; si è data continuità, inoltre, all'azione di diffusione del linguaggio gender-inclusive attraverso la segnalazione di materiali informativi di approfondimento sullo specifico tema (cfr. Allegato 1, in particolare le risorse n° 1 e 2).
- In riferimento all'Area B - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera, le azioni implementate hanno proseguito la traiettoria avviata nella precedente annualità, sia con riferimento al monitoraggio dei trend di genere in relazione allo staff del Consorzio sia nel sostenere una equa accessibilità alle procedure di selezione. È proseguito anche il percorso per il rafforzamento delle competenze in tema di pari opportunità dello staff in posizione di leadership, avviato già dalla precedente annualità, con una discreta fruizione dei podcast e video diffusi (5 su 11 tra Referenti d'area e PM, oltre al Presidente).
- Nell'ambito delle azioni dell'Area C - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, si segnala che tra lo staff è stata individuata una risorsa che supporta il Gender Equality Coordinator nelle attività di ricerca e segnalazione all'interno del Consorzio di materiali informativi e formativi in relazione ai temi sia delle pari opportunità di genere e della comunicazione interpersonale (ob. B3), sia della violenza di genere (ob. D1). Inoltre, attraverso una specifica formazione (APRE, "La questione di genere in Horizon Europe") e la consultazione dei materiali acquisiti (volume: F. Andreola, A. Muzzonigro, Milano Atlante di genere, Lettere ventidue edizioni) sono state migliorate le competenze relative all'integrazione delle variabili di genere nella ricerca; ciò ha inteso porre le basi per l'attività di valutazione di proposte per l'integrazione delle variabili di genere nell'oggetto delle attività di ricerca che sarà realizzata nella prossima annualità al fine di formulare indicazioni adatte alla realtà del Consorzio.
- Con riguardo all'Area D - Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali, l'implementazione del piano è avvenuta attraverso la realizzazione di azioni per la sensibilizzazione dello staff e la rilevazione di eventuali situazioni critiche; anche nel secondo anno di validità del GEP non si riscontrano segnalazioni.

MONITORAGGIO DELL'INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE

Di seguito si riporta l'aggiornamento degli indicatori per il monitoraggio dell'integrazione della dimensione di genere nello staff e negli organi del Consorzio alla data del 1 luglio 2024, già popolati in occasione della predisposizione del GEP con i dati rilevati alla data del 1 luglio 2022 (baseline) e del I Report con dati al 1 luglio 2023, con una valutazione della variazione occorsa nella seconda annualità del GEP.

In ciascuna tabella si descrive tale variazione nella colonna "Δ" in cui graficamente è riportata:

- La prevalenza di genere registrata al luglio 2024 (cella rosa: prevalenza femminile, cella azzurra: prevalenza maschile),
- La dinamica registrata nell'annualità luglio 23 - luglio 24 (↑ aumento, ↓ diminuzione, ↔ situazione invariata) in relazione alla componente che varia maggiormente (simboli in rosa: femminile, simboli in azzurro: maschile).

I dati complessivi relativi allo staff (tabella 3) mostrano una situazione pressoché stazionaria, in cui permane una maggiore presenza della componente femminile, sebbene leggermente in calo sul totale (75% rispetto all'83% del 2023). Ciò è conseguenza del fatto che all'aumentare del numero complessivo di componenti dello staff, aumentano di più gli uomini (che passano da 4 a 7) rispetto alle donne (che passano da 20 a 21).

Con riferimento alle posizioni di responsabilità individuate nel Consorzio (tabella 4), permane una maggiore rilevanza della componente femminile, con una dinamica positiva (+ 33%) e un contemporaneo calo del numero di PM uomini (-50%). Tale dinamica dipende dal fatto che le responsabilità di PM nel Consorzio vengono attribuite sulla base della seniority, che nel caso degli uomini è presente in solo 2 figure sr, e del tipo di competenza tecnica richiesta per la gestione del progetto, che nel caso dei nuovi incarichi 2024 non è presente nello staff di genere maschile.

Le figure di referente d'area rimangono invariate, ancora una volta con una prevalenza di donne (75%).

L'equilibrio di genere negli organi del Consorzio e nel Consiglio scientifico (tabella 5), non registrando alcuna variazione rispetto all'annualità precedente rimane sbilanciato verso la componente maschile. Come già esplicitato in occasione del GEP e del I Report, la nomina del Consiglio di Amministrazione e del Consiglio Scientifico avviene da parte del Politecnico di Milano e nel periodo oggetto del presente monitoraggio la composizione degli organi non ha subito variazioni.

Tabella 3 – Composizione di genere dello staff

		Baseline - 2022				Primo Monitoraggio - 2023				Secondo Monitoraggio - 2024				Δ (2023-2024)			
		Tot	Uomini		Donne		Tot	Uomini		Donne		Tot	Uomini		Donne		
			n	%	n	%		n	%	n	%		n		%	n	%
Staff	Dipendenti	20	3	15%	17	85%	20	3	15%	17	85%	25	6	24%	19	76%	↑
	Titolari di incarichi di collaborazione	7	2	29%	5	71%	4	1	25%	3	75%	3	1	33%	2	67%	↑
	TOTALE	27	5	19%	22	81%	24	4	17%	20	83%	28	7	25%	21	75%	↑

Tabella 4 – Composizione di genere delle posizioni di responsabilità individuate tra lo staff

	Tot	Baseline - 2022						Tot	Primo Monitoraggio - 2023						Tot	Secondo Monitoraggio - 2024						Δ (2023-2024)
		Uomini			Donne				Uomini			Donne				Uomini			Donne			
		n	%	% su totU	n	%	% su totD		n	%	% su totU	n	%	% su totD		n	%	% su totU	n	%	% su totD	
Project manager	11	2	18%	40%	9	82%	41%	8	2	25%	50%	6	75%	30%	9	1	11%	14%	8	89%	38%	↓↑
Referenti d'area	4	1	25%	20%	3	75%	14%	4	1	25%	25%	3	75%	15%	4	1	25%	14%	3	75%	14%	↔

Tabella 5 – Composizione di genere degli Organi del Consorzio e del Consiglio scientifico

		Baseline - 2022				Primo Monitoraggio - 2023				Secondo Monitoraggio - 2024				Δ (2023-2024)			
		Tot	Uomini		Donne		Tot	Uomini		Donne		Tot	Uomini		Donne		
			n	%	n	%		n	%	n	%		n		%	n	%
Organi	Consiglio di Amministrazione	5	5	100%	0	0%	5	5	100%	0	0%	5	5	100%	0	0%	↔
	Direzione	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%	↔
	Referente anticorruzione	1	0	0%	1	100%	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%	↔
	TOTALE	7	6	86%	1	14%	7	7	100%	0	0%	7	7	100%	0	0%	↔
Consiglio scientifico		18	12	67%	6	33%	18	12	67%	6	33%	18	12	67%	6	33%	↔



Poliedra
Politecnico di Milano
Via G. Colombo, 40 - 20133 Milano
www.poliedra.polimi.it



ALLEGATI

- ALLEGATO 1 - Materiale informativo, eventi e iniziative sui temi delle pari opportunità di genere e della comunicazione interpersonale
- ALLEGATO 2 - Materiale informativo finalizzato a favorire la consapevolezza dello staff rispetto alla violenza fisica, verbale o sessuale

ALLEGATO 1

Materiale informativo, eventi e iniziative sui temi delle pari opportunità di genere e della comunicazione interpersonale

Risorse messe a disposizione nella seconda annualità del GEP (1/8/2023 - 31/7/2024):

1. Vera Gheno, **“Amare Parole - Architetta, avvocatata e co.”**:
<https://open.spotify.com/episode/58C56TsAUfNdY75ZipaNma?si=c-S2Hj5jRorl2EVYSDT-w&nd=1&dlsi=259bdd29559b4dec>
2. Paola Cortellesi, **“Monologo David di Donatello 2018”**:
<https://www.youtube.com/watch?v=4WjhLSkXqTk>
3. APREformazione, **Corso online “La questione di genere in Horizon Europe”**:
<https://corsi.apre.it/product/la-questione-di-genere-in-horizon-europe-e-dintorni/>
4. Il Post, **“Cose spiegate bene. Questioni di un certo genere”**:
<https://abbonati.ilpost.it/prodotto/cose-questioni-di-un-certo-genere/>
5. Milano Urban Center, **“Milan Gender Atlas”**: <https://sexandthecity.space/milano-atlante-di-genere/>

Eventi segnalati nella seconda annualità del GEP (1/8/2023 - 31/7/2024):

6. **“ESISTERE COME DONNA”**. Lica Covo Steiner e Anna Castelli Ferrieri
nell’architettura e nel design | lunedì 25 Marzo 2024 dalle 17:30 | Politecnico di Milano, Archivi Storici (Bovisa) via Candiani, 72 – Milano:
<https://www.eventi.polimi.it/events/esistere-come-donna-lica-covo-steiner-e-anna-castelli-ferrieri-nellarchitettura-e-nel-design/>
7. **L’analisi di genere nella pianificazione urbana** | 4/04/2024, h. 16:30 – 18:30 | Politecnico di Milano, Campus Leonardo, Edificio 29 Carta, Sala Consiglio:
<https://www.dastu.polimi.it/gender-equality-in-the-city-2/>
8. **Il senso delle donne per la città. Curiosità, ingegno, apertura** | mercoledì 15 Maggio 2024 dalle 18:00 | Casa della Cultura via Borgogna, 3 – Milano:
<https://www.eventi.polimi.it/events/il-senso-delle-donne-per-la-citta-curiosita-ingegno-apertura/>
9. **‘Il Diritto di Suonare’, a Milano il primo Festival per una parità di genere anche nella musica classica. Eventi nei parchi e nelle ville storiche dei municipi e flash mob a sorpresa** | Dal 7 al 9 giugno 2024 | Milano: <https://youmark.it/ym-entertainments-and-arts/il-diritto-di-suonare-a-milano-il-primo-festival-per-una-parita-di-genere-anche-nella-musica-classica-eventi-nei-parchi-e-nelle-ville-storiche-dei-municipi-e-flash-mob-a-sorpresa/>

ALLEGATO 2

Materiale informativo finalizzato a favorire la consapevolezza dello staff rispetto alla violenza fisica, verbale o sessuale

Materiali condivisi nella seconda annualità del GEP (1/8/2023 - 31/7/2024):

1. Paola Cortellesi, **“Biancaneve e il sessismo nelle fiabe”**:
<https://www.youtube.com/watch?v=5YnYZbUqgso>
2. Alessandra Kustermann, **“Violenza psicologica e stalking sulle donne” - Voci contro la violenza**: <https://open.spotify.com/episode/635DeyXsl3430Gs3eREzv9>
3. Camilo Villagran, **“Yes, all men” - Mai dire maschi**:
<https://open.spotify.com/episode/6bXlkiEsuGIVOFU2VOnfg?si=8e8b9c0e99b14d81&nd=1&dlsi=69b7ab251e4343f3>
4. Giulia Fidilio, **“Violenza finanziaria sulle donne” - Voci contro la violenza**:
<https://open.spotify.com/episode/62UKsiAj82kOozurPn8jzi?si=ff2844d0a41e4b60&nd=1&dlsi=1501215ec0ba4a5a>
5. Andrea Colamedici, - **“ Stare un passo indietro” - Mai dire maschi**:
<https://open.spotify.com/episode/5iYn6wLDq72AoORxeqH16V>
6. Arianna Chieli, **“Rappresentazione della donna nei media” - Voci contro la violenza**:
<https://open.spotify.com/episode/0hiBJFDHeJfroiVFMYmXnA>
7. Alessandro Giammei, **“Per una maschilità balneabile” - Mai dire maschi**:
<https://open.spotify.com/episode/5t2War7kJesgMlfzQeOTRp>