



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

P O L I E D R A

POLITECNICO DI MILANO

GENDER EQUALITY PLAN
Terzo report di monitoraggio

agosto 2025



PREMESSA

Il presente Report riporta gli esiti dell'attività di monitoraggio del Gender Equality Plan – GEP condotta nel terzo e ultimo anno di validità del piano, per il periodo agosto 2024 - luglio 2025.

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 raggiunti in termini di miglioramento dell'equilibrio di genere all'interno delle attività del Consorzio. 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 2025.

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 31/07/2025
A	A1 Organizzazione del lavoro orientata a favorire la conciliazione tra gli impegni professionali e la vita privata	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 Sostegno dei lavoratori e delle lavoratrici nella conciliazione tra vita privata e lavorativa	A2.1	Valutare l'introduzione di strumenti di welfare a supporto di periodi o situazioni di maggiore necessità a livello familiare	01/07/2025	Attuata
	A3 Linguaggio gender-inclusive	A3.1	Valutare e formulare proposte per l'applicazione di un linguaggio non discriminatorio nelle comunicazioni	01/07/2023	Attuata
B	B1 Analisi dello stato dell'arte, delle dinamiche e dei trend dello staff	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 Pari opportunità nell'accesso alle posizioni lavorative	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 Promozione delle pari opportunità	B3.1	Mettere a disposizione dello staff in posizione di leadership di	01/07/2024	Attuata



Area	Obiettivo	Azione	Descrizione azione	Tempi previsti per l'attuazione	Stato di avanzamento al 31/07/2025
	nello sviluppo professionale		materiali formativi relativi alle tematiche delle pari opportunità di genere e della comunicazione interpersonale		
C	C1 Integrazione della dimensione di genere nelle attività del Consorzio	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	Attuata
D	D1 Sensibilizzazione sui temi delle pari opportunità e contributo alla conoscenza degli strumenti utili al contrasto alla violenza di genere	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 Individuazione dei fenomeni di violenza di genere	D2.1	Favorire l'emersione di eventuali situazioni di violenza/molestie tra lo staff e monitorarle	<i>Monitoraggio continuo</i>	Attuata

Tutte le azioni previste dal GEP sono state attuate nel corso delle 3 annualità di valenza del piano.

Per tutte le azioni 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	Valori degli indicatori al 31/07/2025
A	A1	A1.1	<ul style="list-style-type: none"> Numero di accordi di Smart Working stipulati 	15	16	20
			<ul style="list-style-type: none"> % dei dipendenti interessati per cui è stato stipulato un accordo di Smart Working 	100%	100%	100%
	A2	A2.1	<ul style="list-style-type: none"> Presenza della ricognizione delle esigenze di strumenti welfare dello staff e dell’offerta da parte del Politecnico di Milano 	--	--	Realizzazione della ricognizione delle esigenze di strumenti welfare dello staff e dell’offerta da parte del Politecnico di Milano.
A3	A3.1	<ul style="list-style-type: none"> 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: <ul style="list-style-type: none"> - email rivolte allo staff o a persone esterne - annunci per la selezione del personale - testi per il sito web 	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)	L’attività è proseguita con iniziative di disseminazione. In particolare è stato proposto allo staff un videocorso sul linguaggio gender-inclusive (Cfr. Allegato 1, risorsa 3: videocorso “Le parole che includono”). Le “Linee guida per l’utilizzo del linguaggio di genere nelle comunicazioni del Consorzio” sono state ulteriormente fatte circolare tra lo staff per	



Area	Obiettivo	Azione	Indicatori	Valori degli indicatori al 31/07/2023	Valori degli indicatori al 31/07/2024	Valori degli indicatori al 31/07/2025
				- testi per i post dei profili social e sua diffusione allo staff (incontro 18 luglio 2023 e condivisione del documento).		permetterne la diffusione anche ai neo-assunti.
B	B1	B1.1	<ul style="list-style-type: none"> • 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.	L'attività è proseguita con il popolamento per la terza annualità del registro per la rendicontazione dei dati di genere relativi allo staff.
	B2	B2.1	<ul style="list-style-type: none"> • Numero di candidature agli avvisi di selezione, per genere 	Candidature pervenute in relazione agli avvisi per personale e per collaborazioni n. 1/2023: <ul style="list-style-type: none"> - Donne: 7 - Uomini: 9 	Candidature pervenute in relazione agli avvisi per personale e per collaborazioni n. 2/2023: <ul style="list-style-type: none"> - Donne: 6 - Uomini: 10 Candidature pervenute in relazione agli avvisi per personale e per collaborazioni n. 3/2023: <ul style="list-style-type: none"> - Donne: 29 - Uomini: 12 Candidature pervenute in relazione agli avvisi per personale n. 1/2024: <ul style="list-style-type: none"> - Donne: 1 - Uomini: 0 Candidature pervenute in relazione agli avvisi per personale n. 2/2024: <ul style="list-style-type: none"> - Donne: 0 	Candidature pervenute in relazione agli avvisi per personale n. 3/2024: <ul style="list-style-type: none"> - Donne: 4 - Uomini: 1 Candidature pervenute in relazione agli avvisi per personale n. 4/2024: <ul style="list-style-type: none"> - Donne: 1 - Uomini: 0 Candidature pervenute in relazione agli avvisi per personale n. 5/2024: <ul style="list-style-type: none"> - Donne: 1 - Uomini: 0 Candidature pervenute in relazione agli avvisi per personale n. 1/2025: <ul style="list-style-type: none"> - Donne: 4 - Uomini: 8

Area	Obiettivo	Azione	Indicatori	Valori degli indicatori al 31/07/2023	Valori degli indicatori al 31/07/2024	Valori degli indicatori al 31/07/2025
					- Uomini: 3	
	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: <ul style="list-style-type: none"> 5 eventi formativi/informativi 1 materiali formativi 	Acquistato e messo a disposizione il volume A. Cavallo, L. Lugli, Il Post (a cura di), <i>Cose spiegate bene. Questioni di un certo genere</i> , Iperborea, 2021 (Cfr Allegato 1, risorsa n° 4). Segnalate/diffuse mediante comunicazione mail: <ul style="list-style-type: none"> 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). 	Segnalate/diffuse mediante comunicazione mail: <ul style="list-style-type: none"> 3 risorse formative/informative (podcast, materiali grafici, videocorsi) relative a pari opportunità e comunicazione interpersonale (Cfr. Allegato 1). 5 eventi sul tema (Cfr. Allegato 1).
			<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: <ul style="list-style-type: none"> 3 persone hanno fruito della risorsa n°1 (Allegato 1) 6 della risorsa n°2 (Allegato 1) 2 della risorsa n°3 	16 membri dello staff, fra cui è compreso anche il personale in posizioni di leadership (il Presidente, il Direttore, i Referenti della Ricerca, i PM) hanno fruito dei materiali formativi/informativi condivisi (Cfr. Allegato 1, risorsa 3). Nello specifico: <ul style="list-style-type: none"> Unconscious Bias. Gli stereotipi inconsapevoli: 1 fruizioni Le parole che includono: 9 fruizioni La leadership e i paradossi: 8 fruizioni



Area	Obiettivo	Azione	Indicatori	Valori degli indicatori al 31/07/2023	Valori degli indicatori al 31/07/2024	Valori degli indicatori al 31/07/2025
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.	Il team incaricato dell'attuazione e monitoraggio del GEP, composto da GEC e una risorsa dello staff, è stato affiancato da un'ulteriore risorsa che ha supportato la realizzazione di uno dei materiali informativi diffusi nell'ambito dell'azione B3.1.
	C1	C1.2	<ul style="list-style-type: none"> Numero di ricercatori coinvolti nei progetti di ricerca per genere 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 	--	<p>Sono stati acquisiti materiali per una specifica formazione del GEC sul tema dell'integrazione della dimensione di genere nella ricerca:</p> <ul style="list-style-type: none"> Seminario formativo: APRE, "La questione di genere in Horizon Europe" 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. 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>È proseguita l'attività di valutazione di proposte per l'integrazione delle variabili di genere nell'oggetto delle attività di ricerca.</p> <p>L'indicatore "<u>Numero di ricercatori coinvolti nei progetti di ricerca per genere</u>" è stato popolato con riferimento al nucleo di progetti attivi nel 2025 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 9 progetti:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1 coinvolge uomini e donne in pari misura 3 coinvolgono solo donne 5 coinvolgono donne in numero da doppio a quintuplo rispetto agli uomini

Area	Obiettivo	Azione	Indicatori	Valori degli indicatori al 31/07/2023	Valori degli indicatori al 31/07/2024	Valori degli indicatori al 31/07/2025
					<p>In particolare, l'indicatore "<u>Numero di ricercatori coinvolti nei progetti di ricerca per genere</u>" 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 "<u>Numero di soggetti esterni coinvolti nei progetti di ricerca per genere</u>" 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 particolare, con riferimento agli incontri della seconda annualità del progetto, svolti tra gennaio e giugno 2024, emerge che:</p>	<p>L'indicatore "<u>Numero di soggetti esterni coinvolti nei progetti di ricerca per genere</u>" è stato popolato per il progetto "Assemblea Permanente dei Cittadini sul Clima (APCC)" del Comune di Milano e per il progetto "Percorso partecipativo di accompagnamento alla redazione del Piano Aria e Clima (PAC)" del Comune di Brescia, che hanno tra le proprie attività caratterizzanti il coinvolgimento di attori e stakeholders. In particolare emerge che:</p> <ul style="list-style-type: none"> - con riferimento agli incontri della terza annualità dell'APCC, svolti tra febbraio e giugno 2025: <ul style="list-style-type: none"> • Su 120 cittadini coinvolti nell'organismo permanente, 55 sono uomini, 65 sono donne. • Su 27 figure esperte coinvolte (docenti universitari, personale tecnico del Comune di Milano e rappresentanti della società civile), 11 sono uomini, 16 sono donne. - con riferimento agli incontri del PAC del Comune di Brescia, svolti tra marzo e aprile 2025, su 88 persone coinvolte nei laboratori partecipativi (fra rappresentanti di Consigli di Quartiere, enti del terzo settore e dei

Area	Obiettivo	Azione	Indicatori	Valori degli indicatori al 31/07/2023	Valori degli indicatori al 31/07/2024	Valori degli indicatori al 31/07/2025
					<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. 	<p>settori istituzionale ed economico) 58 sono uomini, 30 sono donne.</p> <p>L'indicatore "Numero di progetti di ricerca che includono temi di genere" è stato popolato con riferimento al nucleo di progetti attivi nel 2025 che hanno come committente la Pubblica Amministrazione e il risultato è che 3 progetti su 10 includono tematiche di genere.</p>
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) 	Segnalati/diffusi mediante comunicazione mail: <ul style="list-style-type: none"> - 1 materiale formativo di sintesi dei contenuti del GEP (mail dell'11/12/2024 indirizzata al personale neoassunto) - 2 videocorsi (Cfr. Allegato 2) - 1 podcast (Cfr. Allegato 2) - 2 eventi organizzati dal Politecnico di Milano (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 	N° di fruitori (incluse le persone in posizione di leadership) di ciascuno dei materiali/eventi formativi/informativi condivisi (Cfr Allegato 2): <ul style="list-style-type: none"> - Risorsa 1: 16 fruitori così distribuiti <ul style="list-style-type: none"> o Civico D, dove l'inclusione diventa azione: 9 fruizioni o Molestie di genere nei luoghi di lavoro: 8 fruizioni



Area	Obiettivo	Azione	Indicatori	Valori degli indicatori al 31/07/2023	Valori degli indicatori al 31/07/2024	Valori degli indicatori al 31/07/2025
					<ul style="list-style-type: none"> - Risorsa 4: 10 ascolti - Risorsa 5: 11 ascolti - Risorsa 6: 11 ascolti - Risorsa 7: 5 ascolti 	- Risorsa 4: 8 partecipanti all'evento
	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	Nessuna segnalazione pervenuta al 31/07/2025



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, risorsa 3). Inoltre, è stata realizzata la ricognizione delle esigenze dello staff in relazione a strumenti di welfare e dei servizi che in questo ambito il Politecnico offre ai suoi dipendenti.
- In riferimento all'Area B - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera, le azioni implementate hanno proseguito la traiettoria avviata nelle precedenti 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.
- Nell'ambito delle azioni dell'Area C - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, si segnala che è stata coinvolta un'ulteriore risorsa dello staff che ha supportato il Gender Equality Coordinator realizzando un'infografica sulla condizione della donna diffusa in occasione dell'8 marzo. Inoltre, è proseguito il percorso di miglioramento delle competenze relative all'integrazione delle variabili di genere nella ricerca.
- 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 2025, già popolati in occasione della predisposizione del GEP con i dati rilevati alla data del 1 luglio 2022 (baseline), del I Report con dati al 1 luglio 2023 e del II Report al 1 luglio 2024, con una valutazione della variazione occorsa nella terza 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 2025 (cella rosa: prevalenza femminile, cella azzurra: prevalenza maschile),
- La dinamica registrata nell'annualità luglio 24 - luglio 25 (↑ 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 (79%).

Con riferimento alle posizioni di responsabilità individuate nel Consorzio (tabella 4), permane una maggiore rilevanza della componente femminile, con una dinamica positiva (+ 12,5%) e un dato stazionario per quel che riguarda il numero di PM uomini. 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 2025 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 (tabella 5), non registrando alcuna variazione dei valori dell'annualità precedente, rimane sbilanciato verso la componente maschile; mentre con la nomina del nuovo Consiglio Scientifico si osserva un lieve incremento della presenza femminile che rimane, però, inferiore alla metà del totale dei componenti (39%). Come già esplicitato in occasione del GEP e del I Report, la nomina del Consiglio di Amministrazione avviene da parte dell'Assemblea dei Soci e, quella del Consiglio Scientifico avviene da parte del Politecnico di Milano.

Tabella 3 – Composizione di genere dello staff

		Baseline - 2022				Primo Monitoraggio - 2023				Secondo Monitoraggio - 2024				Terzo Monitoraggio - 2025				Δ (2024-2025)				
		Tot	Uomini		Donne		Tot	Uomini		Donne		Tot	Uomini		Donne		Tot		Uomini		Donne	
			n	%	n	%		n	%	n	%		n	%	n	%			n	%		
Staff	Dipendenti	20	3	15%	17	85%	20	3	15%	17	85%	25	6	24%	19	76%	25	5	20%	20	80%	↓
	Titolari di incarichi di collaborazione	7	2	29%	5	71%	4	1	25%	3	75%	3	1	33%	2	67%	3	1	33%	2	67%	↔
	TOTALE	27	5	19%	22	81%	24	4	17%	20	83%	28	7	25%	21	75%	28	6	21%	22	79%	↓

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

		Baseline - 2022						Primo Monitoraggio - 2023						Secondo Monitoraggio - 2024						Terzo Monitoraggio - 2025						Δ (2024-2025)				
		Tot	Uomini			Donne			Tot	Uomini			Donne			Tot	Uomini			Donne			Tot	Uomini			Donne			
			n	%	% su totU	n	%	% su totD		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%	10	1	10%	17%	9	90%	41%	↑	
Referenti d'area	4	1	25%	20%	3	75%	14%	4	1	25%	25%	3	75%	15%	4	1	25%	14%	3	75%	14%	4	1	25%	17%	3	75%	14%	↔	

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

		Baseline - 2022				Primo Monitoraggio - 2023				Secondo Monitoraggio - 2024				Terzo Monitoraggio - 2025				Δ (2024-2025)				
		Tot	Uomini		Donne		Tot	Uomini		Donne		Tot	Uomini		Donne		Tot		Uomini		Donne	
			n	%	n	%		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%	5	5	100%	0	0%	↔
	Direzione	1	1	100%	0	0%	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%	1	1	100%	0	0%	↔
	TOTALE	7	6	86%	1	14%	7	7	100%	0	0%	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%	18	11	61%	7	39%	↑



ALLEGATI

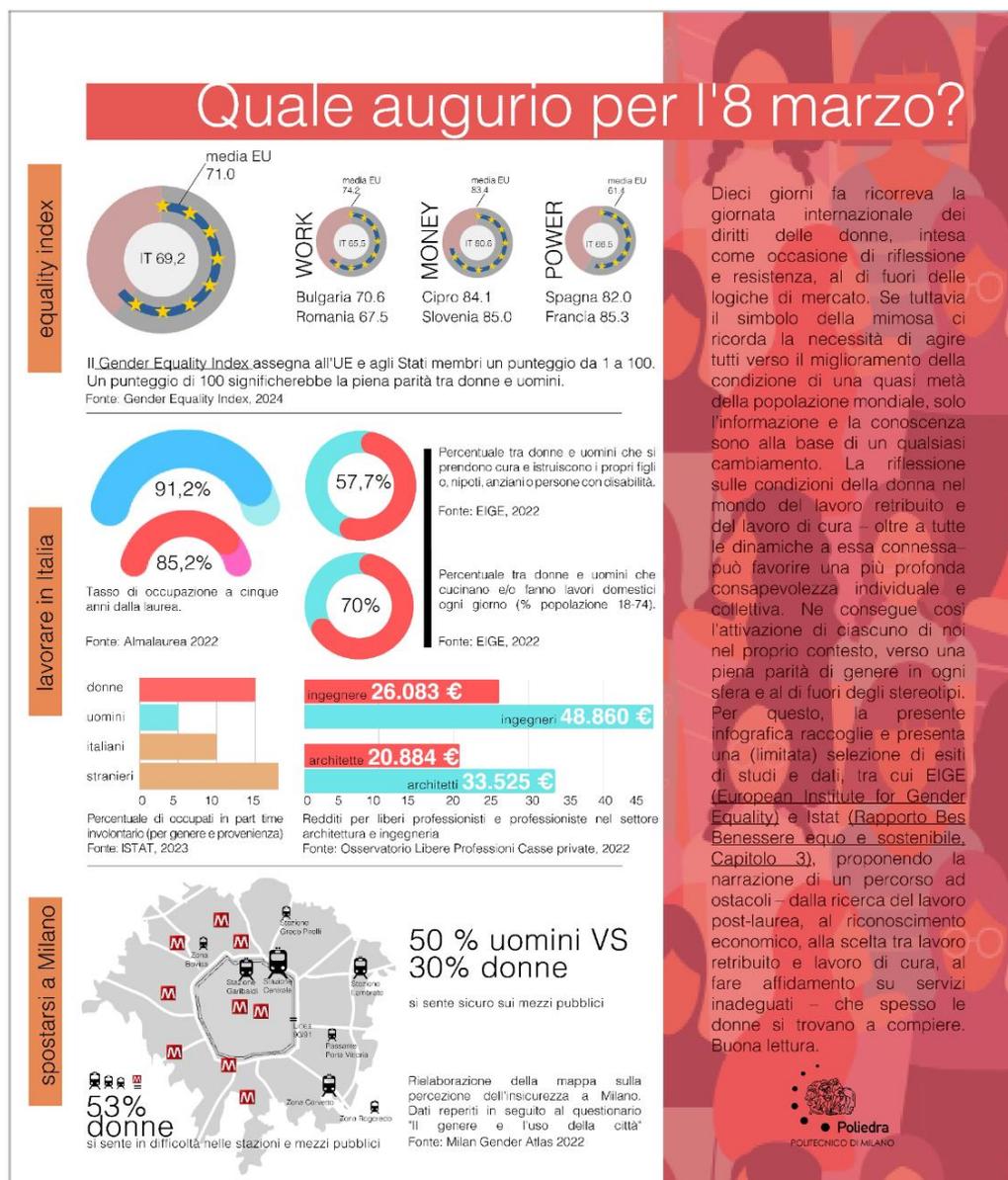
- ALLEGATO 1 - Materiale informativo, eventi e iniziative sui temi delle pari opportunità di genere e della comunicazione interpersonale (Area B GEP)
- ALLEGATO 2 - Materiale informativo finalizzato a favorire la consapevolezza dello staff rispetto alla violenza fisica, verbale o sessuale (Area D GEP)

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 (1/8/2024 - 31/7/2025):

1. Annalisa Sirignano e Alessandra Fraissinet, **“Ti leggiamo una femminista”**:
<https://open.spotify.com/show/2C9E7oDizVX27LcS3yMuiA>
2. Infografica **“Quale Augurio per l’8 marzo?”**



3. Videocorsi sui temi del contrasto alla violenza di genere su piattaforma **Younicity**:
<https://www.younicity.it/it/> - Nell’ambito della partnership tra Politecnico di Milano e il network Valore D, associazione che lavora al fianco di istituzioni e imprese che hanno scelto di impegnarsi sul fronte dell’inclusione e delle pari opportunità, sono stati messi a disposizione dello staff i videocorsi della piattaforma Younicity. Corsi suggeriti:

- **Unconscious Bias: gli stereotipi inconsapevoli:**
<https://www.younicity.it/it/component/zoo/item/e-learning-2024-unconscious-bias>
- **Le parole che includono:**
<https://www.younicity.it/it/component/zoo/item/pillole-2024-le-parole-che-includono>
- **La leadership e i paradossi:**
<https://www.younicity.it/it/component/zoo/item/la-leadership-e-i-paradossi-iscriviti>

Eventi segnalati nella seconda annualità del GEP (1/8/2024 - 31/7/2025):

4. Mostra: **"Donne fuori dall'ombra"** - Dal 30 gennaio al 30 marzo 2025 presso il Tunnel – Campus Leonardo, Piazza Leonardo da Vinci, 32, Milano – accesso libero:
<https://www.eventi.polimi.it/events/mostra-donne-fuori-dallombra/>

La mostra si pone come obiettivo la sensibilizzazione dell'opinione pubblica sui talenti delle donne nel campo tecnologico e nelle discipline STEM attraverso la divulgazione di donne inventrici ancora sconosciute, favorendo così il superamento degli stereotipi di genere e le pari opportunità".

5. Evento: **"Per fare Spazio servono le donne"** - 26 marzo 2025 presso il Politecnico di Milano, Aula Carassa Dadda (edificio BL 28), Via Lambruschini, 4:
<https://www.eventi.polimi.it/events/per-fare-spazio-servono-le-donne/?lang=en>

Presentation of the Civiltà dei Dati magazine and preview of the documentary Generazioni dedicated to the three women who, starting from Polimi, opened the doors of space exploration. Generazioni is the portrait of Amalia Ercoli-Finzi, Michèle Lavagna and Anthea Comellini. Italian scientists, one student of the other, with their personal and professional stories linked together.

6. Evento: **"Design e Autismo al Politecnico di Milano: Connessioni, Esperienze e Collaborazioni"** - 2 aprile 2025 presso Politecnico di Milano, Aula Magna – Rettorato, Piazza Leonardo da Vinci, 32 - Milano:
<https://www.eventi.polimi.it/events/design-e-autismo-al-politecnico/>

In occasione della Giornata mondiale della consapevolezza sull'Autismo, il Politecnico di Milano propone un evento di sensibilizzazione e formazione, a testimonianza di un impegno continuo e concreto sui temi dell'inclusione. Durante l'incontro sarà presentato il gruppo di lavoro attivo in Ateneo nel supporto personalizzato a studenti e studentesse con DSA e Disabilità,

nell'ambito del servizio Pari Opportunità, anche attraverso la testimonianza di un'alumna PoliMi. Saranno condivise esperienze dirette, con interventi di coloro che hanno già usufruito di questo servizio. Seguirà una tavola rotonda con chi ha esperienza diretta, chi lavora nel settore e chi si occupa di attivismo. L'incontro sarà uno spazio di dialogo sulle iniziative in corso e sulle prospettive future, mettendo al centro le esperienze delle persone autistiche. Sarà inoltre illustrata un'iniziativa pensata per facilitare l'orientamento preuniversitario, nata dalla collaborazione fra il Polo territoriale di Lecco e il Nucleo Funzionale Autismo dell'ASST di Lecco. In chiusura saranno presentati il volume "Design & Autism" che esplora l'intersezione tra design e autismo con un approccio inclusivo e multidisciplinare, e opencometa.com, la piattaforma dedicata alla divulgazione di progetti per l'autismo.

7. Evento: **"Design Week 2025 – Storie di donne, di design, di spazi domestici e d'altri mondi (impossibili)"** - Giovedì 10 Aprile 2025 dalle 18:00 presso Superstudio, Via Tortona 27: <https://www.eventi.polimi.it/events/design-week-2025-storie-di-donne-di-design-di-spazi-domestici-e-daltri-mondi-impossibili/>

*Michela Bassanelli, architetto e docente del Politecnico di Milano, presenta il suo libro (curato con Imma Forino) **Gli spazi delle donne. Casa, lavoro, società** (edizione Humanities) all'interno dell'incontro: **Storie di donne, di design, di spazi domestici e d'altri mondi (impossibili)***

8. Evento: **"Pride Week 2025"** - Dal 23 al 28 giugno 2025:
<https://www.eventi.polimi.it/rassegna-evento/pride-2025/>

In occasione del mese del Pride, il Politecnico di Milano offre l'opportunità di riflettere e celebrare i valori di uguaglianza, diversità e inclusione. Anche per quest'anno, sono state ideate una serie di iniziative, eventi e momenti di riflessione e sensibilizzazione per tutta la comunità interna e per la cittadinanza. Anche per 2025 il Politecnico ha rinnovato il patrocinio al Pride milanese e al Pride di Lecco e per l'intera settimana il Rettorato sarà illuminato con i colori della bandiera progress del Pride. Per avvicinarci alla settimana di iniziative ed eventi, il Politecnico di Milano ha ideato il percorso "Road to Pride", un'iniziativa nuova per sensibilizzare e stimolare la riflessione su tematiche LGBTQI+ attraverso video divulgativi.

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 (1/8/2024 - 31/7/2025):

1. Videocorsi sui temi del contrasto alla violenza di genere su piattaforma **Younicity**:
<https://www.younicity.it/it/> - Nell'ambito della partnership tra Politecnico di Milano e il network Valore D, associazione che lavora al fianco di istituzioni e imprese che hanno scelto di impegnarsi sul fronte dell'inclusione e delle pari opportunità, sono stati messi a disposizione dello staff i videocorsi della piattaforma Younicity. Corsi suggeriti:
 - **Civico D: dove l'inclusione diventa azione:**
<https://www.younicity.it/it/component/zoo/item/e-learning-2024-civico-d>
 - **Molestie di genere nei luoghi di lavoro:**
<https://www.younicity.it/it/component/zoo/item/e-learning-2024-molestie-di-genere-nei-luoghi-di-lavoro-2?Itemid=919>
2. Irene Facheris, **"Tutti gli uomini. Voci maschili si raccontano per cambiare"** (podcast): <https://open.spotify.com/show/7nKFLYitiG06Uw69zXzT1q>

Eventi segnalati nella seconda annualità del GEP (1/8/2024 - 31/7/2025):

3. Evento: **"Gender-based violence: how to become an active bystander"** - Lunedì 25 novembre 2024, ore 17.00 presso Aula De Donato, ed. 3 Campus Leonardo: <https://www.eventi.polimi.it/events/gender-based-violence-how-to-become-an-active-bystander/>

Presentazione e lancio del corso online (MOOC) "Gender-based violence: how to become an active bystander":

<https://www.pok.polimi.it/course/view.php?id=167> . L'evento, così come il corso, focalizza l'attenzione sull'importanza della responsabilizzazione della comunità e delle singole persone che la costituiscono sul tema della violenza di genere; lo faremo anche attraverso un dialogo che vedrà coinvolte anche le Associazioni Studentesche e la moderazione della giornalista Stefania Prandi.

4. Evento: **"Leadership al femminile: riflessioni sui legami con la violenza di genere"** - Martedì 26 novembre 2024 ore 17.30 presso Aula De Donato, ed. 3 Campus Leonardo: <https://www.eventi.polimi.it/events/leadership-al-femminile-riflessioni-sui-legami-con-la-violenza-di-genere/>

Il duo teatrale DilaliaDuett porta sul palco uno spettacolo per descrivere le sfide della leadership femminile. A seguire un momento di confronto sulla tematica in un dialogo con Mara Tanelli, Delegata della Rettrice per la Diversità e l'Inclusione; Benjamin Hanna, Ministro plenipotenziario, Vice Capo Missione e

Capo Ufficio Affari Economici, Ambasciata della Repubblica Federale di Germania a Roma; Anna Grassano, General Manager di Beiersdorf per l'Italia, la Grecia e Israele. Modera Paul Vanderbroeck, PhD Executive Coach.