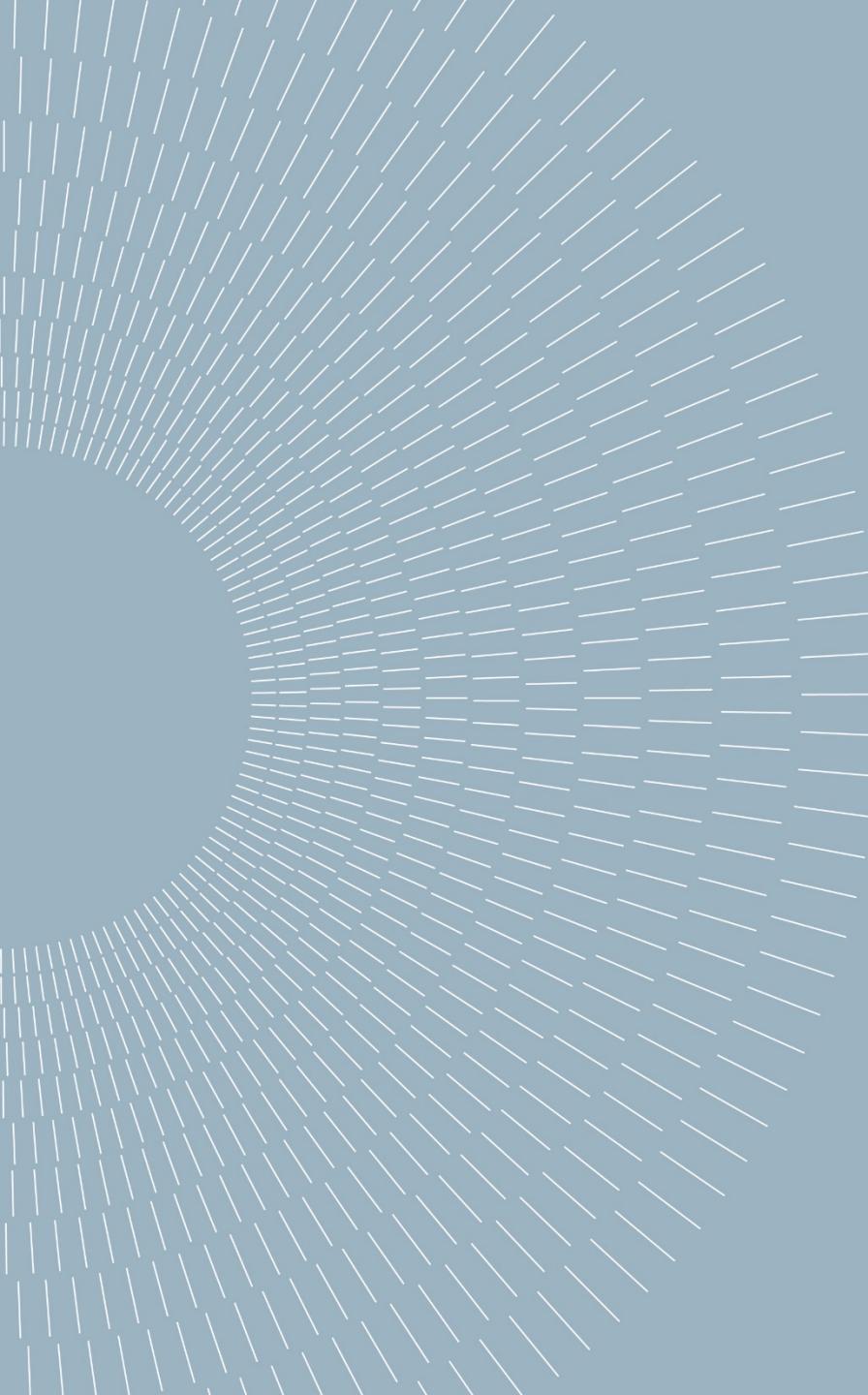


CAMPUS LIFE



POLITECNICO
MILANO 1863



PARI OPPORTUNITÀ

Gender Gap e Conciliazioni

Relatrice: Donatella Sciuto

L'INDIVIDUO

L'avanzamento dirompente dell'innovazione tecnologica ha mutato il nostro modo di vivere e di lavorare, di relazionarci gli uni con gli altri, segnando un cambio di marcia epocale. Uno sviluppo che tuttavia deve rimanere "umano". Ed è bene che si mantenga tale alla luce di una crisi sanitaria e sociale che ha minato alla base le nostre certezze.

Per questo ripartiamo dall'individuo, impegnandoci a favorire politiche per una maggiore **qualità del reclutamento** di studenti e docenti e più occasioni di crescita professionale all'interno dell'Ateneo, potenziando i dottorati di ricerca e aprendo nuove possibilità per i giovani talenti. È dalla conoscenza e dalla competenza che ripartiamo per rispondere alla crisi.

La valorizzazione dell'eccellenza passa anche attraverso il sostegno alle **pari opportunità** e ad azioni volte a coltivare e valorizzare la diversità della comunità politecnica, così come attraverso l'allargamento del diritto allo studio, con misure dedicate ai più meritevoli.

Guidati da questi obiettivi aumenteremo inoltre il livello di **personalizzazione dei percorsi di crescita**, assecondando la passione e le attitudini del singolo e prestando un occhio di riguardo alla formazione continua, per una maggiore osmosi tra momenti formativi ed esperienze lavorative.

I NOSTRI IMPEGNI



LE AZIONI DEL PROSSIMO TRIENNIO

MIGLIORARE LA QUALITÀ DEL RECLUTAMENTO E I PROGRAMMI DI CRESCITA PROFESSIONALE

- POTENZIARE IL DOTTORATO DI RICERCA, ANCHE SU TEMI INTERDISCIPLINARI
- INCENTIVARE I PROGRAMMI DI *TALENT DEVELOPMENT* PER I RICERCATORI

FAVORIRE LE PARI OPPORTUNITÀ (POP POLIMI)

- INTENSIFICARE IL PROGRAMMA DI PARI OPPORTUNITÀ, A PARTIRE DALLE POLITICHE DI GENERE
- RICONOSCERE LE DIVERSITÀ E INCORAGGIARE MISURE A FAVORE DELL'INCLUSIONE
- SUPPORTARE IL DIRITTO ALLO STUDIO E MISURE DEDICATE AI PIÙ MERITEVOLI

VALORIZZARE GLI STUDENTI, I DOCENTI E IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

- ACCRESCERE LA MOBILITÀ
- SOSTENERE I PROGRAMMI DI INTEGRAZIONE

AUMENTARE IL LIVELLO DI PERSONALIZZAZIONE DEI PERCORSI DI CRESCITA

- SVILUPPARE L'UTILIZZO DEI DATI DI ATENEO (*CENTRO DI DATA ANALYTICS*)
- PROMUOVERE UN NUOVO PROGRAMMA DI *LIFELONG LEARNING*
- RAFFORZARE LA COMUNITÀ DEGLI ALUMNI, ANCHE A LIVELLO INTERNAZIONALE



RIDURRE IL GENDER GAP

Borse di studio in ingresso

per aumentare la presenza di ragazze nei corsi di studio di ingegneria con bassa percentuale femminile

- 2020-21 Girls@Polimi: 13 borse
- 2020-21 Stem4Future: 20 borse
- 2021-22 Girls@Polimi: 15 borse

Progetti di comunicazione

per una nuova narrazione delle donne nelle STEM

- Mostra «Politecniche»
- EnginHERing Polimi
- Il Politecnico delle Donne

Formazione

per acquisire nuovi strumenti di consapevolezza

Empowering Women@Polimi, in collaborazione con She Tech e Valore D

- 3 edizioni per ingegnere LT
- 2 edizioni per designer e architetture LT

Mentoring aziendale

per confrontarsi con professionisti aziendali, conoscere le loro esperienze e trattare tematiche chiave come la leadership al femminile, la negoziazione, il bilancio della carriera tra vita privata e lavoro

SUPPORTO ALLA CONCILIAZIONE

Contributi di ricerca post-maternità: **25 contributi di 15keuro erogati dal 2018 al 2022.**

Gratuità asili nido per dottorande, studentesse, assegniste (estesa anche agli uomini dal 21-22): negli ultimi tre anni educativi **27 bambini/e hanno usufruito del nido gratuitamente.**

Nuovi convenzionamenti attivi dal 2021 per ulteriori posti nido e agevolazioni in due strutture limitrofe ai campus.

Centro estivo e pasquale riattivati dopo la prima emergenza Covid al Giuriati e in Bovisa, con 123 bambini/e ospitati nel 2021.





DOCUMENTI PROGRAMMATICI E PROSSIME AZIONI 22-23

Dal 2018: Bilancio di Genere

Oggi alla quarta edizione, misura la dimensione di genere nella componente studentesca, docente, PTA

2021-23: Gender Equality Plan

Il piano di eguaglianza di genere triennale per promuovere:

- equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione;
- equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;
- uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
- integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti;
- contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali;



WWW.POLIMI.IT

POLITECNICO MILANO 1863