Fondazione Politecnico di Milano

Fondazione Politecnico di Milano
P.zza Leonardo da Vinci, 32
20133 Milano
Tel. +39 02 2399 9150
Fax +39 02 2399 9155

GENDER EQUALITY PLAN DI FONDAZIONE POLITECNICO DI MILANO

Anno 2021/2022

Versione	Data
First release	1° Settembre 2021
Second release	15 Dicembre 2021

Fondazione
Politecnico
di Milano

PIANO PER LA PARITÀ DI GENERE
FONDAZIONE POLITECNICO DI MILANO 2021/2022

Prefazione 3

Sezione 1: Introduzione 4

Sezione 2: Politica e obiettivi di genere 5

Sezione 3: Strategie di attuazione 6

Sezione 4: Processo e prerequisiti 7

- Risorse dedicate 7
- Raccolta e monitoraggio dei dati 7
- Formazione 8

Sezione 5: Obiettivi e azioni correlate 9

Piano d'azione 9

- Equilibrio tra vita lavorativa e vita privata e cultura organizzativa
- Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale
- Parità di genere nel reclutamento e nell'avanzamento di carriera
- Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca e dell'insegnamento
- Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Fondazione
Politecnico
di Milano

PREFAZIONE

La parità di genere è un valore fondamentale dell'Unione Europea, avvantaggia la ricerca e l'innovazione attirando e trattenendo più talenti e garantendo che tutti possano massimizzare il proprio potenziale. l'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) definisce il piano per l'uguaglianza di genere come un insieme di azioni volte a identificare i pregiudizi, attuare strategie innovative per correggerli e fissare obiettivi e indicatori di monitoraggio.

Le misure e le procedure contenute in questo documento riflettono i valori chiave che la Fondazione Politecnico di Milano ha chiaramente dichiarato nel suo Codice Etico.

Il modo in cui ogni organizzazione stabilisce gli obiettivi di uguaglianza definisce la sua conoscenza, sensibilità e impegno in materia. Ecco perché un piano per l'uguaglianza di genere è una miscela di obiettivi e procedure. È un documento idealistico ma concreto, stimolante e fattuale allo stesso tempo, che porta un nuovo significato a ciò che è veramente. Non solo una procedura obbligatoria per accedere ai finanziamenti, come recentemente stabilito dalla Commissione Europea, oltre che dal Piano Nazionale per la Ripresa e la Resilienza, non un processo burocratico, ma uno specchio che riflette chi siamo e chi vogliamo essere.

Un piano di parità di genere è un resoconto che riecheggia i valori che guidano la Fondazione e il Politecnico di Milano, che è il suo Ente di riferimento. Una comunità che guarda avanti, che rispetta e tratta tutti allo stesso modo e si sforza di dare a tutti le stesse opportunità.

Con questa convinzione, abbiamo stanziato delle risorse dedicate, facendo del nostro meglio per riconoscere la dignità di ogni persona nel lavoro, per garantire la parità di trattamento, per promuovere iniziative volte a rimuovere le discriminazioni.

Eugenio Gatti
Direttore Generale

Andrea Sianesi
Presidente

Fondazione
Politecnico
di Milano

SEZIONE 1: INTRODUZIONE

Negli ultimi anni i temi della parità di genere e delle pari opportunità, insieme alla promozione della diversità e dell'inclusione, sono cresciuti all'interno della Fondazione Politecnico di Milano (Fondazione) come temi trasversali sia a livello strategico/politico e gestionale, sia come valori chiave nello sviluppo della ricerca e dell'innovazione, tanto che nel 2021 il 60% del personale di Fondazione è femminile.

Molto si può ancora fare per acquisire una maggiore consapevolezza in tema di uguaglianza di genere e pari opportunità, specialmente per migliorare il work life balance, e ciò è possibile solo con uno sforzo corale da parte dell'intera organizzazione. Presentiamo così la prima edizione del Piano per l'Uguaglianza di Genere - GEP – della Fondazione Politecnico di Milano.

Il GEP, che presentiamo, risponde a una serie di sollecitazioni - sia interne che esterne, nazionali e internazionali - e alla necessità di garantire un ambiente sicuro, equo e rispettoso per tutti coloro che lavorano in Fondazione. Il documento e la sua struttura seguono da vicino le indicazioni fornite dalla Commissione Europea e dell'Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans.

In questo quadro, il primo GEP della Fondazione presenta, nella Sezione 2, il contesto generale delle politiche e degli obiettivi di genere, dettagliandone le strategie di attuazione nella Sezione 3.

Inoltre, la sezione 4 introduce le risorse stanziate dalla Fondazione per sostenere queste politiche.

La Sezione 4 discuterà anche della raccolta e del monitoraggio dei dati, oltre che delle azioni nell'ambito della formazione e della sensibilizzazione tra la comunità.

Gli obiettivi e le azioni del Piano sono descritti nella Sezione 5, strutturata nelle seguenti aree principali, scelte secondo con le linee guida disponibili:

- Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa.
- Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale.
- Parità di genere nel reclutamento e nell'avanzamento di carriera.
- Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca e dell'insegnamento.
- Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

Per ogni obiettivo, saranno indicate le azioni e i relativi indicatori.

Il GEP della Fondazione è stato realizzato da un gruppo di lavoro, coordinato da Eugenio Gatti, Direttore Generale, composto da Manuela Pizzagalli, Chief Operating Officer, Laura Mazzola, Innovation Project Manager, Ornella Sartori, Human Development Manager. Di questo gruppo fanno parte anche Sonia Pezzali, Administration, Finance & Accounting Unit, Paolo Locatelli, Digital Innovation Unit.

Il documento è stato sottoposto per revisione e discussione al Presidente e al Direttore Generale di Fondazione Politecnico di Milano ed è stato approvato il 1° Settembre 2021.

E' stato, poi, modificato il 15/12/2021 a seguito di iniziative bottom up implementate nell'organizzazione.

Fondazione
Politecnico
di Milano

SEZIONE 2: POLITICA DI GENERE E OBIETTIVI

Prima di dettagliare le azioni concrete e specifiche che la Fondazione Politecnico di Milano prevede di intraprendere nei prossimi anni per favorire la parità di genere, è importante sottolineare la sua visione d'insieme sulla politica di genere e sui relativi obiettivi principali. Questi, infatti, costituiscono gli obiettivi finali che ci proponiamo di perseguire nel tempo, attraverso le azioni specifiche che metteranno in atto i cambiamenti necessari per raggiungerli.

L'inclusione individuale, l'equità e la salvaguardia della dignità di tutti gli individui sono pietre miliari del patrimonio culturale e della visione della Fondazione, che ha il Politecnico di Milano (PoliMI) come Ente di riferimento. In particolare, l'articolo 3 dello statuto di PoliMI afferma che il Politecnico di Milano "*riconosce la dignità di ogni persona nel lavoro e nello studio, garantendo la parità di trattamento, e promuove iniziative volte a rimuovere le discriminazioni nella formazione, nell'accesso al lavoro, nell'orientamento e nell'avanzamento di carriera*".

Sulla stessa linea, il Codice Etico della Fondazione, al punto 2.3, stabilisce che "*Ciascun Destinatario deve riconoscere e rispettare la dignità personale, la sfera privata ed i diritti della personalità di qualsiasi individuo, non deve attuare discriminazioni, molestie o offese basate su razza di appartenenza, colore, nazionalità, convincimenti politici, sesso, religione, età, menomazioni fisiche, appartenenza ad organizzazioni sindacali o partiti politici, orientamento sessuale, situazione coniugale o familiare e in genere qualsiasi caratteristica intima della persona*".

Quindi, le misure specifiche di genere devono essere comprese all'interno di questo ambito di obiettivi di inclusione più ampi e sono considerate per rafforzare la dimensione di genere, dove si ritiene necessario accelerare il raggiungimento della partecipazione paritaria di uomini e donne in tutti i ruoli e le attività della Fondazione, così come previsto dal Codice Etico, al punto 2.4, secondo cui "*La gestione delle risorse umane è fondata sul rispetto della personalità e professionalità di ciascuna di esse. Lo sviluppo professionale e la gestione del Personale sono basati sul principio delle "pari opportunità"*.

Riteniamo, infatti, che nonostante la citata attenzione a tutte le variabili della diversità nella salvaguardia dei diritti e nel contrasto a qualsiasi forma di discriminazione, sia importante riconoscere alla parità di genere un ruolo predominante nella nostra società, in quanto impatta su una forte maggioranza e può essere una leva forte e potente per amplificare la fecondità di altre misure di sostegno alla diversità.

Infine, questi obiettivi di uguaglianza sono allineati con quelli dell'Unione Europea, il cui programma Horizon Europe ha l'obiettivo operativo di rafforzare la dimensione di genere in tutto il programma specifico rilevante per il genere (v. CODECISIONE (UE) 2021/764 dell'UNCIL del 10 maggio 2021 che istituisce il programma specifico di attuazione di Orizzonte Europa – il programma quadro di ricerca e innovazione e che abroga la decisione 2013/743/UE, articolo 2, pag. 3.)

Fondazione
Politecnico
di Milano

SEZIONE 3: STRATEGIE DI ATTUAZIONE

Al fine di conseguire i predetti obiettivi di genere, saranno perseguite le seguenti strategie di attuazione; guideranno la progettazione delle azioni specifiche che saranno descritte più avanti nel documento.

Monitoraggio della carriera e della crescita professionale

Un'evoluzione della carriera e della professionalità equi di genere è della massima importanza per la Fondazione, in modo da garantire che i migliori talenti siano reclutati indipendentemente dal loro genere, e siano date tutte le opportunità per sviluppare percorsi di carriera e crescite professionali gratificanti. Eventuali potenziali fonti di pregiudizio di genere nei processi di valutazione coinvolti nella progressione di carriera e nello sviluppo saranno messe in discussione.

PRINCIPALI PASSI PER RAGGIUNGERE TALI OBIETTIVI:

- **Aumentare la consapevolezza sulla considerazione del sesso e della dimensione di genere** nella progettazione di progetti di ricerca;
- **Sensibilizzare tutti coloro che sono coinvolti nei processi di valutazione** di qualsiasi tipo alle questioni legate al genere;
- **Aumentare la consapevolezza sui pregiudizi impliciti** nei processi di valutazione e nella gestione della carriera;
- **Analizzare gli effetti a lungo termine delle politiche e delle pratiche di genere** all'interno dell'organizzazione e sulla rappresentanza femminile negli organi di governo della Fondazione.

Promuovere un equilibrio tra lavoro e vita privata più efficace

Oggi le donne sono ancora le principali portatrici di compiti di cura, che aumentano sostanzialmente quando i bambini sono presenti nella famiglia e/o i membri anziani della famiglia hanno bisogno di assistenza. La rete di sicurezza dei servizi di assistenza sociale spesso non è sufficiente a fornire il sostegno di cui le donne avrebbero bisogno per non essere eccessivamente colpite da questi doveri nella vita lavorativa e nella carriera.

Pur sostenendo e promuovendo con forza un sostanziale cambiamento culturale per raggiungere la parità di genere nell'assistenza familiare, la Fondazione mira anche a contribuire concretamente a migliorare la situazione attuale con azioni dedicate.

PRINCIPALI PASSI PER RAGGIUNGERE TALI OBIETTIVI:

- **Espandere i paradigmi di lavoro flessibile** per il personale con compiti di cura e bisogni familiari;
- **Promuovere modelli di leadership inclusiva** ed evitare orari di lavoro che penalizzino chi ha doveri di cura.

Fondazione
Politecnico
di Milano

SEZIONE 4: PROCESSO E PRE-REQUISITI

Con obiettivi così significativi da realizzare, nelle pagine seguenti dettagliamo le risorse che la Fondazione dedicherà all'attuazione delle politiche di genere, i processi di raccolta dati per monitorarne l'andamento e le azioni di sensibilizzazione sui pregiudizi, la cui mitigazione costituisce la base del cambiamento culturale necessario per accompagnare il cambiamento desiderato.

Risorse dedicate

La Fondazione ha già dedicato nel 2021 risorse e competenze per l'attuazione di azioni e strategie a sostegno della promozione della parità di genere, della diversità e dell'inclusione, gestite dal coordinatore del gruppo GEP e Direttore Generale della Fondazione, Ing. Eugenio Gatti.

Oltre a uno sforzo economico in questo ambito, stimabile nel 2021 nell'ordine di 10.000 euro, la Fondazione ha coinvolto un certo numero di persone, individuate nella sezione 1, a perseguire gli obiettivi di uguaglianza, inclusione e benessere per tutti. I costi relativi alle risorse umane direttamente coinvolte in queste aree, non vengono visualizzati, e si stimano nell'ordine di due mesi uomo.

Per quanto attiene, invece, alle risorse economiche che la Fondazione dedicherà nel 2022 per perseguire gli obiettivi, che saranno illustrati in dettaglio nella sezione 5, queste sono stimabili in 15.000 euro, senza tener conto del costo delle risorse umane che saranno coinvolte nell'attuazione del processo.

Raccolta e monitoraggio dati

Per sviluppare azioni e strategie nel campo dell'inclusione e delle pari opportunità la Fondazione pubblicherà annualmente un Gender Budget, raccogliendo in un unico documento un'ampia gamma di dati riferiti al proprio personale. Oltre al bilancio di genere, la Fondazione pubblicherà una relazione annuale per descrivere in dettaglio, sia qualitativamente che quantitativamente, le misure specifiche a sostegno dell'attuazione del suo piano d'azione positivo.

Lo sviluppo di un Piano di Parità di Genere è quindi strettamente connesso alla pubblicazione del Gender Budget annuale della Fondazione. Il documento effettivamente ci fornisce il quadro specifico per riflettere anche sulle risorse economiche da stanziare in bilancio nel settore delle pari opportunità e per tenere conto delle azioni e delle misure positive da mettere in atto ogni anno. Il Gender Budget descrive anche gli attori coinvolti all'interno della Fondazione nell'attuazione delle pari opportunità e fornisce una breve panoramica dei passi più significativi della legislazione nazionale e internazionale verso un'Europa a parità di genere.

Una sintesi della situazione di genere a chiusura del 2021, riferita al personale della Fondazione, è presentata qui di seguito:

- I dati mostrano una percentuale di popolazione femminile del personale Fondazione di circa 60%, così distribuita nelle diverse Unit:
  - **Consiglio di Amministrazione**, quota femminile il 36%;
  - **Operations Unit**, quota femminile il 48%;
  - **Digital Innovation Unit**, quota femminile il 50%;
  - **Accounting Unit**, quota femminile il 83%;
  - **Communication Unit**, quota femminile il 80%;
- La popolazione del personale si conferma, quindi, a maggioranza femminile. Tuttavia, la presenza di donne si riduce quando raggiunge livelli più elevati di carriera, Presidente e Direttore Generale sono di sesso maschile, anche se a capo delle Unit la situazione è paritaria.

Formazione

Tra i prerequisiti che la Commissione Europea presenta come obbligatori nel processo, la definizione e l'attuazione di un GEP pubblico, la formazione e la consapevolezza giocano un ruolo di primo piano.

La sensibilizzazione sull'importanza delle questioni di uguaglianza e, inoltre, il rafforzamento di un atteggiamento positivo nei confronti della diversità all'interno della Fondazione è, quindi, una questione cruciale e riconosciamo questa azione come un passo necessario da attuare prima e durante la definizione di nuove strategie per le pari opportunità.

Un insieme di azioni è già stato avviato nel 2021, a seguito di una survey interna diretta a comprendere il clima aziendale sotto molteplici aspetti tra cui il *work life balance*, la formazione e lo sviluppo, la comunicazione e la collaborazione tra le diverse funzioni esistenti all'interno della Fondazione. A ciò hanno fatto seguito dei Focus Group, uno per ogni area operativa, le cui proposte sono confluite in un Focus misto che ha definito delle azioni concrete dirette, tra l'altro, anche ad un ulteriore miglioramento del *work life balance*, quali l'erogazione di bonus smart working.

Tra le iniziative del 2021 si segnala anche la messa disposizione da parte di Fondazione ai propri dipendenti della piattaforma Coursera, a titolo gratuito, che ha stimolato processi di formazione anche dal basso.

Inoltre, il personale di Fondazione in maniera autonoma ha messo a disposizione il proprio tempo e le proprie competenze, in un formato chiamato *pillole formative*, dove c'è stato un interscambio di know how su diverse tematiche identificate.

Nuove attività, attualmente in fase di pianificazione, saranno presentate nella prossima sezione.

Nel 2022 ai manager della Fondazione sarà offerta una formazione sulla Leadership Inclusiva, fornita da professionisti esterni. Al personale femminile, d'altra parte, sarà offerta una formazione dedicata all'empowerment, mentre a tutto il personale di Fondazione sarà offerta una formazione sul tema del linguaggio inclusivo e dei pregiudizi impliciti. Tale formazione sarà sviluppata da Carla Bosisio, psicologa, Life & Business Coatch, che dal 2021 ha iniziato a supportare la Fondazione in un processo di sviluppo e di crescita organizzativa.

Fondazione Politecnico di Milano

SEZIONE 5: OBIETTIVI E AZIONI CORRELATE

Questa sezione illustra le azioni proposte per attuare le politiche di genere discusse nella sezione 2 e, a sua volta, consentire alla Fondazione di raggiungere gli obiettivi presentati nella sezione 3.

Piano d'azione

Le cinque linee d'azione identificate in questo GEP, ed elencate nelle pagine seguenti, sono state determinate seguendo i nostri principi di attuazione delle politiche dettagliati nella Sezione 2 e le linee guida generali fornite dalla Commissione Europea, che evidenziano le aree di azione rilevanti che dovrebbero essere affrontate in generale dagli Enti di ricerca pubblici e privati nel perseguimento delle pari opportunità.

In linea con questa visione e con un approccio sistematico alla promozione dell'uguaglianza, il GEP della Fondazione definisce le misure che intendiamo perseguire nei prossimi anni in questi ambiti, dettagliando obiettivi, azioni, indicatori.

OBIETTIVI	AZIONI	INDICATORI
Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa	• Smart Working • Linguaggio inclusivo di genere • Sostenere il personale in fase di transizione di genere	• % del personale che usufruisce dello SW; azioni per facilitare lo SW (es. bonus); • segnalazioni ricevute per mancato uso; azione di formazione e sensibilizzazione sul tema; • monitoraggio di situazioni specifiche
Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale	• Pregiudizi impliciti	• linee guida e formazione per i processi di reclutamento; corsi erogati
Parità di genere nel reclutamento e nell'avanzamento di carriera	• Programmi di mentoring e formazione per personale femminile • Formazione inclusiva alla leadership	• corsi erogati • corsi erogati

Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca e dell'insegnamento	• Impegno alla parità di genere nell'attività di ricerca e formazione • Promuovere l'etica e il genere nella ricerca • Considerare la dimensione di genere nelle attività di trasferimento tecnologico e nello sviluppo d'impresa	• segnalazione di non adempimento • segnalazione di non adempimento • segnalazione di non adempimento
Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali	• Procedure per la gestione e il monitoraggio dei casi di violenza di genere • Formazione sulla discriminazione e la violenza di genere	• segnalazioni ricevute • corsi erogati