



P O L I E D R A

POLITECNICO DI MILANO

GENDER EQUALITY PLAN 2025-2028

Primo report di monitoraggio

agosto 2026

PREMESSA

Il presente Report riporta gli esiti dell'attività di monitoraggio del Gender Equality Plan – GEP condotta nel primo anno di validità del piano (GEP 2025-2028 – Il ciclo), per il periodo agosto 2025 - luglio 2026.

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 2026.

Tabella 1 – Stato di attuazione delle azioni del GEP al 31/07/2026

Area	Obiettivo	Azione	Descrizione azione	Tempi previsti per l'attuazione	Stato di avanzamento al 31/07/2026
A	A1	A1.1	Mantenere gli strumenti per l'organizzazione agile del lavoro	Attività periodica con cadenza annuale durante il mese di settembre	In corso di attuazione
	A2	A2.1	Approfondire le preferenze di supporto espresse dallo staff e valutare la fattibilità dell'introduzione di strumenti di welfare	31/07/2027	Non attuata. Avvio previsto nell'annualità 2027
	A3	A3.1	Aggiornare gli strumenti di comunicazione e la modulistica, applicando le linee guida per il linguaggio non discriminatorio	31/07/2026	Attuata
	A4	A4.1	Migliorare la consapevolezza dello staff sul concetto di inclusività a tutto tondo	31/07/2028	Avviata
B	B1	B1.1	Popolare periodicamente lo strumento per la rendicontazione dei dati di genere a supporto del monitoraggio	Attività periodica con cadenza annuale nel mese di luglio	In corso di attuazione
	B2	B2.1	Promuovere un'equa accessibilità nelle procedure di selezione, attraverso l'uso corretto del linguaggio di genere negli avvisi per la selezione.	Attività realizzata in occasione della predisposizione	In corso di attuazione

Area	Obiettivo	Azione	Descrizione azione	Tempi previsti per l'attuazione	Stato di avanzamento al 31/07/2026
				di avvisi di selezione	
	B3	B3.1	Migliorare i soft skills dello staff in posizione di leadership	31/07/2028	Non attuata. Avvio previsto nell'annualità 2028
C	C1	C1.1	Raccogliere e analizzare esempi di integrazione del principio di inclusività in attività analoghe a quelle sviluppate dal Consorzio	31/07/2026	Attuata
D	D1	D1.1	Proseguire e rafforzare attività di informazione e sensibilizzazione rivolte allo staff sul tema della prevenzione alla violenza di genere	Attività continua	In corso di attuazione
	D2	D2.1	Favorire l'emersione di eventuali situazioni di violenza/molestie tra lo staff e monitorarle	Attività continua	In corso di attuazione

In generale si registra uno stato di avanzamento delle azioni in linea con quanto previsto nel GEP, con 2 azioni attuate, 5 in corso di attuazione e 2 che saranno avviate nelle prossime annualità.

Per le sole azioni attuate o in corso di attuazione al 31 luglio 2026 (Cfr. tabella precedente) sono stati popolati gli indicatori **per il monitoraggio dell'implementazione delle azioni** individuati dal GEP, i cui valori sono riportati di seguito nella tabella.

Tabella 2 – Popolamento degli indicatori previsti per il monitoraggio delle azioni del GEP al 31/07/2026

Area	Obiettivo	Azione	Indicatori	Valori degli indicatori al 31/07/2026
A	A1	A1.1	• Numero di accordi di Smart Working confermati e stipulati	19
			• % dei dipendenti interessati per cui è stato stipulato un accordo di Smart Working	100%
	A3	A3.1	• Numero di strumenti di comunicazione e modulistica aggiornati secondo una logica gender-inclusive	I seguenti 3 moduli in uso nel Consorzio sono stati revisionati al fine di introdurre un linguaggio gender-inclusive: • Richiesta missione: Richiesta di autorizzazione ad utilizzare mezzi straordinari di trasporto • Richiesta missione: Richiesta di autorizzazione all'acquisto di attrezzatura minuta di importo inferiore a Euro 50,00 (complessivi) con procedura d'urgenza • Scheda anagrafica collaboratori esterni: Dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà (Art. 47 D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445)

Area	Obiettivo	Azione	Indicatori	Valori degli indicatori al 31/07/2026
				È stata eseguita un'analisi su un campione di contenuti comunicativi di Poliedra per valutare il grado di inclusività del linguaggio utilizzato. Sono stati analizzati: • 5 post LinkedIn • 5 post Facebook • 5 post Instagram • 5 news sul sito di Poliedra • 5 mail interne staff Poliedra A partire dagli esiti dell'analisi è stato realizzato il 17/06/26 un workshop con l'obiettivo di trasferire a tutto lo staff le informazioni utili a integrare il linguaggio gender inclusive nelle comunicazioni interne ed esterne al Consorzio e di riportare all'attenzione l'uso delle Linee Guida per il linguaggio inclusivo condivise nel triennio precedente - Partecipanti: 10, oltre a GEC e 2 figure di supporto. A valle di tale attività ci si propone di ripetere una volta all'anno l'analisi di un campione di contenuti prodotti tramite gli strumenti di comunicazione, per monitorare il miglioramento dell'uso del linguaggio inclusivo.
	A4	A4.1	• Realizzazione dell'indagine interna su inclusività a tutto tondo	Il 18/03/26 si è tenuto per tutto lo staff un workshop finalizzato a indagare e approfondire le conoscenze sul tema dell'inclusività a tutto tondo, le esigenze di inclusione nell'ambiente lavorativo e la percezione del grado di inclusività presente nel Consorzio. Partecipanti: 15, oltre a GEC e 2 figure di supporto. A valle del workshop, sulla base dei bisogni formativi identificati, verranno promosse attività formative da attivare nelle annualità successive.
			• Numero di iniziative informative / formative proposte	8 iniziative segnalate mediante comunicazione mail al 31/07/2026 (Cfr. Allegato 1)
			• Numero di partecipanti tra lo staff a iniziative informative / formative	• 1 partecipante all'evento: "Sulle donne. La parola agli uomini. Il punto di vista maschile sulla parità di genere" • 2 partecipanti all'evento "Botanica Queer"
B	B1	B1.1	• Popolamento dello strumento di rendicontazione	Aggiornamento dei dati contenuti nello strumento per la rendicontazione dei dati di genere relativi allo staff in occasione della redazione del primo report di monitoraggio.
	B2	B2.1	• Numero di avvisi di selezione gender-inclusive	1 Avviso di selezione gender-inclusive (n. 1/2026)
			• Numero di candidature agli avvisi di selezione, per genere	Candidature pervenute in relazione all'avviso per la selezione di personale n. 1/2026: - Donne: 27 - Uomini: 20

Area	Obiettivo	Azione	Indicatori	Valori degli indicatori al 31/07/2026
C	C1	C1.1	Numero di casi analizzati	Sono stati analizzati 8 casi di proposte progettuali di cui 6 candidate nell'ambito di un partenariato internazionale a call di programmi europei e 2 candidate ad avvisi di selezione di enti pubblici. Gli esiti dell'analisi, unitamente ad ulteriori attività di approfondimento, sono stati la base per la redazione di un documento/ linea guida che raccoglie suggerimenti e orientamenti per una migliore integrazione del principio di inclusività nei progetti di ricerca, che verrà disseminato internamente nel corso dell'autunno 2026.
			Numero di progetti avviati che integrano la dimensione di genere	L'indicatore verrà popolato nel corso della prossima annualità, per dare modo allo staff di mettere in pratica i suggerimenti e gli orientamenti derivati dall'analisi nei progetti in fase di avvio.
D	D1	D1.1	Numero di materiali informativi diffusi	1 materiale proposto alle persone del team di supporto al GEC 4 materiali diffusi mediante comunicazione mail al 31/07/2026 (Cfr. Allegato 2)
			Numero di iniziative segnalate	4 iniziative segnalate mediante comunicazione mail al 31/07/2026 (Cfr. Allegato 2)
			Numero di fruitori dei materiali e partecipanti (tra lo staff) alle iniziative segnalate	1 fruitore/trice del corso online (MOOC) "Gender-based violence: how to become an active bystander" 1 partecipante all'evento online: "Convenzione di Istanbul: a che punto siamo?" 6 fruitori/trici dell'Infografica interattiva: "Stand up against sexual harassment" 4 fruitori/trici dell'articolo sul "Piano quadriennale antiviolenza 2026-2029 di Regione Lombardia" 2 fruitori/trici dei documenti sulla Convenzione di Istanbul I materiali e iniziative citati sono riportati nell'Allegato 2.
	D2	D2.1	Numero di segnalazioni raccolte dalla casella di posta	Nessuna segnalazione pervenuta al 31/07/2026

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 sono state realizzate azioni in linea con le esigenze di conciliazione vita-lavoro espresse dal personale. Si è lavorato, inoltre, per migliorare la cultura dell'organizzazione diffondendo materiali, proponendo occasioni di approfondimento organizzate da soggetti esterni e realizzando un workshop interno primo per approfondire le conoscenze sul tema dell'inclusività a tutto tondo (si veda paragrafo seguente per i dettagli). Infine, il lavoro si è rivolto alla diffusione del linguaggio gender-inclusive sia attraverso l'aggiornamento della modulistica in uso presso il Consorzio, sia mediante un workshop per

sensibilizzare lo staff rispetto all'uso del linguaggio gender-inclusive nelle comunicazioni verso l'esterno (si veda paragrafo seguente per i dettagli).

- In riferimento all'Area B - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera le azioni implementate hanno permesso di proseguire la raccolta delle informazioni necessarie per il monitoraggio dello stato e dei trend di genere in relazione allo staff del Consorzio e di sostenere una più equa accessibilità alle procedure di selezione.
- Nell'ambito delle azioni dell'Area C - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca è stato realizzato un approfondimento sull'integrazione della dimensione di genere e dell'inclusività nei progetti di ricerca del Consorzio, che ha portato alla redazione di un documento / linea guida che raccoglie suggerimenti per migliorare gli aspetti di inclusività delle attività svolte, che sarà oggetto di disseminazione interna nell'autunno 2026.
- 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; nel primo anno di validità del GEP non si riscontrano segnalazioni.

Workshop sul tema dell'inclusività a tutto tondo

Durante il workshop sull'inclusività organizzato internamente i/le partecipanti hanno esplorato i temi della diversità oltre la sola dimensione di genere attraverso un brainstorming iniziale sul linguaggio e un approfondimento sui concetti chiave tra cui, ad esempio, abilismo, ageismo, intersezionalità e autorappresentanza. A seguire, hanno lavorato in piccoli gruppi su scene di "roleplay" in ambientazioni lavorative (colloquio per la selezione di personale, organizzazione di una trasferta, progettazione di un nuovo ufficio, utilizzo degli strumenti digitali per il lavoro collaborativo) per mettere in scena, individuare e discutere stereotipi e bias che possono occorrere in ambiente lavorativo. Il confronto finale e l'esito del questionario di feedback hanno evidenziato l'interesse ad approfondire i temi dell'ageismo, dell'abilismo e il concetto di autorappresentanza.

11:05	Agenda dell'incontro
11:10	Partiamo dalle parole Brainstorming sul mini-glossario dell'inclusività a tutto tondo
11:30 - 12:00	Lavoro in gruppi Quanti stereotipi riusciamo a trovare in queste "ambientazioni/contesti"? 1. L'assunzione 2. Il viaggio di lavoro 3. Facciamo il design del nuovo ufficio! 4. Quali strumenti digitali per il lavoro collaborativo?
12:00 - 13:00	Plenaria Attività di roleplay aziendale • Mettiamo in scena gli stereotipi (5' per gruppo) • Confronto & discussione • Prossimi passi

Figura 1 – Agenda del workshop "Inclusività a tutto tondo"

1. CREA IL TEAM ASSUNZIONE

Entri nella stanza con il battito che accelera: sei il/la candidato/a, pronto a raccontare chi sei e cosa puoi offrire. Dall'altra parte, osservi con attenzione: sei l'intervistatore/trice, desideroso/a di scoprire talento e autenticità. In questo dialogo, entrambi cercate fiducia, chiarezza e nuove possibilità condivise.

PROTAGONISTI/E 	RUOLI INTERPRETATI il/la candidato/a il/la resp. di progetto il/la direttore/ce il/la HR recruiter
--	---

2. ORGANIZZA LO SPAZIO

Immaginate, create, interpretate: parole e gli oggetti sono nelle vostre mani. Nessun copione obbligatorio, solo spunti e libertà.

3. INIZIA

5 MINUTI PER LA VOSTRA SCENA!

APPUNTA QUI SE HAI NOTATO STEREOTIPI

1. CREA IL TEAM VIAGGIO

Siete attorno al tavolo: dovete decidere chi mandare in una lunga trasferta per seguire un progetto importante. Qualcuno propone un nome, qualcun altro esita: è un viaggio lungo, in un paese estero molto diverso dall'Italia, con molti spostamenti e ritmi intensi.

PROTAGONISTI/E 	RUOLI INTERPRETATI il/la direttore/trice il/la project manager il/la resp. comunicazione il/la resp. risorse umane
--	---

2. ORGANIZZA LO SPAZIO

Immaginate, create, interpretate: parole e gli oggetti sono nelle vostre mani. Nessun copione obbligatorio, solo spunti e libertà.

3. INIZIA

5 MINUTI PER LA VOSTRA SCENA!

APPUNTA QUI SE HAI NOTATO STEREOTIPI

Figura 2 – Esempio di schede utilizzate a supporto del gioco di ruolo

Workshop sul linguaggio gender inclusive nelle comunicazioni

Durante il workshop sull'uso del linguaggio nelle comunicazioni interne ed esterne, il personale è stato coinvolto in un'attività organizzata in piccoli gruppi di analisi di testi esemplificativi (post su canale social, news sul sito, comunicazione interna via mail), finalizzata a identificare l'uso di un linguaggio non inclusivo dal punto di vista del genere, tra cui ad esempio il maschile sovraesteso e la declinazione maschile dei ruoli, e proporre soluzioni per applicare le sette regole d'oro già condivise all'interno del Consorzio Poliedra. In particolare, l'esercizio di revisione dei testi proposti come casi ha permesso di contestualizzare l'uso dei termini neutri, dei nomi collettivi e della flessione di genere per qualifiche e cariche. L'attività ha così costituito un momento di confronto pratico per rafforzare la consapevolezza dello staff, evidenziando l'opportunità di estendere l'attenzione al linguaggio nelle comunicazioni sui canali del Consorzio.

Cosa facciamo oggi



- 5' - **Introduzione:** l'Azione 3.1 del GEP: monitoraggio linguaggio inclusivo nei canali Poliedra
- 10' - **Gioco a gruppi:** trovate gli "errori" nei 4 testi
- 30' - **Lettura e confronto insieme - Ripasso delle linee guida** linguaggio: Proviamo a fornire proposte di alternative agli "errori" trovati
- 10' - Commenti e riflessioni

Figura 3 – Agenda del workshop "Linguaggio gender inclusive"

CONTESTO:

Post di lancio per il Piano Urbano della Mobilità Sostenibile (PUMS) di Paperopoli, focalizzato sulla mobilità dolce e la ciclabilità.

Ieri si è tenuto il kick-off meeting del percorso partecipativo del PUMS, guidato dal project manager, l'ingegnere Paperina, che ha coordinato i lavori insieme al "Club dei Miliardari" e gli esperti del Comune per iniziare a definire le nuove linee guida sul Pedibus. Un ringraziamento speciale va alla Clarabella Muggiti per la mappatura dei flussi di traffico delle macchine 313 di Paperino. Tutti i cittadini paperopolesi saranno coinvolti nelle prossime settimane nei tavoli partecipativi sulla mobilità sostenibile, grazie all'impegno e supervisione dei facilitatori dedicati al progetto. Vi invitiamo a partecipare numerosi a questo evento. Restate sintonizzati per i prossimi aggiornamenti!

#MobilitàSostenibile

TIPOLOGIA TESTO:

POST SOCIAL

CHE FARE?

1. Lettura di gruppo del testo
2. Trova 4 errori e prendi appunti
3. Lettura condivisa di tutti i gruppi

PRENDI APPUNTI

Figura 4 – Esempio di schede utilizzate a supporto dell'esercizio

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 2026, già popolati in occasione della predisposizione del GEP con i dati rilevati alla data del 1 luglio 2025 (baseline), con una valutazione della variazione occorsa nella prima 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 2026 (cella rosa: prevalenza femminile, cella azzurra: prevalenza maschile, cella grigia: parità di genere),
- La dinamica registrata nell'annualità luglio 25 - luglio 26 (↑ 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 seguente) mostrano una situazione del tutto stazionaria, in cui è evidente una maggiore presenza della componente femminile (79%).

		Baseline - 2025					Primo Monitoraggio - 2026					Δ
		Tot	Uomini		Donne		Tot	Uomini		Donne		
			n	%	n	%		n	%	n	%	
Staff	Dipendenti	25	5	20%	20	80%	25	5	20%	20	80%	↔
	Titolari di incarichi di collaborazione	3	1	33%	2	67%	3	1	33%	2	67%	↔
	TOTALE	28	6	21%	22	79%	28	6	21%	22	79%	↔

Con riferimento alle posizioni di responsabilità individuate nel Consorzio (tabella seguente), pur permanendo una maggiore rilevanza della componente femminile, si evidenzia una dinamica in calo del numero di PM donne (- 11%) a fronte della stazionarietà del medesimo per gli uomini. Tale variazione è generata da una momentanea contrazione del numero di progetti di ricerca determinata dal naturale termine di alcuni di essi nel primo anno di valenza del GEP.

Le figure di referente d'area registrano una variazione determinata dalla sostituzione (per pensionamento) della Responsabile amministrativa in carica al luglio 2025 con una nuova figura di sesso maschile, che porta la situazione in parità con 2 referenti donne e 2 referenti uomini.

	Baseline - 2025							Primo Monitoraggio - 2026							Δ
	Tot	Uomini			Donne			Tot	Uomini			Donne			
		n	%	% su totU	n	%	% su totD		n	%	% su totU	n	%	% su totD	
Project manager	10	1	10%	17%	9	90%	41%	9	1	11%	17%	8	89%	36%	↓
Referenti d'area	4	1	25%	17%	3	75%	14%	4	2	50%	33%	2	50%	9%	↓

L'equilibrio di genere negli organi del Consorzio e nel Consiglio scientifico (tabella seguente), in relazione al quale non si registrano variazioni rispetto alla baseline, rimane sbilanciato verso la componente maschile.

Come esplicitato in occasione del GEP, la nomina del Consiglio di amministrazione e del Consiglio Scientifico avviene da parte del Politecnico di Milano; nel periodo oggetto del presente monitoraggio la composizione degli organi non ha subito variazioni.

		Baseline - 2025					Primo Monitoraggio – 2026					Δ
		Tot	Uomini		Donne		Tot	Uomini		Donne		
			n	%	n	%		n	%	n	%	
Organi	Consiglio di Amministrazione	5	5	100%	0	0%	5	5	100%	0	0%	↔
	Direzione	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%	↔
	Referente anticorruzione	1	1	100%	0	0%	1	1	100%	0	0%	↔
	TOTALE	7	7	100%	0	0%	7	7	100%	0	0%	↔
Consiglio scientifico		18	11	61%	7	39%	18	11	61%	7	39%	↔

ALLEGATI

- ALLEGATO 1 - Materiale informativo, eventi e iniziative finalizzate a favorire la consapevolezza dello staff sulle pari opportunità e sul concetto di inclusività a tutto tondo
- ALLEGATO 2 - Materiale informativo, eventi e iniziative finalizzate a favorire la consapevolezza dello staff sul tema della prevenzione della violenza di genere



Gender Equality Plan 2025-2028

ALLEGATO 1

**Materiale informativo, eventi e iniziative finalizzate a favorire la
consapevolezza dello staff sulle pari opportunità e sul concetto di inclusività
a tutto tondo**

agosto 2026

Risorse messe a disposizione nella prima annualità del GEP (1/8/2025 - 31/7/2026):

1. INGV Ambiente, **“Le donne nella Scienza”**, storia interattiva:
https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeo2TYs1U1VR-gVJM_n6CR4ky6LQkr0GYt-4SkTZgNnbajTmg/viewform

Uno dei modi più efficaci per avvicinarsi alla scienza è raccontarla attraverso le persone che la praticano. Le storie permettono di comprendere che la conoscenza scientifica non nasce in astratto, ma è il risultato di osservazioni, intuizioni, ostacoli, errori e scelte. In questa prospettiva abbiamo creato una nostra storia interattiva. È pensata per accompagnare il lettore alla scoperta di tre scienziate che hanno contribuito in modo decisivo alle Scienze della Terra. Il racconto è guidato da una giovane narratrice ed è rivolto a un pubblico ampio, non specialistico. L’obiettivo è mostrare come la ricerca scientifica sia fatta di percorsi diversi, spesso non lineari, e come la conoscenza si costruisca nel tempo attraverso esperienze, tentativi e scelte personali.

Iniziative, eventi e mostre segnalate nella seconda annualità del GEP (1/8/2025 - 31/7/2026):

2. Evento: **"Il Tempo delle Donne 2025"** - Dal 12 al 14 settembre 2025 presso Triennale di Milano: <https://eventi.corriere.it/tempo-delle-donne/2025/programma/?limit=250&parentEventId=120&edition=2025&locationId=117&date=all>

«I diritti non sono scritti nelle tavole della legge, se non li curi e non li difendi ogni giorno, ti svegli una bella mattina e non li hai più», ha detto Emma Bonino.

E noi ci proviamo. A curarli, a difenderli. A spingerli, ancora. Con la stessa bussola che punta avanti. Dalle nostre redazioni, continuiamo con La27ora – laboratorio di idee e storie – a cercare il confronto e il dialogo per accelerare i cambiamenti.

Per questo, in un 2025 dove l’unica certezza pare essere l’incertezza, il tema del Tempo delle Donne triplica. Tre plurali. Le donne reclamano la libertà di volere ancora tutto: POTERI. SOLDI. AMORI.

Vogliono la possibilità di costruirsi il proprio destino, senza dipendere da nessuno.

Perché l’equità fa bene al mondo. Non è solo un’invocazione di giustizia al femminile. Aprire come società e aprirsi come individui non dovrebbe fare paura a nessuno.

Donne e uomini che lottano, insieme, per spalancare porte e finestre a chi è stato tenuto fuori dalle stanze dove si prendono le decisioni che determinano le vite, pubbliche e private. Un mondo che funzionerà meglio, proprio perché ha moltiplicato

gli spazi, le storie, le idee, gli sguardi. Dodici anni dopo, questa è ancora la nostra speranza. Una speranza che ogni settembre ci chiama a intrecciare forza e felicità.

3. Mostra: **“Lo spazio delle disuguaglianze - Ambiente, mobilità e cittadinanza”** - Dal 13 maggio al 9 novembre 2025, Triennale di Milano:

<https://triennale.org/eventi/spazio-disuguaglianze-ambiente-mobilita-cittadinanze>

A introduzione dei padiglioni, il contributo del Dipartimento di Architettura e Studi Urbani e di CRAFT, Politecnico di Milano struttura tre affondi tematici per creare una narrazione e lettura collettiva attraverso una prospettiva territoriale: il differente impatto di fenomeni climatici estremi e di esposizione prolungata a condizioni dannose per la salute; le diverse opportunità di accesso alle risorse e le limitazioni alla mobilità; la mancanza di un pieno diritto di cittadinanza dovuto a processi di esclusione da case e servizi. Questi temi vengono affrontati a due diverse scale – quella globale e quella dell’area metropolitana di Milano – e con due diversi tipi di materiali. Da un lato, tre cortometraggi fanno il punto sulle questioni ambientali, di mobilità/migrazioni e di accesso a casa e servizi alla scala globale, animando creativamente immagini, suoni e parole di esperti internazionali intervistati per l’occasione. Dall’altro, un plastico dell’area milanese accompagnato dalla proiezione di dati mostra come le medesime questioni si declinano in questo contesto.

4. Installazione: **“NOT FOR HER - L’Intelligenza Artificiale che svela l’invisibile”** - Dal 13 al 9 novembre 2025, Triennale di Milano: <https://triennale.org/eventi/not-for-her>

Una trasformazione percettiva – resa possibile dall’intelligenza artificiale – in cui si sperimentano le disparità legate al genere nel mondo del lavoro. Il riflesso nitido di sé e dell’ambiente circostante lascia lentamente il posto a un’opacità crescente, in cui le barriere invisibili che ci separano cominciano a materializzarsi, alterando la nostra percezione del contesto. L’esperienza si articola in due momenti complementari: un trittico multimediale che stimola una riflessione collettiva sulle discriminazioni di genere e un’installazione interattiva che sfida le nostre convinzioni più radicate. Ogni dettaglio è progettato per stimolare il pensiero critico, la creatività e la consapevolezza individuale. L’intelligenza artificiale non è un dogma né una minaccia, ma uno strumento da adottare con consapevolezza a supporto del cambiamento.

5. Evento: **Polimi Inclusion – Oltre l’udito | Giornata internazionale delle persone con disabilità** - 03.12.2025, Politecnico di Milano: <https://www.polimi.it/il-politecnico/eventi/dettaglio-evento/polimi-inclusion-oltre-ludito>

Il Politecnico di Milano propone un'esperienza immersiva per sensibilizzare la propria comunità sulle tematiche di inclusione e disabilità, offrendo la possibilità di sperimentare in prima persona le difficoltà che vivono studenti e studentesse con diverse fragilità. Giunti alla seconda edizione, il focus 2025 di Polimi Inclusion sarà dedicato al tema della sordità e dell'ipoacusia. I partecipanti potranno comprendere più da vicino le sfide quotidiane di chi vive con una riduzione o assenza di percezione uditiva, sperimentando tecnologie assistive e strumenti digitali che favoriscono la comunicazione e l'apprendimento inclusivo.

L'esperienza, della durata di 2h, sarà guidata da studenti e studentesse con disabilità uditiva e includerà: breve simulazione di lezione inclusiva svolta da nostri/e docenti; utilizzo di strumenti digitali e tecnologici con il supporto dei nostri/e studenti/esse e Alumni/e presentazione dei progetti di ricerca inclusivi del Politecnico di Milano () sperimentazione di aperitivo sensoriale.*

6. Evento: **“Una biblioteca tutta per sé”** - 05.03.2026, Politecnico di Milano:
<https://www.polimi.it/il-politecnico/eventi/dettaglio-evento/una-biblioteca-tutta-per-se>

Il design della comunicazione, nella Giornata internazionale della donna, riflette attraverso testi, pubblicazioni, contributi che promuovono una prospettiva equa e paritaria.

7. Evento: **“80 anni dal voto alle donne. Altri 130 per la parità di genere?”** - 19 maggio 2026, Palazzo Marino, piazza della Scala 2 - Sala Alessi:
<https://www2.comune.milano.it/web/milano-citta-delle-donne/-/80-anni-dal-voto-alle-donne.-altri-130-per-la-parita-di-genere->

80 anni fa le donne in Italia hanno conquistato il diritto di voto. Oggi quanto siamo davvero vicini alla parità? Un momento di confronto aperto tra istituzioni, mondo scientifico e società civile per riflettere su diritti, partecipazione e futuro.

8. Evento: **“Sulle donne. La parola agli uomini. Il punto di vista maschile sulla parità di genere”** - 19 maggio 2026, Politecnico di Milano: <https://www.polimi.it/il-politecnico/eventi/dettaglio-evento/sulle-donne-la-parola-agli-uomini-il-punto-di-vista-maschile-sulla-parita-di-genere>

Ilaria Li Vigni, avvocatessa penalista e consulente aziende, giornalista pubblicista e scrittrice, studiosa delle politiche di genere, Consigliera di Fiducia del Politecnico di Milano che dialoga con Alessandro Perego, Vicerettore per lo sviluppo sostenibile e impatto al Politecnico di Milano.

9. Evento: “**Botanica Queer**” - 24.06.2026, ore 18:00 Off Campus Provvisorio, Piazza Governo Provvisorio 9: <https://www.polimi.it/il-politecnico/eventi/dettaglio-evento/botanica-queer>

Evento realizzato in collaborazione con le Nina's Drag Queens e aperto a tutta la comunità Politecnica e Cittadinanza. Con Botanica Queer, il pubblico sarà accompagnato da una Drag Queen in un percorso a tappe tra viali e parchi della città, dove piante, performance e riflessioni si intrecciano in un'esperienza unica. Un happening di teatro drag che unisce botanica, cultura queer e arte performativa: tra ironia, playback e momenti collettivi, l'evento esplora il rapporto tra essere umano e natura, mettendo in discussione stereotipi e pregiudizi. Le piante, organismi complessi e sorprendenti, diventano una chiave di lettura per interrogarsi su identità, diversità e cooperazione. Un universo multiforme e profondamente “queer” che invita a cambiare prospettiva. Un rito contemporaneo, pop e partecipativo, per riscoprire il legame tra natura e cultura.



Gender Equality Plan 2025-2028

ALLEGATO 2

**Materiale informativo, eventi e iniziative finalizzate a favorire la
consapevolezza dello staff sul tema della prevenzione della violenza di
genere**

agosto 2026

Materiali condivisi nella seconda annualità del GEP (1/8/2025 - 31/7/2026):

1. Corso online (MOOC) "Gender-based violence: how to become an active bystander": <https://www.pok.polimi.it/course/view.php?id=167>.

Il corso focalizza l'attenzione sull'importanza della responsabilizzazione della comunità e delle singole persone che la costituiscono sul tema della violenza di genere.

2. Infografica interattiva: "Stand up against sexual harassment" tratta dal Corso online (MOOC) "Gender-based violence: how to become an active bystander".

Call it out!

Stand up against sexual harassment

③ Delegate

What: Asking a third party for help
How: It can be the best option if the situation is dangerous, or if you lack the skills necessary to intervene. You can contact an authority figure or another bystander
Warning: Check with the person being harassed before eventually contacting the single European emergency number 112

① Direct action

What: Name the inappropriate behaviour, and step in
How: You can directly talk to the harasser. You can use sentences like "stop it right now", "it's sexism", "that's not ok", "leave them alone"... Be concise. Do not open the door for a debate or an argument, otherwise the situation can easily escalate
Warning: This tactic can be risky. Before stepping in ask yourself: are you physically safe? Is the person being harassed physically safe? Does it seem unlikely that the situation will escalate?

④ Delay

What: If things happen too quickly for you to intervene, you can make the difference right after by asking the victim if they're okay, and tell them you're sorry it happened, showing empathy
How: You can ask: "How can I help you?", "Do you want me to accompany you?", "Do you want me to stay here with you?", "Do you want to make a phone call?", "Do you want me to witness in case you want to file a report?" Tell them you believe them
Warning: Stick to what they need. Always help them in any way they choose, do not force them to do anything

② Distraction

What: Use creative techniques to de-escalate a situation and interrupt the harassment
How: Create a diversion, eventually giving the person the opportunity to escape. You can pretend to be lost asking for directions. At work or study place, you might ask for help with a task. Putting yourself between the harasser and the person could also be an option
Warning: Use this option only if the person is not in immediate danger

⑤ Document

What: Documenting the action to collect evidence against the harasser
How: Check the safety and the wellbeing of the victim, if they are ok or other people are already helping, then start documenting. Some tips to be effective and stay safe while recording:
- Film without being seen and from a safe distance
- Protect your phone from being stolen or damaged
- Record the location, in order to allow its identification
- Say or record date and time, and if possible film without stopping and include a voice-over factual description (if it is safe for you to speak loud)
Warning: Absolutely avoid sharing the video on social media, even if you are doing it to blame it!

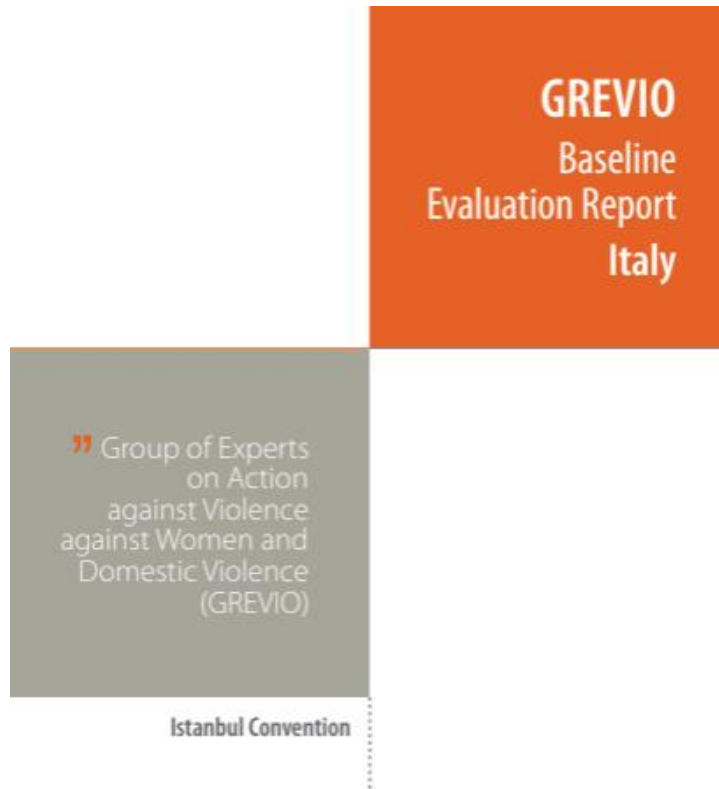
In an emergency, call the single European emergency number: 112

Bystander intervention is not an heroic moment, it is just a little gesture that fosters an inclusive and respectful culture.

POLITECNICO MILANO 1863

3. Articolo sul "Piano quadriennale antiviolenza 2026-2029 di Regione Lombardia": <https://lombardiasociale.it/2026/03/25/presentato-il-piano-quadriennale-antiviolenza-2026-2029/>

4. Documenti: **“GREVIO’s (Baseline) Evaluation Report on legislative and other measures giving effect to the provisions of the Council of Europe Convention on Preventing and Combating Violence against Women and Domestic Violence (Istanbul Convention) ITALY”**: <https://www.coe.int/en/web/istanbul-convention/italy>



5. Documenti: **“Convenzione del Consiglio d’Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica”**: <https://rm.coe.int/council-of-europe-convention-on-preventing-and-combating-violence-agai/1680462537>

Iniziative, eventi e mostre segnalate nella seconda annualità del GEP (1/8/2025 - 31/7/2026):

6. Mostra: **“Deepnude”** - Dal 20.11.2025 al 09.12.2025, Politecnico di Milano:
<https://www.polimi.it/il-politecnico/eventi/dettaglio-evento/deepnude>

Secondo ricerche internazionali, il 96% dei deepfake online ha contenuti pornografici non consensuali e nel 99% dei casi ritrae donne. Per sensibilizzare su questo tema, l'Ateneo aderisce anche alla campagna “UNiTE per porre fine alla violenza digitale contro tutte le donne e le ragazze” promossa da UN Women. Proprio su questa tematica il Dipartimento di Design nell'ambito del Corso di Laurea in Design della Comunicazione e del progetto “Wesaystop”, in collaborazione con l'Area Campus Life, ha ideato una campagna sul fenomeno del Deepnude: contenuto multimediale a sfondo sessuale, spesso non consensuale, in cui l'immagine di una persona viene digitalmente sostituita, in modo realistico, con quella di un'altra.

7. Tavola Rotonda: **“Deepnude e Deepfake: quando l'IA genera abuso”** - 26 novembre alle ore 17.00: <https://www.polimi.it/il-politecnico/eventi/dettaglio-evento/deepnude-e-deepfake-quando-lia-genera-abuso>

Quest'anno l'Ateneo concentra la propria attenzione sul tema della violenza digitale, una delle forme di violenza di genere in più rapida diffusione. Per sensibilizzare su questo tema, il Dipartimento di Design, con il progetto “We Say Stop”, ha realizzato una campagna dedicati al fenomeno del deepnude, immagini a sfondo sessuale generate dall'intelligenza artificiale e diffuse senza consenso. Per approfondire la tematica, il 26 novembre alle ore 17.00 ci sarà la tavola rotonda: “Deepfake e Deepnude: quando l'IA genera abuso”. Per scoprire i relatori e partecipare: <https://forms.office.com/e/tZqmSS8j7qhhttps://www.polimi.it/il-politecnico/eventi/dettaglio-evento/deepnude-e-deepfake-quando-lia-genera-abuso>

8. Evento online: **“Deepfakes to Cyberbullying: Technology Facilitated Gender Based Violence”**, The Feminist Lecture Program - Monday, May 11, 7:30 PM - 9:30 PM CEST: <https://www.eventbrite.co.uk/e/deepfakes-to-cyberbullying-technology-facilitated-gender-based-violence-tickets-1984776996425?aff=ebdssbdestsearch#organizer-card>

This lecture is a bringing together of research across nine countries Global Majority settings on how TFGBV is impacting young people from 13-25. It particularly highlights the patterns and trends of girls and gender-expansive youth, as well the recommendations they have shared for what we can do about the issues they are facing. How can we serve as partners, advocates and allies in co-creating a world

where TFGBV is prevented and its response systems are contextually grounded, child- and- survivor centered and meaningfully intersectional. A sneak peek into what this looks like: listening to young people, respecting their leadership, and dismantling the structures that continue to fail them. They are already showing us what accountability and care can look like. The task now is to follow their lead.

9. Evento online: **“Convenzione di Istanbul: a che punto siamo? Nuove raccomandazioni dal GREVIO e dal Consiglio d’Europa per la corretta applicazione in Italia”**, D.i.Re – Donne in Rete contro la violenza - 13 maggio 2026, dalle 17.00 alle 19.00: <https://www.direcontrolaviolenza.it/convenzione-di-istanbul-a-che-punto-siamo/>

D.i.Re – Donne in Rete contro la violenza, presenta il webinar Convenzione di Istanbul: a che punto siamo? Nuove raccomandazioni dal GREVIO e dal Consiglio d’Europa per la corretta applicazione in Italia che sarà trasmesso il 13 maggio 2026, dalle 17.00 alle 19.00. L’Italia ha ancora molte e importanti mancanze nell’applicazione della Convenzione e, con questo evento, la Rete nazionale antiviolenza si pone l’obiettivo di portare all’attenzione del pubblico e delle istituzioni, proprio le raccomandazioni che, con più urgenza, andrebbero applicate per consentire qualche passo in avanti nel contrasto alla violenza maschile alle donne. Dopo l’introduzione a cura dell’avvocata della Rete D.i.Re e past president WAVE Marcella Pirrone, Giulia Sudano, Period Think Tank, Silvia Cutrera, FID e Letizia Lambertini illustreranno alcune priorità su dati, disabilità e approccio multiagency. A seguire, l’approfondimento di cinque temi cruciali, con l’intervento di esperte.