



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

Primo report di monitoraggio

agosto 2023



PREMESSA

Il presente Report riporta gli esiti dell'attività di monitoraggio del Gender Equality Plan – GEP condotta nel primo anno di validità del piano, per il periodo agosto 2022 - luglio 2023.

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 2023.

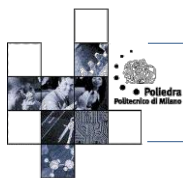
Area	Obiettivo	Azione	Descrizione azione	Tempi previsti per l'attuazione	Stato di avanzamento al 31/07/2023
A	A1	A1.1	Sviluppare strumenti per l'organizzazione agile del lavoro tra cui la promozione di accordi di smart working con i dipendenti	01/07/2023 <i>L'azione proseguirà sulla base di eventuali nuove richieste.</i>	Attuata
	A2	A2.1	Valutare l'introduzione di strumenti di welfare a supporto di periodi o situazioni di maggiore necessità a livello familiare	01/07/2025	Non attuata. Avvio previsto nell'annualità 2024
	A3	A3.1	Valutare e formulare proposte per l'applicazione di un linguaggio non discriminatorio nelle comunicazioni	01/07/2023	Attuata
B	B1	B1.1	Attivare uno strumento per la rendicontazione periodica dei dati di genere a supporto del monitoraggio periodico	01/07/2023 <i>Monitoraggio continuo</i>	Attuata
	B2	B2.1	Promuovere un'equa accessibilità nelle procedure di selezione, attraverso l'uso corretto del linguaggio di genere negli avvisi per la selezione.	01/07/2023	Attuata
	B3	B3.1	Mettere a disposizione dello staff in posizione di leadership di materiali formativi relativi alle tematiche delle pari opportunità di genere e della comunicazione interpersonale	01/07/2024	In corso di attuazione
C	C1	C1.1	Istituire la figura di Gender Equality Coordinator	31/10/2022	Attuata

Area	Obiettivo	Azione	Descrizione azione	Tempi previsti per l'attuazione	Stato di avanzamento al 31/07/2023
		C1.2	Valutare e formulare proposte per l'integrazione delle variabili di genere nell'oggetto delle attività di ricerca	01/07/2024	Non attuata. Avvio previsto a settembre 2023
D	D1	D1.1	Sostenere la diffusione di materiale informativo, l'organizzazione di seminari interni e la promozione di iniziative finalizzate a favorire la consapevolezza dello staff rispetto alla violenza fisica, verbale o sessuale	<i>Attività continua</i>	In corso di attuazione
	D2	D2.1	Favorire l'emersione di eventuali situazioni di violenza/molestie tra lo staff e monitorarle	<i>Monitoraggio continuo</i>	Attuata

In generale si registra uno stato di avanzamento delle azioni in linea con quanto previsto nel GEP, con 6 azioni attuate, 2 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 2023 (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.

Area	Obiettivo	Azione	Indicatori	Valori degli indicatori al 31/07/2023
A	A1	A1.1	• Numero di accordi di Smart Working stipulati	15
			• % dei dipendenti interessati per cui è stato stipulato un accordo di Smart Working	100%
	A3	A3.1	• Presenza di una linea guida per l'applicazione di un linguaggio gender-inclusive, sul totale delle comunicazioni	Realizzazione del documento: "Linee guida per l'utilizzo del linguaggio di genere nelle comunicazioni del Consorzio" (Cfr. Allegato 1) per: - email rivolte allo staff o a persone esterne - annunci per la selezione del personale - testi per il sito web - testi per i post dei profili social e sua diffusione allo staff (incontro 18 luglio 2023 e condivisione del documento).
B	B1	B1.1	• Presenza strumento di rendicontazione	Predisposizione del registro per la rendicontazione dei dati di genere relativi allo staff e suo popolamento in occasione della redazione del primo report di monitoraggio.
	B2	B2.1	• Numero di candidature agli avvisi di selezione, per genere	Candidature pervenute in relazione agli avvisi per personale e per collaborazioni n. 1/2023: - Donne: 7 - Uomini: 9



Area	Obiettivo	Azione	Indicatori	Valori degli indicatori al 31/07/2023
	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 (Cfr. Allegato 2) - 1 materiali formativi (Cfr. Allegato 3)
			<ul style="list-style-type: none"> • Numero di fruitori (tra lo staff in posizione di leadership) dei materiali formativi 	1 (Referente dell'area Ricerca)
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.
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 (Cfr. Allegato 4) - Organizzato 1 evento per il personale (22/11/2022)
			<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
	D2	D2.1	<ul style="list-style-type: none"> • Numero di segnalazioni raccolte dalla casella di posta 	Nessuna segnalazione pervenuta al 31/07/2023

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, raccogliendo e diffondendo indicazioni per l'uso del linguaggio gender-inclusive nelle comunicazioni del Consorzio.
- In riferimento all'Area B - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera le azioni implementate hanno consentito di migliorare la conoscenza dello stato e dei trend di genere in relazione allo staff del Consorzio e di sostenere una più equa accessibilità alle procedure di selezione. È stato, inoltre, avviato il percorso per il rafforzamento delle competenze in tema di pari opportunità dello staff in posizione di leadership, che proseguirà anche nella prossima annualità.
- Nell'ambito delle azioni dell'Area C - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca è stato istituito il gender Equality Coordinator, che si occuperà di attivare un approfondimento sull'integrazione delle questioni di genere nella ricerca oggetto delle attività del Consorzio.
- Con riguardo all'Area D - Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali, l'implementazione del piano è avvenuta attraverso la realizzazione di azioni per la sensibilizzazione dello staff e la rilevazione di eventuali situazioni critiche; nel primo 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 2023, già popolati in occasione della predisposizione del GEP con i dati rilevati alla data del 1 luglio 2022 (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 2023 (cella rosa: prevalenza femminile, cella azzurra: prevalenza maschile),
- La dinamica registrata nell'annualità luglio 22 - luglio 23 (↑ 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 pressoché stazionaria, in cui permane una maggiore presenza della componente femminile (83% rispetto all'81% del 2022). Al calare del numero complessivo di componenti dello staff titolari di incarichi di collaborazione, calano sia gli uomini che le donne, i primi con una maggiore flessione (-50%) rispetto alle seconde (-40%).

		Baseline - 2022					Primo Monitoraggio - 2023					Δ
		Tot	Uomini		Donne		Tot	Uomini		Donne		
			n	%	n	%		n	%	n	%	
Staff	Dipendenti	20	3	15%	17	85%	20	3	15%	17	85%	↔
	Titolari di incarichi di collaborazione	7	2	29%	5	71%	4	1	25%	3	75%	↓
	TOTALE	27	5	19%	22	81%	24	4	17%	20	83%	↓

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 (- 33%) 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 a dicembre 2022 o giugno 2023.

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

	Tot	Baseline - 2022						Primo Monitoraggio - 2023						Δ	
		Uomini			Donne			Uomini			Donne				
		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%	↓
Referenti d'area	4	1	25%	20%	3	75%	14%	4	1	25%	25%	3	75%	15%	↔

L'equilibrio di genere negli organi del Consorzio e nel Consiglio scientifico (tabella seguente), rimane sbilanciato verso la componente maschile. In particolare, il passaggio della responsabilità per la materia

dell'anticorruzione da una donna ad un uomo determina un aumento della componente maschile in relazione al totale degli organi (da 86% a 100%).

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.

Organi		Baseline - 2022				Primo Monitoraggio - 2023				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	0	0%	1	100%	1	1	100%	0	0%	↑
	TOTALE	7	6	86%	1	14%	7	7	100%	0	0%	↑
Consiglio scientifico		18	12	67%	6	33%	18	12	67%	6	33%	↔

ALLEGATI

- ALLEGATO 1 - Presentazione delle "Linee guida per l'uso del linguaggio di genere"
- ALLEGATO 2 - Eventi formativi/informativi segnalati
- ALLEGATO 3 - Materiali formativi sulle pari opportunità di genere
- ALLEGATO 4 - Materiali informativi sul contrasto alla violenza di genere

ALLEGATO 1

Presentazione delle
“Linee guida per l’uso del linguaggio
di genere”

Linee guida per l'uso del linguaggio di genere nelle comunicazioni del Consorzio

18 luglio 2023

Area A - Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

Obiettivo A3

Linguaggio gender-inclusive

Azione A3.1

Valutare e formulare proposte per l'applicazione di un linguaggio non discriminatorio nelle comunicazioni rivolte allo staff e all'esterno, formulando e condividendo internamente delle specifiche linee guida.

Target

Staff, Soggetti esterni

Responsabili e risorse umane coinvolte

Direttore, GEC

Risultati attesi

Miglioramento dell'inclusività del linguaggio utilizzato dallo staff di Poliedra in comunicazioni interne o esterne

Prodotto: Linea guida per l'applicazione di un linguaggio gender-inclusive nelle comunicazioni del Consorzio

Indicatori per la misurazione

Presenza di una linea guida per l'applicazione di un linguaggio gender-inclusive, sul totale delle comunicazioni

Timeline

01/07/2023

«Una comunicazione gender-sensitive [sensibile alle differenze di genere, ndr] deve essere:

- **Paritaria**, nel garantire equa rappresentatività e visibilità agli individui;
- **Inclusiva**, nel rivolgersi indistintamente a tutte e tutti, contrastando la consuetudine del maschile universale;
- **Rispettosa**, nel considerare la diversità di identità, scelte, orientamenti personali;
- **Equa**, nel riconoscere ruoli, competenze, titoli e meriti degli individui tutti;
- **Anti-stereotipica**, nell'abolire luoghi comuni, modi di dire e cliché ancorati a una visione del mondo asimmetrica e androcentrica;
- **A-gerarchica**, nell'opporsi a forme che sottendono gerarchie implicite fondate sul genere;
- **Non-binaria**, nel valorizzare la pluralità e l'unicità in contrasto alla polarizzazione maschio-femmina;
- **Intersezionale**, nel tenere conto di diverse identità sociali e forme di discriminazione;
- **Anticonvenzionale**, nel trovare soluzioni che si oppongano alle convenzioni di genere;
- **Consapevole**, nel riconoscere e prevedere l'impatto che un messaggio può avere sugli individui e sulla società»

Dal *Manifesto per una comunicazione gender-sensitive – Dalla prospettiva del design della comunicazione*

(<https://www.comunicazionegendersensitive.polimi.it/>)

Quando usare le linee guida

Queste *Linee guida* si offrono come strumento pratico ad uso di tutto il personale del Consorzio, per agevolare ciascuna e ciascuno nell'adozione di uno stile comunicativo il più inclusivo e rispettoso possibile, in particolare nella redazione di:

- **email** rivolte allo staff (indizione di riunioni, annunci riguardanti i progetti, avvisi legati alla logistica, ecc...) o a persone esterne al Consorzio
- **annunci per la selezione** del personale del Consorzio
- testi per il **sito web** del Consorzio (racconto dei progetti, news...)
- testi per i **post dei profili social** del Consorzio

7 regole “d’oro”

1. **Evitare l’uso di termini esclusivamente maschili** per riferirsi a entrambi i generi.
2. Se il tipo di testo e il contesto lo consentono, è possibile **prevedere delle abbreviazioni** o altri accorgimenti che uniscano i due generi (es. cari/e tutti/e)
3. In alternativa, è possibile utilizzare nomi collettivi o termini che si riferiscono alle cariche e ai ruoli delle persone cui ci si riferisce, preferendo **termini “opachi” rispetto al genere**, come “persona” o “individuo”.
4. Preferire quando possibile la **forma passiva o impersonale**, che permette di non esplicitare l’agente dell’azione.
5. **Usare la forma femminile di nomi di professioni e qualifiche** se queste si riferiscono a persone di genere femminile (es. ingegnera, architetta)
6. **Evitare l’articolo “la” davanti ai nomi e ai cognomi femminili**. Utilizzare semplicemente il cognome oppure il nome e il cognome.
7. **Evitare l’utilizzo di aggettivi non uniformi** e con diverso significato per uomini e donne (es. egregi colleghi, gentili colleghe)

ALLEGATO 2

Eventi formativi/informativi segnalati



POLITECNICO
MILANO 1863

SOSTANTIVI FEMMINILI

Donne•Progettiste•Cittadine

Prospettive di genere per una rinnovata cultura del progetto

10 MARZO 2023

10.15 - 17.15

ADI DESIGN MUSEUM

Piazza Compasso d'Oro, 1, Milano

Converseremo con designer e professioniste che porteranno la loro esperienza allo scopo di comprendere come è cambiato il panorama del design negli ultimi anni in termini di presenza (e successo) femminile e di come il design può aiutare a rendere visibili e a contrastare le disuguaglianze esistenti adottando un approccio di genere a spazi e artefatti.



Per registrarsi all'evento,
clicca **qui** o scansiona il **QR**.

Evento a cura di Carla Sedini | Politecnico di Milano
in collaborazione con la Unit Equal Opportunities del Politecnico di Milano



POLITECNICO
MILANO 1863

DIPARTIMENTO DI DESIGN



DESIGN
STRATEGIES

Culture di genere
interuniversitario
Centro di ricerca



10.15 - 10.30
Registrazione

10:30 - 10:45
SALUTI DI BENVENUTO

Donatella Sciuto, Rettrice del Politecnico di Milano
Francesco Zurlo, Preside della Scuola del Design, Politecnico di Milano
Silvia Barattieri, Capo Servizio, Equal Opportunities Unit, Politecnico di Milano
Luciano Galimberti, Presidente ADI

10:45 - 11:30
DONNE E SCIENZA

Ruoli e stereotipi di genere sono in grado di pre-determinare scelte e successi lavorativi. In questo panel discuteremo in particolare di come il genere sia in grado di influenzare le carriere accademiche.

Ilenia Picardi, Università di Napoli Federico II
Alessandra Migliore, Politecnico di Milano

Moderata: **Cristina Rossi**, Presidente CUG, Politecnico di Milano

11:30 - 11:45
COFFEE BREAK

11:45 - 13:00
NON È UN MESTIERE PER DONNE (MA LO AMIAMO LO STESSO)

Progettista è un sostantivo che funziona sia al femminile che al maschile. Eppure essere designer donna, e avere successo, è ancora un'esperienza considerata esotica dai giornali, dalle aziende e dagli studiosi. Qual è l'essenza del problema quando si parla di differenza di genere e design? Dove si annidano le vere discriminazioni, se ci sono, e come si possono combattere?

Giorgia Brusemini, Designer, Women in Lighting Ambassador
Barbara Brondi, BRH+, Curatrice del progetto IN Residence
Elena Caratti, Politecnico di Milano
Marialaura Irvine, Studio Irvine

Moderata: **Laura Traldi**, Curatrice editoriale di internimagazine.it e DWProfessional

14:30 - 15:45
GENERE E UNIVERSITÀ: DATI E POLITICHE

Le rappresentanti delle università milanesi all'interno del Centro di ricerca interuniversitario "Culture di genere" raccontano e si confrontano sui loro primi 10 anni di attività.

Marilisa D'Amico, Università degli Studi di Milano
Francesca De Vecchi, Università Vita-Salute San Raffaele
Sveva Magaraggia, Università degli Studi di Milano-Bicocca
Mariateresa Maggiolino, Università Commerciale Luigi Bocconi

Moderata: **Valeria Bucchetti**, Politecnico di Milano

15:45 - 17:00
SPAZIO E GENERE: IL PROGETTO PER LA CITTÀ

Il diritto alla città è un tema di grandissima attualità. In questo panel converseremo dell'importanza di progettare la città, i suoi spazi e le sue relazioni a partire da una prospettiva di genere.

Serena Confalonieri, Designer e Art Director
Laura Galluzzo, Politecnico di Milano
Azzurra Muzzonigro, Architetta e curatrice del progetto Sex and the City
Carolina Pacchi, Politecnico di Milano

Moderata: **Carla Sadini**, Politecnico di Milano

17:00 - 17:15
Conclusioni



#ZHEROGAP

PROGRAMMA

Seminario formativo

Parità di Genere UNI PdR 125:2022 - Cultura e Strategia

In azienda la parità di genere fa la differenza.

Lunedì 3 Aprile 2023

Verso la certificazione della parità di genere: "Cultura e strategia"

Welcome coffee dalle ore 9:30
Seminario formativo ore 10:30 – 13:00
Light lunch a seguire

Palazzo Giureconsulti, Piazza dei Mercanti 2, Milano

SALUTO INTRODUTTIVO:

Carlo Sangalli

Presidente Camera di commercio di Milano Monza Brianza Lodi

APRONO I LAVORI:

Interventi Istituzionali:

Simona Tironi

Assessore all'Istruzione, Formazione, Lavoro - Regione Lombardia

Anna Maria Gandolfi

Consigliera di Parità Regionale - Regione Lombardia

Chiara Cormanni

Presidente del Comitato Imprenditoria Femminile – Camera di commercio di Milano Monza Brianza Lodi

PRESENTANO IL BANDO:

Paola Antonicelli

Dirigente UO Mercato del Lavoro e Direzione Generale Formazione e Lavoro - Regione Lombardia

Carla Ingoglia

Funzione Sviluppo e Gestione Bandi - Unioncamere Lombardia

INTERVENTO FORMATIVO:

Guido Cecchini

HR & Legal Manager e Gender Equality Advisor

TESTIMONIANZE:

Francesca Tortorella

Real Estate Angel e Autrice

Michela Ambrosoni

HR Director Eusider Group

Laura Gori

Founder & CEO Way2Global Srl SB

Letizia Caccavale

Presidente Consiglio per le Pari Opportunità - Regione Lombardia



La città esclusiva? Ciclo di incontri su Milano



Presentazione del volume:

Milan Gender Atlas.

Milano atlante di genere

(LetteraVentidue, 2021)

Intervengono le autrici:

FLORENCIA ANDREOLA

AZZURRA MUZZONIGRO

ricercatrici indipendenti e fondatrici di Sex & the City APS (<https://sexandthecity.space/>)

25 maggio 2023

h 17.00-19.00

Aula Pagani

Edificio U7 Civitas – Terzo piano

Università di Milano-Bicocca

Via Bicocca degli Arcimboldi, 8

20126 Milano

Discutono:

SVEVA MAGARAGGIA

Università Milano-Bicocca

CARLO SALONE

Politecnico di Torino

Coordina:

MARIANNA D'OVIDIO

Università Milano-Bicocca

Per streaming:



anche in streaming:

<https://unimib.webex.com/unimib-it/j.php?MTID=m9c2541e7bec2e6153d9b158833cbe4c7>

Il ciclo di incontri su Milano esplora le diverse anime della città a partire da alcune recenti pubblicazioni. Prossimo incontro:

22 giugno h.17-19 Città prossime, con Cristina Tajani

Info: marianna.dovidio@unimib.it

La strategia regionale per la Certificazione della parità di genere

Prime esperienze a confronto

7 giugno 2023 9.30 – 13.15

MEM – Sala primo piano, Mediateca del Mediterraneo

Via Goffredo Mameli, 164, Cagliari

Videoconferenza con Webex

Programma

- 9:00 Prove audio e video per i relatori
- 9:15 Accoglienza dei partecipanti
- 9:30 - 9:50 **SALUTI DI BENVENUTO E AVVIO DEI LAVORI**
- Elena Catte*, Autorità di Gestione PR FESR 2021-2027, Centro Regionale di Programmazione Regione Sardegna
Roberto Doneddu, Autorità di Gestione PR FSE+ 2021-2027, Assessorato del lavoro, formazione professionale, cooperazione e sicurezza sociale, Regione Sardegna
Tiziana Putzolu, Consigliera regionale di parità
- modera Simona Corongiu, CRP
- 9:50-10.30 **LA CERTIFICAZIONE DI GENERE E LE OPPORTUNITÀ PER LE IMPRESE**
- La Strategia Regionale per lo Sviluppo Sostenibile Sardegna2030 e la Certificazione della Parità di Genere**
Luisa Mulas, Gruppo di coordinamento Strategia Regionale per lo Sviluppo Sostenibile Sardegna2030, Assessorato della difesa Ambiente, Servizio SVASI
- Opportunità per le imprese nel PR FESR 2021-27**
Simona Corongiu, Autorità di Gestione PR FESR 2021-2027, Centro Regionale di Programmazione
- Inclusione e Coesione nel PNNR: la certificazione della parità di genere**
Fabio Tore, coordinatore dell'Unità di Progetto PNNR Sardegna
- Il sistema di certificazione della parità di genere e la struttura degli incentivi nazionali del sistema camerale**
Laura Congia, Centro Servizi per le Imprese, Azienda Speciale della CCIAA di Cagliari Oristano
- 10:30-11:10 **APPROFONDIMENTO TECNICO**
- Certificazione della Parità di Genere: inquadramento normativo, le linee guida UNI/PdR 125:2022, i vantaggi per le imprese e il processo per conseguirla**
Piera Pisu e Rosanna Mura, Fondazione Ecosistemi, Assistenza Tecnica PR FESR 2021-2027 Pari Opportunità e antidiscriminazione
Paola Cogotti, auditor tecnico esterno Bureau Veritas per certificazione UNI/PdR 125:2022
Luisa Marilotti, Diversity and Inclusion Professional, certificata CEPAS
- 11:10-12:30 **STORIE DA RACCONTARE**
- Air Liquide, Consorzio Parsifal, Mistral di Alberto Sanna & Co. srl
Legacoop Sardegna, Confcooperative Sardegna, Confprofessioni, Confartigianato Sardegna
- 12:30 – 13:00 **Interventi liberi e confronto con i partecipanti**
- 13:00-13.15 **Conclusioni**

Omogenitorialità e diritti

CONDIVIDI



INCONTRI

Normativa, buone pratiche e vincoli: le esperienze aziendali e del Politecnico di Milano

In occasione del mese del Pride, il Politecnico organizza un evento per affrontare il tema dell'omogenitorialità.

Ospite d'eccezione: **Lella Costa**.

Dalle 19.30 accensione della facciata del Rettorato dell'Ateneo con i colori della bandiera dell'arcobaleno.

Form per le iscrizioni: <https://forms.office.com/e/JTNJtFq6HU>

Per qualsiasi informazione: equalopportunities@polimi.it

Chiudi

DATE E ORARI
lunedì 19 Giugno 2023
Dalle 18:00

LUOGO
Politecnico di Milano,
Aula De Donato
Piazza Leonardo da Vinci,
32

ALLEGATO 3

Materiali formativi sulle pari opportunità
di genere



SEX & THE CITY

ATLANTE DI GENERE DI MILANO

Azzurra Muzzonigro e Florencia Andreola ci raccontano “Sex & the City”, la ricerca che hanno condotto sulla città di Milano con l’obiettivo di creare le condizioni per una pianificazione più attenta ai bisogni di cittadine e cittadini dando corpo a città inclusive e accoglienti attraverso la progettazione di spazi pubblici aperti e accessibili.



Azzurra Muzzonigro



Florencia Andreola

Sex & the City – ricerca commissionata a gennaio 2020 da Milano Urban Center, organo co-gestito dal Comune di Milano e Triennale Milano – nasce dal bisogno di indagare la sfera pubblica e quella privata per comprendere come la vita delle donne milanesi si sviluppi fuori e dentro le mura domestiche. L’obiettivo è quello di decostruire lo spazio urbano attraverso lenti di osservazione specifiche che consentano di leggere le risposte che le città in generale e Milano in particolare, offrono alle esigenze delle donne. I temi dell’urbanistica di genere vengono in questo modo trasformati in strumenti per interrogare gli spazi urbani, alla ricerca di tracce spaziali che possano collaborare alla costruzione di un “Atlante di genere di Milano”. Cuore della ricerca *Sex & the City*, l’Atlante è una mappatura critica aperta e in divenire, pronta ad accogliere la molteplicità di visioni che nello spazio prendono corpo. Il suo scopo principale è mostrare la geografia legata al genere e offrirsi come piattaforma di dialogo e costruzione collettiva di senso.

OO L’ATLANTE È PENSATO COME UN ORGANISMO APERTO E IN DIVENIRE. IL SUO SCOPO È MOSTRARE LA GEOGRAFIA LEGATA AL GENERE E OFFRIRSI COME PIATTAFORMA DI DIALOGO E COSTRUZIONE COLLETTIVA DI SENSO. OO

L’Atlante è frutto di un’indagine qualitativa: attraverso interviste, dialoghi e incontri pubblici, la mappatura della città si arricchisce di sguardi e punti di vista, attività e servizi, progetti e iniziative attenti alle esigenze di donne e minoranze di genere. Al contempo, la ricerca si avvale di dati quantitativi a supporto di alcune tesi che orientano le scelte di indagine. Dalla ricerca emerge l’urgenza di uno sguardo femminista che sappia leggere criticamente, a partire da esperienze personali, le relazioni di potere sottese alla città come spazio di costruzione sociale, inteso non come uno spazio neutro bensì carico di valori sociali e culturali (de Andrade Siqueira, 2016; Darke, 1996). Vengono così individuati i capisaldi del discorso di genere sulla città, che riguardano il rapporto fra produzione e riproduzione, politiche sul corpo delle donne, violenza di genere, diritto alla città (Beebeejaun, 2017).

Per comprendere più da vicino la condizione femminile milanese, l’“Atlante di genere di Milano” prova a fare luce su alcuni aspetti specifici osservando la questione di genere nella città secondo lenti che mettono a fuoco: lo spazio domestico, lo spazio pubblico (declinato sulla base dei suoi usi e della sua simbologia), il lavoro, il sex work e la sanità. Per ciascuna lente, l’Atlante intercetta i luoghi che offrono un contributo spaziale al tema trattato. La ricerca incrocia i dati fisici (mappature geolocalizzate) con dati statistici ottenuti di volta in volta dalle fonti più opportune, con le parole di chi anima i luoghi intercettati. Nel condurre il lavoro, è emersa una sostanziale

carenza di dati divisi per genere. Per questa ragione è stato diffuso un questionario online, “Il genere e l’uso della città”, con lo scopo di comprendere se vi fosse una differenza nell’uso e nella percezione della città da parte dei diversi generi.

«Le milanesi al lavoro»

Dal punto di vista dell’emancipazione femminile, se confrontata con il resto del Paese, la situazione di Milano appare – per quanto ancora bisognosa di trasformazioni – in una condizione maggiormente evoluta. Il capoluogo lombardo si sta infatti liberando sempre più dello stereotipo della donna che lavora meno dell’uomo e della figura della “casalinga full-time” come perno del lavoro familiare gratuito, domestico e di cura. Il modello “dual earners” è ormai rappresentativo della famiglia milanese e ciò spiega, almeno in parte, la contrazione della maternità che caratterizza il contesto a cui ci riferiamo (Zanusso, 2016). Dall’analisi dei dati ISTAT del 2014, emerge un quadro composto da una società femminile straordinariamente operosa, con un tasso di occupazione complessivo e in crescita costante. Milano negli anni ha strutturato la sua offerta con l’obiettivo di sostenere l’occupazione femminile mediante progetti, servizi di orientamento, supporto di professionalità per combattere le discriminazioni sul lavoro, soluzioni per attenuare il problema della conciliazione vita-lavoro. La crescita significativa e per lo più positiva dell’occupazione femminile a Milano è infatti data dalla possibilità di gestire l’ambito lavorativo con quello privato, possibilità agevolata dalla diffusa – per quanto sempre insufficiente – disponibilità e qualità dei servizi per l’infanzia e per le persone non autosufficienti ma anche dalla presenza di lavoratrici immigrate che si occupano, spesso in maniera precaria e non tutelata, della cura dei bambini e degli anziani non autosufficienti. Si tratta tuttavia di una condizione ancora soggetta alle differenze date dalle possibilità economiche individuali, in quanto alcune condizioni non sono strutturalmente supportate da un welfare accessibile a tutte e tutti.

La violenza di genere nello spazio domestico e nello spazio pubblico

La violenza contro le donne è fenomeno di difficile misurazione perché in larga parte sommerso. Nella maggioranza dei casi le violenze avvengono all’interno del contesto familiare. In Italia, nel 2017, l’82% delle donne che si sono rivolte ai centri antiviolenza hanno subito violenza in famiglia. Nel capoluogo lombardo si è costituita una rete interconnessa di organizzazioni finalizzate a supportare, aiutare e sostenere le donne vittime di violenza. La rete antiviolenza, coordinata dal Comune di Milano, si compone oggi di 8 centri antiviolenza e 9 case rifugio, che affiancano le donne in situazioni di maltrattamento domestico e violenza di genere e realizzano azioni di prevenzione e sensibilizzazione al fine di superare gli stereotipi e i pregiudizi sulle donne.

Florenzia Andreola
Azzurra Muzzonigro

Milan Gender Atlas

Milano Atlante di genere



Dal 2018 al 2019 la rete ha aumentato il numero delle donne accolte. A seguito dell'inasprimento delle violenze subite dalle donne durante il lockdown dovuto alla pandemia da Covid-19, i numeri sono cresciuti significativamente, nonostante i nuovi accessi ai centri antiviolenza si siano ridotti del 70%.

Anche negli spazi pubblici la vita delle donne non è uguale a quella degli uomini: la presenza di corpi femminili o di minoranze di genere è condizionata da una costante, e talvolta impercettibile, minaccia alla sicurezza che produce, in situazioni meno gravi, un senso di vulnerabilità e paura e, nei peggiori casi, sfocia in molestie, violenze o femminicidi. Questo senso di insicurezza «modella la vita urbana delle donne in innumerevoli modi consci e inconsci» (Kern, 2020: 9) e influisce sul modo in cui le donne fanno esperienza degli spazi della città, al punto che è possibile costruire una vera e propria «geografia della paura delle donne» (Valentine, 1989) definita dalle deviazioni di percorso, dalle rinunce, dai cambi di passo dovuti alla paura della violenza sessista. A Milano, anche se la stragrande maggioranza delle violenze sulle donne (80%) è perpetrata da conoscenti, il fenomeno della violenza di genere nello spazio pubblico, soprattutto nella forma della molestia sessuale (dal catcalling fino alla violenza fisica vera e propria) è un fenomeno più comune di quanto si possa immaginare. I dati emersi dal questionario “Il genere e l’uso della città”, indicano che su un campione di circa 1.400 risposte, quasi il 60% degli/le intervistati/e ha subito molestie sessuali almeno una volta nella vita (di cui il 40% negli ultimi cinque anni). Più del 70% delle donne dichiara di aver avuto questo tipo di esperienza nella città. L’84,9% delle risposte alla domanda che contestualizza le molestie le colloca in strada o al parco, il 52,8% a bordo di mezzi pubblici, il 42,3% alla fermata di mezzi pubblici. Poco più del 9%

dei maschi partecipanti al questionario dichiarano di aver subito molestie nello spazio pubblico negli ultimi cinque anni. Di questi, più del 50% si riferisce a commenti offensivi sulla sessualità e/o sull'orientamento sessuale. Significativa la percentuale (44,4%) relativa ai contatti fisici indesiderati e interessante che solo il 22,2% – e dunque il 2% del totale (!) dei partecipanti di sesso maschile – abbia avuto un'esperienza di catcalling: questo mostra chiaramente come il fenomeno dell'esplicitazione di commenti non desiderati nello spazio pubblico sia un problema che riguarda solo ed esclusivamente le donne e le minoranze di genere. Seppure la questione delle molestie sia prima di tutto una questione culturale, da scardinare in prima istanza attraverso l'educazione, c'è un ruolo che la pianificazione urbanistica può e deve giocare per rendere le città luoghi inclusivi e sicuri per tutte e tutti.

Lo spazio pubblico di genere

La città, in quanto luogo della vita pubblica, ha a lungo rappresentato per le donne un orizzonte di emancipazione: le città sono fonte di forti criticità ma sono anche il luogo in cui è possibile promuovere e sostenere il cambiamento, l'emancipazione e l'anonimato. Osservando più da vicino gli spazi e il funzionamento delle metropoli, appare immediatamente evidente ciò che suggerisce Leslie Kern in *Feminist City* (2020): le città, a diverse latitudini, sono costruite tenendo a mente i bisogni e i valori di un cittadino "tipo", «abile, eterosessuale, bianco e cisgender» (2020: 34). Tuttavia, «se vogliamo progettare un mondo che funzioni per tutti, c'è bisogno anche delle donne» (Criado-Perez, 2020: IX). Non si tratta quindi solamente di progettare città che vadano incontro alle esigenze delle donne, dei soggetti fragili e di tutto ciò che esce dal paradigma maschile predefinito: si tratta di



dare corpo a città inclusive e accoglienti attraverso la progettazione di uno spazio pubblico aperto e accessibile.

La mobilità femminile è una mobilità inclusiva

Volgendo lo sguardo alla vita quotidiana delle donne è opportuno dunque domandarsi: quanto le nostre città riescono a essere accoglienti per corpi e soggetti al di fuori del paradigma funzionale? E quindi, quanto sono accessibili per la mobilità di donne incinte o munite di passeggini, di bambini in bicicletta, di anziani e disabili in carrozzina, la cui cura è spesso riversata (75% in tutto il mondo) sulle spalle delle donne? Per avere una misura di questi parametri, occorre osservare i dispositivi che rendono le strade e i mezzi pubblici adatti a questo tipo di mobilità: Kern ci invita a osservare «scale, porte girevoli, tornelli, mancanza di spazio per i passeggini, ascensori e scale mobili rotti» (2020: 37) come spie di una città respingente e inaccessibile per questi soggetti. A Milano solo 56 stazioni della metropolitana sono munite di ascensori dal piano della banchina in superficie. Si tratta di un numero che supera di poco il 50% delle fermate totali (106): questo significa che interi cluster di cittadini non possono accedere autonomamente al servizio di trasporto ed è proprio questo aspetto a rendere tali tematiche strettamente connesse alle questioni di genere.

Allargare lo spazio

Sex & the City prosegue il suo cammino con l'obiettivo ultimo di poter fornire all'amministrazione pubblica milanese strumenti, idee e consapevolezza affinché le questioni di genere diventino un argomento strutturale nelle decisioni sulla città e si possano trovare risposte ad alcune domande: come usano la città donne, uomini, ragazze e ragazzi, e tutte le identità non binarie? Ci sono differenze sostanziali nella gestione quotidiana, nell'uso dei mezzi, nella percezione dell'insicurezza? Milano – o qualsiasi altra città - come si presenta dal punto di vista delle differenze di genere? Quante persone hanno subito molestie in uno spazio pubblico? Quali sono le condizioni fisiche e spaziali che creano maggior disagio?

L'osservazione e la comprensione di come si svolge la vita quotidiana di abitanti e city-users è fondamentale per strutturare proposte politiche e sociali capaci di rispondere a bisogni diversificati. La raccolta di dati distinti per genere è un primo passo necessario per comprendere i diversi usi della città, per mostrare esigenze differenti e, come insegna Caroline Criado-Perez (2020), per mettere in atto politiche talmente lungimiranti da riuscire a impattare positivamente anche le casse dell'amministrazione pubblica.

Occorre, dunque, creare un campo di dialogo aperto con l'amministrazione: affinché le pratiche si trasformino in politiche è necessario anzitutto costruire una condizione di fiducia reciproca

che consenta di sviluppare, attraverso la pianificazione, scenari progettuali aderenti alle necessità di una società in trasformazione. Così, attraverso uno sguardo che cerca di essere allo stesso tempo il più ampio possibile - guardando, anche criticamente, a casi studio virtuosi di città che hanno applicato il gender mainstreaming in Europa come Vienna, Barcellona e Berlino - l'intento di *Sex & the City* è innanzitutto quello di creare le condizioni perché una pianificazione più attenta ai bisogni di cittadine e cittadini possa avere luogo. ▀

Azzurra Muzzonigro (Roma, 1983) è PhD in Urban Studies all'Università degli Studi Roma Tre, architetta, curatrice e ricercatrice urbana indipendente. Insegna Urban Design in varie università tra cui Politecnico di Milano e Domus Academy. Ha conseguito un MSc in Building and Urban Design in Development alla Bartlett UCL. È co-fondatrice dell'associazione di promozione sociale Sex & the City che indaga la città da una prospettiva di genere. Nel giugno 2015 fonda Waiting Posthuman Studio, una piattaforma di ricerca multidisciplinare a cavallo fra arte, architettura, urbanistica e filosofia. È autrice con Florencia Andreola di Milan Gender Atlas / Milano Atlante di genere (LetteraVentidue, 2021), e di Costruire Futuri. Migrazioni, città, immaginazioni (Bompiani, 2018) con Leonardo Caffo.

Florencia Andreola (Argentina, 1984) è ricercatrice indipendente e PhD in Storia dell'Architettura (Università di Bologna). Si interessa di sociologia, politica e delle varie discipline che ibridano la ricerca sull'architettura e la città. È co-fondatrice dell'associazione di promozione sociale Sex & the City che indaga la città da un punto di vista di genere. È autrice con Azzurra Muzzonigro di Milan Gender Atlas / Milano Atlante di genere (LetteraVentidue, 2021). Ha curato Disagiologia. Malessere, precarietà ed esclusione nell'era del tardo capitalismo (Editore, 2020) e co-curato Milano. L'architettura dal 1945 a oggi (Hoepli, 2018), Backstage. L'architettura come lavoro concreto (Franco Angeli, 2016) e Guida all'architettura di Milano 1945-2015 (Hoepli, 2015).

<https://sexandthecity.space/>
<https://youtu.be/-D8zQXgD9uU>

Tratto dall'articolo integrale *SEX&THE CITY. FRA AUTODETERMINAZIONE DI GENERE E GOVERNO DELLE CITTÀ*, pubblicato in *TRACCE URBANE. RIVISTA ITALIANA TRANSDISCIPLINARE DI STUDI URBANI N.9 (2021): La città transfemminista. Movimenti, usi e pratiche intersezionali per altri immaginari urbani.*

ALLEGATO 4

Materiali informativi sul contrasto alla
violenza di genere

Gender Equality Plan – GEP

Genesi, contenuti e sviluppi

22 novembre 2022

1. Genesi e requisiti
2. Contenuti
3. Sviluppi
 - Comunicazione dei riferimenti per segnalazioni e supporto in materia di violenza di genere (Azione D.2.1)
 - Iniziative di disseminazione
4. Varie

1. Genesi e requisiti

- Criterio di ammissibilità a Horizon Europe
 - Il GEP con alcuni requisiti obbligatori diventa un criterio di ammissibilità per tutti gli enti pubblici, gli istituti di istruzione superiore e le organizzazioni di ricerca degli Stati membri e dei Paesi associati che desiderano partecipare a Horizon Europe, per i bandi con scadenze dal 2022 in poi ([General Annexes to Horizon Europe 2021-2022 work programme](#))
- *Candidatura proposta Smart-ERA sulla Call CL6-2022-COMMUNITIES-02 (deadline 6 settembre 2022)*
- Requisiti ritenuti elementi costitutivi e obbligatori di un GEP:
 - il GEP deve essere un documento pubblico
 - al GEP devono essere dedicate specifiche risorse umane e finanziarie
 - il GEP deve includere disposizioni per la raccolta e il monitoraggio dei dati
 - Il GEP deve essere supportato da formazione e rafforzamento delle capacità

1. Inquadramento

- Bilancio di genere
 - Distribuzione: sbilancio a favore genere femminile
 - Progressione di carriera: in equilibrio

		Totale	Uomini		Donne	
			n	%	n	%
Staff	Dipendenti	20	3	15%	17	85%
	Titolari di incarichi di collaborazione	7	2	29%	5	71%
	TOTALE	27	5	19%	22	81%
Project manager		11	2	18%	9	82%
Referenti d'area		4	1	25%	3	75%
Organi	Consiglio di Amministrazione	5	5	100%	0	0%
	Direzione	1	1	100%	0	0%
	Referente anticorruzione	1	0	0%	1	100%
	TOTALE	7	6	83%	1	17%
Consiglio scientifico		18	13	72%	5	28%

- Equilibrio vita privata/ vita lavorativa
 - Smart working: avviato
 - Welfare aziendale: data la dimensione del consorzio, non attivo
- Conoscenza e cultura di genere
 - Nessuna info specifica

KEY POINTS

- Il presente GEP è un **documento firmato dal Legale Rappresentante del Consorzio Poliedra disponibile sul sito** istituzionale.
L'obiettivo del presente GEP è quello di riconoscere l'impegno del Consorzio nei confronti dell'applicazione dei principi dell'uguaglianza di genere e contiene gli obiettivi che Poliedra si propone di raggiungere, ponendo delle linee guida e dei target, da ottenere grazie all'implementazione di azioni.
- Il presente GEP ha **durata triennale** e potrà essere aggiornato sulla base di esigenze emergenti via via lungo l'attuazione.
- Le informazioni contenute nel GEP sono **in linea con le regole di protezione dei dati** (GDPR). Il GEP e i suoi obiettivi specifici sono stati **presentati e comunicati a tutto lo staff** del Consorzio Poliedra.
- Il consorzio Poliedra ha individuato **risorse dedicate alla stesura e attuazione del GEP**. In particolare per redigere il GEP, garantire un monitoraggio cadenzato e seguire l'implementazione della strategia, Poliedra ha avviato il processo per l'istituzione della figura di **Gender Equality Coordinator (GEC)** che è prevista entro il 31/10/22 (Cfr. azione C1.1). Il GEC, oltre a seguire l'attuazione, il monitoraggio e gli opportuni aggiornamenti del GEP, sarà la figura di riferimento all'interno del Consorzio per l'integrazione della dimensione di genere nelle diverse attività del Consorzio.
- Il GEP prevede che periodicamente sia implementato il **monitoraggio dell'attuazione delle azioni** mediante la raccolta e l'elaborazione dei dati utili a descriverne la realizzazione e i risultati in termini di miglioramento dell'equilibrio di genere all'interno delle attività del Consorzio. In particolare, al fine di fornire indicazioni per la valutazione del GEP e l'eventuale necessario riorientamento degli obiettivi, si prevede di redigere un **report di monitoraggio annuale**, che sarà pubblicato nella sezione relativa al GEP del sito istituzionale. Alcuni dati, in coerenza con il GDPR, potranno non essere resi pubblici.
- Il GEP prevede la realizzazione di **attività di formazione e rafforzamento delle capacità** con riferimento alle tematiche di genere e alle pari opportunità. In particolare, il Consorzio Poliedra intende promuovere la partecipazione del proprio staff e dei propri dirigenti a webinar e corsi per accrescere la consapevolezza e migliorare l'inclusione delle tematiche di genere nelle attività istituzionali (es. recruiting) e nei progetti di ricerca (Cfr. azioni B3.1 e D1.1).
- Questo piano è stato sviluppato secondo le indicazioni contenute nel documento **Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans** (<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffc06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-232129669>)

2. Obiettivi e azioni del piano

- Promuovere l'uguaglianza di genere nel reclutamento
- Migliorare l'organizzazione del lavoro e sostenere la conciliazione tra vita privata e lavorativa
- Promuovere la formazione di una conoscenza diffusa attraverso la raccolta di dati e l'informazione e sensibilizzazione

Area	Obiettivo	Azione
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
	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
	A3 Linguaggio gender-inclusive	A3.1 Valutare e formulare proposte per l'applicazione di un linguaggio non discriminatorio nelle comunicazioni
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
	B2 Pari opportunità nell'accesso alle posizioni lavorative	B 2.1 Promuovere un'equa accessibilità nelle procedure di selezione, attraverso l'uso corretto del linguaggio di genere negli avvisi per la selezione.
	B3 Promozione delle pari opportunità nello sviluppo professionale	B 3.1 Mettere a disposizione dello staff in posizione di leadership di materiali formativi relativi alle tematiche delle pari opportunità di genere e della comunicazione interpersonale
C	C1 Integrazione della dimensione di genere nelle attività del Consorzio	C1.1 Istituire la figura di Gender Equality Coordinator
		C1.2 Valutare e formulare proposte per l'integrazione delle variabili di genere nell'oggetto delle attività di ricerca
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
	D2 Individuazione dei fenomeni di violenza di genere	D2.1 Favorire l'emersione di eventuali situazioni di violenza/molestie tra lo staff e monitorarle

3. Per ogni azione sono definiti:

- Il **target** a cui si rivolge,
- I **risultati attesi** e **indicatori** per la loro misurazione,
- Gli eventuali **prodotti** previsti,
- I **responsabili** e le **risorse umane** coinvolte,
- La **timeline** prevista per la realizzazione delle azioni.

Area A - Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

Obiettivo A3

Linguaggio gender-inclusive

Azione A3.1

Valutare e formulare proposte per l'applicazione di un linguaggio non discriminatorio nelle comunicazioni rivolte allo staff e all'esterno, formulando e condividendo internamente delle specifiche linee guida.

Target

Staff, Soggetti esterni

Responsabili e risorse umane coinvolte

Direttore, GEC

Risultati attesi

Miglioramento dell'inclusività del linguaggio utilizzato dallo staff di Poliedra in comunicazioni interne o esterne

Prodotto: Linea guida per l'applicazione di un linguaggio gender-inclusive nelle comunicazioni del Consorzio

Indicatori per la misurazione

Presenza di una linea guida per l'applicazione di un linguaggio gender-inclusive, sul totale delle comunicazioni

Timeline

01/07/2023

4. Monitoraggio

- **Implementazione periodica** e redazione di un **report di monitoraggio annuale**, che sarà pubblicato sul sito ogni mese di luglio a partire dal 2023. Alcuni dati, in coerenza con il GDPR, potranno non essere resi pubblici.

Indicatori per il monitoraggio dell'attuazione delle azioni e il raggiungimento dei risultati previsti dal GEP

Area	Obiettivo	Azione	Indicatori per il monitoraggio dell'attuazione delle azioni e il raggiungimento dei risultati previsti dal GEP
A	A1	A1.1	<ul style="list-style-type: none"> • Numero di accordi di Smart Working stipulati • % dei dipendenti interessati per cui è stato stipulato un accordo di Smart Working
	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
	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
B	B1	B1.1	<ul style="list-style-type: none"> • Presenza strumento di rendicontazione
	B2	B2.1	<ul style="list-style-type: none"> • Numero di candidature agli avvisi di selezione, per genere
	B3	B3.1	<ul style="list-style-type: none"> • Presenza di materiali formativi messi a disposizione • Numero di fruitori (tra lo staff in posizione di leadership) dei materiali formativi
C	C1	C1.1	<ul style="list-style-type: none"> • Istituzione Gender Equality Coordinator
		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
D	D1	D1.1	<ul style="list-style-type: none"> • Numero di materiali diffusi, eventi segnalati, organizzati o promossi • Numero di partecipanti (tra lo staff) a seminari e iniziative
	D2	D2.1	<ul style="list-style-type: none"> • Numero di segnalazioni raccolte dalla casella di posta

4. Monitoraggio

Indicatori per il monitoraggio dell'andamento dell'integrazione della dimensione di genere rispetto alla baseline 2021

		Indicatori per il monitoraggio dell'andamento dell'integrazione della dimensione di genere rispetto alla baseline 2021
Staff	Personale a tempo indeterminato e determinato	<ul style="list-style-type: none"> • N. totale • N. uomini e N. donne • % uomini e % donne
	Titolari di incarichi di collaborazione	
Project manager		<ul style="list-style-type: none"> • N. totale • N. uomini e N. donne • % uomini e % donne • % uomini PM sul totale degli uomini in staff • % donne PM sul totale delle donne in staff
Referenti d'area		<ul style="list-style-type: none"> • N. totale • N. uomini e N. donne • % uomini e % donne • % uomini Referenti sul totale degli uomini in staff • % donne Referenti sul totale delle donne in staff
Organi	Consiglio di Amministrazione	<ul style="list-style-type: none"> • N. totale • N. uomini e N. donne • % uomini e % donne
	Direzione	
	Referente Anticorruzione	
Consiglio scientifico		<ul style="list-style-type: none"> • N. totale • N. uomini e N. donne • % uomini e % donne

Attuazione del Piano

- Az. A.1.1 - Accordi di smart working
→ da settembre 22
- Az. C.1.1 - Nomina del Gender Equality Coordinator
→ Silvia Pezzoli
- Az. B.1.1 - Strumento rendicontazione di genere
→ Silvia P. con?
- Az. D.2.1 – Comunicazione strumenti di segnalazione e supporto
→ vedi slide successiva

Area A - Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

Obiettivo A1

Organizzazione del lavoro orientata a favorire la conciliazione tra gli impegni professionali e la vita privata

Azione A1.1

Sviluppare strumenti per l'organizzazione agile del lavoro tra cui la promozione di accordi di smart working con i dipendenti, con quote di flessibilità maggiori riservate a situazioni con esigenze personali particolari.

Area C - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca

Obiettivo C1

Integrazione della dimensione di genere nelle attività del Consorzio

Azione C1.1

Istituire la figura di Gender Equality Coordinator (GEC) con il fine di garantire un monitoraggio periodico del GEP, seguire l'implementazione delle azioni e aggiornare il Piano laddove opportuno. Il GEP sarà, inoltre, la figura di riferimento all'interno del Consorzio per l'integrazione della dimensione di genere nelle diverse attività di ricerca, formazione e istituzionali (tra cui ad esempio l'integrazione del linguaggio di genere nelle comunicazioni interne ed esterne e negli avvisi di selezione).

Area B - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Obiettivo B1

Analisi dello stato dell'arte, delle dinamiche e dei trend del staff

Azione B1.1

Attivare uno strumento per la rendicontazione periodica dei dati di genere, a partire dalla raccolta di dati disaggregati per genere sullo staff in formato digitale, la cui descrizione e valutazione confluisca nei report periodici di monitoraggio del GEP.

Target

Staff e Organi

Responsabili e risorse umane coinvolte

Direttore, Area amministrativa, GEC

Risultati attesi

Conoscenza dello stato e dei trend di genere in relazione allo staff

Prodotto: Strumento di rendicontazione periodica dei dati di genere

Indicatori per la misurazione

Presenza strumento di rendicontazione

Timeline

Strumento di rendicontazione:
01/07/2023
Monitoraggio:
attività continua

Riferimenti per segnalazioni e supporto su violenza di genere

- Mail GEC: silvia.pezzoli@polimi.it
- Numero telefonico anti violenza e stalking:

1522 NUMERO
ANTI VIOLENZA
E STALKING

Il 1522 è un servizio pubblico promosso dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le Pari Opportunità. Il numero, gratuito è attivo 24 h su 24, accoglie con operatrici specializzate le richieste di aiuto e sostegno delle vittime di violenza e stalking.

CHAT <https://www.1522.eu/>

Area D - Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Obiettivo D2

Individuazione dei fenomeni di violenza di genere

Azione D2.1

Favorire l'emersione di eventuali situazioni di violenza/molestie tra lo staff e monitorarle. A questo fine si prevede di avviare una fase propedeutica che comunichi allo staff gli strumenti di segnalazione e supporto esistenti, ovvero:

- dell'indirizzo di posta elettronica del GEC per l'invio di segnalazioni in materia di violenza di genere
- del Numero verde Antiviolenza e Stalking 1522

Periodicamente sarà effettuato un monitoraggio delle segnalazioni pervenute da parte dello staff.

Target

Staff

Responsabili e risorse umane coinvolte

Direttore, GEC

Risultati attesi

Diffusione della conoscenza degli strumenti di segnalazione e supporto
Monitoraggio dei fenomeni di violenza di genere

Indicatori per la misurazione

Numero di segnalazioni raccolte dalla casella di posta

Timeline

Comunicazione dei riferimenti:
entro il 31/11/2022
Monitoraggio:
attività continua

Iniziative di disseminazione (made in Polimi)

POP - PROGRAMMA STRATEGICO DEL POLITECNICO DI MILANO

5 linee di azione strategiche: identità di genere, cultura, nazione e religione, orientamento sessuale, diverse abilità e benessere psicologico; per ognuna l'ateneo promuove e organizza un piano di iniziative formative e servizi (di accompagnamento, ascolto e supporto, ecc.) per studenti, ricercatori, personale docente e amministrativo

<https://www.polimi.it/il-politecnico/progetti-di-ateneo/pari-opportunita-politecniche-pop/>

POP
PARI OPPORTUNITÀ
POLITECNICHE

Conoscere, coltivare e valorizzare la diversità della comunità politecnica. Perché le diverse esperienze, culture e identità che la compongono sono i fattori indispensabili per perseguire gli obiettivi di eccellenza nella formazione, ricerca e crescita professionale delle persone che ogni giorno vivono l'ateneo.

GIORNATA
INTERNAZIONALE PER
L'ELIMINAZIONE DELLA
VIOLENZA CONTRO LE
DONNE
25 novembre

Eventi:
<https://www.culturedigenere.it/eventi/giornata-internazionale-per-l'eliminazione-della-violenza-contro-le-donne/>

Al Polimi:
https://www.design.polimi.it/file_admin/user_upload/eventi/2022/doc_2022/Locandina_25_novembre.pdf

DDC
FEMMINICIDI
TRA DESIGN
E OGGETTI
QUOTIDIANI
UN INCONTRO CON LAURA AGNOLETTO BAJ

SALUTI ANNA MERONI
Presidente vicaria della Scuola del Design
INTRODUCE VALERIA BUCCHETTI
Coordinatrice Corso di Studi in Design della Comunicazione
UN DISCORSO SUL TEMA "FEMMINICIDI, DESIGN, OGGETTI QUOTIDIANI" LAURA AGNOLETTO BAJ
Designer

25.11.2022
GIORNATA INTERNAZIONALE PER L'ELIMINAZIONE DELLA VIOLENZA CONTRO LE DONNE

h.12:30 → 14:00
AULA B2.2.1 - CAMPUS DURANDO, VIA CANDIANI 72
per partecipare da remoto: politecnico milano.usbex.com/meet/michelast.rossi

CENTRO DI RICERCA
INTERUNIVERSITARIO
«Culture di genere»
<https://www.culturedigenere.it/#homepage>

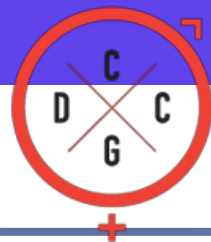


Iniziative di disseminazione (made in Polimi)

MANIFESTO PER UNA COMUNICAZIONE GENDER SENSITIVE

<https://www.comunicazionegendersensitive.polimi.it/>

The screenshot shows a website with a purple header and navigation menu. The menu includes: ENUNCIATO, 10 PRINCIPI, PUNTI DI ATTENZIONE, MOTIVAZIONI, ESTENSORI, FIRMATARI, ADERISCI, IT, and EN. The main content area features a large blue banner with the text '→ MANIFESTO*' and 'PER UNA COMUNICAZIONE GENDER-SENSITIVE'. A red box highlights the text '*DALLA PROSPETTIVA DEL DESIGN DELLA COMUNICAZIONE'. At the bottom, there are logos for 'ESTENSORI' (Politecnico di Milano) and 'PROMOSSO DA' (Centro di ricerca Interuniversitario Studi di Genere).



Design
della Comunicazione
per le Culture
di Genere

VIDEO DELLA CAMPAGNA DI SENSIBILIZZAZIONE CONTRO IL DIGITAL «CATCALLING»

<https://youtu.be/21KQVAFoXTY>

**E se il silenzio fosse
già una risposta?**

Ribellati al digital catcalling perché è,
a tutti gli effetti, una forma di violenza
e non un semplice apprezzamento.

Ricordati che i social media, con
una funzione dedicata, ti permettono
di bloccare o segnalare coloro che
ti importunano.

www.culturedigenere.it

- Domande/spunti
- Una/un volontaria/o per seguire il monitoraggio
-