

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE – POLITECNICO DI MILANO 2010-2012

INDICE

- A) AZIONI di MANTENIMENTO e CONSOLIDAMENTO di quanto realizzato*
- B) CONCILIAZIONE VITA PROFESSIONALE E FAMILIARE*
 - 1 MATERNITA' E RIENTRI*
 - 2 POTENZIAMENTO AZIONI GIA' IN ESSERE*
- C) QUALITA' DELL'AMBIENTE DI LAVORO e DEI SERVIZI*
- D) ANALISI STATISTICA E INDIVIDUAZIONE POLITICHE DI PROMOZIONE*
- E) COMUNICAZIONE: SITO WEB CPO*
- F) FORMAZIONE E STUDI SU SVILUPPO CAPACITA' PERSONALI*

SCHEDA 1

A)

Come previsto dall'art. 48 del D.Lgs. 198/06 - Decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna", il Politecnico di Milano ha istituito il Comitato Pari Opportunità (CPO) che ha finora (Ottobre 2009) realizzato le seguenti Azioni principali:

- *Centro Estivo ARCOPOLI* - E' un centro di accoglienza per figli di dipendenti dai 4 ai 13 anni, in funzione dal 1997 che offre un sostegno alle famiglie nel periodo di chiusura delle scuole per vacanze estive e pasquali. La gestione del servizio è affidata a personale qualificato che organizza i ragazzi in attività ricreative e sportive, visite culturali e attività all'aria aperta. Dal 2009, il servizio funziona anche presso il campus Bovisa. I costi del servizio sono parzialmente sostenuti dal CPO e dall'Amministrazione dell'Ateneo.
- *Asilo Nido Famiglia campus Bovisa* - Presso il campus Bovisa, via Durando 10, è attivo l'asilo nido famiglia che accoglie 5 bambini, figli di dipendenti del Politecnico, di età compresa fra i 7 e 36 mesi. L'assegnazione dei posti è definita da una graduatoria stilata tramite apposito bando. Il nido è gestito dalla Cooperativa Sociale Xenia ONLUS, con il supporto dell'Associazione Familiare Il Cortile. L'asilo nido è in attività dal settembre 2003. I costi del servizio sono parzialmente sostenuti dal CPO e dall'Amministrazione dell'Ateneo.
- *Asilo Nido Aziendale campus Leonardo* - Dal marzo 2008 il Politecnico di Milano ha aperto i battenti all'asilo nido aziendale accogliendo, momentaneamente, l'asilo nido famiglia per 5 bambini. La struttura, realizzata con il contributo della Regione Lombardia, si trova in via Valvassori Peroni in un'area verde. Da settembre 2008 l'asilo accoglie 36 bambini di età fra i 7 e 36 mesi, figli di dipendenti del Politecnico e di Enti e Amministrazioni convenzionate. Il nido aziendale è aperto generalmente dal 1° settembre al 31 luglio, dal lunedì al venerdì. L'assegnazione dei posti è definita da una graduatoria stilata tramite apposito bando. L'asilo è gestito dalla Cooperativa Sociale Xenia ONLUS. Già dal settembre 2002, il CPO ha promosso - e parzialmente finanziato - il servizio asilo nido, mediante convenzione con una struttura privata, per sopperire al disagio dovuto alla carenza di posti di asilo nido nelle strutture pubbliche. I costi del servizio sono parzialmente sostenuti dal CPO e dall'Amministrazione dell'Ateneo.
- *Sportello Ascolto* - A seguito della sperimentazione presso il CPO Politecnico di Milano di uno sportello di ascolto per il disagio lavorativo, attuato nell'ambito del progetto interregionale Universidonna nel 2006, l'Amministrazione del Politecnico di Milano ha deciso l'apertura del servizio di Sportello Ascolto in *modo continuativo dal 2008*. Lo sportello è condotto da una professionista esperta di problematiche organizzative e di genere ed esterna all'Ateneo. Offre a tutto il personale, in forma riservata, uno spazio in cui le persone possono affrontare le problematiche personali legate alla gestione del proprio ruolo, a problemi di sviluppo di carriera o di mobbing, cercando di affrontare durante i colloqui aspetti e motivi relazionali e organizzativi legati alla causa di disagio. Obiettivo è individuare ipotesi e strategie di miglioramento o di risoluzione del problema e, se necessario, supporti istituzionali o esterni. La privacy viene assicurata: i colloqui si svolgono presso la sede del CPO oppure in luogo separato e protetto individuato nelle varie sedi periferiche.

- *Altre Attività*, che in questi anni hanno compreso:
 - Premi di Laurea
 - Corsi di formazione
 - Progetto Universidonna
 - Mostre
 - Pubblicazioni

In particolare, si è utilizzato il fondo Universidonna, rappresentato dai proventi relativi al lavoro svolto dalle componenti del CPO per il Progetto Universidonna, per assegnare Premi di Laurea (un premio di € 1500,00 alla migliore tesi di Laurea, realizzata nell'anno 2008 da una studentessa per ogni Facoltà del Politecnico di Milano, per complessivi 9 premi di Laurea).

Inoltre, per la diffusione della cultura delle Pari Opportunità si sono svolti vari convegni tra cui:

- 22.3.2009–Convegno sulle Pari Opportunità - Incontro con le consigliere di Parità: ruoli e compiti;
- 10.11.2008 e 1.12.2008 – Corso di aggiornamento “Normativa sulla parità e le Pari Opportunità: condivisione dei diritti e delle Responsabilità”;
- 2.4.2007 – Presentazione del Progetto Universidonna al Politecnico di Milano;
- 23.1.2007 – Presentazione Progetto Universidonna al Parlamento Europeo;
- Novembre 2002 – Nel contesto dello studio su “Mobility Management” Politecnico di Milano per i dipendenti, è stata attivata una convenzione a condizioni agevolate per abbonamenti annuali su trasporto pubblico;
- 2001/2002– supporto da parte del CPO alla partecipazione di una studentessa ad un corso di Master in “Pari Opportunità” con stage all'estero;
- 2001 – promozione da parte del CPO di uno studio su “Mobility Management al Politecnico di Milano”, basato su un'indagine conoscitiva rivolta a tutti i dipendenti del Politecnico per la promozione di una mobilità più rispettosa dell'ambiente nel quadro dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti. I principali risultati sono stati esposti in un convegno dallo stesso titolo tenutosi al Politecnico;
- 2000 – Corso di Comunicazione e Creatività;
- 2000 – Convegno Donne Politecniche;
- 1999 – Corso di Comunicazione Corporea, Convegno “Dalla cucina alla città”.

L'obiettivo del Progetto Universidonna Lombardia (Fse 296072) è stato realizzato dall'Università degli Studi di Milano, il Politecnico di Milano, l'Università degli Studi di Milano-Bicocca e Orientamento Lavoro. In particolare, il Politecnico ha realizzato una ricerca sulle carriere delle laureate in Ingegneria Aerospaziale e l'apertura in via sperimentale di uno Sportello di ascolto del disagio lavorativo. A conclusione del Progetto, il CPO del Politecnico di Milano ha proposto ed organizzato la presentazione del progetto stesso al Parlamento Europeo a Bruxelles. All'evento, avvenuto il 23 gennaio 2007, ha partecipato un gruppo di collaboratori al progetto dei tre Atenei milanesi, che è stato ricevuto dall'onorevole Watson e dalle parlamentari europee Toja e Locatelli che hanno espresso il loro interesse alle relazioni sulle indagini svolte ed hanno gradito le pubblicazioni relative.

Infine, per mostre e pubblicazioni, per iniziativa del CPO è stata realizzata nel 1999 la mostra “Dalla cucina alla città” - Margarete Schutte Lihotzky (architetta progettista delle prime case per nuclei monoparentali o per donne sole) e le seguenti Pubblicazioni principali:

- 2006 - Manuale di buone prassi per la progettazione e gestione di uno Sportello di ascolto del disagio lavorativo - Come aprire uno sportello di ascolto in ambiente universitario;
- 1999 - Dalla cucina alla città - Margarete Schutte Lihotzky;

- 1998 - GUIDA alla CONOSCENZA del POLITECNICO, pubblicazione ideata e diffusa su iniziativa del CPO come manuale di facile consultazione per far conoscere i percorsi e le possibilità di crescita professionale.

SCHEDA 2

B) CONCILIAZIONE VITA PROFESSIONALE E FAMILIARE

Le azioni a sostegno del ritorno dalla maternità, da lunghi periodi di assenza causa malattia o assistenza persone e, in generale, la flessibilità degli orari, anche al di fuori dell'aspetto maternità, sono di grande attualità. Vi fanno riferimento tutti gli interventi in materia di CPO e organizzazione del lavoro, suggerendo percorsi formativi di reinserimento. In particolare, la Provincia di Milano ha esperienze molto articolate, promosse e verificate, composte di counseling prima/dopo e di e-work al ritorno. Si ritiene dunque assolutamente strategico prevedere azioni di rientro e di organizzazione del lavoro con orari flessibili. E' opportuno un censimento sulle possibili esigenze sul tema.

AZIONE POSITIVA B.1) MATERNITA' E RIENTRI

n. Azione	B.1
TITOLO	<i>Maternità e Rientri dopo lunghe assenze</i>
DESTINATARI	Personale che rientra da un periodo di maternità o lunga assenza per malattia o assistenza persone
RISORSE FINANZIARIE	Risorse reperite presso l'Ente e/o Ministero o Enti Locali, o presso l'Unione Europea. E' possibile reperire fondi anche con progetti specifici sottomessi a Fondazioni o altro
OBIETTIVI E DESCRIZIONE DELL'INTERVENTO	Al rientro dalla maternità, così come da lunghi periodi di assenza per malattia, assistenza o cura, il dipendente deve essere messo in grado di recuperare le proprie mansioni e la propria attività in autonomia e con gradualità. Con l'obiettivo di migliorare la conciliazione lavoro-famiglia, il Politecnico di Milano intende da una parte sostenere la possibilità di articolare gli orari lavorativi secondo le esigenze della vita familiare, dall'altra sostenere la fase di rientro dalla maternità o dalla lunga assenza. Per il rientro, si prevede un periodo di sostegno e formazione in cui la persona è assistita da una figura professionale esperta delle tematiche di relazione e che accompagni il re-inserimento della persona al proprio posto di lavoro. Tale servizio di accompagnamento consiste nella (ri)definizione del ruolo, nell'aggiornamento, e nel rendere la persona e l'ambiente partecipe delle variazioni intervenute durante l'assenza. E' prevista anche la formazione e la

	sperimentazione di altre forme di lavoro (e-work o altro). La flessibilità degli orari va prevista in base al temperamento delle esigenze individuali e dell'organizzazione.
STRUTTURE COINVOLTE	Area Risorse Umane e Organizzazione, Area Sistemi Informatici, CPO
METODOLOGIA	<ul style="list-style-type: none"> • Evidenziazione dei bisogni delle strutture in relazione alla qualifica/ruolo della persona • Colloqui con persone che sono rientrate dalla maternità o da lunghe assenze in periodi recenti • Raccolta di informazioni per definire la necessità di orari variabili e i percorsi informativi • Studio e predisposizione del percorso di accompagnamento • Corsi di formazione e aggiornamento se necessari • Colloqui di verifica a 3-6 mesi e dopo un anno
TEMPI E FASI DI ATTUAZIONE	2010

AZIONE POSITIVA B.2) POTENZIAMENTO AZIONI GIÀ IN ESSERE
Nido aziendale, Ampliamento convenzioni con altri nidi, Centri estivi

n. Azione	B.2
TITOLO	Potenziamento di azioni già in essere: Nido aziendale, Ampliamento convenzioni con altri nidi, Centri estivi
DESTINATARI	Personale che vuole usufruire di risorse quali asili nido e centri estivi
RISORSE FINANZIARIE	Risorse reperite presso l'Ente e/o Ministero o Enti Locali, o presso l'Unione Europea. E' possibile reperire fondi anche con progetti specifici sottomessi a Fondazioni o altro
OBIETTIVI E DESCRIZIONE DELL'INTERVENTO	Obiettivo è l'ampliamento delle strutture di nido aziendale e il miglioramento ulteriore della qualità del servizio. Scopo è riuscire a soddisfare un numero maggiore di richieste anche presso altre sedi di Politecnico (Como, Piacenza, Cremona, Lecco, Mantova), contattando i Servizi Sociali. Si tratta inoltre di valutare la possibilità di ampliare il servizio anche a dottorandi e personale non strutturato.
STRUTTURE COINVOLTE	Area Risorse Umane e Organizzazione, Area

	Approvvigionamenti e Logistica, Servizio Prevenzione e Protezione, Area Tecnico Edilizia. Cooperative, CPO
METODOLOGIA	<ul style="list-style-type: none"> • ampliamento convenzioni con altri nidi • ampliamento centri estivi • ampliamento/miglioramento di strutture esistenti • convenzione con strutture comunali • pubblicizzazione delle nuove iniziative
TEMPI E FASI DI ATTUAZIONE	2010/2012

SCHEDA 3

C) QUALITA' DELL'AMBIENTE DI LAVORO e DEI SERVIZI

Il benessere di una persona in ambito lavorativo dipende da vari fattori: qualità delle attività svolte, relazioni con i colleghi e altro. Per prevenire molestie e garantire la tutela della dignità e libertà personale sul luogo di lavoro, è adottato un codice di comportamento contro le molestie a vario carattere (sessuale, di costrizione o vessazione, di lesione della dignità, ecc.). E' inoltre istituita la figura della Consigliera di Fiducia, che si definisce come l'esperta/o appositamente nominata/o dall'ente, per la trattazione dei casi di mobbing, molestia sessuale e morale o psicologica.

AZIONE POSITIVA C.1) MOBBING: Percorso di formazione in materia, Codice di Condotta

n. Azione	C.1 MOBBING
TITOLO	Mobbing: Percorso di formazione; Codice di Condotta
DESTINATARI	Personale afferente l'Ateneo, componente studentesca
RISORSE FINANZIARIE	Risorse dell'Ente e/o reperite presso Ministero o Enti Locali, o presso l'Unione Europea. E' possibile reperire fondi anche con progetti specifici sottomessi a Fondazioni o altro
OBIETTIVI E DESCRIZIONE DELL'INTERVENTO	Obiettivo è attuare corsi di formazione per aggiornare e sensibilizzare il personale sulle possibili situazioni di disagio e sulla normativa, fornendo gli strumenti per decidere la comprensione delle varie situazioni e per la risoluzione dei problemi. E' necessaria la redazione di un codice di condotta in collaborazione (si veda Scheda 5). E' necessario l'allestimento di attività periodica di assistenza/consulenza individuale riservata ad aspetti individuali di disagio legati al lavoro. In caso di necessità, si individuano forme di assistenza giuridico/legale in materia.

	Sono previsti seminari informativi e formativi con docenti ed esperti.
STRUTTURE COINVOLTE	Area Risorse Umane e Organizzazione, Servizio Prevenzione e Protezione, Comitato Mobbing del Politecnico di Milano, Docenti di altri Atenei esperti in materia, CPO
METODOLOGIA	<ul style="list-style-type: none"> • Analisi dei dati aggiornati riguardanti il fenomeno mobbing • Raccolta di informazioni per definire i percorsi formativi • Realizzazione di corsi di breve durata (alcune giornate) di aggiornamento • Coordinamento continuativo <i>Comitato Paritetico sul fenomeno del Mobbing</i> come contrattualmente previsto da CCNL, di cui fa parte anche un rappresentante del CPO
TEMPI E FASI DI ATTUAZIONE	2010

AZIONE POSITIVA C.2) SPORTELLO DI ASCOLTO

n. Azione	C.2
TITOLO	SPORTELLO DI ASCOLTO
DESTINATARI	Tutti coloro che lavorano operano e studiano in università
RISORSE FINANZIARIE	Risorse reperite presso l'Ente e/o Ministero o Enti Locali, o presso l'Unione Europea. E' possibile reperire fondi anche con progetti specifici sottomessi a Fondazioni o altro
OBIETTIVI E DESCRIZIONE DELL'INTERVENTO	Lo Sportello di Ascolto è già in essere. Si prevede di potenziarlo tramite partecipazione di ulteriori azioni di formazione e di supporto e tramite l'intervento della Consigliera di Fiducia.
STRUTTURE COINVOLTE	Area Risorse Umane e Organizzazione, Area Comunicazione e Relazioni Esterne, Area Servizi agli Studenti, CPO
METODOLOGIA	<ul style="list-style-type: none"> • Censire le attività finora svolte • Censire le nuove necessità • Definire nuove iniziative formative • Integrare le iniziative con il Codice di Condotta • Definire i ruoli della Consigliera di Fiducia e dello Sportello
TEMPI E FASI DI ATTUAZIONE	2010/2012

AZIONE POSITIVA C.3) CONSIGLIERA DI FIDUCIA

n. Azione	C.3
TITOLO	ISTITUZIONE DELLA CONSIGLIERA DI FIDUCIA
DESTINATARI	Personale afferente l'Ateneo
RISORSE FINANZIARIE	Risorse reperite presso l'Ente e/o Ministero o Enti Locali, o presso l'Unione Europea. E' possibile reperire fondi anche con progetti specifici sottomessi a Fondazioni o altro
OBIETTIVI E DESCRIZIONE DELL'INTERVENTO	Il Politecnico di Milano, all'interno del proprio codice di condotta, prevede di istituire la figura della Consigliera/e di Fiducia. In particolare, la Consigliera di Fiducia è l'esperta/o appositamente nominata/o dall'ente per la trattazione dei casi di mobbing, molestia sessuale, morale o psicologica.
STRUTTURE COINVOLTE	Area Risorse Umane e Organizzazione, CPO
METODOLOGIA	Per lo svolgimento della propria funzione la Consigliera dovrà disporre di strumenti adeguati per lo svolgimento del proprio ruolo, avrà libero accesso ai documenti che afferiscono ai casi che tratta, e, qualora non sia dipendente dall'Ente percepirà un compenso per la funzione svolta. La partecipazione agli incontri tra le persone interessate, Consigliera ed esperti, avverrà in orario di servizio. Ogni anno la Consigliera/e relazionerà sulla propria attività al Rettore, al Comitato Paritetico sul fenomeno del Mobbing, al CPO e ai soggetti titolari della contrattazione in sede decentrata, suggerendo azioni opportune volte a promuovere un clima organizzativo idoneo ad assicurare la pari dignità delle persone e parteciperà alle iniziative di informazione e formazione promosse dall'Ente a tale scopo.
TEMPI E FASI DI ATTUAZIONE	2010/2012

AZIONE POSITIVA C.4) CORSI DI FORMAZIONE PER LA TUTELA DEI DIRITTI e ATTIVITA' VARIE

n. Azione	C.4
TITOLO	CORSI DI FORMAZIONE PER LA TUTELA DEI DIRITTI e ATTIVITA' VARIE
DESTINATARI	Personale Universitario
RISORSE FINANZIARIE	Risorse reperite presso l'Ente e/o Ministero o Enti Locali, o presso l'Unione Europea. E' possibile reperire fondi anche con progetti

	specifici sottomessi a Fondazioni o altro
OBIETTIVI E DESCRIZIONE DELL'INTERVENTO	Il D.L. 26/3/01 n. 151 prevede azioni di tutela e sostegno della maternità e paternità che si configurano sotto forma di riposi o congedi per maternità e anche sotto forma di tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici. Obiettivo è divulgare le norme esistenti e vigilarne l'applicazione. Altro obiettivo è essere a conoscenza delle regole e delle norme in materia di trasparenza e processi decisionali in Ateneo.
STRUTTURE COINVOLTE	Area Risorse Umane e Organizzazione, Staff Formazione e Sviluppo Professionale CPO
METODOLOGIA	<ul style="list-style-type: none"> • Predisposizione di materiale informativo (per es. su Web) • Progettazione di attività formative/informative • Formazione e studi di genere
TEMPI E FASI DI ATTUAZIONE	2010/2012

SCHEDA 4

D) ANALISI STATISTICA E INDIVIDUAZIONE POLITICHE DI PROMOZIONE

Tramite un'attività di monitoraggio si possono acquisire ed elaborare dati e statistiche relativi a vari aspetti della realtà universitaria, quali l'organizzazione del personale - con relativa distribuzione per qualifiche e ruoli- accesso ai servizi, e altri temi specifici. Con la collaborazione di diversi uffici dell'Ateneo si vuole tenere aggiornata una *base dati informativa* e approfondire eventuali tematiche di volta in volta di interesse, per intervenire a risolvere casi di svantaggio a carico della componente femminile. Tale base dati deve essere resa pubblica al personale d'Ateneo per renderlo consapevole delle tematiche delle Pari Opportunità e consentire la soluzione di problemi e il raggiungimento di obiettivi di parità. Inoltre si possono elaborare iniziative nuove volte alla promozione individuale ai fini di migliorare la consapevolezza circa gli obiettivi di carriera, qualità e motivazione del lavoro e soddisfazione nello svolgimento del proprio ruolo in ambito d'Ateneo accrescendo le prospettive delle persone. Si ritiene rilevante anche acquisire dati che rendano conto degli esiti del piano di formazione sul tema Rientro dalla Maternità e dei vari corsi effettuati, nonché la realizzazione di un censimento sulla flessibilità degli orari di lavoro e sulle possibili esigenze in materia.

AZIONE POSITIVA D.1) RACCOLTA ED ELABORAZIONE DATI

n. Azione	D.1
TITOLO	RACCOLTA ED ELABORAZIONE DATI STATISTICI SU ACCESSO AI SERVIZI
DESTINATARI	Personale dell'Ateneo
RISORSE FINANZIARIE	Da definire
OBIETTIVI E DESCRIZIONE DELL'INTERVENTO	Obiettivo è acquisire dati per predisporre un quadro generale sulla situazione occupazione, d'ambiente e in particolare sulla componente femminile nell'Ateneo. Su questa base

	informativa, si evidenziano le analisi interessanti da svolgere e si possono predisporre linee di intervento per indirizzare particolari situazioni di disagio, di disequilibrio o altro.
STRUTTURE COINVOLTE	Area Risorse Umane e Organizzazione, Area Sistemi Informatici
METODOLOGIA	<ul style="list-style-type: none"> • Raccolta ed elaborazione dati su distribuzione e ruoli del personale, su accessi ai servizi, progressione carriera, mobilità, formazione, condizioni di lavoro, altro • Analisi dei dati emersi a fini di comprensione della situazione esistente e dei bisogni • Programmazione interventi per eventuali ambiti critici individuati • Preparazione di materiale divulgativo da mettere su Web e Organizzazione di un Convegno d'Ateneo.
TEMPI E FASI DI ATTUAZIONE	2010/2012

AZIONE POSITIVA D.2) PREDISPOSIZIONE POLITICHE DI PROMOZIONE

n. Azione	D.2
TITOLO	PREDISPOSIZIONE POLITICHE DI PROMOZIONE
DESTINATARI	Personale dell'Ateneo
RISORSE FINANZIARIE	Da definire
OBIETTIVI E DESCRIZIONE DELL'INTERVENTO	Scopo di questa azione è promuovere tutte le attività volte all'accrescimento della promozione a livello personale e professionale della componente femminile in Ateneo.
STRUTTURE COINVOLTE	Area Risorse Umane e Organizzazione, CPO
METODOLOGIA	<ul style="list-style-type: none"> • Raccolta dati sul numero di possibili utenti delle iniziative predisposte dal CPO (sportelli di ascolto, mobbing, asili,.) • Elaborazione di tali dati a fini di comprensione degli effettivi bisogni • Preparazione di materiale divulgativo da mettere su Web e Organizzazione di un Convegno d'Ateneo. • Avvio di azioni di coordinamento con i CPO degli Atenei lombardi per unificazione delle prospettive
TEMPI E FASI DI ATTUAZIONE	2010/2012

SCHEDA 5

E) COMUNICAZIONE E SITO WEB

Per rendere note le attività del CPO (funzionamento, regole, attività e iniziative), il sito Web del CPO attualmente in costruzione va completato, mantenuto regolarmente e reso fruibile dalla *Home Page* d'Ateneo.

AZIONE POSITIVA E.1) COMUNICAZIONE: SITO WEB CPO

n. Azione	E.1
TITOLO	COMUNICAZIONE: SITO WEB CPO
DESTINATARI	Personale interno ed esterno all'Ateneo
RISORSE FINANZIARIE	Risorse d'Ateneo
OBIETTIVI E DESCRIZIONE DELL'INTERVENTO	Il sito WEB del CPO è una componente fondamentale per rendere note le iniziative del CPO stesso. Il sito va ridisegnato e reso fruibile dalla <i>Home Page</i> d'Ateneo; comprende poi pagine accessibili in modo Intranet per la consultazione di aree riservate.
STRUTTURE COINVOLTE	Area Comunicazione e Relazioni Esterne, Area Sistemi Informatici, Area Servizi e Applicazioni Informatiche, CPO
METODOLOGIA	<ul style="list-style-type: none">• Definizione delle pagine e del loro collegamento• Definizione dei contenuti. Sinteticamente, il contenuto informativo deve contenere dati su: CPO, servizi, normativa, segnalazioni da parte del personale, archivio, link ad altri CPO di Atenei, Ministeri, ecc, link con pagine d'Ateneo relative a regolamenti, concorsi, ecc.• Disegno e realizzazione del sito• Definizione delle regole di accesso e delle modalità di manutenzione
TEMPI E FASI DI ATTUAZIONE	2010

SCHEDA 6

F) FORMAZIONE E STUDI SU SVILUPPO CAPACITA' PERSONALI

La formazione continua del personale in Ateneo è elemento indispensabile per una corretta conoscenza, evoluzione e sviluppo delle capacità individuali su temi riguardanti aspetti personali, di carriera e professione e altri temi da definire di volta in volta sempre con obiettivo lo sviluppo della autoconsapevolezza e la crescita personale. Obiettivo è anche potenziare la collaborazione fra CPO di Politecnico e altri CPO.

AZIONE POSITIVA F.1) CORSI DI FORMAZIONE

n. Azione	F.1
TITOLO	CORSI DI FORMAZIONE
DESTINATARI	Personale dell'Ateneo
RISORSE FINANZIARIE	Da definire
OBIETTIVI E DESCRIZIONE DELL'INTERVENTO	Obiettivo è prevedere una formazione continuativa del personale d'Ateneo sia su temi di pari opportunità sia su temi specifici di volta in volta definiti. L'obiettivo è migliorare le conoscenze in tema di pari opportunità, permettere di conseguire certificazioni ove necessario e promuovere il miglioramento delle conoscenze mediante corsi di perfezionamento, anche collaborando con altre istituzioni. L'obiettivo prosegue le iniziative già messe in atto precedentemente su temi di genere, salute, autodifesa, ecc.
STRUTTURE COINVOLTE	Area del Personale, CPO, Area Comunicazione e Relazioni Esterne
METODOLOGIA	<ul style="list-style-type: none">• Partecipazione alla pianificazione di corsi in materia di pari opportunità da parte dell'Ateneo• Progettazione e realizzazione di corsi continuativi• Progettazione e realizzazione di corsi specifici su tematiche di volta in volta ritenute di interesse• Collaborazione con altri enti per la fruizione di corsi su temi quali la normativa, il mobbing, la salute, l'autodifesa ecc.
TEMPI E FASI DI ATTUAZIONE	2010/2012

AZIONE POSITIVA F.2) CONVEGNI

Per promuovere le proprie attività ed accrescere la qualità di vita in Ateneo, il livello di formazione e competenza e per l'aggiornamento continuo del personale d'Ateneo, sono necessari convegni a livello regionale, nazionale ed internazionale su temi relativi sia alle tematiche di genere sia a temi

più generali riguardanti la normativa, le professioni, la salute, la ricerca, ecc. Per i convegni sarà necessario trovare opportune collaborazioni con altri centri (per es. il Centro di Studi e Ricerche Donne e Differenziazioni di Genere oppure Ordini Professionali degli Avvocati/Medici) e opportune sponsorizzazioni. Pertanto è fondamentale un'attività di reperimento fondi su queste tematiche.

Obiettivo è anche potenziare la collaborazione fra CPO di Politecnico e altri CPO.

n. Azione	F.2
TITOLO	CONVEGNI
DESTINATARI	Personale dell'Ateneo ed occasionalmente esterno
RISORSE FINANZIARIE	Da definire
OBIETTIVI E DESCRIZIONE DELL'INTERVENTO	Si tratta di realizzare incontri, convegni, seminari, mostre, ecc. anche in ambito internazionale su temi di genere e specifici su iniziative (per es. salute e ambiente, territorio, normativa, ecc). Obiettivo principale è la valorizzazione della componente femminile in campo professionale e istituzionale. Le iniziative coinvolgono altre Istituzioni come Ministeri, Regione, Ordini Professionali, psicologi, ecc. a scopo di approfondimento di temi specifici ben definiti di volta in volta.
STRUTTURE COINVOLTE	CPO, Area Comunicazione e Relazioni Esterne,
METODOLOGIA	<ul style="list-style-type: none"> • Pianificazione di convegni su base annua con predisposizione di programmi e calendari • Individuazione delle sedi (interne ed esterne) in cui svolgere le attività con relativi accordi per la partecipazione del personale • Raccolta di finanziamenti, adesioni e <i>sponsorship</i> (anche in vista di EXPO 2015)
TEMPI E FASI DI ATTUAZIONE	2010/2012