

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2019-21 – POLITECNICO DI MILANO

Indice

Premessa

Azioni:

- A) Promuovere pari opportunità e conciliare tempi di lavoro/studio e vita
- B) Prevenire e contrastare forme di discriminazioni dirette e indirette
- C) Sviluppare la cultura di genere e di parità
- D) Comunicare il ruolo e le attività del CUG

Premessa

Il presente Piano delle Azioni Positive è predisposto dal CUG per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro e nello studio tra uomini e donne e per prevenire condizioni di disagio lavorativo come previsto dalla Direttiva emanata dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011.

Le azioni positive consistono, secondo l'articolo 41 del D.Lgs. n.198/06 "Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna" e successive modifiche, in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

E in particolare, hanno lo scopo di:

- a) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- c) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- d) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- e) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- f) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due i due sessi;
- f-bis) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.

Le azioni positive sono quindi misure che, anche in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Secondo l'articolo 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'UE infatti il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato.

Come previsto dall'art. 48 del D.Lgs. n.198/06 - "Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna" e dalle successive modifiche introdotte dall'art. 21 della legge 183/2010 il Politecnico di Milano ha istituito il Comitato Pari Opportunità (CPO), e in seguito il Comitato Unico di Garanzia con i quali ha realizzato le una serie di azioni quali:

- il centro estivo per i figli dei dipendenti attivato nel 1997;
- gli asili nido per i figli di lavoratori e studenti: il nido famiglia istituito nel 2003 grazie al supporto dalla Legge Regionale 23/99 poi trasformato in micronido e il nido aziendale realizzato nel 2008 tramite il bando Fondo Ricostituzione Infrastrutture Sociali Lombardia, Realizzazioni Asili Nido e Servizi Prima Infanzia del 2005;
- lo Sportello Ascolto per il disagio lavorativo attivato nel 2008 nell'ambito del progetto Universidonna;
- le attività di supporto alle lavoratrici che rientrano dalla maternità;
- la diffusione di strumenti di flessibilità lavorativa;
- la ricerca di soluzioni di conciliazione dei tempi studio e lavoro per studenti lavoratori;
- l'organizzazione di seminari ed eventi sul contrasto alle discriminazione, il benessere organizzativo e la cultura di genere;
- la comunicazione delle iniziative del CUG tramite il sito WEB attivo dal 2010, la predisposizione di materiale informativo cartaceo e i canali di Ateneo.

Dal 2010 è stata istituita anche la figura della Consigliera di Fiducia con il compito di supportare le persone che ritengono di essere oggetto di comportamenti vietati, quali molestie sessuali, psicologiche o mobbing.

A) Promuovere pari opportunità e conciliare tempi di lavoro/studio e vita

Gli interventi che consentono la conciliazione tra vita professionale e familiare si intendono originariamente a sostegno delle donne lavoratrici ma si estendono anche, in un'ottica di crescente condivisione tra i generi delle cure familiari, al sostegno dei padri e degli studenti.

n. Azione	A.1
Titolo	Consolidamento e ampliamento servizio asilo nido
Destinatari	Personale docente e tecnico amministrativo, assegnist* di ricerca, dottorand*, studentesse e studenti, docenti a contratto
risorse finanziarie	150.000€ AGIS, 150.000€ utenti e POP E' possibile reperire fondi anche con progetti specifici sottomessi a Ministero, Enti locali, Unione Europea, Fondazioni.
obiettivi e descrizione dell'intervento	<p>Il Politecnico ha attivi un Asilo Nido Aziendale presso il Campus Leonardo (con capienza 30 bambine/i di età compresa fra 6 e 36 mesi) e un Micronido presso il Campus Bovisa (con capienza 10 bambine/i fra i 6 e i 36 mesi) in gestione ad una Cooperativa esterna e attraverso una convenzione con la cooperativa Cometa di Lecco. Particolare attenzione è posta alle esigenze di utenti con redditi medio-bassi. Poiché il numero di bambini stranieri continua a crescere, sono previsti programmi di inserimento dedicati.</p> <p>L'azione si prefigge di estendere e migliorare la qualità del servizio offerto accogliendo i bambini dai 3 mesi, consentendo la frequenza anche per periodi brevi, attivando servizi di babysitting per eventi, conferenze e workshop.</p> <p>Inoltre si prevede di verificare le necessità presenti presso le altre sedi del Politecnico (Como, Piacenza, Cremona, Mantova), e di valutare l'opportunità di accreditamento presso il Comune.</p> <p>L'azione si prefigge anche l'obiettivo di promuovere momenti di formazione, l'istituzione di progetti ad hoc con partecipazione di esperti del Politecnico e dell'Università degli Studi di Milano Bicocca al fine di creare ambienti sicuri e stimolanti, accrescere esperienze sensoriali, cognitive ed espressive come la musica e le prime esplorazioni scientifiche (p.es. robotica educativa, archeologia e biologia, atelier artistico/espressivo etc).</p>
strutture coinvolte	ARUO, AGIS, ATE, CUG
metodologia	<ul style="list-style-type: none"> . accoglienza di bambini da 3 mesi; . possibilità di frequenza per periodi brevi, eventi e babysitting; . estensione del supporto economico già previsto per dottorande anche a studentesse e assegniste; . verifica del funzionamento tramite il comitato di gestione; . istituzione di un comitato scientifico per promuovere iniziative di ricerca, supervisionare tirocinanti e valutare la qualità dell'attività educativa e il benessere psicofisico dei bambini; . verifica delle esigenze di utenti presso sedi decentrate ed eventuale stipula di convenzioni con strutture sul territorio; . verifica possibilità convenzione con Polidesign e altri consorzi, . valutazione opportunità di accreditamento presso il comune; . possibile creazione di una partnership anche tramite un Consorzio con il nido interaziendale bambini Bicocca.

tempi e fasi di attuazione	2019-21
n. Azione	A.2
Titolo	Potenziamento centri di accoglienza durante le vacanze scolastiche
Destinatari	Personale docente e tecnico amministrativo, assegnist* di ricerca, dottorand*, studentesse e studenti, docenti a contratto
risorse finanziarie	40.000€ AGIS, 20.000€ utenti E' possibile reperire fondi anche con progetti specifici sottomessi a Ministero, Enti locali, Unione Europea, Fondazioni.
obiettivi e descrizione dell'intervento	I Centri di accoglienza per figli di dipendenti in età dai 4 ai 13 anni sono attivi presso il campus Leonardo (dal 1997) e Bovisa (dal 2009), offrendo un sostegno alle famiglie nel periodo di chiusura delle scuole per vacanze scolastiche. La gestione del servizio è affidata a personale qualificato esterno che organizza per i ragazzi attività ricreative e sportive, visite culturali e attività all'aria aperta. Al fine di migliorare la qualità del servizio offerto in relazione alle esigenze di bambine/i e genitori l'azione si prefigge di trasferire in sedi più idonee e definitive i centri anche per rendere accessibile il servizio ad un'utenza più ampia rispetto al personale dipendente.
strutture coinvolte	ARUO, AGIS, ATE, CUG
Metodologia	. trasferimento del centro di Leonardo in una nuova sede integrata con il centro servizi da realizzarsi all'interno del campo sportivo Giuriati; . trasferimento del centro di Bovisa in spazi definitivi più adeguati; . apertura del servizio al personale non strutturato dell'Ateneo (dottorand*, assegnist* di ricerca, docenti a contratto) e a studentesse e studenti, a condizioni analoghe a quelle previste per il personale strutturato; . miglioramento del servizio esistente anche in relazione ad un'utenza comprendente bambini stranieri e con disabilità.
tempi e fasi di attuazione	2019-21

n. Azione	A.3
titolo	Sostegno alla genitorialità
destinatari	Personale studentesse e studenti con figli o familiari che richiedono assistenza
risorse finanziarie	30.000€ AGIS E' possibile reperire fondi presso Ministero o Enti Locali, o presso l'Unione Europea.
obiettivi e descrizione dell'intervento	<p>Obiettivo dell'azione è la realizzazione di un sistema di servizi integrati a sostegno della genitorialità e delle situazioni di fragilità familiare.</p> <p>Dal 2012 l'attività di sostegno alle lavoratrici che rientrano dalla maternità è divenuto un processo stabile gestito dall'Area Risorse Umane e Organizzazione. In questo contesto l'azione si prefigge di potenziare il percorso di sostegno al rientro dalla maternità e di estendere il sostegno ai lavoratori che rientrano da un lungo periodo di assenza dovuto a malattia o assistenza a familiari.</p> <p>Al fine di fornire supporto a tutte le componenti di Ateneo per una migliore realizzazione dell'equilibrio tra famiglia e occupazione/studi si prevede inoltre di realizzare uno sportello di servizi integrati che si occuperà di fornire indicazioni di carattere normativo e di informare sulle opportunità offerte dall'Ateneo in termini di conciliazione e assistenza (servizi di supporto: asilo e centro estivo; servizi di welfare etc.).</p> <p>L'azione propone inoltre la di realizzare spazi di incontro, gioco e appoggio per genitori e figli. Negli scorsi anni il CUG ha infatti ricevuto alcune segnalazioni relativamente all'esigenza, da parte del personale, di aree di lavoro e accoglienza temporanea per i figli e, da parte di studentesse madri, di spazi per l'allattamento ed il cambio dei bambini in Ateneo.</p>
strutture coinvolte	ARUO, AGIS, ATE, CUG
metodologia	<ul style="list-style-type: none"> . monitoraggio delle azioni positive attivate per il sostegno alla genitorialità; . incontri e materiali di informazione e aggiornamento normativo su maternità/paternità rivolti a neoassunt*, collaboratrici e collaboratori, responsabili, studentesse e studenti; . potenziamento ed estensione nel tempo del servizio di sostegno e formazione rivolto al personale rientrante effettuati da figure professionali esperte; . consulenze a sportello, organizzazione di seminari e momenti informativi su problematiche relative ai rapporti con figli e familiari anziani o disabili; . organizzazione di eventi per genitori e bambini p.es. international family breakfast; . predisposizione di spazi di incontro, gioco e appoggio per genitori e bambin* nelle diversi campus (La Masa, Durando Leonardo) e poli territoriali; . individuazione di aree di lavoro e studio per dipendenti, studentesse e studenti con figl* in scuole e dipartimenti;
tempi e fasi di attuazione	2019-21

n. Azione	A.4
titolo	Sviluppo smartworking e flessibilità lavorativa
destinatari	Personale tecnico-amministrativo
risorse finanziarie	Risorse reperite presso l'Ateneo e/o Ministero o Enti Locali, o presso l'Unione Europea.
obiettivi e descrizione dell'intervento	<p>Obiettivo dell'azione è mettere a punto nuove forme di organizzazione delle attività basate sullo smartworking, che permettano di lavorare sugli obiettivi da raggiungere indipendentemente dai luoghi e i tempi impiegati, agevolando la conciliazione dei tempi di vita, il benessere familiare e le categorie di lavoratori esposti a rischio di "fragilità".</p> <p>A tal fine si propone di diffondere la conoscenza di nuove forme di lavoro agile, analizzare la domanda di lavoro flessibile e lo stato di applicazione in Ateneo del part-time, del telelavoro e dello smartworking.</p> <p>Il part-time e il telelavoro sono regolati in Ateneo da apposito Regolamento e coinvolgono ad oggi 125 unità di part-time e 76 unità di telelavoro.</p> <p>Lo smartworking è in fase sperimentale dal dicembre 2018 per una durata di 6 mesi con l'obiettivo di coinvolgere 60 unità.</p>
strutture coinvolte	ARUO, CUG
metodologia	<ul style="list-style-type: none"> . monitoraggio della sperimentazione smartworking anche in confronto ad altri modelli di smartworking nelle realtà italiane; . organizzazione di eventi o seminari per accrescere la cultura, la consapevolezza e la conoscenza dello smartworking; . indagine sullo stato e sulla domanda di forme di lavoro flessibile in Ateneo; . verifica delle modalità di assegnazione delle forme di lavoro flessibile; . analisi del livello di soddisfazione, di gestione delle motivazioni/problematiche che hanno portato alla richiesta di forme di lavoro flessibile, con l'eventuale supporto della Consigliera di Fiducia e dello Sportello di Ascolto; . colloqui con lavoratori per far emergere vissuti e bisogni (criticità) legati alla tematiche della conciliazione; . valutazione impatto delle forme di lavoro flessibile delle politiche di sostenibilità ambientale dell'Ateneo (Mobility Manager, Servizio Sostenibilità di Ateneo); . confronto tra esigenze e organizzazione delle diverse forme di lavoro flessibile applicate in Ateneo; . estensione della sperimentazione a tutto il personale (p.es. 1 giorno/mese a richiesta); . elaborazione e implementazione di una regolamentazione condivisa che definisca le modalità di applicazione diffusa dello smart working e le possibilità di integrazione con il telelavoro; . individuazione e predisposizione di luoghi attrezzati per il lavoro satellitare nelle diverse sedi dell'ateneo atti ad accogliere in caso di necessità anche lavoratori con figli.
tempi e fasi di attuazione	2019-21

n. Azione	A.5
titolo	Conciliazioni dei tempi di studio e lavoro per studenti e studentesse lavoratori
destinatari	Studenti e studentesse
risorse finanziarie	Risorse reperite presso l'Ateneo
obiettivi e descrizione dell'intervento	<p>L'azione è nata da alcune segnalazioni ricevute dal CUG relativamente alle difficoltà che studentesse e studenti immatricolati come lavoratori incontrano non potendo frequentare i corsi con frequenza obbligatoria.</p> <p>Sulla base dell'analisi della situazione nelle diverse Scuole del Politecnico e delle soluzioni presenti in altri atenei sono stati identificate alcune misure per le Scuole di Architettura Urbanistica Ingegneria delle Costruzioni e Design.</p> <p>L'azione si prefigge ora di estendere l'intervento alle altre scuole e di elaborare ulteriori proposte in collaborazione con gli organi competenti.</p>
strutture coinvolte	Osservatori della didattica, Consulta della didattica, giunte di presidenza, Area Servizi agli Studenti e ai Dottorandi, CUG
metodologia	<ul style="list-style-type: none"> . monitoraggio delle misure proposte; . indagine conoscitiva sulle necessità e le condizioni di studio degli studenti lavoratori nelle scuole di Ingegneria; . tavolo di coordinamento tra gli organi e i soggetti che si occupano di didattica; . proposte per la conciliazione di studio e lavoro; . azioni informative in occasione degli open day e all'atto dell'iscrizione.
tempi e fasi di attuazione	2019-21

B) Prevenire e contrastare forme di discriminazione dirette e indirette

La formazione di lavoratrici e lavoratori, studentesse e studenti sui temi della tutela dei diritti rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione delle condizioni di disagio, e costituisce pertanto un elemento imprescindibile del presente Piano di Azioni Positive per il quale è opportuno prevedere il riconoscimento come aggiornamento professionale.

Il benessere di una persona in ambito lavorativo e didattico dipende da molteplici fattori: in primis la qualità delle attività svolte, ma anche dalle relazioni con colleghi*, dal riconoscimento professionale e delle competenze, dalla trasparenza nella valutazione e nella progressione di carriera, dalla partecipazione e la condivisione dei processi decisionali.

n. Azione	B.1
titolo	Sensibilizzazione sui temi della discriminazione, delle molestie sessuali e del mobbing
destinatari	Personale docente e tecnico amministrativo, assegnist* di ricerca, dottorand*, docenti a contratto, studentesse e studenti
risorse finanziarie	5.000 € CUG E' possibile reperire fondi anche con progetti specifici sottomessi a Ministero o Enti Locali, o presso l'Unione Europea.
obiettivi e descrizione dell'intervento	L'azione si configura come un intervento di contrasto ai fenomeni di discriminazione, molestie sessuali e mobbing nella vita quotidiana e nel luogo di lavoro e studio. L'intervento si basa su azioni già messe in atto nell'ambito del precedente PAP e si prefigge di diffondere tra il personale e gli studenti la consapevolezza di cosa si intenda, in primis dal punto di vista giuridico, per discriminazione, molestia sessuale e mobbing e degli strumenti di tutela a cui è possibile riferirsi. Inoltre si intende promuovere la funzione sociale dell'università nel contrasto alle discriminazioni dovute al genere all'orientamento sessuale, all'età, alla disabilità, all'origine etnica
strutture coinvolte	ARUO, Area Servizi agli Studenti e ai Dottorandi, CUG, Scuola di Design
metodologia	<ul style="list-style-type: none"> . completamento delle presentazioni nei dipartimenti, nelle aree dell'amministrazione e nelle scuole sui temi della discriminazione, delle molestie sessuali e del mobbing sui luoghi di lavoro e di studio, con il supporto della Consigliera di Fiducia; . formazione di lavoratrici e lavoratori che siano in grado di porsi come facilitatori per i processi di espressione del disagio e come intermediari tra i colleghi e le strutture di Ateneo; . partecipazione all'indagine a alla campagna di sensibilizzazione sulla violenza contro le donne proposta dal Centro di Ricerca Interuniversitario Culture di genere; . organizzazione di seminari e presentazioni di buone pratiche sul ruolo sociale dell'università nel contrasto alle discriminazioni; . estensione del modello dell'identità alias al personale docente, tecnico-amministrativo, dottorand*, assegnist*; . introduzione bagni senza distinzione di genere (A-Gender); . monitoraggio segnalazioni individuali. . diffusione e monitoraggio del codice di condotta.

tempi e fasi di attuazione	2019-21
n. Azione	B.2
titolo	Sportello di ascolto del disagio lavorativo
destinatari	Personale docente e tecnico amministrativo, assegnist* di ricerca, dottorand*
risorse finanziarie	11.000 € ARUO
obiettivi e descrizione dell'intervento	Lo sportello di ascolto del disagio lavorativo è già in essere dal 2008. Si prevede di continuare l'azione di pubblicizzazione dell'attività svolta dallo sportello, che ne chiarisca i contorni anche in relazione all'attività svolta parallelamente dalla Consigliera di Fiducia. Si prevede inoltre di valutare tipologie ed esiti delle segnalazioni individuali e di potenziare lo sportello tramite la partecipazione ad ulteriori azioni di formazione e di supporto anche in relazione a diverse percezioni culturali.
strutture coinvolte	ARUO, Area Servizi agli Studenti e ai Dottorandi, CUG
metodologia	<ul style="list-style-type: none"> . iniziative periodiche di pubblicizzazione dello Sportello di ascolto; . integrazione con il percorso di formazione sul benessere lavorativo; . monitoraggio delle consulenze individuali.
tempi e fasi di attuazione	2019-21

n. Azione	B.3
titolo	Percorso formativo sul benessere organizzativo
destinatari	Personale docente e tecnico amministrativo, assegnist* di ricerca, dottorand*, docenti a contratto, studentesse e studenti
risorse finanziarie	Risorse da Azione B.2, ARUO
obiettivi e descrizione dell'intervento	<p>L'obiettivo è favorire un clima relazionale e ambientale che faciliti il benessere personale e professionale.</p> <p>A tal fine si propone di continuare il percorso formativo e di sensibilizzazione articolato in seminari generali sul benessere e il clima organizzativo e specifici per diverse tipologie di utenti su temi quali la prevenzione e gestione dello stress nell'ambito lavorativo, il ruolo della valutazione nel potenziare le capacità professionali delle persone, la gestione delle emozioni nel percorso di studio universitario, l'assertività e training assertivo. Proseguiranno gli incontri con le diverse strutture preposte al fine di definire un quadro generale della situazione e mettere a punto il percorso. L'obiettivo è di coordinare e promuovere in maniera congiunta le attività di tutti gli organi e soggetti che si occupano direttamente e indirettamente di benessere organizzativo all'interno dell'Ateneo e di estendere il più possibile agevolazioni e convenzioni a tutto il personale al fine di favorirne la coesione.</p> <p>L'azione si prefigge inoltre di diffondere la conoscenza del codice etico, quale strumento atto a trasmettere e rafforzare valori di lealtà, correttezza equità e trasparenza essenziali nello svolgimento delle attività di didattica, di ricerca, di studio e di gestione.</p>
strutture coinvolte	ARUO, Servizio Prevenzione e Protezione, Area Servizi agli Studenti e ai Dottorandi, medico competente, OIV, CUG
metodologia	<ul style="list-style-type: none"> . programmazione del percorso di formazione insieme alle strutture coinvolte, la Consigliera di Fiducia e lo Sportello di ascolto del disagio lavorativo; . sviluppo dell'attività formativa; . estensione di agevolazioni e convenzioni previste per il personale dipendente ad altre categorie (p.es. mezzi di trasporto). . diffusione e monitoraggio del codice etico.
tempi e fasi di attuazione	2019-21

n. Azione	B.4
titolo	Costruzione partecipata del benessere sul luogo di lavoro/studio
destinatari	Personale docente e tecnico amministrativo, assegnist* di ricerca, dottorand*, docenti a contratto, studentesse e studenti
risorse finanziarie	5.000 € CUG
obiettivi e descrizione dell'intervento	<p>L'obiettivo dell'azione è sviluppare proposte centrate sulle reali necessità di studentesse e studenti, dottorand*, assegnist*, personale tecnico-amministrativo e docenti.</p> <p>A tal fine si prevede di verificare i risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche promossi in materia di prevenzione e contrasto al disagio lavorativo e in ambito di studio, di analizzare in un tavolo congiunto con le strutture coinvolte i casi e i dati già raccolti in merito a discriminazioni e disagio tramite rilevazioni quali l'indagine di clima e il documento di valutazione dei rischi. L'obiettivo è individuare gli ambiti di criticità ed elaborare proposte di miglioramento.</p> <p>Tra le questioni da affrontare si segnalano il problema dello stress a carico di dottorand* e assegnist* e la necessità di elaborare nuove procedure di conciliazione a garanzia dei valutati nell'ambito del sistema della performance</p>
strutture coinvolte	ARUO, ATE, AGIS, OIV, CUG, Dipartimento Design
metodologia	<ul style="list-style-type: none"> . monitoraggio delle azioni di prevenzione e contrasto al disagio lavorativo e in ambito di studio; . tavolo lavoro su criticità da rilevazioni esistenti (OIV, DVR, Consigliera, Sportello di ascolto); . individuazione degli ambiti di criticità a partire da rilevazioni già effettuate; . analisi delle problematiche evidenziate dalle segnalazioni individuali con il supporto della Consigliera di Fiducia e lo Sportello di ascolto al disagio lavorativo; . individuazione di pattern critici ed elaborazione di proposte condivise per il miglioramento delle condizioni di lavoro e studio;
tempi e fasi di attuazione	2019-21

C) Sviluppare la cultura di genere e di parità

La promozione all'interno del Politecnico di Milano di una cultura di equità e pari opportunità di genere è tra le azioni di primaria importanza identificate dal presente PAP. Le proposte elencate qui di seguito sono progettate per avviare politiche attive per la diffusione di una cultura interna all'Ateneo volta a sostenere e a realizzare il benessere nell'ambiente di lavoro e studio grazie a orientamenti e scelte libere da discriminazioni e pregiudizi di genere, per valorizzare tutti i talenti nel pieno rispetto delle diversità.

Per le seguenti azioni ci si avvarrà della collaborazione con tutti gli attori coinvolti in Ateneo nella promozione della parità e con altre università e istituzioni, quali il Centro di Ricerca Interuniversitario Culture di genere (www.culturedigenere.it), l'Associazione Casa delle Donne Maltrattate Onlus (<http://www.cadmi.org/>), l'Associazione Salute Donna oltre a potenziare la cooperazione fra il CUG del Politecnico e altri CUG.

n. Azione	C.1
titolo	Raccolta ed elaborazione dati statistici condizione di genere
destinatari	Personale docente e tecnico amministrativo, assegnist* di ricerca, dottorand*, studentesse e studenti, laureat*
risorse finanziarie	Risorse reperite presso l'Ateneo
obiettivi e descrizione dell'intervento	<p>Obiettivo è acquisire dati per predisporre un quadro generale sulla situazione di lavoro e studio della componente femminile dell'Ateneo.</p> <p>La raccolta ed elaborazione dei dati statistici sulla condizione di genere al Politecnico di Milano dal 2019 sarà implementata attraverso il Bilancio di Genere di Ateneo. Il BdG, che avrà cadenza annuale, è il risultato di un'azione complessiva di Ateneo realizzata da un tavolo di lavoro cui partecipano la prorettrice con delega alle pari opportunità, il CUG, l'area risorse umane, componenti del POP (Pari Opportunità Politecniche) e del corpo docenti. Per approfondimenti si rimanda a questa prima edizione del documento (pubblicazione prevista nella primavera 2019) e alle sue edizioni successive.</p> <p>Su questa base informativa si possono predisporre linee di intervento per indirizzare particolari situazioni di disagio, di disequilibrio o altro e elaborare un Piano di equità di genere.</p> <p>Da una prima analisi dei dati si evince già la necessità di mettere a punto ulteriori azioni volte a incentivare le ragazze ad iscriversi a lauree STEM e a supportare le carriere femminili nelle aree dell'architettura e del design.</p>
strutture coinvolte	ARUO, Area Servizi agli Studenti e ai Dottorandi, Career service, POP, CUG
metodologia	<ul style="list-style-type: none"> . raccolta ed elaborazione dati su distribuzione e ruoli del personale, accessi ai servizi, progressione carriera, retribuzione, mobilità, formazione, condizioni di lavoro; . raccolta ed elaborazione dati su distribuzione degli studenti nei diversi corsi di studio e dottorato, accesso alle borse di studio, condizione delle studentesse straniere; . monitoraggio sull'inserimento nel mondo del lavoro e sulle carriere delle laureate al Politecnico; . monitoraggio delle azioni per la promozione delle pari opportunità; . analisi dei dati e proposte di intervento; . bilancio di genere.
tempi e fasi di attuazione	2019-21

n. Azione	C.2
titolo	Piano di equità di genere
destinatari	Personale docente e tecnico amministrativo, assegnist* di ricerca, dottorand*, studentesse e studenti, laureat*
risorse finanziarie	80.000€ E' possibile reperire tali fondi presso Ministero o Enti Locali, o presso l'Unione Europea.
obiettivi e descrizione dell'intervento	Obiettivo dell'azione è realizzare e implementare Piano di equità di genere dell'Ateneo. Al fine di sviluppare misure, metodi e strumenti atti a supportare la diffusione della parità di genere nell'università e nella ricerca si propone la partecipazione a bandi europei in partenariato con altre università, centri di ricerca e associazioni dedicate.
strutture coinvolte	ARUO, Area Servizi agli Studenti e ai Dottorandi, Nucleo transdisciplinare su diversità e equità di genere, CUG
metodologia	<ul style="list-style-type: none"> . partecipazione ad attività di gemellaggio e coaching con istituzioni partner; . organizzazione di seminari e conferenze sull'equità di genere nell'università e nella ricerca; . audit di procedure e pratiche per identificare pregiudizi di genere a livello organizzativo; . implementazione di azioni per l'equità di genere; . definizione di obiettivi e valutazione dei progressi tramite appositi indicatori.
tempi e fasi di attuazione	2019-21

n. Azione	C.3
titolo	Iniziative su tematiche di genere e parità
destinatari	Personale docente e tecnico amministrativo, assegnist* di ricerca, dottorand*, studentesse e studenti soggetti di altri atenei, cittadini*
risorse finanziarie	5.000€ CUG
obiettivi e descrizione dell'intervento	<p>Obiettivo principale è la realizzazione delle pari opportunità e la valorizzazione della componente femminile in campo didattico, professionale e istituzionale.</p> <p>Si tratta di implementare le indicazioni per azioni positive del MIUR sui temi di genere nell'università e nella ricerca, realizzare incontri, convegni, seminari, mostre, premi ecc. anche in ambito internazionale su tematiche di parità, ampliando le iniziative già messe in atto anche su temi specifici (per es. medicina e salute di genere, stereotipi di genere, valorizzazione delle differenze, ecc) avvalendosi anche della collaborazione con la Consigliera di Fiducia, altri CUG e associazioni.</p> <p>La partecipazione alle iniziative sarà incoraggiata riconoscendo la presenza in orario di servizio e ricorrendo a didattica innovativa.</p>
strutture coinvolte	CUG, ACRE, ARUO, Area Servizi agli Studenti e ai Dottorandi
metodologia	<ul style="list-style-type: none"> . pianificazione di seminari e convegni su base semestrale con predisposizione di programmi e calendari; . presentazione di buone pratiche per incoraggiare la presenza paritaria dei due sessi nei gruppi di ricerca, nei panel di valutazione e nelle posizioni apicali; . formazione dei valutatori rispetto a fattori di distorsione che causano la sottorappresentanza di donne all'interno dei team di ricerca e in ruoli apicali (gender bias); . formazione sul linguaggio, sulla comunicazione e sulle altre questioni di genere; . organizzazione di campagne di sensibilizzazione su tematiche di interesse sociale quali la corretta alimentazione, le condizioni delle donne che non godono di diritti e libertà e sono soggette a maltrattamenti o la prevenzione delle malattie sessualmente trasmissibili; . individuazione delle sedi (interne ed esterne) in cui svolgere le attività con relativi accordi per la partecipazione del personale; . collaborazione con altri enti per la fruizione di corsi su pari opportunità e tematiche di genere.
tempi e fasi di attuazione	2019-21

D) Comunicare il ruolo e le attività del CUG

La diffusione delle informazioni sulla condizione di genere, sui servizi offerti, sulle iniziative proposte e sulla la condizione di genere in Ateneo è determinante per sviluppare consapevolezza e stimolare personale e studentesse e studenti a rivolgersi al CUG in caso di necessità. Le azioni di comunicazione del Comitato Unico di Garanzia si svolgeranno sia all'interno che all'esterno dell'Ateneo utilizzando molteplici canali. All'interno dell'Ateneo sarà incentivata la collaborazione con gli uffici responsabili della prima accoglienza di studenti e lavoratori. Particolare attenzione sarà data, inoltre, al linguaggio utilizzato in tutte le azioni di comunicazione, che dovrà infatti a criteri di correttezza e rispetto nei confronti delle identità di genere, transgender e di tutte le identità legate all'esistenza di gruppi minoritari.

n. Azione	D.1
titolo	Diffusione di informazioni e visibilità
destinatari	Personale docente e tecnico amministrativo, assegnist* di ricerca, dottorand*, studentesse e studenti
risorse finanziarie	1.500€, 150 ore
obiettivi e descrizione dell'intervento	<p>Obiettivo dell'azione è informare la comunità del Politecnico sulle attività del CUG e facilitare l'accesso ai servizi offerti. Il sito WEB, la comunicazione tramite il canale Youtube del Politecnico e PoliTamTam sono componenti fondamentale per rendere note le iniziative del CUG.</p> <p>E' previsto un rafforzamento delle azioni di comunicazione delle attività e competenze del CUG all'interno dell'Ateneo e delle singole iniziative/servizi che verranno offerti a studentesse e studenti, dottorand*, assegnist*, personale tecnico-amministrativo e docenti. In particolare, si prevede la calendarizzazione di nuove presentazioni del CUG (insieme a Consigliera di fiducia e referente dello Sportello di ascolto) all'interno dei Dipartimenti, di altre strutture di Ateneo (ad esempio il Consiglio della Scuola di Dottorato) e in occasione degli incontri del Direttore Generale con il personale.</p>
strutture coinvolte	CUG, ACRE, ARUO, ASICT
metodologia	<ul style="list-style-type: none"> . apertura di uno sportello CUG in Bovisa e organizzazione di colloqui a distanza per gli utenti dei Poli; . presentazione CUG presso Poli; . promozione dei servizi di asilo nido e centri accoglienza, dello Sportello di ascolto e della figura della Consigliera di Fiducia; . aggiornamento periodico del sito CUG e dei canali social del comitato; . comunicazione indiretta ruolo e servizi cug tramite segreteria studenti, ufficio contratti ...; . creazione e distribuzione di materiale informativo in occasione dell'Open day/ingresso dottorandi e assegnisti/ingresso nuovo personale a tempo determinato e strutturato; definizione di un "protocollo" informativo a seconda delle categorie; . rafforzamento del raccordo con comunicazione centrale di Ateneo per la diffusione delle iniziative rivolte, in particolare, anche a utenza esterna (seminari, spettacoli, eventi) attraverso i canali ufficiali PoliMi (social, newsletter, sito, etc); . pubblicazione di dati sulla condizione di genere in ateneo (lavoratori e studenti) e sulle attività del CUG.
tempi e fasi di attuazione	2019-21

