

BILANCIO DI GENERE 2019



POLITECNICO
MILANO 1863

BILANCIO DI GENERE 2019

PREFAZIONE	4
VISIONE	6
INTRODUZIONE	7
ANALISI	9
• STUDENTESSE	11
• DOCENTI	15
• PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO	19
RISORSE ECONOMICHE E COLLABORAZIONI	22

Questa edizione rappresenta un estratto del “Bilancio di Genere 2019”.
La versione integrale e dettagliata è scaricabile in formato PDF al link
<https://www.polimi.it/il-politecnico/chi-siamo/>

PREFAZIONE

È innegabile come ancora oggi la parola “diversità” abbia spesso un’accezione negativa nel linguaggio comune. Il diverso è ciò che ci è estraneo e, peggio ancora, indifferente.

Crediamo però che sia arrivato il momento di invertire questa tendenza e di pensare alla diversità come a un valore. Lo diciamo da ingegneri e da persone di scienza, da chi è alla guida di una delle prime istituzioni culturali del Paese: se i ricercatori pensassero nella norma, nessuna scoperta avrebbe mai luogo. Se come ricercatori non fossimo diversi per natura, limiteremmo di gran lunga la nostra capacità di immaginare nuove soluzioni.

Da qualsiasi angolazione la si voglia vedere, la diversità è un beneficio, perché è dal confronto che nascono nuove occasioni e opportunità inaspettate. Ci riferiamo alla differenza culturale, come espressione di un’università aperta e internazionale, che accoglie studenti e docenti da ogni parte del mondo. Pensiamo alla differenza come all’incontro tra conoscenze acquisite in ambiti disciplinari fino ad oggi separati (non è un caso che la ricerca e la didattica stiano adottando, sempre di più, un approccio multidisciplinare). Non trascuriamo poi la crescente integrazione tra gli aspetti umanistici e quelli scientifici, come risposta alle sfide aperte dall’intelligenza artificiale, dai big data o dalla realtà aumentata.

Non meno importante è la questione di genere, tema al quale siamo molto sensibili al Politecnico di Milano. Un aspetto che ci è particolarmente caro per vincere la diffidenza e avvicinare le ragazze alle lauree STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics), per fare in modo che le nostre ricercatrici e collaboratrici si avvalgano di sostegni efficaci per conciliare famiglia e crescita professionale. La parità di genere è infatti un elemento di crescita indispensabile non solo all’interno del nostro ateneo, ma in un’economia europea realmente sostenibile, che genera benessere, che persegue obiettivi di sviluppo e di coesione sociale.

Esistono poi tante altre accezioni, più o meno esplicite, di cosa si intenda per “diverso”: dalla religione, all’orientamento sessuale, alla disabilità... Ed è per questo che nel 2018 abbiamo dato vita a POP - Pari Opportunità Politecniche, un programma al quale hanno aderito aziende e istituzioni, volto a garantire ambienti di studio e di lavoro inclusivi. POP è un progetto che, a partire dall’identità di genere, si articola complessivamente in cinque linee di azione. Non uno slogan, ma un’impresa concreta. Così come lo è questo primo Bilancio di Genere. Non un atto dovuto, ma un impegno autentico a fare di più e a fare meglio.

È in questa direzione che va il Politecnico di Milano, fuori da ogni retorica, ma nello spirito pratico che lo contraddistingue, attraverso progetti che prendono forma ogni giorno, che vengono misurati e validati. Perché è solo mettendoci alla prova che riconosciamo i nostri limiti. Ed è solo riconoscendo i nostri limiti che possiamo superarli.

Ferruccio Resta
 Rettore

Donatella Sciuto
 Prorettore

Il Politecnico di Milano si candida

ad essere, sempre più,

motore per la ricerca e l’innovazione.

Attento ai bisogni della società

e alle esigenze del singolo.



VISIONE

Siamo un'università internazionale, aperta al confronto, che premia il merito e il talento prima di qualsiasi altra considerazione di genere.

Il Politecnico di Milano è un'università scientifico-tecnologica che forma architetti, designer e ingegneri. Tra le prime realtà in Europa e nel mondo, è consapevole dell'importante **funzione sociale ed educativa** che è chiamata a svolgere. Per questo, considera la responsabilità e l'integrità dei comportamenti, il rispetto, l'equità, anche tra i generi, e la trasparenza valori fondamentali per il perseguimento delle proprie finalità istituzionali. È questa l'immagine di un ateneo aperto e multiculturale, che guarda al futuro, capace di anticipare tempi e bisogni, disposto al dialogo, attento a un approccio interdisciplinare, partecipe delle grandi trasformazioni sociali. Una comunità che valorizza diversità, talento, impegno e partecipazione.

POP - PARI OPPORTUNITÀ POLITECNICHE

Secondo questa visione nel 2018 è nato POP, Pari Opportunità Politecniche. Attraverso POP il Politecnico si impegna a garantire un ambiente di studio e di lavoro che rispetti e valorizzi le identità di genere, le diverse abilità, culture e provenienze. Il progetto si sviluppa lungo **cinque linee di azione**: identità di genere, differenze interculturali, di nazionalità e di religione, diversità di orientamento sessuale, supporto alle diverse abilità e benessere psicologico. Il focus sulla parità di genere è realizzato attraverso **Gender POP**, con gli obiettivi di avvicinare le ragazze agli studi STEM, garantire alle studentesse un ambiente accogliente che le supporti durante il percorso di studi, accompagnare le dottorande e le ricercatrici nel percorso professionale con azioni di supporto e formazione.

CUG – COMITATO UNICO DI GARANZIA

Il Comitato Unico di Garanzia del Politecnico di Milano partecipa a questa visione di ateneo attraverso le sue funzioni principali di promozione della cultura della parità e delle pari opportunità di genere, del rispetto della dignità della persona e del benessere organizzativo, con azioni rivolte alla componente studentesca, ai docenti e al personale tecnico-amministrativo. È un organismo paritetico, attualmente in carica per il triennio 2019/2021; insieme alla Consigliera di Fiducia e allo sportello di ascolto del disagio lavorativo è impegnato in azioni di contrasto di ogni forma di discriminazione fondata sul sesso e l'orientamento sessuale, la razza, l'origine etnica, la religione, le convinzioni personali e politiche, le condizioni di disabilità, l'età.

INTRODUZIONE

Perché un bilancio di genere?

Affinché a due pesi possa corrispondere, nel tempo, una sola misura.

Nonostante la normativa e la crescente attenzione alle questioni di genere, le recenti ricerche dello European Institute for Gender Equality (EIGE), così come altri studi di settore, mostrano quanto ancora sia ampia la disparità tra uomini e donne. Una grave limitazione a livello sociale e un danno sul piano economico.

In più occasioni l'EIGE ha ribadito che il raggiungimento di una parità di genere de facto, soprattutto nella sfera economica e politica, è un elemento funzionale a mantenere l'economia europea sostenibile, a creare piena occupazione, a generare benessere per tutti i cittadini. È questa una condizione necessaria per perseguire gli **obiettivi comunitari di crescita, sviluppo e coesione sociale**.

È quindi determinante disporre di strumenti di analisi e valutazione che orientino le politiche pubbliche, quali il *gender budgeting*, ovvero la stesura di bilanci pubblici secondo la prospettiva di genere.

Con la prima edizione del Bilancio di Genere il Politecnico di Milano scatta **un'istantanea dell'ateneo rispetto alla prospettiva del genere** nei percorsi di studio e di lavoro, all'interno del corpo docente e in seno al personale tecnico-amministrativo. Il Bilancio di Genere indica poi le politiche, le misure e le azioni positive adottate e quelle da mettere in atto per la promozione delle pari opportunità, tracciando così nuovi traguardi e punti di arrivo.

UNA PANORAMICA SULL'ATENELO:

UNO SGUARDO DI INSIEME ALLA COMPONENTE FEMMINILE*

STUDENTI

14.450 DONNE SU UN TOTALE DI 44.012

DOCENTI

403 DONNE SU UN TOTALE DI 1.403

PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

732 DONNE SU UN TOTALE DI 1.233



ANALISI





34%

STUDENTESSE

“Niente nella vita va temuto, dev'essere solamente compreso.

Ora è tempo di comprendere di più, così possiamo temere di meno.”

(Marie Curie)

Talento, coraggio, ostinazione, ma anche timore e insicurezza... le ragazze che incontriamo ogni giorno nelle nostre aule sono un misto di emozioni. C'è ancora molta strada da fare perché queste sensazioni possano essere incanalate nella giusta direzione. I dati raccolti all'interno dell'ateneo mostrano chiaramente il persistere di alcuni luoghi comuni, tanto quanto la necessità di mettere in atto **azioni mirate al cambiamento culturale**.

Ai pregiudizi impliciti ed espliciti, che insieme ai condizionamenti sociali e culturali sono tra le cause delle poche donne iscritte ai corsi di ingegneria, dobbiamo avere la forza di rispondere con azioni che le rendano maggiormente consapevoli del loro valore e più determinate nelle loro scelte.

È evidente come non ci siano attività specifiche che possano cambiare la situazione nel breve e medio periodo. Le problematiche legate allo scarso accesso delle donne alle materie STEM in generale, tecnologiche e ingegneristiche in particolare, necessitano di **nuovi modelli e sforzi sinergici** da parte delle istituzioni in un orizzonte temporale significativo.

Pur essendo **in linea con le università nazionali e internazionali**, i numeri parlano chiaro. Mostrano come l'ateneo abbia intrapreso negli anni un cammino a due velocità verso la parità di genere nella componente studentesca, raggiunta e superata nel caso di Architettura e di Design.

I dati raccolti indicano poi come questa doppia velocità si rifletta nel diverso trattamento riservato alle donne dal **mondo del lavoro**, dove persiste un divario significativo in termini economici e di stabilità tra uomo e donna e dove, soprattutto nell'ambito della carriera accademica e scientifica, la forbice si allarga ulteriormente.

OBIETTIVI

- Aumentare le immatricolazioni delle studentesse in ambito STEM
- Rafforzare la presenza femminile all'interno dell'ateneo
- Avvicinare le neolaureate al mondo del lavoro

DATI ESSENZIALI

- Nell'anno accademico 2017-2018 le immatricolazioni delle studentesse corrispondono al **34,4%** (**31,4%** nelle triennali e **37,8%** nelle magistrali), in lieve ma costante aumento (più 8% dal 2000 a oggi).
- Le immatricolate ad Architettura sono il **57,8%** del totale, a Design il **61%**, a Ingegneria il **22,7%**.
- Nel periodo 2000-2012, i tassi di abbandono delle ragazze sono stati consistentemente più bassi rispetto ai colleghi maschi. Nel caso della laurea triennale, si registra il **19,4%** vs il **28,3%** ad Architettura; il **17,4%** vs il **24,3%** a Design; il **25,6%** vs **35,8%** a Ingegneria.
- Nel periodo 2000-2013 le percentuali dei laureati magistrali sugli immatricolati è maggiore per le ragazze: **93%** vs **89,6%**.
- I voti medi di laurea delle laureate (coorte 2012) mostrano prestazioni lievemente, ma stabilmente superiori rispetto ai laureati.
 - Ad Architettura, le laureate triennali ottengono un voto medio pari a **102** e i laureati a **100,3**; le laureate magistrali **106,7** e i laureati magistrali **105,4**.
 - A Design le laureate triennali ottengono **101** mentre i laureati **99,6**; le laureate magistrali registrano un voto di laurea pari a **106,5** e i laureati magistrali ottengono **105,9**.
 - A Ingegneria le laureate triennali ottengono un voto medio pari a **94,5** e i laureati **93,7**; le laureate magistrali ottengono un voto medio pari a **103,2** e i laureati magistrali pari a **102,1**.
- Nel XXXIII ciclo di Dottorato (ingressi 2018) le immatricolate al Dottorato di Ricerca in Architettura sono il **58,6%** del totale, a Design il **60%** e a Ingegneria il **29,6%**.

- A 12 mesi dalla laurea magistrale (dati 2016) sono occupate o proseguono gli studi: ad Architettura l'**85%** delle donne vs l'**86,2%** degli uomini; a Design l'**88,7%** vs il **93,8%**; a Ingegneria il **94,6%** vs il **96,3%**.
- Al termine del Dottorato di Ricerca (dati 2016) sono occupate l'**89,9%** delle donne contro il **95,5%** degli uomini.
- A 12 mesi dalla laurea magistrale (dati 2016) hanno un contratto a tempo indeterminato: ad Architettura il **22,2%** delle donne contro il **25,7%** degli uomini; a Design il **44,6%** delle donne contro il **43%** degli uomini; a Ingegneria il **47,4%** delle donne contro il **57%** degli uomini.

AZIONI INTRAPRESE

Avvicinamento alle materie STEM

- Incontri nelle scuole secondarie superiori e summer camp (TechCamp@Polimi)

Iniziative didattiche

- Laurea triennale: insegnamento di "Design della Comunicazione e Culture di Genere"
- Dottorato di Ricerca interdipartimentale:
 - borsa di studio "Assessing gender biases through data analytic techniques for promoting diversity and inclusion in entrepreneurial and organization contexts"
 - corso modulare con offerta formativa focalizzata su pregiudizio di genere, cultura di genere, discriminazione e tecnologie
- Corsi online: 2 edizioni del MOOC "Embracing Diversity"

Inserimento nel mondo del lavoro

- Incontri formativi sulle tematiche dell'inclusione e della diversity nei contesti professionali
- Finanziamento di borse aziendali e di borse di studio da parte del Politecnico
- Meeting dedicati ai temi della leadership e della professionalità femminile in collaborazione con le imprese



DOCENTI

“Le donne che hanno cambiato il mondo non hanno mai avuto bisogno di mostrare nulla, se non la loro intelligenza.”

(Rita Levi Montalcini)

Prima la bella o la brutta notizia? Come era da attendersi, trattandosi di un ateneo tecnico, al Politecnico di Milano la percentuale femminile nel personale docente è inferiore al dato nazionale che, secondo il rapporto del MIUR “Focus sulle carriere femminili” (2019), è del 40%.

Tuttavia, guardandoci alle spalle, dal 2000 il numero **di donne è aumentato in modo significativo** nel nostro ateneo, di oltre 8 punti percentuali. Se oggi seduta in cattedra troviamo una donna ogni tre docenti è un segnale positivo, che apre buone prospettive per il futuro. È l'espressione di un cammino, lento ma costante, verso una maggiore parità di genere. È sinonimo di un'università che incentiva l'ingresso delle più giovani nella carriera accademica, a fronte del pensionamento di un corpo docente in prevalenza maschile.

Ciò non toglie che molte donne, divise tra ambizione e desiderio di maternità, finiscano per rimanere un passo indietro nella progressione lavorativa. Come del resto succede a livello nazionale e internazionale, le donne sono ancora poco rappresentate nelle fasce più alte. Basti pensare che solo in due dipartimenti su dodici la percentuale di professoreesse ordinarie è comparabile a quella dei colleghi uomini.

Una condizione che l'accademia condivide con molte altre realtà a livello socio-economico. Dalle imprese alla politica, sono diversi gli ambiti in cui trovano spazio **incentivi e strumenti utili alla crescita professionale** femminile. Un messaggio che vogliamo dare non nell'interesse esclusivo delle donne, ma a favore della produttività e del miglioramento dell'intero sistema.

Le ricercatrici dimostrano infatti di saper portare avanti un'attività scientifica di livello nonostante il maggior carico familiare, riescono a tenere il passo anche sul fronte dei progetti europei e dell'attività brevettuale.

OBIETTIVI

- Rilevare, caratterizzare e quantificare i pregiudizi di genere
- Progettare azioni per mitigarli e in prospettiva evitarli
- Fornire gli aiuti necessari alla conciliazione lavoro-famiglia

DATI ESSENZIALI

- Nell'anno accademico 2017-2018 la percentuale di donne all'interno del corpo docente corrisponde al **28,7%**, in costante aumento (più 8% dal 2000 a oggi).
- L'età media è **48 anni e 6 mesi** per le donne contro i **49 anni e 3 mesi** degli uomini.
- Nelle posizioni in ingresso le ricercatrici superano il **30%** (di tipo A e B).
- Nelle posizioni di I fascia le professoresse sono il **22,4%** del totale. Tuttavia, fatto cento le donne docenti in Ateneo, la quota di docenti di I fascia è salita di 7 punti percentuali dal 2000, fino a giungere al **21,6** nel 2018.
- In 5 dipartimenti su 12 le donne docenti di I fascia sono meno del **15%** del totale.
- In termini di produttività scientifica, i dati sono comparabili tra i due generi.
- Delle 320 proposte Horizon 2020, il **24,7%** è stato presentato da donne. Il tasso dei progetti finanziati (12%) è comparabile tra i generi.
- In termini brevettuali, nel 2018 sono state presentate 57 domande di brevetto: il **36,8%** contano donne nel gruppo degli inventori.
- Il Glass Ceiling Index (GCI) di Ateneo è di 1,28, minore del valore europeo indicato per il 2013 dalla ricerca She Figures (1,75)*.
- Negli organi di Ateneo, le donne sono **1** dei 5 pro-rettori di polo, **1** dei 12 direttori di dipartimento, **5** dei 25 senatori.

*Il GCI indice mette in relazione la percentuale di donne in tutti i ruoli, con la percentuale di donne nel ruolo più elevato, ovvero le Docenti di I Fascia. Un valore dell'indice maggiore di 1 indica che la percentuale di donne nella posizione di I Fascia è inferiore alla medesima percentuale che si ottiene considerando tutti i ruoli, suggerendo la presenza di una difficoltà delle donne a raggiungere il ruolo più elevato della carriera accademica.

AZIONI INTRAPRESE

Analisi e prevenzione

- Nucleo di ricerca transdisciplinare "Promoting diversity and gender equality in education, science, and in society as a whole: a multi-disciplinary approach"
- Riconoscimento "HR Excellence in Research" da parte della Commissione Europea*
- Seminari e corsi di formazione per prevenire e contrastare le diverse forme di discriminazione e sensibilizzare a tematiche di genere
- Corsi online: 2 edizioni del MOOC "Embracing Diversity"

Sostegno economico

- Supporto economico per le ricercatrici che riprendono il lavoro di ricerca subito dopo la maternità
- Asili nido nelle strutture del Politecnico (2 a Milano, 1 a Lecco in accordo con una struttura privata. Complessivamente, nel 2017-2018 hanno ospitato 40 bambini)
- Gratuità delle rette di iscrizione all'asilo nido del Politecnico per le dottorande neomamme
- Centri di accoglienza per i figli dei dipendenti (dai 4 ai 13 anni) attivi durante le vacanze scolastiche estive e pasquali (nel 2017 hanno usufruito del centro estivo 112 utenti; nel 2018 il numero è salito a 125)

*HR Excellence in Research è il premio dato all'impegno nell'attuazione della Carta Europea dei Ricercatori e del Codice di Condotta per l'assunzione dei ricercatori e la definizione di condizioni lavorative e di carriera migliori a partire dal sostegno alle donne ricercatrici.



59%

PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

“Occorre quindi dimostrare che a uguali opportunità corrispondono uguali meriti.”

(Marisa Bellisario)

Le donne accudiscono, organizzano, comunicano. Non c'è dubbio che la tradizione abbia assegnato loro funzioni ben precise. Per cultura o per abitudine, è difficile sovvertire un approccio conservativo evidente anche all'interno del nostro ateneo.

La presenza femminile è infatti più **concentrata nelle strutture amministrative centrali** e in particolare all'interno delle aree con responsabilità di **rapporti con l'esterno, gestione del personale e comunicazione**. Al contrario, le strutture a carattere prettamente tecnico e i laboratori hanno una forte connotazione maschile.

Un ritratto che non ci stupisce, tanto più se ai dettagli si aggiunge un inquadramento economico che vede le donne maggiormente rappresentate nelle categorie più basse, mentre si assottiglia la componente femminile al progredire della carriera contrattuale. Avvicinando la lente, notiamo poi che la percentuale di donne che usufruisce di congedi e permessi è superiore a quella degli uomini, in linea con la tradizionale assegnazione dei compiti di cura e di accudimento familiare.

Tra gli strumenti messi in atto per invertire la tendenza, le azioni orientate a favorire una maggiore flessibilità dell'orario di lavoro si pongono proprio in questa direzione, nella logica di tentare una maggiore equità di genere nello svolgimento delle proprie mansioni e nelle progressioni di carriera. Tali azioni hanno infatti l'obiettivo non solo di andare incontro ad un puro tema di conciliazione, ma soprattutto di **creare un sistema organizzativo e di gestione del lavoro efficiente**. Un sistema che promuova e tuteli la valorizzazione delle capacità, delle competenze e dell'individualità del lavoratore, che ne consenta un adattamento dinamico alle condizioni di lavoro nell'arco di tutta la vita lavorativa.

OBIETTIVI

- Potenziare il welfare di ateneo
- Mantenere un sistema organizzativo e di gestione del lavoro efficiente

DATI ESSENZIALI

- Nel 2018 la percentuale di donne all'interno del personale tecnico-amministrativo corrisponde al **59,4%** del totale.
- Il **6%** delle donne si colloca nella categoria EP; l'**87%** nelle categorie C e D.
- Sono dirigenti **2** donne e **4** uomini.
- Tra i 62 capi servizio e responsabili di staff, il **56,4%** è donna.
- In tre aree la presenza maschile è prevalente: Area Gestione Infrastrutture e Servizi; Area Tecnico-Edilizia; Area Servizi ICT.
- Sono donne **4** responsabili gestionali di polo su 5.
- Il **58,82%** dei responsabili gestionali nei dipartimenti è donna.
- Il personale tecnico nei laboratori è ancora a prevalenza maschile. In 3 dipartimenti (Meccanica, Fisica, Matematica) è costituito da soli uomini.
- Il Glass Ceiling Index* di Ateneo è di 1,45 (maggiore dall'obiettivo indicato pari a 1).
- Hanno usufruito di congedi per motivi familiari il **58,23%** delle donne vs il **32,12%** degli uomini.
- Su 73 persone che si sono avvalse del telelavoro l'**86,30%** è donna.

*Il GCI indice mette in relazione la percentuale di donne in tutti i ruoli, con la percentuale di donne nella categoria EP. Un valore dell'indice maggiore di 1 indica che la percentuale di donne nella categoria EP è inferiore alla medesima percentuale che si ottiene considerando tutti i ruoli.

AZIONI INTRAPRESE

- Seminari e corsi di formazione per prevenire e contrastare le diverse forme di discriminazione e sensibilizzare a tematiche di genere
- Corsi online: 2 edizioni del MOOC "Embracing Diversity"
- "Progetto Maternità e lavoro - un'impresa possibile" per favorire il reinserimento nel contesto lavorativo di dipendenti che rientrano in servizio dopo la maternità o dopo un periodo di media-lunga assenza
- Asili nido nelle strutture del Politecnico (2 a Milano, 1 a Lecco in accordo con una struttura privata. Complessivamente, nel 2017-2018 hanno ospitato 40 bambini)
- Centri di accoglienza per i figli dei dipendenti (dai 4 ai 13 anni) attivi durante le vacanze scolastiche estive e pasquali (nel 2017 hanno usufruito del centro estivo 112 utenti; nel 2018 il numero è salito a 125)

RISORSE ECONOMICHE E COLLABORAZIONI

L'ateneo dispone un **finanziamento annuale specifico** a sostegno delle pari opportunità.

In particolare, finanzia le attività del CUG (Comitato Unico Garanzia) con cui realizza iniziative di formazione, eventi e attività specifiche; prevede un contributo annuale per il co-finanziamento delle rette dell'asilo nido e dei centri estivi organizzati nel periodo di chiusura delle scuole; investe risorse specifiche necessarie per l'attivazione delle postazioni di lavoro per telelavoro e smart working in costante crescita e per la gestione dello sportello ascolto.

Inoltre, nel 2018 è stato predisposto un ingente finanziamento ad hoc, di respiro triennale, finalizzato a sostenere tutte le attività implementate nell'ambito del progetto POP (attivazione di borse di studio, sostegni economici, attività di formazione ed eventi).

2016	2017	2018	Finanziamento ad hoc 2018
€ 276.000	€ 349.500	€ 479.500	€ 560.000

COLLABORAZIONI

Il Politecnico di Milano si unisce ad aziende e istituzioni che lavorano per la parità di genere e che hanno deciso di assumere un ruolo attivo nello sviluppo di ambienti di lavoro e di studio inclusivi per tutti, indipendentemente da orientamento sessuale, identità ed espressione di genere.

- **Parks - Liberi e Uguali**, associazione senza scopo di lucro, creata per aiutare le aziende a comprendere e realizzare al massimo le potenzialità di business legate allo sviluppo di strategie e buone pratiche rispettose della diversità.
- **Valore D**, associazione di imprese che si impegna per l'equilibrio di genere e per una cultura inclusiva nelle organizzazioni, attraverso un approccio integrato che fornisce strumenti e possibilità di confronto interaziendale e con le istituzioni.
- **Gruppo di Lavoro sulle tematiche di genere della CRUI** – Conferenza dei Rettori delle Università Italiane.
- **Centro di ricerca interuniversitario Culture di genere**, nato con l'obiettivo di dare impulso in modo permanente a studi, ricerche e azioni positive attinenti al tema delle culture di genere e contribuire così alla crescita e alla diffusione del rispetto per la dignità e le competenze delle donne.



