

ENGAGE

ENhancing
Generative
Approaches
for the
Gender
Equality

A project by



Città
metropolitana
di Milano

MEET DIGITAL
CULTURE
CENTER | Fondazione
CARIPLO

In collaboration
with



INSTITUTE WITHOUT
BOUNDARIES

Supported by



04	ABOUT US
06	CHARRETTE OVERVIEW
08	CONTESTO SOCIO-ECONOMICO
09	CONTESTO DI POLICY
10	RICERCA PRECEDENTE
15	OBIETTIVI CHARRETTE
17	PROCESSO DI CHARRETTE
19	PARTECIPANTI CHARRETTE
20	RISULTATI DI CHARRETTE
20	MONDO DEL LAVORO
24	EDUCAZIONE
28	ACCESSO A SERVIZI E INFRASTRUTTURE

About Us



CITTÀ METROPOLITANA DI MILANO

Promuovere l'idea di benessere collettivo attraverso un welfare delle relazioni significa interrogarsi su quale possa essere il contributo specifico che si può dare all'idea e alla pratica di un modello orientato alla coesione e allo sviluppo economico e sociale di una comunità, e alle pari opportunità come garanzia di sostenibilità del patto di cittadinanza. Lo sviluppo dei nuovi assetti di governo delle Città metropolitane ha imposto un'accelerazione nel ridisegnare competenze e funzioni delle istituzioni coinvolte, affinché le politiche di welfare gestite su una dimensione sovra locale, contribuiscono concretamente allo sviluppo dei territori.



COMMISSIONE EUROPEA

La Commissione europea (CE) è il ramo esecutivo dell'Unione europea, responsabile di presentare nuove proposte legislative e politiche, implementare decisioni, far rispettare i trattati dell'UE e gestire gli affari quotidiani dell'UE. Svolge anche un ruolo significativo nel sostenere lo sviluppo internazionale e nel fornire aiuti.



MEET DIGITAL CULTURE CENTE

MEET è il centro internazionale di Cultura Digitale fondato da Meet the Media Guru e Fondazione Cariplo. MEET nasce con l'obiettivo di ridurre il digital divide in Italia e sostenere la maturazione una consapevolezza nuova rispetto alla tecnologia come risorsa per la creatività delle persone e il benessere dell'intera società. MEET è uno spazio fisico e virtuale di produzione e disseminazione di eventi, mostre, conferenze, masterclass e digital experience destinate al territorio lombardo e nazionale e si pone come il nodo italiano di un network attivo fra Europa e resto del mondo, promuovendo lo scambio, la condivisione e la costruzione di progetti innovativi. Tra i progetti di civic engagement in corso si segnalano MentoraSTEAM e AUGÉ.

INSTITUTE WITHOUT BOUNDARIES

L'Institute without Boundaries (IwB) opera all'interno del Centre for Arts, Design & Information Technology del George Brown College di Toronto (CA). Al centro del lavoro dell'IwB ci sono progetti reali di rilevanza pubblica e globale che vengono realizzati da studenti, docenti, personale ed esperti del settore, sia come parte del curriculum accademico, sia come parte del programma di ricerca.

Charrette Overview

Città Metropolitana di Milano e MEET, in collaborazione con l'Institute without Boundaries (IwB) e il supporto della Commissione Europea, organizzano un percorso di progettazione partecipativa – noto come charrette - che mira ad esplorare l'impatto digitale (reale e potenziale) sulle pari opportunità.

La pandemia da COVID-19 ha accentuato i problemi che molte donne in Italia e nel mondo stanno affrontando generando l'urgenza di identificare e rimuovere le barriere di genere all'interno dell'ambiente digitale. La charrette si concentrerà su tre temi di particolare criticità: accesso ai servizi e alle infrastrutture, educazione e il mondo del lavoro.

L'obiettivo è approfondire questi temi insieme a un team di persone che per diversità, competenze e motivazione riesca dare una lettura multidisciplinare al problema e a convergere su prospettive e soluzioni comuni.

La charrette avverrà attraverso una metodologia volta a facilitare le discussioni per definire la portata del problema e proposte e/o modelli adottabili. L'esito e i risultati della charrette saranno riportati in un report, presentati pubblicamente e messi a disposizione per sostenere le attività dei policy maker.



Contesto

Socio-economico

Il Labor Statistic Report riporta che nel 2020 negli USA 5,4 milioni di donne hanno perso il lavoro contro 4,4 milioni di uomini. Non solo, mentre a partire da dicembre l'occupazione maschile torna lentamente a salire (+16.000) quella femminile continua a scendere pesantemente (-156.000).

Anche in Italia, soprattutto in questo ultimo difficile periodo dato dalla pandemia globale, la situazione non è molto diversa. Secondo l'ISTAT i lavoratori scendono di 101 mila unità, di cui duemila sono uomini. Questo significa che ben 99 mila sono le donne che hanno perso il lavoro o che risultano disoccupate. Nel mese di dicembre 2020 si sono persi 79 mila posti di lavoro rispetto al mese precedente. In totale, tra disoccupati e inattivi, nel 2020 444 mila persone sono rimaste senza lavoro: 312 mila sono donne. Sono contratti interrotti o non rinnovati.

Tutto questo rileva che le risposte che la tecnologia digitale ha offerto per rispondere alla pandemia in ambito professionale e familiare ha introdotto innovazione, ma forse perché finalizzata a creare efficienze o recuperare produttività nell'immediato, non ha generato inclusione anzi, ha cristallizzato squilibri pre-esistenti.

Le sfide tuttora in campo sulla parità di genere sono messe in evidenza dal nuovo rapporto dello European institute for gender equality (Eige) che valuta l'Ue e i singoli paesi membri in base a un indice di uguaglianza in sei ambiti chiave: il lavoro, i soldi, il potere, il tempo, la conoscenza e la salute. Il rapporto Eige 2020 fotografa un'Europa che sta avanzando molto lentamente sulla strada dell'uguaglianza (67,9 punti) e fornisce uno strumento utile a monitorare l'impatto delle politiche europee e degli Stati membri ed evidenzia le aree che necessitano di miglioramenti e, in ultima analisi, suggerisce ai responsabili politici i settori in cui progettare misure più efficaci di uguaglianza di genere. La classifica dei paesi europei vede la Svezia al primo posto con un punteggio di 83,8 e la Grecia all'ultimo con 52,2, mentre l'Italia resta al di sotto della media europea, attestandosi al 14mo posto, ma ha il punteggio più basso tra tutti i paesi Ue nell'ambito del lavoro (63,3). L'occupazione femminile emerge dal rapporto Eige

come la sfida cardine per la parità di genere in Italia, paese in cui le attività domestiche e di cura sono per lo più in carico alle donne (secondo il rapporto le donne italiane svolgono l'81% del lavoro domestico non pagato) che hanno meno tempo da dedicare ad altre attività di crescita professionale. Lo smart-working potrebbe essere uno strumento utile per incentivare una distribuzione più equa del lavoro domestico, ma vanno considerate le situazioni più diversificate, che sono determinate dalla disponibilità e quantità di dispositivi presenti in casa, da chi li usa principalmente, dalla portata della connessione domestica, oppure dalla situazione familiare, che può prevedere anche la presenza di un solo genitore. La pandemia da Covid-19 ha inoltre accentuato il carico di lavoro di cura che pesa sulle donne italiane e molte di esse ritiene la Didattica a Distanza dei figli non conciliabile con il proprio lavoro.

Per quanto attiene le competenze digitali di base il divario si è ridotto dal 10.5% nel 2015 al 7.7% nel 2019, ma continua a persistere a sfavore delle seconde sia in termini di occupazione, sia di uso di Internet, sia a livello di competenze acquisite in ambito IT (Women in Digital Scoreboard, 2020). Secondo il Global Gender Report 2020, l'Italia è al 76° posto su 153 paesi e al 17° posto tra i 20 paesi dell'Europa occidentale (WEF, Global Gender Report 2020, 2020). Ancora, in Italia le donne costituiscono il 64,5% degli studenti universitari, ma la percentuale di donne che si iscrivono a materie STEM è molto bassa, infatti oltre il 70% dei laureati in ingegneria e scienze sono uomini. Le donne laureate in informatica sono meno del 15%. E se si considera chi non accede all'università, l'accesso femminile a competenze STEM attraverso licei scientifici, ITIS e ITS è altrettanto basso. Questa mancanza di competenze si traduce in emarginazione dalle opportunità di conoscenza offerte dal digitale, a minori possibilità di carriera, e alla conseguente sotto-rappresentazione delle donne alla programmazione dei dispositivi dell'ecosistema digitale. Anche l'imprenditoria femminile seppur in aumento negli ultimi anni, ha sofferto molto nel 2020 anche perché caratterizzata da un basso investimento in tecnologie digitali.

Contesto di Policy

La pandemia ha enfatizzato le situazioni di fragilità e squilibrio. Diventa importante e urgente attuare le nuove norme di equilibrio vita-lavoro, introdotte dalla direttiva UE 2019/1158 che prevede misure minime inderogabili che dovranno essere recepite entro il 2 agosto 2022 dagli Stati. Tra le novità vi è il diritto al congedo di paternità di 10 giorni lavorativi per la nascita del figlio; il diritto di lavoratori e lavoratrici con figli fino a 8 anni e dei prestatori di assistenza di chiedere modalità di lavoro flessibili come il lavoro a distanza o la riduzione dell'orario lavorativo e il diritto di ciascun lavoratore/lavoratrice di assentarsi per cause di forza maggiore legate a motivi familiari urgenti come malattie o infortuni dei congiunti, che rendano indispensabile la loro presenza con l'introduzione di un congedo di cura.

La direttiva sopra citata rientra in quel quadro normativo messo in campo dall'UE per garantire il raggiungimento dell'uguaglianza tra le donne e gli uomini che, con l'entrata in vigore del Trattato di Lisbona del 1° dicembre 2009, è stata formalmente riconosciuta tra i valori fondanti dell'Unione europea. Tuttavia, pur in presenza di norme articolate ed avanzate, si riscontra, fino ad ora, uno scollamento con la reale applicazione degli interventi concreti.

Con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 viene delineato il quadro operativo della Commissione europea in materia di parità di genere e vengono definiti gli obiettivi politici e le azioni chiave per il prossimo futuro. La strategia sarà attuata con misure mirate e con azioni di mainstreaming, vale a dire inserendo sistematicamente una prospettiva di genere in ogni fase dell'elaborazione di tutte le politiche. Viene inoltre inserito il principio della intersezionalità, vale a dire la combinazione del genere con altre caratteristiche o identità personali. L'EIGE definisce

l'internazionalità come uno strumento analitico per studiare, comprendere e rispondere ai modi in cui sesso e genere si intersecano con altre caratteristiche/identità personali e i modi in cui tali intersezioni contribuiscono a determinare esperienze di discriminazione specifiche.

Nella strategia si pone grande attenzione alla questione della transizione digitale che, con la conseguente e rapida digitalizzazione cambierà non solo l'economia e il mercato del lavoro, ma ha già cambiato la nostra vita e quella dei nostri figli e che rischia di produrre impatti sempre più negativi sull'inclusione sociale e lavorativa delle donne. Si sottolinea che in questa transizione è fondamentale che le donne contribuiscono a costruire il futuro e che, rispetto

ad oggi, molte più ragazze acquisiscono competenze informatiche per poter svolgere un ruolo nel plasmare il mondo digitale di domani.

Un esempio concreto si riferisce al settore dell'intelligenza artificiale (IA), diventato di importanza strategica e trainante per il progresso economico, settore nel quale le donne devono essere presenti come ricercatrici, programmatrici e utilizzatrici. Il nuovo Libro bianco della Commissione sull'intelligenza artificiale definisce la strategia europea in questo settore, fondandola sui valori e sui diritti fondamentali dell'UE, tra cui il principio di non discriminazione e la parità di genere. E il prossimo programma quadro per la ricerca e l'innovazione, Orizzonte Europa, continuerà a promuovere progetti che contrastino i pregiudizi e gli stereotipi di genere connessi alla ricerca e, in particolare, all'intelligenza artificiale. Inoltre l'agenda aggiornata per le Competenze per l'Europa contribuisce ad affrontare il problema della segregazione orizzontale, degli stereotipi e del divario di genere nell'istruzione e nella formazione come pure la proposta di raccomandazione del Consiglio relativa all'istruzione e alla formazione professionale sosterrà il miglioramento dell'equilibrio di genere nelle professioni a predominanza tradizionalmente maschile o femminile. Garanzia per i giovani si occupa invece in modo specifico delle donne che non hanno un lavoro, né seguono un percorso scolastico o formativo, al fine di garantire pari opportunità. Per concludere nella Comunicazione della

Commissione sullo Spazio europeo dell'istruzione, la parità di genere è presentata come uno degli elementi chiave.

Ricerca Precedente



WOMEN WHO CODE

Educazione e Mondo del lavoro

Internazionale (inclusendo: Barcellona, Berlino, Dublino)

La missione di Women Who Code è di ispirare le donne ad eccellere nel campo delle professioni tecnologiche. E' nota principalmente per la sua pubblicazione settimanale, la CODE Review, e a seguire per: gruppi di studio tecnici gratuiti, serate di hack, development delle carriere e di leadership, ed eventi di discussione con influenti esperti dell'industria tecnologica e investitori. Women Who Code è un'organizzazione che immagina un mondo in cui le donne sono proporzionalmente rappresentate come leader tecniche, dirigenti, fondatore, membra del consiglio e ingegnere del software.

Opportunità

L'azienda mira a fornire una via d'accesso al mondo della tecnologia attraverso formazione, valutazioni professionali, incontri, borse di studio, networking e mentorship.

Link

www.womenwhocode.com



GIRLS WHO CODE

Educazione e Mondo del lavoro

Canada, India, Regno Unito e Stati Uniti

Girls Who Code è un'organizzazione senza scopo di lucro che mira a sostenere e aumentare il numero di donne nell'informatica, dotando le giovani donne delle competenze informatiche necessarie per perseguire nuove opportunità in questo settore. Girls Who Code riconosce che le barriere storiche e istituzionali basate su pregiudizi razziali e discriminazioni di genere giocano un ruolo di primo piano nel crescente sia per quanto riguarda il divario di genere nelle scienze informatiche, sia per l'accesso alle opportunità in questi campi.

Opportunità

Girls Who Code concentra il suo lavoro non solo sulla diversità di genere, ma anche su giovani donne e ragazze che sono poco rappresentate nel campo delle scienze informatiche.

Link

girlswhocode.com/locations



GIRL GEEK DINNERS

Community making and peer support

Londra, Inghilterra (sede centrale)

Girl Geek Dinners fornisce uno spazio comunitario per le donne (e gli uomini) nel mondo della tecnologia per incontrarsi e sostenersi a vicenda. GGD organizza eventi in tutto il mondo e recentemente ha lanciato una serie di eventi virtuali online. Il loro obiettivo è che un giorno questi eventi non siano più necessari, e che le donne sentano di essere pienamente supportate nel settore della tecnologia. Girl Geek Dinners incoraggia donne e ragazze di tutte le età, religioni e etnie ad apprendere in che modo possono usare la tecnologia e crescere in questa industria senza paura o pregiudizi. Girl Geek Dinners lavora con molte organizzazioni tra cui l'UN Women. L'organizzazione ha stabilito 64 sezioni (sedi) in 23 paesi in tutto il mondo.

Opportunità

Girl Geek Dinners crea uno spazio di incontro sicuro e vario per le donne e altri gruppi in posizione marginale che si riuniscono per condividere conoscenze e coltivare opportunità.

Link

girlgeekdinners.com



NETLIGHT, VOSTOK INITIATIVE FOR WORK-LIFE BALANCE

Private Policy

Finlandia

Netlight è un'azienda IT di medie dimensioni che opera in sette paesi. In Finlandia l'azienda impiega circa 40 persone che si occupano di una vasta gamma di servizi: dallo sviluppo di software alla consulenza strategica. La percentuale di donne è del 25-30%. Netlight considera l'uguaglianza come il proprio punto di partenza e di base. Tutti i partner di Netlight hanno firmato la Dichiarazione di Uguaglianza e una clausola di uguaglianza è inclusa in tutti gli accordi fatti dall'azienda. L'azienda ha una politica anti-molestie e un Equality Group, che ha il compito di sviluppare continuamente iniziative per migliorare la parità. Per rafforzare l'uguaglianza, nel 2012 è stato lanciato Vostok. Vostok è un'iniziativa che costruisce reti tra donne nell'ICT. Netlight considera il reclutamento delle donne un fattore critico per il futuro dell'azienda e si assicura di investire nel processo di reclutamento per garantire che il numero di donne assunte sia il più elevato possibile. Netlight fornisce anche benefici ai genitori di bambini piccoli, in linea con la legislazione nazionale. Fornisce un indennizzo per il congedo familiare, riduce l'orario di lavoro per i genitori e fornisce sale giochi per i bambini in tutti i suoi uffici.

Opportunità

Promuovere l'equilibrio tra lavoro e vita privata e affrontare la sotto-rappresentazione delle donne nel mercato del lavoro: approcci e buone pratiche nel settore ICT

Link

www.netlight.com



PROGETTO ACT

Advocacy
Europa

ACT è un progetto che punta a promuovere l'uguaglianza di genere nelle università, nei centri di ricerca e nelle organizzazioni di finanziamento della ricerca, agevolando la collaborazione tra le istituzioni inserite in un contesto di realizzazione di piani sul tema dell'uguaglianza di genere con altre istituzioni che si stanno affacciando al tema. Il suo obiettivo è quello di affrontare le esigenze comuni e migliorare la valutazione sulla parità di genere in tre campi: l'equilibrio di genere nella crescita professionale; l'equilibrio di genere nelle posizioni decisionali; e l'integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca e nell'insegnamento.

Opportunità

ACT offre un hub online per le comunità di pratica (CoP) in connessione con il portale GenPORT- portale internet community based per la condivisione di risorse sui temi di genere e di scienza.

Link

act-on-gender.eu/project



WORK-LIFE BALANCE, NORWAY GRANTS

Public policy
Norvegia

Le famiglie europee stanno affrontando sfide costanti per conciliare la vita familiare, il lavoro e la salute. I servizi di assistenza all'infanzia e a lungo termine, la parità di genere, l'accesso ai servizi finanziari di base e l'integrazione delle persone con disabilità sono tra le principali sfide sociali del 21° secolo. Work Life Balance mira a migliorare l'equilibrio della vita lavorativa e ad affrontare i principali problemi di disuguaglianza di genere in Europa, creando politiche di conciliazione vita-lavoro che affrontino le sfide economiche e demografiche. Work-Life Balance presenta aree di ricerca, raccolta di dati, sviluppo di capacità di sensibilizzazione, educazione, politiche di cura dei bambini e azioni volte a diminuire la disuguaglianza di genere per quanto riguarda il lavoro non retribuito.

Opportunità

Work-Life Balance si impegna a sviluppare strategie nazionali, nonché sistemi e politiche per promuovere l'uguaglianza di genere e l'empowerment economico delle donne.

Link

eeagrants.org/topics-programmes/innovation-research-education-and-competitiveness/work-life-balance



WINNING WOMEN INSTITUTE

Private Policy

Italia

Winning Women Institute è un'associazione impegnata sul tema della Gender Equality ed ha come obiettivo diffondere il principio della Parità di Genere all'interno del mondo del lavoro.

Opportunità

Diffondere la cultura delle pari opportunità nei contesti aziendali profit e no profit; rilevare gli indicatori chiave, relativi allo status delle pari opportunità nei contesti organizzativi; rilasciare attestazioni alle aziende sulla Gender Equality; comunicare ai consumatori le best practices delle aziende sulla Gender Equality; proporsi come luogo di incontro e confronto sulla Gender Equality

Link

winningwomeninstitute.org



MASTER PARENTING AND LIFE

Public policy

Europa, principalmente in Italia

Il progetto Master Parenting in Work and Life è un progetto finanziato dall'UE finalizzato non solo ad aiutare le persone a conciliare l'equilibrio tra la propria vita e l'occupazione, ma anche a incentivare la partecipazione delle donne nel mercato del lavoro. Gli obiettivi specifici sono: lo sviluppo di una strategia di work-life balance innovativa incentrata su due programmi: uno dedicato alle donne disoccupate l'altro rivolto alle imprese e ai loro lavoratori ; migliorare le capacità e le conoscenze degli attori chiave coinvolti nel processo di conciliazione tra lavoro e vita privata al fine di renderli più consapevoli e implementare misure innovative.

Opportunità

Sviluppare una partnership multilivello e multi stakeholder sostenibile al fine di creare un modello integrato di intervento; promuovere la conoscenza e la condivisione di esperienze tra i diversi soggetti partecipanti; facilitare l'accesso alle informazioni sui diritti di protezione sociale attraverso la creazione di "kit genitoriali" che includeranno schede

Link

economiaelavoro.comune.milano.it/progetti/masp-master-parenting-work-and-life



Obiettivi

Charrette

Un accesso equo a servizi ed opportunità per tutti crea le condizioni per il pieno esercizio della libertà attiva e una più equilibrata disponibilità di tempo libero, occasioni economiche e partecipazione alle decisioni. Garantire le pari opportunità è una questione di giustizia sociale e rappresenta un vettore di sviluppo economico per il territorio. Tuttavia, ancora tanti ostacoli e tante strutture mentali e pratiche sedimentate derivate dal contesto culturale si frappongono alla piena uguaglianza.

La trasformazione digitale ha permesso soprattutto nell'ultimo anno di risolvere necessità di base e di esplorare nuove possibilità di espressione e produzione con modalità molto più inclusive che in passato. Tuttavia, come evinto dai dati e dalle esperienze, l'ambiente digitale crea opportunità, ma ancora non pari opportunità, almeno non finché non sono affrontate le radici di un accesso diseguale oltre che ai servizi, al potere di disegnare i servizi. Può il digitale mettersi direttamente al servizio di questo progresso sociale?

Ecco le tre aree che presentano le sfide principali:

1. Accesso a servizi e infrastrutture: Donne e uomini sperimentato l'accesso a servizi ed infrastrutture in maniera differente. E' risaputo che la distribuzione ineguale delle responsabilità domestiche genera una disponibilità di tempo libero che esclude da molte opportunità di apprendimento e di interazione con l'esterno. A questo si aggiunge un sistema di servizi cittadini modellato su situazioni, tempi e abitudini che rispondono ad una idea di società e famiglia che rende difficile nuove forme di emancipazione. Anzi il rischio è che la digitalizzazione di alcuni servizi – per esempio quelli connessi alle scuole come la didattica online – concentri ulteriormente oneri a scarso riconoscimento sociale.

2. Educazione: Le donne non hanno difficoltà di accesso in generale all'università, anzi sono la maggioranza sul totale degli iscritti ma sono chiaramente in minoranza in tutti i gruppi disciplinari STEM che poi aprono l'accesso a molte professioni digitali. Questo dipende da fattori culturali oltre che da schemi narrativi consolidati presso scuole e famiglie che orientano le scelte di studio e professionali delle nuove generazioni. Le occasioni di apprendimento permanente potrebbero parzialmente riequilibrare la situazione ma anche in questo caso le barriere all'accesso risultano elevate.
3. Mondo del lavoro: Il tema si articola in termini di accessibilità al posto di lavoro, possibilità di carriera lavorativa, conciliazione con la maternità e stipendio. In merito all'occupazione nei settori STEM esiste una differenza di genere marcata sia a livello di possibilità di carriera, sia a livello di accesso alle professioni riducendo la possibilità delle donne di contribuire alla programmazione dell'ecosistema digitale. Per quanto attiene all'utilizzo del digitale nelle altre professioni si segnala come lo smart-working - che avrebbe dovuto essere un sistema di conciliazione dei tempi di famiglia e lavoro - abbia spesso portato ad un'intensificazione dei ritmi di lavoro (pagati e non) sfociati in situazioni di sovraccarico e a volte in vero e proprio burnout non compensati da sistemi adatti di protezione sociale.

bikes

COMMUNITY BUSES.

transport

Train
Stre

BIKE

70 Km
Tram

POSSIBILITY
WAY TO SEE
(TOWN, LANDSCAPE, →)
OPPORTUNITY, EXPERIENCE

CREATE
JOBS

TOURISM
+++

Landscape

CAR
SHARING

CULTURE.

CREATE
COMMUNICATION

rush
A → B
(location)

A S
TO
AND
THE
ALC

Eco
FRIENDLY

moving
around

getting
from A to B

VAN'S

COMMUTE

Small
Buses

Fares

EXPENSIVE

RESID
COMMUTING

POLLUTION

FAST

SECURITY
POLICE

ENCOUR
LOCALS
TO USE I

Comfort

BOATS
FERRY'S

- Time Saving (Small Buses)
- Frequent
- Cheap & more

SPEED

ING
TUBES

TOURISM

Hotel
Transportation
Moving
hotel

EXPENSIVE

W C

TOLU

Processo di Charrette

PRIMA SESSIONE

Attività 1: Brainstorming Delle Sfide Attuali

Un brainstorming di gruppo sulle attuali sfide che le donne devono affrontare nell'ambiente digitale utilizzando il framework di scansione ambientale. Il brainstorming è stato avviato con la seguente domanda: Quali sono le principali sfide che le donne devono affrontare sul posto di lavoro?

Attività 2: Definisci L'ambito del Problema

In qualità di gruppo di breakout, definire l'area problematica o l'ambito su cui si concentrerà il team. I partecipanti hanno elaborato le seguenti domande per arrivare alle dichiarazioni dei problemi:

1. Quali sono i problemi chiave che stai cercando di affrontare?
2. Chi è impattato da questo problema?
3. Perché è importante affrontare questo problema?
4. Scrivi la tua dichiarazione del problema.

SECONDA SESSIONE

Attività 1: Opportunità di Brainstorming

Come gruppo, fate brainstorming su opportunità, interventi o iniziative sulla base delle dichiarazioni del problema identificate nella prima sessione.

Attività 2: Visione Per il Cambiamento

Nei tuoi gruppi di breakout, scegli due iniziative o interventi e definisci a chi sono destinati, le attività chiave e i risultati complessivi. I partecipanti hanno elaborato le seguenti domande per arrivare alla loro visione delle dichiarazioni di cambiamento:

1. Chi è coinvolto? Chi è il beneficiario?
2. Quali sono i risultati dell'iniziativa?
3. Qual è la proposta di valore?
4. Vision for Change Statement



THE IDENTITY SWAP

THE INTERPLAY BETWEEN POWER, ACCESS, AND BOUNDARY CAN LIMIT ACCESS TO OPPORTUNITY. THIS IS DIVISION.

PUSH & PULL

- 1. ENVIRONMENTS SHAPE IDENTITY
- 2. IDENTITY DETERMINES BOUNDARIES
- 3. ... OF IDENTITY ... DIVISIONS ...

STORIES

NO-

IDEA

DESIGN

DESIGN

DAY

DIVIDES

BOUNDARY

IN THIS CHAPTER, WE EXPLORE THESE 3 FUNDAMENTAL FACTORS TO IDENTITY.

ACCESS

... IS COMPOSED ... FUNDAMENTAL ...

... Y.

VISION

...

...

...

...

...

...

...

...

Partecipanti Charrette

MONDO DEL LAVORO

- Martina Rossi
- Alessia Bimonte
- Lara Tasso
- Caitlin Plewes
- Laura Aglio
- Lorenzo Brambille
- Silvia Buratti
- Cristina Coppellotti
- Marcella Esposito
- Giuseppina Flor
- Susanna Galli
- Ivan Lembo
- Marina Massaro
- Fiorella Operto
- Giancarlo Pace
- Giovanni Petrini
- Marta Vailati
- Maddalena Camera

EDUCAZIONE

- Alessandro Rubini
- Amanda Nasturzio
- Marina Pappalardo
- Devika Narayani Prakash
- Flavia Brevi
- Sara Conallo
- Domenico Coppola
- Francesca De Palma
- Emanuela Griglie
- Giannandrea Inchingolo
- Lara Mezzapelle
- Francesca Musicò
- Eleonora Invernizzi
- Chiara Paolino
- Marta Stoppato
- Tamara Trento
- Costanza Turrini
- Alessia Arnaldi

ACCESSO A SERVIZI E INFRASTRUTTURE

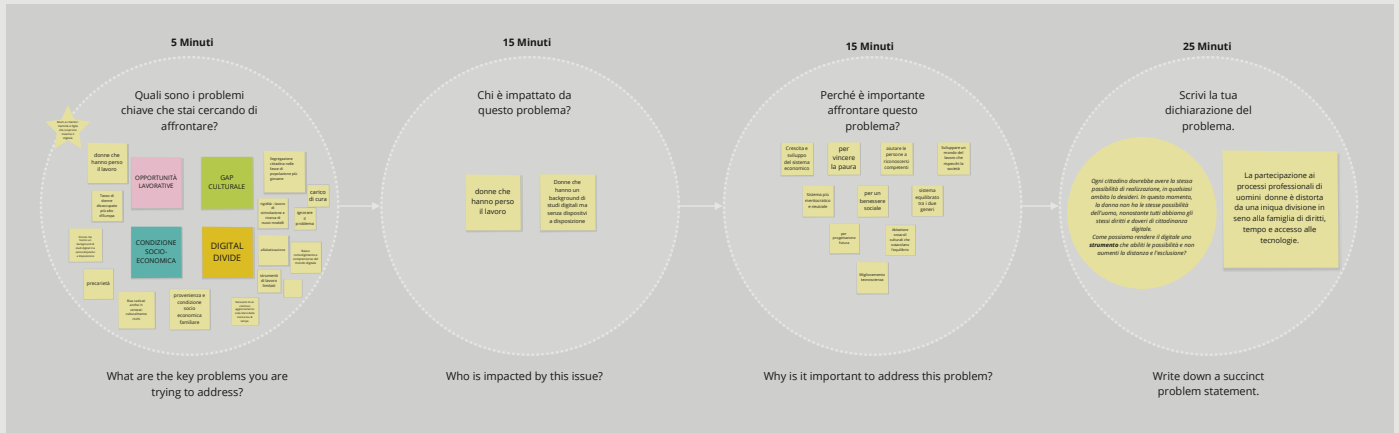
- Luigi Ferrara
- Fatime Zekjiri
- Federica Piccoli
- Graeme Kondruss
- Livia Abbatescianni
- Sofia Borri
- Chiara Brughera
- Claudia Cuccureddu
- Mirko Fagioli
- Anna Forenza
- Marianna Marucci
- Gabriella Merlo
- Chiara Palmas
- Carola Pampuri
- Cristina Preatoni
- Elisa Rota
- Barbara Tommasi

PRIMA SESSIONE

Attività 2: Definisci l'ambito del problema - Mondo del lavoro

In qualità di gruppo di breakout, definire l'area problematica o l'ambito su cui si concentrerà il team.

Modello di definizione del problema:



SECONDA SESSIONE

Attività 1: opportunità di brainstorming

Come gruppo, fate brainstorming su opportunità, interventi o iniziative sulla base delle dichiarazioni del problema identificate nella prima sessione.

Ogni cittadino dovrebbe avere la stessa possibilità di realizzazione, in qualsiasi ambito lo desideri. In questo momento, la donna non ha le stesse possibilità dell'uomo, nonostante tutti abbiamo gli stessi diritti e doveri di cittadinanza digitale.

Come possiamo rendere il digitale uno strumento che abilita le possibilità e non aumenta la distanza e l'esclusione?

La partecipazione ai processi professionali di uomini donne è distorta da una iniqua divisione in seno alla famiglia di diritti, tempo e accesso alle tecnologie.



SECONDA SESSIONE

Attività 1: Brainstorming delle sfide attuali

Un brainstorming di gruppo sulle attuali sfide che le donne devono affrontare nell'ambiente digitale utilizzando il framework di scansione ambientale.

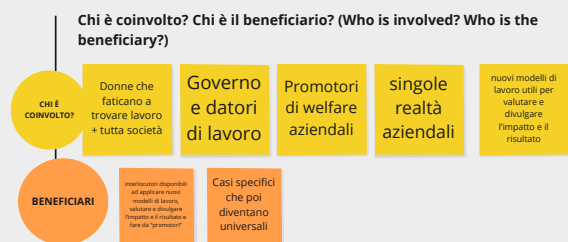
All stickies from opportunity;



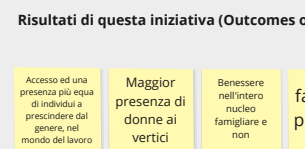
5 Minuti



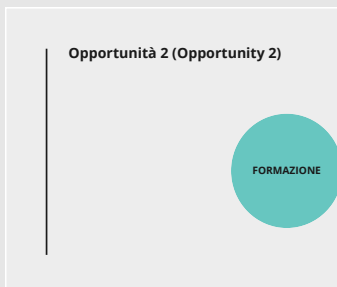
5 Minuti



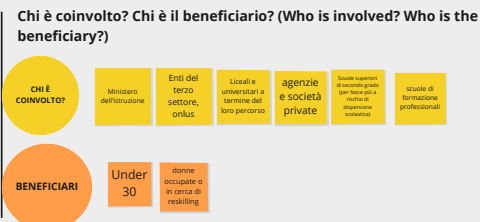
10 Minuti



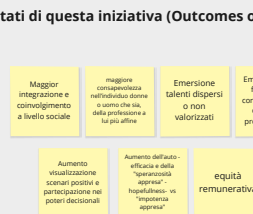
5 Minuti



5 Minuti



10 Minuti



Vision for Change Statement

Promuovere un cambiamento della mentalità e dell'asset aziendale tramite la promozione di nuovi modelli di lavoro.

Costruendo e comunicando il vero concetto di smart working (lavoro intelligente) che implichi la scelta del luogo di lavoro, dei tempi e delle modalità.

Valorizzando da una parte i talenti, le esigenze e le scelte individuali non penalizzando le scelte di vita personali.

Dal punto di vista della formazione è necessario integrare la formazione attuale con:

- Inserimento nelle scuole superiori di 1° e 2° e università di skills digitali
- Corsi di re - skilling / up - skilling per donne disoccupate e/o in cerca di nuove occupazioni sulle competenze digitali
- Progetti culturali scolastici per aumentare sensibilizzazione, attraverso dispositivi di realtà aumentata
- Costruzione di speranza appresa (empowerment)

Casi Studio

Programmi YMCA per l'occupazione e la formazione

Il programma YMCA per l'occupazione e la formazione ha offerto servizi di occupazione, insediamento, lingua e formazione professionale per persone in cerca di lavoro, donne nuove, datori di lavoro e partner della comunità. Grazie a COVID-19, offrono servizi online connettendosi con i clienti tramite telefono, e-mail o zoom. YWCA Toronto aiuta le donne a migliorare le proprie capacità lavorative e sbloccare il proprio potenziale. Il programma YMCA è stato scelto come precedente, perché mostra al team di charrette di utilizzare corsi di aggiornamento delle competenze per costruire un nuovo ambiente di apprendimento e consente alle donne di sentirsi responsabilizzate riguardo al loro futuro.

www.ywcautoronto.org/ourprograms/employmentandtraining/ineedtraining

AXA Smart Working Model

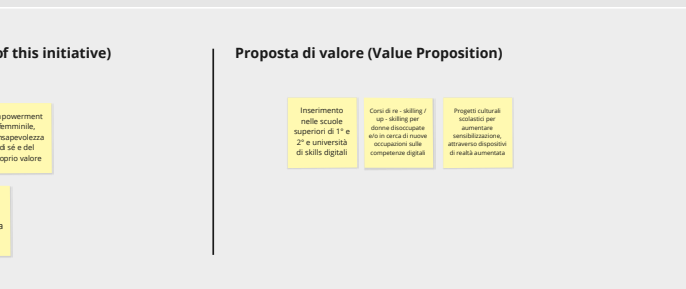
Il modello di smart working di AXA valorizza la fiducia, la flessibilità e il lavoro di squadra e riflette un crescente desiderio di trasformare le abitudini lavorative. I dipendenti possono scegliere il loro luogo di lavoro in base a dove sei più produttivo, come tu e il tuo team potete lavorare meglio insieme e quali sono le vostre preferenze personali. Tu e il tuo team potete decidere in che modo lavorare insieme: digitalmente, fisicamente o una combinazione di entrambi. La flessibilità è importante quando si sceglie il proprio luogo di lavoro e AXA offre un ambiente di lavoro flessibile, offrendo anche l'opportunità di un intenso scambio creativo, personale e di coesione del team. L'equilibrio tra lavoro e vita privata migliora grazie alla maggiore flessibilità offerta da AXA determinando il proprio orario di lavoro. AXA è un case study ideale per il team di World of Work perché promuove un cambiamento nella mentalità aziendale promuovendo un nuovo modello di lavoro, consentendo la scelta del luogo di lavoro, dei tempi e delle modalità. Questo modello è un ottimo esempio di come valorizzare i talenti, le esigenze e le scelte individuali senza penalizzare le scelte di vita e di come possa prosperare.

www.axa.ch/en/about-axa/jobs-career/what-axa-stands-for/work-models.html

10 minuti



10 Minuti



EDUCAZIONE

L'azione sul versante educativo dovrebbe essere rivolta a correggere gli stereotipi di genere con cui vengono narrate le professioni digitali attraverso nuovi programmi dedicati ai minori e un'opera di formazione e sensibilizzazione delle istituzioni scuola e famiglia che più o meno consapevolmente veicolano questi preconcetti. Nel medio periodo sarà fondamentale agire sui pilastri educativi del futuro, ovvero sui libri di testo e sui nuovi insegnanti, che dovranno recepire e trasmettere sensibilità e una narrazione appropriata su questi temi.

Sono state anche identificate delle azioni che si possano attivare nell'immediato all'interno dei processi scolastici e indirizzate ai ragazzi e alle ragazze delle scuole medie che vivono un momento chiave della loro crescita.

La prima propone l'introduzione di curricula di cittadinanza digitale all'interno delle ore destinate dal Ministero all'Educazione Civica. Questi curricula dovranno trasmettere una maggiore consapevolezza sulle implicazioni

e le potenzialità del digitale attraverso una narrazione che superi la dimensione strettamente tecnica.

La seconda proposta riguarda il rafforzamento dei percorsi di orientamento scolastico sulle potenzialità professionali dell'ecosistema digitale, attraverso programmi rivolti a tutta la comunità educante (docenti, psicologi, educatori e personale degli uffici scolastici provinciali, regionali e ministeriali) e la maggiore presenza di testimonial femminili e maschili che riescano ad ispirare modelli e vocazioni senza pregiudizi di genere.

Gli obiettivi sono quelli di raggiungere una più equa rappresentanza nei diversi percorsi scolastici e di riuscire a trasformare l'approccio narrativo stereotipato attraverso metodologie formative inclusive e creative. A questo riguardo, si propone anche l'attivazione di laboratori creativi che mettano le competenze digitali di programmazione e design al servizio di operazioni sociali e di valorizzazione di tutte le materie studiate (dall'arte, alla letteratura alle scienze).

PRIMA SESSIONE

Attività 1: Brainstorming delle sfide attuali

Un brainstorming di gruppo sulle attuali sfide che le donne devono affrontare nell'ambiente digitale utilizzando il framework di scansione ambientale.

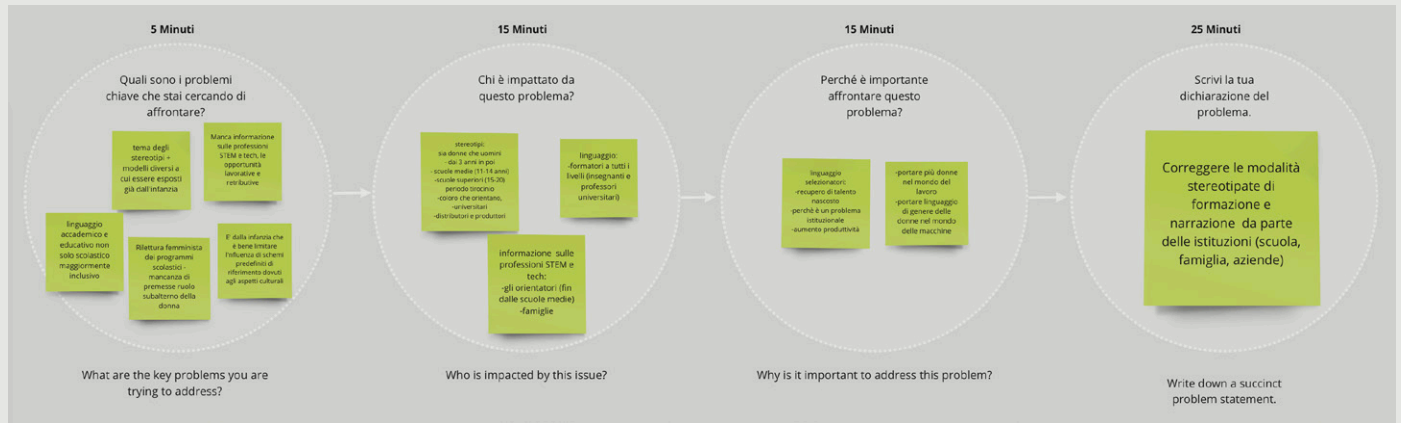


PRIMA SESSIONE

Attività 2: Definisci l'ambito del problema - Mondo del lavoro

In qualità di gruppo di breakout, definire l'area problematica o l'ambito su cui si concentrerà il team.

Modello di definizione del problema:



SECONDA SESSIONE

Attività 1: opportunità di brainstorming

Come gruppo, fate brainstorming su opportunità, interventi o iniziative sulla base delle dichiarazioni del problema identificate nella prima sessione.

Correggere le modalità stereotipate di formazione e narrazione da parte delle istituzioni (scuola, famiglia, aziende)

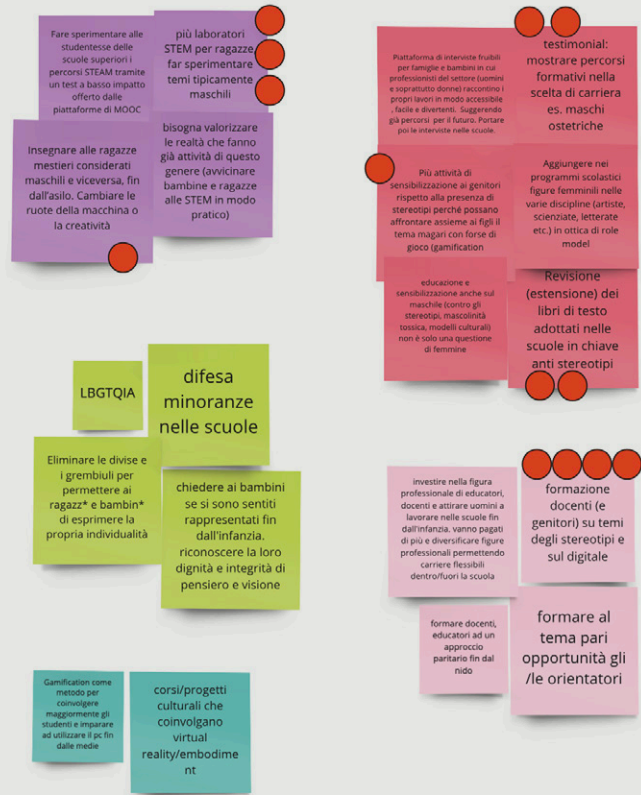


SECONDA SESSIONE

Attività 1: Brainstorming delle sfide attuali

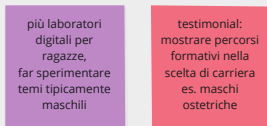
Un brainstorming di gruppo sulle attuali sfide che le donne devono affrontare nell'ambiente digitale utilizzando il framework di scansione ambientale.

All stickies from opportunity;



5 Minuti

Opportunità 1 (Opportunity 1)



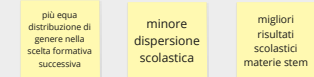
5 Minuti

Chi è coinvolto? Chi è il beneficiario? (Who is involved? Who is the beneficiary?)



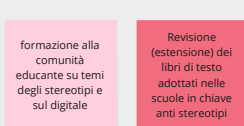
10 Minuti

Risultati di questa iniziativa (Outcomes of this initiative)



5 Minuti

Opportunità 2 (Opportunity 2)



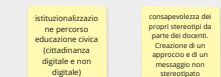
5 Minuti

Chi è coinvolto? Chi è il beneficiario? (Who is involved? Who is the beneficiary?)



10 Minuti

Risultati di questa iniziativa (Outcomes of this initiative)

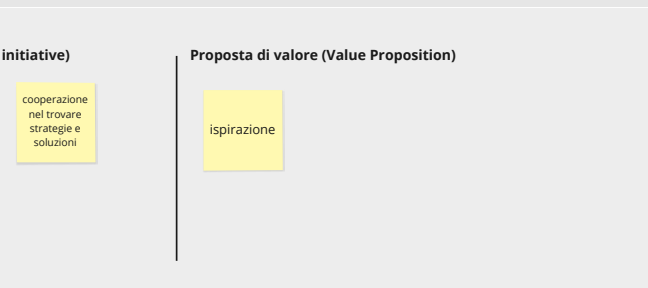


Vision for Change Statement

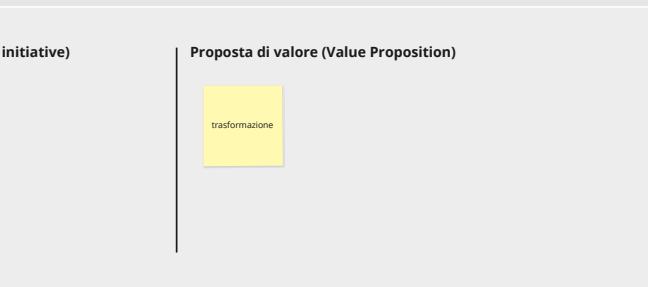
Il target coinvolto è rappresentato da ragazzi delle scuole medie e dalla comunità educante

All'interno di corsi di educazione civica e percorsi di orientamento scolastico e attraverso laboratori sui linguaggi digitali e di ispirazione si vuole raggiungere la trasformazione dell'approccio e del messaggio stereotipato e una più equa rappresentanza nei percorsi scolastici.

10 minuti



10 Minuti



Casi Studio

Digital Citizenship

La cittadinanza digitale aiuta gli studenti a prendere possesso della propria vita digitale. Tutti gli studenti hanno bisogno di competenze di cittadinanza digitale per partecipare pienamente alle loro comunità e fare scelte intelligenti online e nella vita. Il nostro pluripremiato curriculum K-12 Digital Citizenship: Affronta le principali preoccupazioni per le scuole; prepara gli studenti con abilità critiche del 21° secolo; supporta gli educatori con formazione e riconoscimento; coinvolge l'intera comunità attraverso il coinvolgimento della famiglia. La cittadinanza digitale risponde alla dichiarazione della visione del team educativo trasformando l'approccio stereotipato all'istruzione con un modello più personalizzato, multidisciplinare e più equamente rappresentato.

www.commonsense.org/education/digital-citizenship

Foundation for Digital Creativity

La Foundation for Digital Creativity ha programmi che lavorano con scuole elementari, scuole secondarie, college e università in ogni fase chiave dell'istruzione e si adattano ai compiti e ai supporti di apprendimento per aiutare gli studenti a costruire soluzioni creative utilizzando le innovazioni tecnologiche dell'industria. L'obiettivo della Fondazione è ispirare i giovani a esplorare le opportunità disponibili nel campo della scienza, della tecnologia, dell'ingegneria e della matematica. La Fondazione aiuta gli studenti a sviluppare abilità e abilità che consentiranno loro di lavorare nelle professioni STEM e di avere successo in un mondo con una tecnologia in rapida evoluzione. L'enfasi sull'apprendimento pertinente e sull'uso mirato della tecnologia per affrontare i problemi del mondo reale collegandosi agli obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite. La Foundation for Digital Creativity è un buon caso di studio per il team educativo, poiché mira a educare gli studenti dalla scuola primaria all'università, attraverso diversi corsi e laboratori. Questo è un ottimo esempio di come la visione del team Education per il futuro possa essere implementata.

www.digitalcreativity.foundation/our-programmes/school-workshops/

ACCESSO A SERVIZI E INFRASTRUTTURE

I dati con cui si analizzano i bisogni e i processi decisionali di costruzione, progettazione e gestione dei servizi e delle infrastrutture non includono adeguatamente le varie categorie di donne. Le proposte emerse si concentrano sulla correzione di tali aspetti all'interno dei processi di bandi e appalti pubblici, lavorando simultaneamente all'interno e all'esterno delle pubbliche amministrazioni.

La prima proposta è introdurre diversità in seno agli enti pubblici nei team incaricati della programmazione, valutazione e rendicontazione degli appalti per affidare servizi esterni e dei bandi. In questo modo l'ente pubblico si fa promotore dell'inclusione e dell'equità di genere, ponendosi nella condizione di richiedere il rispetto delle stesse norme alle imprese a cui i bandi o concorsi sono destinati. Un'altra applicazione possibile riguarda i piano regolatori a cui tutti i comuni si devono attenere. I

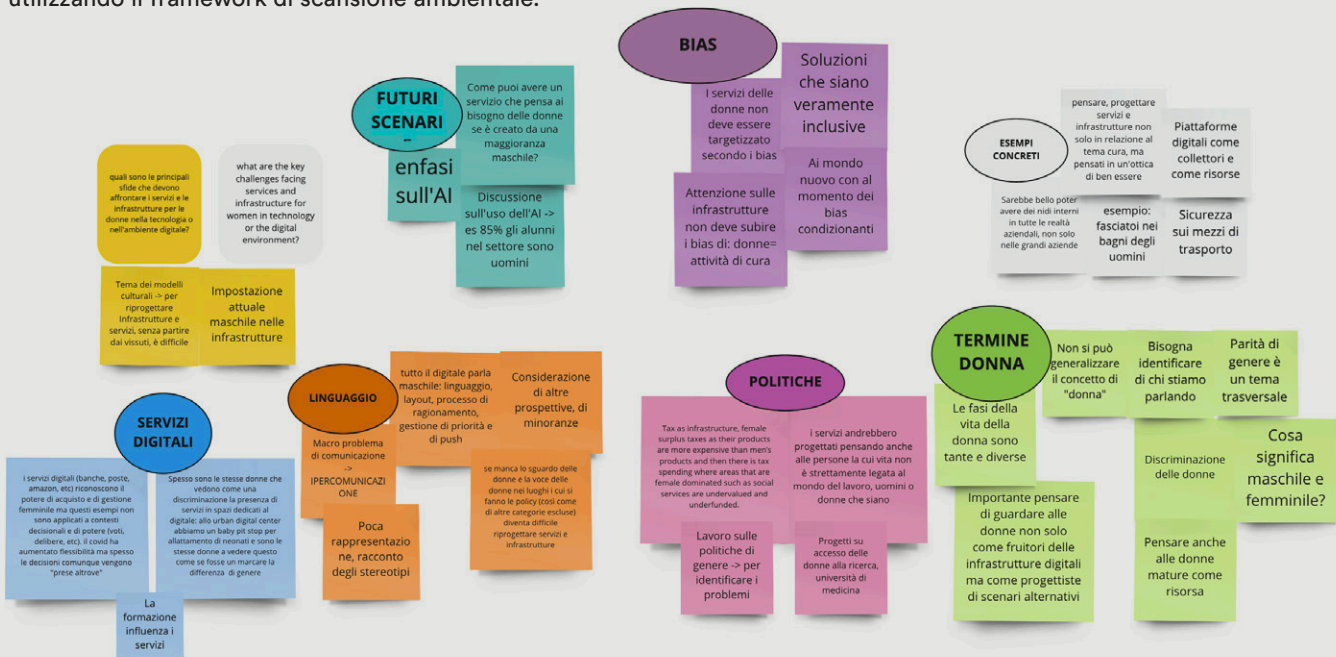
beneficiari di questa iniziativa sono i cittadini che fruiscono del servizio e gli operatori che facilitano il processo con le amministrazioni comunali coinvolte. L'applicazione di questo piano regolatore aumenterebbe l'equità di genere e l'assorbimento di questi indirizzi nella pianificazione.

La seconda proposta è l'introduzione di indicatori specifici nelle gare d'appalto e nei bandi per misurare il gender equality delle organizzazioni candidate. I team della PA che lavorano sulla programmazione, valutazione e rendicontazione dovranno essere dotati degli strumenti per rilevare l'attenzione alla diversità in progetti, servizi e applicazioni di intelligenza artificiale (in cui spesso si annidano – anche inconsapevolmente – rinforzi alla cristallizzazione dello status quo). Questa iniziativa creerebbe un impatto a lungo termine sulle culture aziendali trasformando le politiche e le pratiche comportamentali di aziende private e uffici pubblici.

PRIMA SESSIONE

Attività 1: Brainstorming delle sfide attuali

Un brainstorming di gruppo sulle attuali sfide che le donne devono affrontare nell'ambiente digitale utilizzando il framework di scansione ambientale.

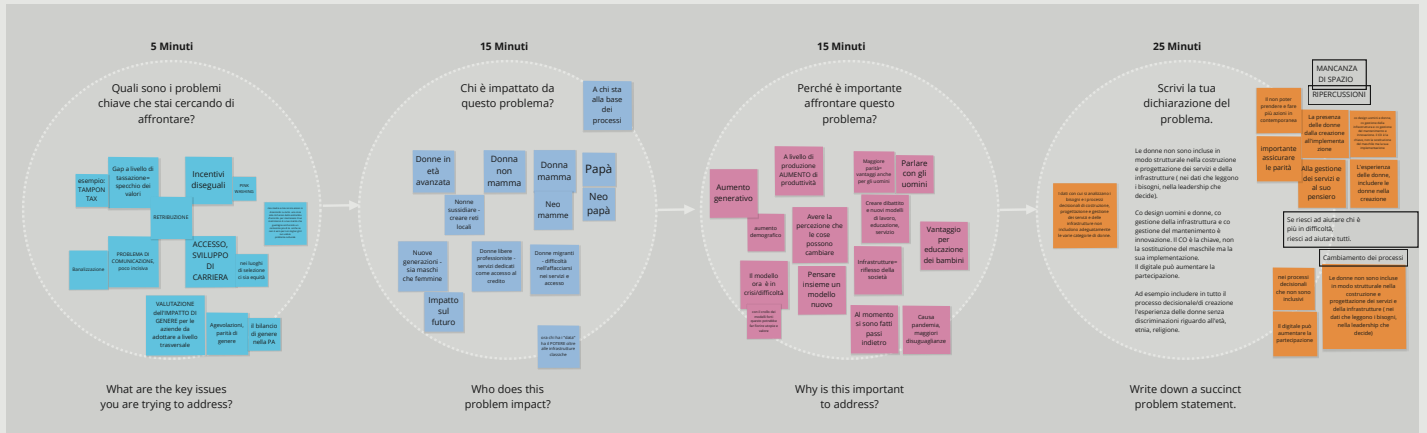


PRIMA SESSIONE

Attività 2: Definisci l'ambito del problema - Mondo del lavoro

In qualità di gruppo di breakout, definire l'area problematica o l'ambito su cui si concentrerà il team.

Modello di definizione del problema:



SECONDA SESSIONE

Attività 1: opportunità di brainstorming

Come gruppo, fate brainstorming su opportunità, interventi o iniziative sulla base delle dichiarazioni del problema identificate nella prima sessione.

Le donne non sono incluse in modo strutturale nella costruzione e progettazione dei servizi e della infrastruttura (nei dati che leggono i bisogni, nella leadership che decide).

Co design uomini e donne, co gestione della infrastruttura e co gestione del mantenimento è innovazione. Il CO è la chiave, non la sostituzione del maschile ma la sua implementazione. Il digitale può aumentare la partecipazione.

Ad esempio includere in tutto il processo decisionale/di creazione l'esperienza delle donne senza discriminazioni riguardo all'età, etnia, religione.



SECONDA SESSIONE

Attività 1: Brainstorming delle sfide attuali

Un brainstorming di gruppo sulle attuali sfide che le donne devono affrontare nell'ambiente digitale utilizzando il framework di scansione ambientale.



5 Minuti

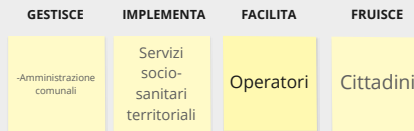
Opportunità 1 (Opportunity 1)

Policy e strumenti di gender equality dentro la struttura

Es piani territoriali in cui ci sono regolamenti a cui ci deve attenere. Mettere qui la questione di genere. Processo di co-design rappresentativo. Processi coerenti con il fruitore finale

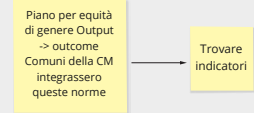
5 Minuti

Chi è coinvolto? Chi è il beneficiario? (Who is involved? Who is the beneficiary?)



10 Minuti

Risultati di questa iniziativa (Outcomes of...)



5 Minuti

Opportunità 2 (Opportunity 2)

Indicatori con certificazioni per gare d'appalto e concorsi - Con mondo esterno

Indicatori che ti permettono di valutare periodicamente l'andamento

Esistono delle sperimentazione sul bilancio di genere dovere del CUD. Mettere a sistema tutte le iniziative già presenti.

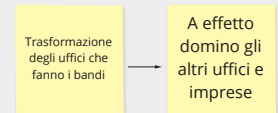
5 Minuti

Chi è coinvolto? Chi è il beneficiario? (Who is involved? Who is the beneficiary?)



10 Minuti

Risultati di questa iniziativa (Outcomes of...)



Vision for Change Statement

Lavorare sia dall'interno che dall'esterno per trasformare le infrastrutture attraverso processi obbligatori nell'ottica di equità di genere

Definire un nuovo sistema di pianificazione dal sistema stesso giungendo contemporaneamente a un nuovo processo di acquisto verso enti esterni

Partire dall'equità di genere per trasformare la città metropolitana attraverso processi che coinvolgono sia l'interno che l'esterno.

Equità di genere come punto di partenza ma anche di arrivo

L'equità di genere diventa il motore per la trasformazione della CM e del suo ecosistema socio economico attraverso processi partecipativi del prossimo piano di zona e l'innovazione delle procedure di appalto, acquisti e servizi che coinvolgono la tecnostuttura, la parte politica e i loro stakeholder.

Inserendo indicatori e misurazione dell'impatto della trasformazione: KPI & KPM

10 minuti

this initiative)

Proposta di valore (Value Proposition)

Evoluzione partecipativa del sistema istituzionale del comune di Milano

Non arbitrari

10 Minuti

this initiative)

Proposta di valore (Value Proposition)

Avere imprese più eque che rendono l'Italia competitiva all'estero

Non arbitrari

Impatto a lungo termine sulle culture aziendali

Casi Studio

The Diversity and Inclusion Leadership Council

Il Diversity and Inclusion Leadership Council è un programma inclusivo che cerca di sostenere e sostenere una leadership che rifletta al meglio la diversità della regione della Greater Vancouver in Canada. Il programma, le iniziative e gli eventi incentrati sulla diversità e l'inclusione del Consiglio offrono un'istruzione pratica allo sviluppo aziendale, riconoscimento, sostegno e opportunità di networking per promuovere una crescita inclusiva e diversificata. Il Consiglio si impegna a investire nella promozione e nella partecipazione di gruppi sottorappresentati, sostenendo anche la comunità imprenditoriale per raggiungere i propri obiettivi di diversità e inclusione. Il Diversity and Inclusion Leadership Council è un buon esempio di come la prima proposta possa essere implementata all'interno della sfera pubblica, promuovendo l'inclusione di genere e l'equità. Il Consiglio è un esempio di come i comuni possono sforzarsi di raggiungere l'inclusione di genere, l'equità e la diversità nei loro enti pubblici e creare una crescita positiva per il futuro.

www.boardoftrade.com/news/50-news/2020/1813-news-release-gvbot-introduces-programs-for-high-potential-firms-and-diversity-champions

Lo standard di certificazione aziendale globale per l'uguaglianza di genere

Il Global Business Certification Standard prevede un mondo di pari opportunità, un mondo in cui uomini e donne sono ugualmente apprezzati e rispettati in tutti gli aspetti della vita economica, politica e sociale. La loro missione è quella di utilizzare il sistema di verifica globale EDGE e l'etichetta per coinvolgere le aziende e le istituzioni di tutto il mondo nella promozione delle pari opportunità di carriera per donne e uomini sul posto di lavoro. Adottano un approccio olistico per colmare il divario di genere sul posto di lavoro e per rendere visibile il cambiamento all'interno e all'esterno dell'organizzazione. Il Global Business Certification Standard è un buon esempio di come la politica possa diventare un motore per l'uguaglianza di genere e la trasformazione attraverso la partecipazione economica. È un buon precedente per vedere come la dichiarazione della visione del team di charrette può essere implementata in una politica e azione che cambiano il mondo reale

edge-cert.org/



ENhancing
Generative
Approaches
for the
Gender
Equality

