

Gender Equality Plan

2024-2026

INDICE

	INTRODUZIONE	03
AREA 1	EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI	
	Obiettivo 1: Favorire la conciliazione e l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata.	05
	Obiettivo 2: Rafforzare una cultura condivisa delle pari opportunità e del valore dell'inclusione.	06
	Obiettivo 3: Lotta agli stereotipi di genere, valorizzazione delle diversità e sostegno alle comunità meno rappresentate.	07
AREA 2	EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI	
	Obiettivo 1: Favorire l'equilibrio di genere nella sfera istituzionale.	08
AREA 3	UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA	
	Obiettivo 1: Promozione di misure atte a supportare l'equilibrio di genere nel reclutamento.	09
	Obiettivo 2: Promozione di misure atte a supportare l'equilibrio di genere nella selezione.	10
	Obiettivo 3: Promozione di misure atte a supportare l'equilibrio di genere nel reclutamento e nella selezione.	11
AREA 4	INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE E DELL'INTERSEZIONALITÀ NELLA RICERCA, NELLA DIDATTICA E NELLA TERZA MISSIONE	
	Obiettivo 1: Promozione di misure atte a supportare l'equilibrio di genere nella didattica.	12
	Obiettivo 2: Fornire alle insegnanti e alle allieve strumenti utili per incentivare la proattività e lo spirito di iniziativa.	13
	Obiettivo 3: Sensibilizzazione delle insegnanti e degli insegnanti all'integrazione della dimensione di genere nella ricerca artistica e scientifica e nei programmi dei propri insegnamenti.	14
AREA 5	CONTRASTO DELLE VIOLENZE DI GENERE E DELLE MOLESTIE MORALI E SESSUALI ATTRAVERSO AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE E CONTRASTO	
	Obiettivo 1: Sensibilizzazione sui temi della violenza e della discriminazione e sugli strumenti a disposizione per il loro contrasto.	15
	Obiettivo 2: Individuare e monitorare possibili aree di rischio di violenza e discriminazione all'interno di Fondazione Milano.	16
	Obiettivo 3: Sensibilizzare attraverso riflessioni artistiche e di confronto sulla tematica.	17
	Obiettivo 4: Garantire un contesto di studio e lavoro accogliente e sereno per chi sta effettuando una transizione di genere, nel rispetto della tutela della privacy e della dignità individuale, nel rispetto reciproco delle libertà e dell'inviolabilità della persona.	18
	Obiettivo 5: Fornire un servizio di supporto psicologico e di orientamento alla comunità studentesca e al personale.	19
	GRUPPO DI LAVORO	20

INTRODUZIONE

L'uguaglianza di genere è un valore fondamentale dell'Unione Europea e uno dei *Sustainable Development Goals* contenuti nell'**Agenda 2030 delle Nazioni Unite** che, oltre a promuovere lo sviluppo economico, contribuisce al benessere generale e alla creazione di una società più inclusiva e più equa.

Per contrastare le persistenti asimmetrie tra uomini e donne e rafforzare l'equità di genere nelle organizzazioni europee, la Commissione europea, nell'ambito del **programma quadro Horizon Europe (2021-2027)**, ha introdotto nuove disposizioni tra le quali rientra - per tutti gli enti di ricerca e gli istituti di educazione superiore - l'adozione del *Gender Equality Plan (GEP)*.

La Commissione ha definito il GEP come un insieme di impegni e azioni che mirano a promuovere la parità di genere in un'organizzazione, attraverso un processo di cambiamento strutturale.

Il Gender Equality Plan (GEP) di Fondazione Milano Scuole Civiche è un documento programmatico che ha un respiro di sviluppo triennale, nell'arco temporale 2024-2026.

La struttura del piano rispetta le **cinque aree** minime indicate dalla Commissione e le declina in diversi obiettivi.

La **prima area**, dedicata all'equilibrio tra vita privata e lavorativa, alla cultura dell'organizzazione e alla lotta agli stereotipi, mira a favorire un migliore bilanciamento tra lavoro, genitorialità e/o attività di cura, rafforzare una cultura condivisa delle pari opportunità nonché del valore dell'inclusione, e intende infine combattere gli stereotipi di genere dando sostegno anche alle comunità meno rappresentate.

La **seconda area** persegue l'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali, promuovendo la modifica di regolamenti, l'attuazione di misure a supporto del bilanciamento nei principali organi e strutture, e la parità di genere nell'organizzazione e svolgimento di eventi scientifici.

La **terza area** promuove l'uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera, favorendo l'equilibrio di genere nelle commissioni valutatrici e di selezione.

La **quarta area** punta all'integrazione della dimensione di genere e dell'intersezionalità nella ricerca, nella didattica e nella terza missione.

La **quinta area** mira, infine, al contrasto delle violenze di genere e delle molestie morali e sessuali, attraverso azioni di sensibilizzazione e contrasto.

Il processo di stesura del GEP è partito da una analisi dei dati del Bilancio di Genere 2021-2023.

Le azioni progettuali e programmatiche descritte nel documento tendono, da un lato, a dare continuità e coerenza a politiche già intraprese all'interno delle nostre Scuole e, dall'altro, a immaginare nuovi obiettivi e azioni sistematiche in grado di abbattere gli ostacoli che ancora ci separano dalla parità di genere e dalla valorizzazione delle diversità.

Una particolare attenzione viene riservata da tempo al tema del contrasto a ogni forma di violenza e di molestia legata al genere, all'orientamento sessuale e all'identità di genere. In questo contesto vale la pena ricordare: (a) il “Codice di condotta contro le discriminazioni, molestie, molestie sessuali e atti di violenza”, pubblicato il 27/6/2023, che è rivolto e si applica a tutti coloro che lavorano, studiano, collaborano e visitano Fondazione Milano: il cuore del codice è la possibilità, per chiunque subisca violenza o ne sia testimone, di fare una segnalazione a un referente dedicato e riservato; (b) il “Regolamento per l'attivazione e la gestione di una carriera ALIAS”, approvato dal Consiglio di Amministrazione di Fondazione Milano in data 05/08/2022, con il quale si sono poste le basi per la tutela dei diritti delle persone in transizione di genere che frequentano le nostre Scuole.

Durante la stesura del piano si è avviato un processo partecipato che ha portato alla condivisione delle proposte con tutte le componenti della nostra comunità: le direzioni delle scuole, la consulta studentesca, il personale tecnico-amministrativo, i consigli di dipartimento. Il documento completo è stato poi approvato dal Consiglio di Amministrazione.

È previsto un monitoraggio continuo degli effetti del piano, a partire dall'analisi di contesto annualmente fornita dal Bilancio di genere, con la possibilità di integrare o correggere le azioni programmate, laddove risulti necessario, per rendere sempre più significativo il contributo di Fondazione Milano al raggiungimento degli obiettivi fondamentali dell'Unione Europea e dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

AREA 1 EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI

Obiettivo 1 Favorire la conciliazione e l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata

AZIONE	Monitoraggio annuale degli impatti dell'accordo sul lavoro da remoto: raccolta e analisi dei dati, elementi e tendenze a livello di benessere dei dipendenti in merito al lavoro da remoto.
DESCRIZIONE AZIONE	Stesura e somministrazione di un questionario sui benefici della fruizione del lavoro da remoto come metodo di conciliazione vita-lavoro. Valutazione dei dati raccolti.
RESPONSABILITÀ	Area Risorse Umane.
RISORSE UMANE	Area Risorse Umane (si stimano indicativamente 32 ore di impegno); Area IT (si stimano indicativamente 8 ore di impegno); Area Comunicazione (si stimano indicativamente 16 ore di impegno).
RISORSE FINANZIARIE	-
INDICATORI	Percentuale di risposta al questionario. Organizzazione di un momento di restituzione alla governance per la valutazione dei dati raccolti. Prima edizione: entro dicembre 2025; seconda edizione: entro dicembre 2026.
TARGET	Tutti i dipendenti. Governance.
TIMING	Prima edizione entro dicembre 2025. Seconda edizione entro dicembre 2026.

AREA 1 EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI

Obiettivo 2

Rafforzare una cultura condivisa delle pari opportunità e del valore dell'inclusione

AZIONE	Adozione di un linguaggio istituzionale/amministrativo rispettoso della dimensione di genere e inclusivo delle pluralità.
DESCRIZIONE AZIONE	Redazione di linee guida per l'uso di un linguaggio rispettoso della dimensione di genere e inclusivo. Diffusione attraverso: <ul style="list-style-type: none"> • organizzazione di eventi di formazione sulle modalità e strategie di applicazione delle Linee Guida per la visibilità del genere nella comunicazione istituzionale; • applicazione estensiva delle Linee Guida per la visibilità del genere nella comunicazione istituzionale; • adeguamento dei documenti istituzionali (Regolamenti, Linee Guida, Bilancio...) e della modulistica alle Linee Guida per la visibilità del genere nella comunicazione istituzionale.
RESPONSABILITÀ	Consiglio di Amministrazione, Area Comunicazione.
RISORSE UMANE	Area comunicazione (si stimano indicativamente 80 ore di impegno); Area Risorse Umane (si stimano indicativamente 8 ore di impegno); referenti della comunicazione nelle Scuole (si stimano indicativamente 8 ore di impegno); responsabili di Area e di funzione (si stimano indicativamente 8 ore di impegno).
RISORSE FINANZIARIE	1.000 €
INDICATORI	Redazione delle linee guida entro dicembre 2025. Organizzazione di almeno un momento di formazione entro dicembre 2026. Pubblicazione e invio delle linee guida a tutto il personale entro dicembre 2026. Completamento revisione comunicazione web entro dicembre 2026. Completamento della formazione dedicata a ogni componente della comunità di Fondazione Milano entro dicembre 2026. Revisione di tutti i documenti entro dicembre 2026.
TARGET	Tutto il personale docente e tecnico-amministrativo, dipendente e a contratto. Comunità studentesca.
TIMING	Entro dicembre 2026.

AREA 1 EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI

Obiettivo 3

Lotta agli stereotipi di genere, valorizzazione delle diversità e sostegno alle comunità meno rappresentate

AZIONE	Analisi di fattibilità per la realizzazione di un regolamento per l'attivazione dell'identità ALIAS per il personale dipendente e i liberi professionisti contrattualizzati da Fondazione Milano.
DESCRIZIONE AZIONE	Sull'esempio di quanto già attuato per le studentesse e gli studenti delle Scuole, valutare la possibilità di implementare un regolamento che permetta a dipendenti e liberi professionisti contrattualizzati da Fondazione Milano di modificare il proprio nome e identità nell'espressione della propria autodeterminazione di genere, con l'assegnazione di un'identità provvisoria avente validità unicamente all'interno di Fondazione Milano. L'analisi di fattibilità si articola in: <ul style="list-style-type: none"> • analisi del settore di riferimento per individuare soggetti che abbiano già attivato carriere ALIAS per il proprio personale; • valutazione degli ambiti e delle procedure di Fondazione Milano in cui poter applicare la carriera ALIAS con il supporto di una consulenza legale; • valutazione degli impatti sui sistemi informatici e sulle procedure esistenti.
RESPONSABILITÀ	Consiglio di Amministrazione, Area Comunicazione.
RISORSE UMANE	Area Risorse Umane (si stimano indicativamente 24 ore di impegno); Area IT (si stimano indicativamente 16 ore di impegno).
RISORSE FINANZIARIE	300 €
INDICATORI	Redazione documento di analisi entro dicembre 2026.
TARGET	Dipendenti e liberi professionisti contrattualizzati da Fondazione Milano.
TIMING	Entro dicembre 2026.

AREA 2 EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI

Obiettivo 1 Favorire l'equilibrio di genere nella sfera istituzionale

AZIONE	Analisi di fattibilità per introdurre linee guida sulla selezione dei membri delle commissioni dei bandi destinati alle direzioni.
DESCRIZIONE AZIONE	L'azione è finalizzata a superare eventuali stereotipi di genere riconducibili al contesto di riferimento e in particolare alla fase di costituzione delle commissioni, favorendo l'inclusione a tutti i livelli e, quindi, la sincerità delle valutazioni. Si articola in: <ul style="list-style-type: none"> • analisi web dei modelli procedurali adottati per le commissioni esaminatrici; • redazione di un documento di fattibilità.
RESPONSABILITÀ	Consiglio di Amministrazione.
RISORSE UMANE	Responsabile Sistema Qualità (si stimano indicativamente 24 ore di impegno).
RISORSE FINANZIARIE	-
INDICATORI	Diffusione criteri entro dicembre 2026.
TARGET	Organi di vertice.
TIMING	Entro dicembre 2026.

AREA 3 UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA

Obiettivo 1 Promozione di misure atte a supportare l'equilibrio di genere nel reclutamento

AZIONE	Introduzione, nei bandi di selezione del personale, di un criterio che tenga conto della parità di genere in relazione all'ambito della posizione aperta.
DESCRIZIONE AZIONE	Inserire nei bandi di selezione del personale un criterio che, fatta salva la valutazione del merito e solo in caso di parità di merito, consenta di dare precedenza al genere meno rappresentato nell'ambito della posizione da ricoprire.
RESPONSABILITÀ	Responsabile Area Risorse Umane.
RISORSE UMANE	Area Risorse Umane (si stimano indicativamente 4 ore di impegno).
RISORSE FINANZIARIE	-
INDICATORI	Modifica del format dei bandi di selezione entro dicembre 2024.
TARGET	Candidati ai bandi di selezione.
TIMING	Entro dicembre 2024.

AREA 3 UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA

Obiettivo 2 Promozione di misure atte a supportare l'equilibrio di genere nella selezione

AZIONE	Analisi di fattibilità tramite comparazione dei modelli procedurali adottati per le commissioni esaminatrici degli esami di ammissione ai corsi.
DESCRIZIONE AZIONE	L'azione è finalizzata a superare eventuali stereotipi di genere riconducibili al contesto di riferimento e in particolare alla fase di costituzione delle commissioni, favorendo l'inclusione a tutti i livelli e, quindi, la trasparenza delle prove e la legalità delle procedure d'esame. L'analisi di fattibilità si articola tramite ricerca web dei modelli procedurali adottati per la formazione delle commissioni esaminatrici e la valutazione dell'impatto economico legato alla loro costituzione.
RESPONSABILITÀ	Direttore Generale, Direttore del Dipartimento Didattico.
RISORSE UMANE	Responsabile Sistema Qualità (si stimano indicativamente 24 ore di impegno); Direttore del Dipartimento Didattico (si stimano indicativamente 8 ore di impegno).
RISORSE FINANZIARIE	-
INDICATORI	Diffusione criteri entro dicembre 2026.
TARGET	Docenti.
TIMING	Entro dicembre 2026.

AREA 3 UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA

Obiettivo 3
Promozione di misure atte a supportare
l'equilibrio di genere nel reclutamento
e nella selezione

AZIONE	Raccolta sistematica dei dati quantitativi, disaggregati per genere, sulle procedure concorsuali, da affiancare ai dati già disponibili sulle procedure di ammissione, con la produzione di un report annuale di monitoraggio.
DESCRIZIONE AZIONE	L'azione è finalizzata a creare un database strutturato che raccolga i dati quantitativi dei partecipanti, disaggregati per genere, alle procedure concorsuali, e a produrre un report annuale di sintesi dei dati che costituisca un elemento di comparazione e analisi rispetto al trend.
RESPONSABILITÀ	Responsabile Area Risorse Umane.
RISORSE UMANE	Area Risorse Umane (si stimano indicativamente 24 ore di impegno).
RISORSE FINANZIARIE	-
INDICATORI	Creazione data base entro giugno 2025. Primo report di monitoraggio entro dicembre 2025. Secondo report di monitoraggio entro dicembre 2026.
TARGET	Direzione generale.
TIMING	Data base entro giugno 2025. Primo report entro dicembre 2025. Secondo report entro dicembre 2026.

AREA 4 INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE E DELL'INTERSEZIONALITÀ NELLA RICERCA, NELLA DIDATTICA E NELLA TERZA MISSIONE

Obiettivo 1 Promozione di misure atte a supportare l'equilibrio di genere nella didattica

AZIONE	Acquisire dati sugli esiti occupazionali di diplomate e diplomati, disaggregati in base al genere, attraverso un focus di analisi sul gender gap dei diplomati, dopo un anno, due, cinque e sei anni dal conseguimento del titolo.
DESCRIZIONE AZIONE	Il focus si inserisce in un filone di studio promosso da Fondazione Milano, con cadenza biennale, allo scopo di analizzare l'efficacia formativa dei corsi. In particolare, si intende raccogliere elementi conoscitivi ai fini di una riflessione sul complesso rapporto tra l'offerta formativa delle Scuole e le caratteristiche del variegato mondo delle professioni nei settori di destinazione dei diplomati, verificando la significatività e la persistenza di disuguaglianze di genere (canali di conoscenza della Scuola e motivi della scelta, contesto familiare, condizione lavorativa, tasso di occupazione, caratteristiche del rapporto contrattuale, Gender Pay Gap, efficacia del titolo nel lavoro svolto, soddisfazione complessiva per il lavoro svolto, ecc.).
RESPONSABILITÀ	Responsabile Sistema Qualità, Direttore del Dipartimento Didattico.
RISORSE UMANE	Responsabile Sistema Qualità (si stimano indicativamente 24 ore di impegno).
RISORSE FINANZIARIE	2.000 €
INDICATORI	Definizione dei criteri di adeguamento del questionario entro novembre 2025. Prima condivisione interna del focus entro dicembre 2026.
TARGET	Docenti, comunità scientifica.
TIMING	Definizione dei criteri entro novembre 2025. Prima condivisione entro dicembre 2026.

AREA 4 INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE E DELL'INTERSEZIONALITÀ NELLA RICERCA, NELLA DIDATTICA E NELLA TERZA MISSIONE

Obiettivo 2

Fornire alle insegnanti e alle allieve strumenti utili per incentivare la proattività e lo spirito di iniziativa.

AZIONE	Appuntamenti di formazione dedicati all'empowerment femminile con focus sull'acquisizione delle soft skills utili per l'organizzazione delle proprie carriere.
DESCRIZIONE AZIONE	L'azione, che ha l'obiettivo di sostenere l'empowerment femminile, si articola in: <ul style="list-style-type: none"> • individuazione di specialiste nel women's empowerment; • organizzazione dei momenti formativi dedicati al rafforzamento delle carriere delle donne - soprattutto nell'ambito dello spettacolo dal vivo e nell'industria cinematografica - indirizzati alle docenti e collaboratrici delle Scuole Civiche; • istituzione degli appuntamenti annuali di formazione, indirizzati alle diplomande delle Scuole Civiche, possibilmente aperti anche alle diplomate degli anni precedenti.
RESPONSABILITÀ	Responsabile Risorse Umane, Direttori dei Dipartimenti Didattici.
RISORSE UMANE	Responsabile Risorse Umane (si stimano indicativamente 24 ore di impegno); Direttori dei Dipartimenti Didattici (si stimano indicativamente 8 ore di impegno); staff FM People (si stimano indicativamente 16 ore di impegno).
RISORSE FINANZIARIE	5.000 €
INDICATORI	Individuazione delle figure formatrici entro dicembre 2025. Formazione per le docenti e collaboratrici entro dicembre 2026.
TARGET	Docenti, collaboratrici, studentesse, diplomate.
TIMING	Individuazione delle figure entro giugno 2025. Formazione entro maggio 2026.

AREA 4 INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE E DELL'INTERSEZIONALITÀ NELLA RICERCA, NELLA DIDATTICA E NELLA TERZA MISSIONE

Obiettivo 3

Sensibilizzazione delle insegnanti e degli insegnanti all'integrazione della dimensione di genere nella ricerca artistica e scientifica e nei programmi dei propri insegnamenti.

AZIONE	Appuntamento di formazione dedicato alla sensibilizzazione delle docenti e dei docenti all'integrazione della dimensione di genere nella ricerca artistica e scientifica e nei programmi dei propri insegnamenti.
DESCRIZIONE AZIONE	L'azione, che ha come obiettivo la sensibilizzazione del corpo docente all'integrazione della dimensione di genere nella ricerca artistica e scientifica e nei programmi dei propri insegnamenti, si articola in: <ul style="list-style-type: none"> • individuazione e reclutamento di specialiste/studiose competenti nella dimensione del genere nell'ambito culturale e in quello dello spettacolo; • organizzazione presso le Scuole di momenti formativi per il corpo docente, dedicati alla sensibilizzazione e all'approfondimento della dimensione del genere; • confronto, all'interno dei gruppi di formazione, sugli ambiti in cui introdurre la dimensione del genere nei programmi di studio.
RESPONSABILITÀ	Responsabile Risorse Umane, Direttori dei Dipartimenti Didattici.
RISORSE UMANE	Responsabile Risorse Umane (si stima indicativamente 16 ore di impegno); Direttori dei Dipartimenti Didattici (si stima indicativamente 8 ore di impegno).
RISORSE FINANZIARIE	1.000 €
INDICATORI	Individuazione delle figure formatrici entro dicembre 2025. Almeno un incontro di formazione per le docenti, i docenti, le collaboratrici e i collaboratori entro dicembre 2026.
TARGET	Corpo docente.
TIMING	Individuazione figure entro dicembre 2025. Incontro formazione entro dicembre 2026.

AREA 5 CONTRASTO DELLE VIOLENZE DI GENERE E DELLE MOLESTIE MORALI E SESSUALI ATTRAVERSO AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE E CONTRASTO

Obiettivo 1
Sensibilizzazione sui temi della violenza
e della discriminazione e sugli strumenti
a disposizione per il loro contrasto.

AZIONE	Incontri di informazione e formazione sulle tematiche della violenza e della discriminazione e sugli strumenti a disposizione per il loro contrasto.
DESCRIZIONE AZIONE	Incontri di informazione e formazione, gestiti da figure professionali competenti, sulla sensibilizzazione: <ul style="list-style-type: none"> • al rispetto degli altri; • al significato di violenza e di discriminazione; • alla possibilità e al dovere etico di effettuare segnalazioni; • a non valutare, con il proprio sentire e la propria interpretazione, eventuali segnali e segnalazioni come semplici accenni ma attivare le procedure indicate da FM. Le suddette figure hanno il compito di fornire: <ul style="list-style-type: none"> • strumenti utili per gestire eventuali situazioni, sia da parte delle persone che le subiscono, sia da parte di chi assiste o di chi ne riceve notizia diretta o indiretta; • informazioni su aspetti legali e procedurali rispetto a quale sia l'iter per segnalare ai competenti organi di giustizia episodi attinenti all'ambito.
RESPONSABILITÀ	Area Risorse Umane, Direttore Generale, Direttori del Dipartimento Didattico, ROD.
RISORSE UMANE	Area Risorse Umane (si stimano indicativamente 40 ore di impegno); Direttore Generale (si stimano indicativamente 4 ore di impegno); Direttore di Dipartimento Didattico (si stimano indicativamente 8 ore di impegno); ROD (si stimano indicativamente 8 ore di impegno).
RISORSE FINANZIARIE	5.000 € all'anno.
INDICATORI	Numero di incontri organizzati e di persone che partecipano. Organizzazione di almeno due incontri entro dicembre 2024. Organizzazione di almeno quattro incontri entro dicembre 2025. Organizzazione di almeno un incontro per ogni sede entro dicembre 2026.
TARGET	Personale; studentesse e studenti.
TIMING	Due incontri entro dicembre 2024. Quattro incontri entro dicembre 2025. Almeno un incontro per ogni sede entro dicembre 2026.

AREA 5 CONTRASTO DELLE VIOLENZE DI GENERE E DELLE MOLESTIE MORALI E SESSUALI ATTRAVERSO AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE E CONTRASTO

Obiettivo 2

Individuare e monitorare possibili aree di rischio di violenza e discriminazione all'interno di Fondazione Milano

AZIONE	Monitoraggio annuale della percezione della comunità studentesca e del personale in merito ai temi della violenza e della discriminazione al fine di individuare aree di rischio.
DESCRIZIONE AZIONE	L'azione ha l'obiettivo di individuare e monitorare possibili aree di rischio in merito ai temi della violenza e della discriminazione all'interno di Fondazione Milano e si affianca alle azioni di sensibilizzazione costituendone di fatto un completamento. L'azione si articola nell'individuazione di consulenti che possano supportare la persona responsabile della gestione delle segnalazioni nelle attività di seguito elencate: <ul style="list-style-type: none"> • stesura e somministrazione di un questionario anonimo sulla percezione della violenza e della discriminazione all'interno di Fondazione Milano; • valutazione dei dati raccolti e consigli su eventuali azioni da intraprendere.
RESPONSABILITÀ	Responsabile della gestione delle segnalazioni.
RISORSE UMANE	Responsabile della gestione delle segnalazioni (si stimano indicativamente 32 ore di impegno); Area IT (si stimano indicativamente 8 ore di impegno).
RISORSE FINANZIARIE	-
INDICATORI	Somministrazione della prima edizione entro dicembre 2025. Percentuale di risposta al questionario e organizzazione di un momento di restituzione al Gruppo di Lavoro GEP per la valutazione dei dati raccolti entro febbraio 2026. Somministrazione della seconda edizione entro dicembre 2026.
TARGET	Personale; comunità studentesca.
TIMING	Prima edizione entro dicembre 2025. Momento di restituzione entro febbraio 2026. Seconda edizione entro dicembre 2026.

AREA 5 CONTRASTO DELLE VIOLENZE DI GENERE E DELLE MOLESTIE MORALI E SESSUALI ATTRAVERSO AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE E CONTRASTO

Obiettivo 3
 Sensibilizzare attraverso riflessioni artistiche
 e di confronto sulla tematica

AZIONE	Organizzazione di eventi performativi, proiezioni e incontri/dibattiti come strumento di riflessione e sensibilizzazione sulla tematica della violenza di genere.
DESCRIZIONE AZIONE	Organizzazione di eventi performativi e incontri per una riflessione più ampia sulla tematica, che coinvolga le discipline delle Scuole (ad esempio con concerti, proiezioni, ecc.).
RESPONSABILITÀ	Direttori del Dipartimento e ROD.
RISORSE UMANE e FINANZIARIE	1.000 € all'anno.
INDICATORI	Numero di eventi organizzati e numero di partecipanti. Almeno un evento entro dicembre 2024. Almeno due eventi entro dicembre 2025. Almeno tre eventi entro dicembre 2026.
TARGET	Personale, allieve e allievi; diplomate e diplomati.
TIMING	Almeno un evento entro dicembre 2024. Almeno due eventi entro dicembre 2025. Almeno tre eventi entro dicembre 2026.

AREA 5 CONTRASTO DELLE VIOLENZE DI GENERE E DELLE MOLESTIE MORALI E SESSUALI ATTRAVERSO AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE E CONTRASTO

Obiettivo 4

Garantire un contesto di studio e lavoro accogliente e sereno per chi sta effettuando una transizione di genere, nel rispetto della tutela della privacy e della dignità individuale, nel rispetto reciproco delle libertà e dell'inviolabilità della persona.

AZIONE	Organizzare una giornata di sensibilizzazione sulla tutela del benessere psicofisico della persona che sta realizzando una transizione di genere.
DESCRIZIONE AZIONE	Realizzazione di un evento, rivolto alla comunità studentesca, con interventi di personaggi di rilievo impegnati nella tutela della transizione di genere e che comprenda la presentazione del regolamento sulle identità ALIAS di Fondazione Milano e delle procedure necessarie per l'attivazione da parte delle persone interessate.
RESPONSABILITÀ	Ufficio servizi alla comunità studentesca.
RISORSE UMANE	Area Servizi alla comunità studentesca (si stimano indicativamente 32 ore di impegno); Area Progetti (si stimano indicativamente 32 ore di impegno); Area Comunicazione (si stimano indicativamente 32 ore di impegno); Area Risorse Umane (si stimano indicativamente 8 ore di impegno).
RISORSE FINANZIARIE	1.500 € all'anno.
INDICATORI	Realizzare un evento entro dicembre 2026.
TARGET	Comunità studentesca, personale, pubblico esterno.
TIMING	Entro dicembre 2026.

AREA 5 CONTRASTO DELLE VIOLENZE DI GENERE E DELLE MOLESTIE MORALI E SESSUALI ATTRAVERSO AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE E CONTRASTO

Obiettivo 5

Fornire un servizio di supporto psicologico e di orientamento alla comunità studentesca e al personale

AZIONE	Individuare una modalità per affrontare l'esigenza sempre più impellente di fornire supporto a studentesse e studenti e al personale nella gestione di situazioni problematiche, con azioni di informazione e sensibilizzazione e con laboratori mirati.
DESCRIZIONE AZIONE	L'azione è volta a promuovere il benessere psicologico e il sostegno durante momenti di difficoltà, malessere o disagio, oltre che a sensibilizzare sul tema della salute mentale e a superare le barriere del pregiudizio. L'azione si articola in: <ul style="list-style-type: none"> • analisi delle realtà e associazioni che operano sul territorio milanese; • individuazione del target prioritario (studentesse e studenti fino ai 26 anni); • individuazione di un partner che possa collaborare immediatamente in relazione al target prioritario; • organizzazione di incontri di orientamento e informazione rivolti al target prioritario.
RESPONSABILITÀ	Ufficio servizi alla comunità studentesca, Responsabile Risorse Umane.
RISORSE UMANE	Ufficio servizi alla comunità studentesca (si stimano indicativamente 40 ore di impegno); Area Risorse Umane (si stimano indicativamente 40 ore di impegno).
RISORSE FINANZIARIE	-
INDICATORI	Analisi operatori, individuazione target prioritario e partner entro dicembre 2024. Organizzazione incontri di orientamento e informazione entro dicembre 2025. Organizzazione incontri di orientamento e informazione entro dicembre 2026.
TARGET	Studentesse e studenti fino ai 26 anni e il personale coinvolto nelle problematiche che riguardano studentesse e studenti.
TIMING	Prima parte entro dicembre 2024. Seconda parte entro dicembre 2025. Terza parte entro dicembre 2026.

Per l'avvio del processo di programmazione, redazione e attuazione del GEP è stato costituito un Gruppo di Lavoro:

coordinatrice:

Susy Colamonico - Responsabile Area Progetti

personale:

Luigi De Santis - Responsabile Sistema Qualità

Alessandra Fava - Servizi agli studenti e Diritto allo studio

Community ex studentesse e studenti

Marco Minoja - Direttore Generale

Tatiana Olear - Docente di regia Civica Scuola di Teatro Paolo Grassi

Laura Zanetti - Responsabile Ufficio stampa e Comunicazione

Istituzionale

Responsabile Risorse Umane