

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



TABLE OF CONTENTS

03	ABOUT US
04	CHARRETTE OVERVIEW
05	CONTESTO SOCIO-ECONOMICO
05	CONTESTO DI POLICY
06	OBIETTIVI CHARRETTE
07	ITINERARIO CHARRETTE
08	PRECEDENTI
10	PROCESSO E METODI CHARRETTE

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, contribuiscano concretamente allo sviluppo dei territori.

In questo scorcio di secolo, segnato anche dalla pandemia, è innegabile che il digitale abbia cambiato il nostro modo di apprendere, informarci, lavorare, comunicare e creare relazioni ma abbia anche generato disuguaglianza di opportunità nell'accesso alla conoscenza in un contesto metropolitano in cui anche le forme di vulnerabilità e esclusione sociale stanno cambiando.

La questione pari opportunità apre ad una pluralità di piani e di contrasti, che ben si manifestano nelle forme espressive e comunicative che di volta in volta supportano politiche e interventi di protezione dei soggetti più vulnerabili e di promozione di opportunità, creative, professionali di realizzazione personale, dove le differenze (di genere, etniche, culturali...) diventano una cifra di valore positivo, per contribuire a generare una società più inclusiva e capace di scambiare conoscenza.

Nell'ambito delle misure proposte da Regione Lombardia, in materia di conciliazione vita lavoro, Città metropolitana partecipa alla cabina di regia promossa da ATS metropolitana insieme alle organizzazioni sindacali e datoriali, nonché ai più rappresentativi stakeholder del territorio.

La Città metropolitana di Milano, è uno dei soggetti portanti delle reti conciliazione, nel rispetto delle funzioni previste dallo Statuto, approvato con Deliberazione del Consiglio Metropolitan.

Alle attività progettuali si integrano azioni di formazione-intervento, come quella avviata insieme a MEET: un percorso di approfondimento sul tema digitale e pari opportunità.

Il digitale, inteso, non come mero apprendimento di tecnicità ma come leva di social innovation può offrirci una pista per ripensare la cultura di genere e le pari opportunità tra donne e uomini, contribuendo alla promozione della democrazia paritaria nella vita sociale, economica e culturale.



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 AUGE.

MentoraSTEAM è un progetto rivolto a donne migranti e/o di seconda generazione che vivono e lavorano in Europa e hanno completato (o stanno completando) la propria formazione nello cosiddette STEAM, acronimo che sta per Scienza, Tecnologia, Ingegneria, Arte e Matematica. Un progetto triennale (2020-2023) finanziato dal bando Erasmus+ dell'Unione Europea che vede come capofila INOVA, agenzia britannica specializzata in career development, e coinvolge VAASA University in Finlandia; INCOMA, ente per la formazione con sede in Spagna e MEET in qualità di rappresentante per l'Italia.

AUGE Augmented Europe è un progetto finanziato dalla Commissione Europea nell'ambito del Bando Europe for Citizens – Civil Society Projects, e ha l'obiettivo di esplorare le potenzialità delle tecnologie digitali come strumento per favorire e amplificare la partecipazione attiva dei giovani al dibattito politico sul futuro dell'Europa. Oltre a MEET, che è capofila del progetto, lavorano su AUGE altri partner: Public Art Lab di Berlino, RICX di Riga e MADE di Salonicco.



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.



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.

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'intersezionalità 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 contribuiscano a costruire il futuro e che, rispetto ad oggi, molte più ragazze acquisiscano 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.

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.



Itinerario

Charrette

PRIMA SESSIONE

MARTEDÌ 16 MARZO 2021

15,00–15,15

Welcome e Introduzione

15,15–16,15

Attività 1 (in plenaria):
Identificazione e definizione
della portata del problema

*Brainstorming collettivo per
esplorare le sfide da affrontare*

16,15–16,20

Pausa

16,20–17,20

Attività 2 (in sottogruppi):
Definizione del problema

*Divisione in gruppi che si
concentreranno ognuno su uno
dei temi della charrette.*

17,20–17,50

Condivisione in plenaria

*Ad ogni gruppo sarà dato
un tempo di 7-10 minuti per
condividere il lavoro svolto.*

17,50–18

Osservazioni finali

SECONDA SESSIONE

LUNEDÌ 29 MARZO 2021

15,00–15,15

Welcome e sintesi della prima
sessione

15,15–16,00

Attività 1 (in plenaria):
brainstorming sulle opportunità

*Brainstorming sulla ricerca delle
opportunità basandosi sulle
problematiche emerse nella
prima sessione.*

16,00–16:05

Pausa

16,05–17:20

Attività 2 (in sottogruppi):
Prospettive di cambiamento

*Ogni gruppo sceglierà sul
proprio tema tre possibili
iniziative definendo : target di
riferimento, attività principali
da svolgere, valori e possibili
outcome.*

17,20–17,50

Condivisione in plenaria

*Ad ogni gruppo sarà dato
un tempo di 7-10 minuti per
condividere il lavoro svolto.*

17,50–18

Osservazioni finali

Precedenti



WOMEN WHO CODE

Educazione e Mondo del lavoro

Internazionale (includendo: Barcellona, Berlino, Dublino)

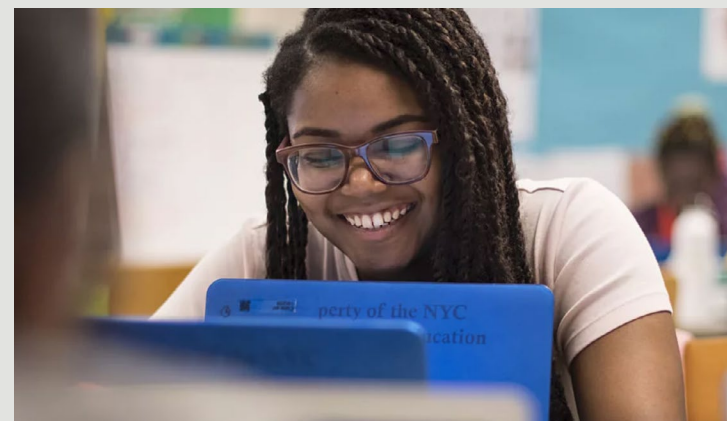
La missione di Women Who Code è di ispirare le donne ad eccellere nel campo delle professioni tecnologiche. E' nota principalmente per la sua pubblicazione settimanale, la CODE Review, e a seguire per: gruppi di studio tecnici gratuiti, serate di hack, development delle carriere e di leadership, ed eventi 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, fondatrici, membri del consiglio e ingegneri 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 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)

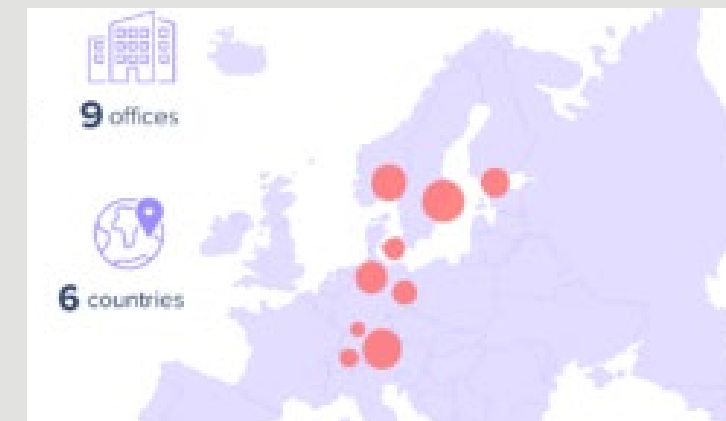
Girl Geek Dinners fornisce uno spazio comunitario per le donne (e gli uomini) nel mondo della tecnologia per incontrarsi e sostenersi a vicenda. GGD organizza eventi in tutto il mondo e recentemente ha lanciato una serie di eventi virtuali online. Il loro obiettivo è che un giorno questi eventi non siano 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

Processo e metodi Charrette

La charrette è un intenso processo collaborativo e creativo che riunisce stakeholder di diversa estrazione al fine per sviluppare soluzioni di progettazione integrale come risposta a complesse sfide organizzative. La selezione e il coinvolgimento dei partecipanti è uno degli aspetti centrali nella cura di una charrette e permette di costruire una struttura portatrice di innovazione che incoraggia i partecipanti a uscire dal proprio guscio attraverso l'acquisizione di nuove prospettive e la generazione di risultati volti all'utilità collettiva. Le digital charrette si svolgono su piattaforme collaborative virtuali come Zoom e MIRO.

Il processo della charrette prevede:

1. **INVESTIGATION:** La ricerca ha luogo prima del processo di charrette e opera come supporto per l'inquadramento per le sfide che i partecipanti alla charrette esploreranno. Per identificare i problemi e le opportunità che stimolano l'innovazione, il nostro team utilizza ricerche sul campo, tecniche di "usability testing", focus group e consulenze con gli stakeholder di riferimento.
2. **IDEATION:** I partecipanti sono incoraggiati a esprimere opinioni divergenti e convergenti nella fase di sviluppo delle idee. Ciò conduce all'esplorazione di progetti complessi e al "system thinking" che ci permette di immaginare nuove opportunità. Le tecniche di brainstorming come la mappatura mentale, l'aggregazione di idee, il time frame, il benchmarking e la pianificazione di scenari aiutano a concettualizzare le diverse opportunità.
3. **DESIGN & PROTOTYPING:** Durante questa fase della charrette, le idee prendono vita. Questo include, ad esempio, la produzione di contenuti, la visualizzazione e il miglioramento dei concetti di base attraverso la prototipazione rapida e le metodologie di design agile.
4. **ASSESSMENT:** Le soluzioni sono concepite in modo da bilanciare i benefici sociali, economici e ambientali, insieme ai bisogni dei fruitori finali. Le idee sono valutate sulla base dell'analisi del "triple approach", sui principi del user-centered design e sul benchmarking che producono soluzioni concrete.
5. **FINAL COMMUNICATION:** I progetti sono illustrati attraverso prototipi sia fisici che digitali, mostre, interactive media, scenari di user experience, pubblicazioni, materiali stampati e data visualization. Formati innovativi di comunicazione sono incoraggiati al fine di trasmettere la visione, i prodotti, i servizi / sistemi e le strategie di progettazione integrata.



Enhancing
Generative
Approaches
for the
Gender
Equality