

Obiettivo Diversità

Gender Equality Plan
2021-2024



**Politecnico
di Torino**



Sommario

1. Contesto di riferimento

1.1 Il Piano Strategico 2018-2024: PoliTo4Impact	2
1.2 L'Action Plan del Piano Strategico e la programmazione integrata	3
1.3 Contesto Europeo: Horizon Europe e le politiche di Genere	5
1.4 Contesto nazionale	6

2. Il Gender Equality Plan (GEP): le Politiche di Genere di Ateneo

2.1 Attori coinvolti	7
2.2 Analisi di contesto: il Bilancio di Genere al Politecnico di Torino	10
2.3 Aree di intervento e obiettivi del Gender Equality Plan PoliTo	11
2.4 Governance	13

3. Il Gender Equality Action Plan (GEAP)

3.1 Ciclo di vita del GEAP	14
3.2 Gli indicatori	15
3.3 Disposizioni per la raccolta e il monitoraggio dei dati	16

4. Il Gender Equality Action Plan (GEAP) Schede delle Attività

17



1. Contesto di riferimento

1.1 Il Piano Strategico 2018-2024: PoliTo4Impact

Il presente Gender Equality Plan (acronimo GEP) 2021-2024 integra le politiche di genere delineate nel piano strategico del Politecnico di Torino 2018-2024, PoliTo4Impact. In questo contesto, sono stati ridefiniti alcuni indirizzi, a partire da un lato dall'analisi di contesto in una prospettiva di genere effettuata nel Bilancio di Genere 2020 dell'Ateneo, *Diversità è Eccellenza*, dall'altro dal continuo confronto con le best practices internazionali sul tema. In particolare, il GEP è stato strutturato per evidenziare la presenza delle **caratteristiche richieste dalla Commissione Europea** per la partecipazione a tutti i bandi Horizon Europe per la ricerca e l'innovazione.

Il Politecnico di Torino si dota periodicamente di un Piano Strategico, in cui riflette sul cammino percorso e delinea l'evoluzione della propria *vision* tracciando le conseguenti politiche attuative. Se tale visione pone da sempre al centro una forte spinta all'inclusione e all'integrazione, il tema della riduzione delle diseguaglianze è diventato focus valoriale in *Polito4Impact*. Il ruolo del capitale umano è assunto ad asse di intervento principale secondo cui si declina tale visione: **“Valorizzare la centralità delle persone”** significa valorizzare chi lavora e studia al Politecnico mettendolo in condizione di dare il meglio di sé, investendo in nuovo capitale umano e competenze diversificate.

L'equità di genere è in questo ambito un principio di riferimento e allo stesso tempo uno strumento strategico, verso il quale PoliTo4Impact identificava già due obiettivi che riportiamo di seguito:

- Incrementare la percentuale di donne iscritte al primo anno di ingegneria oltre al 35% in media entro i prossimi 6 anni, conseguendo in alcune delle lauree proposte la piena parità di genere
- Ridurre del 50% il *gender gap* che si registra nei tassi di successo dei concorsi ai vari livelli di docenza

Si individuava inoltre l'utilità di dotarsi dello strumento del Bilancio di Genere per effettuare l'analisi di contesto delle caratteristiche di genere dell'Ateneo, a partire dal quale delineare le successive politiche di equità.

A regime, il GEP dell'Ateneo, con le ulteriori caratteristiche individuate a livello europeo e specificate di seguito, diventerà parte integrante del suo Piano Strategico.

1.2 L'Action Plan del Piano Strategico e la programmazione integrata

L'Action Plan di Ateneo è il documento triennale a scorrimento annuo che governa l'attuazione del Piano Strategico e più in generale della strategia di Ateneo. Traduce le linee di azione strategiche in progetti con un focus sui progetti del primo anno.

Struttura:

- **AMBITI:** Didattica, Ricerca, Terza Missione, Quale Ateneo (gli stessi del Piano strategico).
 - **AZIONI**
 - **PROGETTI**

L'Action Plan governa le seguenti dimensioni:

KPI (key performance indicators)

- KPI (*target*) di impatto strategico sono indicatori di misura di impatto dell'AZIONE, pertanto esprimono il risultato atteso nel 2024.
- I KPI OUTPUT (*milestone*) indicano invece il risultato atteso nell'anno 2021 per il PROGETTO, sono quindi i *target* attesi del progetto specifico, correlati ai KPI di impatto strategico dell'azione. I KPI *output* del progetto possono considerarsi come un «avanzamento annuale» sull'azione, non sono necessariamente già di impatto ma possono essere anche «strumentali» all'impatto finale atteso.

Budget

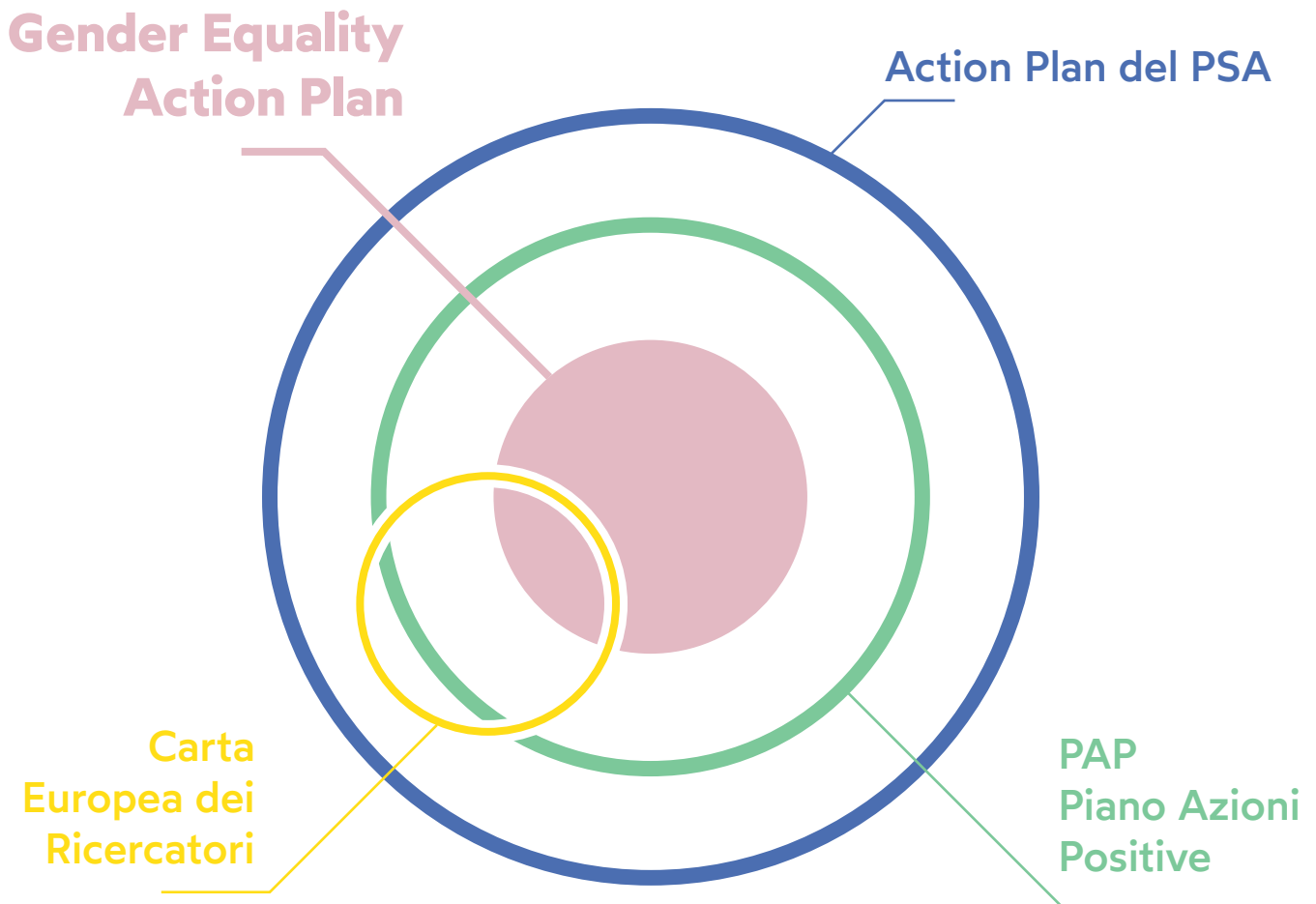
- L'Action Plan verifica il raccordo con il budget previsionale.

Priorità e fattibilità

- La priorità di un progetto indica il grado di precedenza di un progetto dal punto di vista strategico e/o di impegni assunti/obblighi esterni (normativi, contratti, ecc) e di impatto.
- La fattibilità di un progetto è stabilita in base alle risorse disponibili di *budget*, di personale e/o agli ulteriori vincoli possibili già noti quali: necessità di un passaggio deliberativo (es Organi di Governo, Dipartimenti, ecc..), ostacoli normativi, difficoltà tecniche di attuazione, ecc. L'analisi di fattibilità sui progetti viene effettuata dall'Area di riferimento che può motivarla con un commento anche «strumentali» all'impatto finale atteso.

Per la sua natura inclusiva di tutte le attività attuative di tipo strategico, l'Action Plan di Ateneo incorpora l'Action Plan del GEP, definito GEAP - Gender Equality Action Plan - con opportuna evidenza. Con la stessa logica, il GEAP diventerà parte integrante del PAP - Piano di Azioni Positive delle pari opportunità in senso lato (non solo azioni di genere) - e si integrerà con le azioni della Carta Europea dei Ricercatori per le linee di attività affini, il tutto sempre all'interno dell'Action Plan di Ateneo.

Si riporta nel seguito una rappresentazione visiva di questa integrazione di piani di azioni di impronta strategica.



1.3 Contesto Europeo: Horizon Europe e le politiche di Genere

Il nuovo Programma-Quadro per la Ricerca e l'Innovazione per il periodo 2021-2027, Horizon Europe, ha introdotto nuove disposizioni per rafforzare la **parità di genere** nelle organizzazioni europee a livello sistemico. In particolare, per tutti gli enti di ricerca e gli istituti di educazione superiore l'adozione di un Gender Equality Plan (GEP) è divenuto **requisito necessario** per l'accesso ai finanziamenti del programma di ricerca Horizon Europe.

L'azione della Commissione Europea rientra nella strategia dell'UE per l'uguaglianza di genere 2020-2025. L'adozione di un Gender Equality Plan sarà richiesto dalla Commissione Europea agli enti di ricerca e alle istituzioni di istruzione superiore per la partecipazione a tutti i bandi Horizon Europe con scadenza 2022 e oltre. Una volta sottomessa la proposta di progetto per il finanziamento a seguito di valutazioni, i partner del consorzio avranno tempo fino alla firma del Grant Agreement per confermare di avere un GEP in atto. L'attuazione di un GEP non condiziona la valutazione del progetto, ma è obbligatoria al momento della firma del Grant Agreement.

Nel processo di redazione e attuazione del GEP è raccomandata la partecipazione di tutti gli *stakeholder*. L'attivazione di un **processo partecipativo** per la stesura e l'attuazione del GEP è rilevante per superare ostacoli e resistenze. In particolare, la Commissione Europea richiede il coinvolgimento di Rettore/Rettrice o del/la Dirigente dell'istituzione, Direttore/Direttrice Generale, presidi delle Scuole, Direttori/Direttrici dei Dipartimenti, personale docente e ricercatore, personale tecnico amministrativo, componente studentesca, Ufficio risorse umane.

In fase di proposta di progetti per Horizon Europe la Commissione Europea richiede un'autodichiarazione in forma di questionario online che elenca i **quattro requisiti** GEP obbligatori relativi al processo nonché le cinque aree tematiche raccomandate. I seguenti quattro requisiti sono ritenuti elementi costitutivi minimali:

- A. Il GEP deve essere un documento pubblico** approvato e firmato dagli organi di vertice dell'istituzione e pubblicato sul sito dell'istituzione in conformità con la normativa sulla protezione dei dati (GDPR);
- B. al GEP devono essere dedicate specifiche risorse umane e finanziarie** per la progettazione, l'attuazione e il monitoraggio, compresi finanziamenti per posizioni specifiche dedicate all'uguaglianza o a gruppi per l'uguaglianza di genere;

- C. il GEP deve includere disposizioni per la raccolta e il monitoraggio dei dati**, disaggregati per genere e relativi sia alla popolazione studentesca che al personale docente, ricercatore e tecnico, amministrativo e bibliotecario; deve essere altresì predisposto un report aggiornato annuale con indicatori reperibili sul sito;
- D. il GEP deve essere supportato da formazione e rafforzamento delle capacità**. In particolare, è richiesta la formazione di *staff* e *decision makers* sulle tematiche di genere e sulle pari opportunità.

La Commissione Europea indica le seguenti **cinque aree minime prioritarie di intervento** cui dedicare misure specifiche:

- 1. conciliazione vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione;**
- 2. equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;**
- 3. parità di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;**
- 4. integrazione della dimensione di genere nella ricerca; e nei programmi degli insegnamenti;**
- 5. contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.**

1.4 Contesto nazionale

A luglio 2021 l'Assemblea della CRUI ha approvato il *Vademecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan* negli atenei italiani. In esso, il GEP viene identificato come documento di riferimento che definisce la strategia dell'Ateneo per l'uguaglianza di genere e va inteso come inserimento di una prospettiva di genere nel Piano Strategico di Ateneo. Il GEP deve essere redatto entro la fine del 2021 da una struttura dedicata (GEP Team), con il coinvolgimento di tutti gli *stakeholder* che possono garantire un processo partecipativo ampio. Il GEP si inserisce nella programmazione di Ateneo e va sincronizzato con il PAP secondo le specificità dei singoli atenei. Infine deve essere redatto in continuità con il processo di Bilancio di Genere descritto dalle relative *Linee guida della Commissione di genere della CRUI* (2019).

Il Vademecum identifica come punto di partenza della redazione di un GEP l'analisi di contesto contenuta nel Bilancio di Genere, ove presente. Questa consente di individuare le aree tematiche di intervento a ciascuna delle quali vengono associati uno o più obiettivi. Il Gender Equality Action Plan consente successivamente di declinare gli obiettivi in misure/azioni: per ciascuna di esse è opportuno prevedere una scheda descrittiva che identifichi con chiarezza tempi e risorse – umane e finanziarie – e

consenta il monitoraggio in itinere dei KPI, oltreché di opportuni indicatori specifici di azione.

Le richieste europee riproposte dal Vademecum si intersecano con una normativa italiana che prevede che tutte le Amministrazioni dello Stato predispongano *Piani di Azione Positive* tendenti ad assicurare, nel loro ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. È da tenere presente che, mentre successivi riferimenti legislativi hanno ampliato la definizione di pari opportunità a cui fa riferimento il PAP, i requisiti stringenti sulle caratteristiche dei GEP specificati a livello europeo non sono richiesti per i PAP. Dunque, mentre è auspicabile che i PAP degli atenei italiani comprendano a regime i GEP, come sopra delineati, nell'attuale contesto normativo nazionale è necessario elaborare il GEP separatamente dal PAP.

Anche per il *Piano integrato di attività e organizzazione* di cui al recente provvedimento normativo, di durata triennale e aggiornato annualmente, è peraltro previsto che contenga tra le altre cose le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi. Per il Politecnico il Piano integrato si coordina con l'Action Plan di Ateneo.

2. GEP: le politiche di genere in ateneo

2.1 Attori coinvolti

Da alcuni decenni la comunità dell'Ateneo si interroga sul tema ampio delle Pari Opportunità. Già nell'anno 2000 viene fondato al Politecnico di Torino uno dei primi Comitati Pari Opportunità Universitari a livello nazionale, in seguito trasformatosi in Comitato Unico di Garanzia (CUG) per adeguarsi all'evoluzione normativa. L'Ateneo è stato inoltre fra i primi in Italia ad introdurre la figura della Consigliera di Fiducia, figura esterna di consulenza e assistenza per casi di molestie sessuali, morali o comportamenti discriminatori.

Accanto a questi riferimenti istituzionali, la volontà forte dell'Ateneo sul tema della parità

di genere, ma anche sul disegno di rendere l'Ateneo sempre più inclusivo, si esprime attraverso due figure istituite nel 2018: la Vice Rettrice per la Qualità il Welfare e le Pari Opportunità e la Referente del Rettore per la Parità di Genere e la Diversity. A livello amministrativo, completa il quadro la figura del *Diversity and disability Manager*, istituita nel dicembre 2019.

Poiché l'attivazione di un processo partecipativo è prioritaria per il successo delle politiche di equità di genere, con questo intento nel 2019 è stato istituito con decreto rettorale l'Osservatorio di Genere del Politecnico di Torino, che vede rappresentate tutte le componenti dell'Ateneo. Oltre a coordinare il Gender Equality Plan e il processo di Bilancio di Genere nel suo complesso, l'Osservatorio esprime pareri consultivi sugli aspetti di genere delle politiche di Ateneo, integrando il ruolo del CUG. L'Osservatorio ha istituito nel 2019 il gruppo di lavoro che ha coordinato l'analisi di contesto in ottica di genere, arrivata a compimento nel 2020 con la pubblicazione del primo Bilancio di Genere del Politecnico di Torino. A inizio 2021 viene istituito il gruppo di lavoro^[1] che predispose il presente GEP e il GEAP correlato, in un processo partecipativo con tutti gli interlocutori di riferimento in Ateneo.

Fanno parte dell'**Osservatorio di Genere**:

- Referente del Rettore per la Parità di genere e la Diversity – Coordinatore/trice
- Vice Rettore/trice per la Qualità il Welfare e le Pari Opportunità
- Diversity e Disability Manager
- Presidente/essa Comitato Unico di Garanzia
- Responsabile dell'Area Programmazione, Qualità, Sviluppo e Life
- Responsabile dell'Area Gestione Didattica
- Responsabile dell'Area Risorse Umane
- Responsabile dell'Area Cultura e Comunicazione
- Responsabile dell'Area Ricerca
- Un/a Rappresentante degli/le studenti tra i/le rappresentanti in Senato Accademico e in Consiglio di Amministrazione
- Un/a Rappresentante degli/le studenti del dottorato
- Un/a Rappresentante dei Docenti in Senato Accademico
- Un/a rappresentate pro-tempore dei Direttori di Dipartimento
- Un/a Rappresentante dei Coordinatori dei Collegi
- Un/a Rappresentante dei dirigenti nominato dal/dalla Direttore/trice Generale.

La composizione del gruppo è tale da ricomprendere le diverse competenze e componenti della comunità politecnica: il CUG, nella persona della sua Presidente, è componente stabile dell'Osservatorio così come la Diversity e Disability Manager il cui

[1] Oltre alla Vice Rettrice Qualità, Welfare e Pari Opportunità e alla coordinatrice dell'Osservatorio, fanno parte del gruppo di lavoro che ha redatto il presente documento: le seguenti figure: rappresentante direttori/trici Dipartimento, rappresentante coordinamento Collegi, rappresentante del CUG, dirigente Area Life, dirigente INTE, rappresentante Area RUO

incarico prevede, tra le altre funzioni, quella di favorire l'attuazione dei programmi strategici di Ateneo in tema di riconoscimento delle differenze di genere e del loro valore in ottica di *employer branding*, quale strumento per aumentare la responsabilità sociale dell'Ateneo.

Sono inoltre rappresentate – attraverso i/le loro Responsabili – le Aree dell'Ateneo che impattano sul tema delle pari opportunità, la popolazione studentesca, i Dipartimenti ed i Collegi, il Senato e la Direzione Generale.

Oltre al coinvolgimento diretto di rappresentanti durante il processo di elaborazione del GEP e del relativo piano attuativo (GEAP) sono stati coinvolti tutti gli *stakeholder* politici e amministrativi attraverso la consultazione informale degli Organi di Ateneo, della Giunta del Rettore, del Presidio di Qualità nonché di comitati di Ateneo quali *PoliWo* – Politecnico for Women, la lista di discussione di docenti sulle pari opportunità ed il Focus Group della Carta Europea dei Ricercatori, che monitora l'attuazione dei principi della Carta Europea dei Ricercatori presso il Politecnico di Torino.

Il processo del GEP e la redazione del GEAP sono ad ampio spettro. Considerata la trasversalità dei temi di interesse e la volontà dell'Ateneo che gli stessi si riverberino capillarmente su tutta la comunità politecnica, coinvolge un elevato e qualificato numero di risorse, anche nell'ambito del personale tecnico amministrativo. L'area più direttamente coinvolta è PSQL (Programmazione, Sviluppo, Qualità e Life), in particolare per il servizio Life e Formazione, Welfare, nelle persone della responsabile – che svolge anche il ruolo di Diversity and Disability Manager – e di una risorsa amministrativa, che si occupa specificamente di pari opportunità e benessere lavorativo. Life svolge un ruolo di supporto e coordinamento tra i vari soggetti e servizi coinvolti nel processo del Gender Equality Plan.

Completa l'insieme degli attori coinvolti il PQA (Presidio della qualità di Ateneo), il cui obiettivo è quello di assicurare la Qualità a livello di Ateneo: un processo indispensabile e che investe anche gli ambiti di genere. Il PQA agisce in particolare nella definizione delle politiche per la qualità in sintonia e sinergia con gli indirizzi strategici dell'Ateneo, con la messa in opera di attività per garantire efficacia ed efficienza a tutti i processi interni dell'Ateneo e infine con la creazione della consapevolezza in tutti coloro che operano in Ateneo in termini di competenza e tempestività dei compiti da svolgere.

2.2 Analisi di contesto: il Bilancio di Genere al Politecnico di Torino

La Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e della Ministra per i Diritti e le Pari Opportunità del 23 maggio 2007 indica che le P.A. devono:

- predisporre tutte le statistiche sul personale ripartite per genere, con riferimento a tutte le variabili considerate, compreso il trattamento economico e il tempo di permanenza nelle posizioni professionali;
- promuovere analisi di bilancio che evidenzino «quanta parte e quali voci sono indirizzate alle donne, agli uomini, a entrambi», al fine di allocare le risorse sui servizi in funzione delle diverse esigenze delle donne e degli uomini.

Nell'ultimo decennio, diversi Atenei italiani hanno iniziato a dotarsi dello strumento del Bilancio di Genere. In una logica di analisi di contesto (*Gender Auditing*), il documento raccoglie i **dati disaggregati per genere** relativi a tutta la popolazione politecnica e costituisce il punto iniziale di un processo circolare il cui punto qualificante è passare a una logica di *Gender Budgeting*, attraverso la pianificazione e l'attribuzione delle risorse previste nei Gender Equality Plan e Gender Equality Action Plan rispettivamente. Un processo, che, passando per la fase di gestione, si conclude con la rendicontazione e il successivo bilancio, al fine di evidenziare secondo l'approccio di genere (e non solo) gli impatti delle scelte adottate.

Anche il Politecnico di Torino individuava nel suo piano strategico Polito4Impact l'utilità di dotarsi di un Bilancio di Genere. In tale contesto, nel 2020 è stato predisposto, presentato e pubblicato il primo Bilancio di Genere dell'Ateneo. La pubblicazione, dal titolo significativo "**Diversità è Eccellenza**", analizza in oltre 150 pagine gli aspetti di genere della comunità politecnica fino alla fine del 2019. Nel documento emergono luci ed ombre relativamente alle caratteristiche di genere del nostro Ateneo, riportate anche nella versione sintetica in Italiano e in Inglese. È previsto che l'analisi nel suo complesso venga riproposta ogni 3 anni. Annualmente verrà resa disponibile sul sito web di Ateneo l'analisi degli indicatori principali presenti nel Bilancio di Genere.

Il presente GEP vuole delineare le linee strategiche di intervento per favorire il superamento delle criticità e valorizzare le potenzialità emerse.

2.3 Aree di intervento e obiettivi del Gender Equality Plan PoliTo

Alla luce delle evidenze del Bilancio di Genere e in sintonia con gli obiettivi con il piano strategico di Ateneo Polito4Impact e le linee di intervento prioritarie identificate a livello europeo, nel presente documento sono raccolte le aree tematiche sulle quali l'Ateneo intende articolare le politiche per il raggiungimento dell'equità di genere. Ciascuna area è articolata in alcuni obiettivi, la cui implementazione è dettagliata nel GEAP - parte integrante del presente documento - attraverso azioni indicatori, target, timeline, suddivisione delle responsabilità, e risorse umane e finanziarie dedicate. Gli indicatori consentono un monitoraggio in itinere delle azioni, mentre la valutazione ex-post dell'efficacia delle politiche individuate dal presente documento avverrà in occasione del successivo Bilancio di Genere. Similmente ad esso, il GEP ha una cadenza triennale. Vista la sua valenza strategica, a regime costituirà parte integrante del piano strategico di Ateneo.

Le aree di attenzione individuate sono sei: accanto a cinque aree facilmente identificabili con quelle suggerite anche a livello europeo - enumerate nel paragrafo 1.3 - si è ritenuto opportuno rafforzare gli interventi per ridurre la segregazione orizzontale fra le studentesse nelle aree dell'ingegneria, definendo una sesta area tematica prioritaria. Di seguito le introduciamo brevemente riportando per ciascuna di essa gli obiettivi su cui si focalizzeranno le azioni dettagliate nel GEAP.

1. **Cultura di genere nell'Organizzazione e conciliazione vita privata e lavorativa.**

L'Ateneo persegue lo sviluppo di una cultura dell'Organizzazione che renda strutturale l'attenzione alla dimensione di genere e l'implementazione delle politiche connesse. In particolare, se per quanto riguarda la *work-life balance* le evidenze del Bilancio di Genere confermano che è la componente femminile a risentire maggiormente del carico legato al lavoro di cura e genitoriale, l'interesse dell'Ateneo ad intervenire per la riduzione del disequilibrio è accompagnato dalla convinzione che tutta la comunità politecnica possa raggiungere un equilibrio soddisfacente tra lavoro e vita privata, consentendo ad esempio anche ai padri di poter vivere pienamente questa seconda dimensione.

Per raggiungere questi risultati, sono stati individuati i seguenti obiettivi:

- 1.1 Integrazione del processo di Bilancio di Genere nell'organizzazione dell'Ateneo
- 1.2 Supporto alla genitorialità
- 1.3 Supporto al lavoro di cura

2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali.

Il quadro proposto dal Bilancio di Genere vede ancora lontana la situazione di parità nelle posizioni decisionali auspicata dall'Ateneo, che si è già impegnato a raggiungere alcuni obiettivi di parità nella *leadership* sia nel piano strategico, sia sottoscrivendo la *Declaration on Equality Diversity and Inclusion at Universities of Science and Technology* assunta dalle oltre 50 università facenti parte della associazione europea delle università tecnico scientifiche *CESAER*. In essa si poneva l'obiettivo di arrivare entro il 2023 ad almeno il 30% di donne nelle posizioni decisionali. Per consentire il raggiungimento di questi risultati, l'Ateneo ha individuato due obiettivi da perseguire sinergicamente:

- 2.1 Favorire l'equilibrio di genere nei ruoli decisionali
- 2.2 Incrementare la parità di genere negli organi elettivi

3. Parità di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera.

In questa area tematica vi sono grandi opportunità di miglioramento, a partire dalla situazione ancora lontana dalla parità evidenziata nel Bilancio di Genere. Questo vale per le aree disciplinari STEM, per quanto riguarda il basso tasso di femminilizzazione del personale docente e ricercatore, mentre è trasversale a tutto il personale - soprattutto quello docente e ricercatore - per quanto riguarda la maggiore difficoltà della componente femminile nel passaggio a posizioni non precarie e nella progressione, con particolare riferimento alle posizioni apicali. Di conseguenza, l'Ateneo ritiene strategico impegnarsi sugli obiettivi seguenti:

- 3.1 Aumentare la percentuale femminile nel reclutamento del personale docente e ricercatore aree STEM
- 3.2 Ridurre il *gap* di genere nelle carriere del personale
- 3.3 Favorire un accesso equo alle posizioni non precarie del personale

4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella formazione.

Secondo la visione delineata nel piano strategico, *le discipline scientifiche, ingegneristiche, dell'architettura, pianificazione e design presenti in Ateneo vanno integrate con le scienze dell'uomo e della società*. In quest'ottica, anche alla luce delle evidenze internazionali, si ritiene opportuno uno sforzo di sensibilizzazione e formazione di tutta la comunità sia sulla dimensione di genere, che su un tema di inclusione importante quale quello del linguaggio. Vista la natura non generalista delle discipline presenti in Ateneo, questo sforzo non può essere disgiunto da un rafforzamento delle capacità presenti, ottenuto integrando e mettendo a sistema le competenze di ricerca necessarie.

Si prefigurano pertanto i seguenti obiettivi:

- 4.1 Sensibilizzazione e formazione all'uso inclusivo del linguaggio
- 4.2 Sensibilizzazione e formazione sulla dimensione di genere
- 4.3 Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca

5. **Contrasto alle molestie e alla violenza di genere.**

Nonostante il riferimento della Consigliera di Fiducia, comportamenti molesti o discriminatori sono tuttora presenti, sebbene in misura limitata. Il mutare delle forme in cui si manifestano – si pensi ad esempio alla violenza verbale in rete ed in particolare sui *social media* – conferma che è importante mantenere alta l'attenzione e la formazione, accompagnando soprattutto le giovani generazioni nel riconoscere, isolare e denunciare i comportamenti molesti, per favorirne il superamento. Si prefigurano i seguenti obiettivi:

- 5.1 Sensibilizzazione e formazione su molestie e violenza di genere
- 5.2 Iniziative per consentire l'emersione del fenomeno delle molestie

6. **Equilibrio di genere negli studi STEM .**

La natura non generalista dello spettro di studi proposti nel nostro Ateneo fa sì che l'attuale popolazione studentesca sia a forte predominanza maschile. Il fenomeno è interamente da attribuire ai corsi di laurea STEM presenti. In linea con l'obiettivo già presente nel piano strategico, l'Ateneo ha lanciato negli ultimi anni il progetto *WeAreHERE*, per aumentare le iscrizioni femminili a tali Corsi di Laurea. I primi successi ottenuti – con il raggiungimento dei massimi valori mai raggiunti sia nel numero che nella percentuale di studentesse iscritte a ingegneria – non cambiano la consapevolezza che si è ancora ben lontani dalla auspicata parità. Inoltre il Bilancio di Genere segnala una asimmetria nei percorsi post-laurea, la cui origine e consistenza è da indagare ulteriormente. Le precedenti osservazioni portano a delineare i seguenti obiettivi:

- 6.1 Aumento iscrizioni studentesse ai corsi di laurea STEM
- 6.2 Analisi asimmetrie di genere nei percorsi post laurea

2.4 Governance

Il presente GEP ha durata triennale e viene approvato con uno specifico passaggio negli Organi, costituendo l'integrazione agli effetti delle politiche di genere del piano strategico di Ateneo, del quale a regime dovrebbe diventare parte integrante. Il GEP è accompagnato dal relativo piano attuativo di azioni, il GEAP, il cui budget è anch'esso deliberato dagli Organi di Ateneo. Accanto alla valutazione consuntiva del GEP, che avviene in occasione del successivo Bilancio di Genere, il monitoraggio in itinere

dell'efficacia delle politiche è consentito dagli strumenti specifici previsti per l'Action Plan del Piano Strategico, applicati anche nel caso del GEAP e delineati nella sezione successiva. L'Osservatorio di Genere è la cabina di regia del GEP ed è pertanto responsabile della valutazione in itinere e della definizione delle proposte di intervento e aggiornamento del GEAP che si riterranno necessarie. È previsto il passaggio negli Organi di tutte le azioni che richiedano un'eventuale modifica del budget destinato.

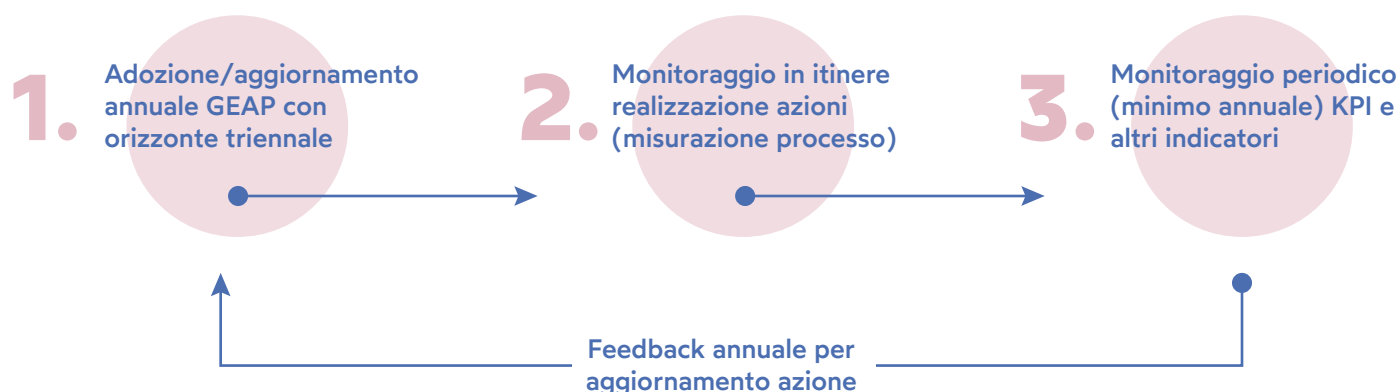
In quanto parte integrante dell'Action Plan di Ateneo, il GEAP viene in ultima istanza preso in carico dalla Cabina di Regia dell'Action Plan, composta da tutti i responsabili delle Aree e dei Servizi di primo livello dell'Ateneo e dallo steering committee per le opportune allocazioni di competenze attuative, per il raccordo con il Piano della Performance nonché per le valutazioni di fattibilità in una ottica sistemica.

3. Il Gender Equality Action Plan (GEAP)

3.1 Ciclo di vita del GEAP

Il GEAP è lo strumento attraverso il quale le politiche di genere dell'Ateneo qui descritte si concretizzano in azioni e programmi, individuando in particolare le **responsabilità** e gli attori coinvolti, la **tempistica** e la priorità delle azioni, le **risorse umane e finanziarie** dedicate.

Il GEAP si configura come parte consequenziale del GEP. Ha anch'esso durata triennale ed è accompagnato, oltre che da un **monitoraggio in itinere** delle azioni, dal monitoraggio periodico attraverso indicatori specifici individuati per ogni azione, introdotti nella sezione successiva. A valle di questo monitoraggio periodico, il GEAP viene ridefinito attraverso l'aggiunta di una ulteriore annualità e l'eliminazione della annualità conclusa, secondo il flusso a scorrimento descritto nella figura seguente:



Costituisce punto di forza del presente GEP - nonché garanzia di integrazione delle politiche di genere alle strategie di Ateneo - la scelta di inserire integralmente il GEAP nell'Action Plan di Ateneo. Per questo motivo, la tempistica di approvazione e ridefinizione del GEAP coincide con quella dell'intero Action Plan.

3.2 Gli indicatori

Il monitoraggio delle azioni che costituiscono il GEAP si compone di due fasi, ciascuna delle quali prevede l'identificazione di indicatori di prestazione come segue:

- indicatori di output (definiti nel GEAP **indicatori di misurazione azione**), per il monitoraggio in itinere del processo di realizzazione delle singole azioni. Essi rappresentano il *target* atteso di ogni singola azione e sono strumentali all'impatto finale atteso.
- indicatori di impatto (**KPI**), per il monitoraggio in itinere della realizzazione e dell'efficacia delle singole azioni in relazione agli obiettivi definiti nel GEP. A tal fine, ciascuna delle azioni del GEAP viene collegata ad uno o più KPI per la definizione degli obiettivi di risultato, che saranno misurati con uno o più indicatori analitici. Questi potranno essere declinati all'occorrenza sia a livello centrale di Ateneo che a livello decentrato (dipartimento o ambito didattico).. In questo modo è possibile valutare il raggiungimento degli obiettivi del GEP in relazione alla realizzazione e all'efficacia delle singole azioni incluse nel GEAP.

Operativamente, per quanto riguarda la prima fase di monitoraggio del processo, ogni singola azione è classificata secondo una (o più) delle seguenti categorie:

- analisi
- comunicazione & sensibilizzazione
- formazione
- incentivi

A ciascuna delle categorie è stato associato un indicatore di misurazione il più possibile standardizzato. Nel caso delle azioni classificate nella categoria "analisi", il monitoraggio in itinere è volto alla verifica della realizzazione di studi di fattibilità, analisi e mappature dei fenomeni connessi alle diverse aree del GEAP. Il monitoraggio in itinere delle azioni di "comunicazione e sensibilizzazione" e di quelle di "formazione" è volto a misurare, oltre alla realizzazione di ogni singola azione, anche l'efficacia in termini di percentuale di utenti raggiunti. Infine, per quanto riguarda la categoria "incentivi", ogni azione prevede specifici indicatori di misurazione.

In relazione alla fase di monitoraggio periodico e al fine di misurare l'efficacia delle singole azioni in relazione agli obiettivi definiti nel GEP, il Gender Equality Action Plan si basa sui 5 KPI riportati di seguito:

- KPI 1** portare al 35% le studentesse iscritte al primo anno dei Corsi di Laurea in Ingegneria entro il 2024
- KPI 2** diminuire del 50% il gap di genere nel successo ai concorsi per l'*upgrade* dei docenti entro il 2024
- KPI 3** portare oltre il 30% il genere minoritario nella *leadership* entro il 2023
- KPI 4** portare al 30% il tasso di femminilizzazione del personale docente nell'area Ingegneria entro il 2024
- KPI 5** molestie e violenza di genere: aumentare la sensibilizzazione, formazione e emersione dei fenomeni connessi entro il 2024

I KPI 1 e 2 sono ripresi dal Piano Strategico di Ateneo mentre il KPI 3 è stato sottoscritto dal Politecnico in quanto membro dell'Associazione europea CESAER, come anticipato. Infine, i KPI 4 e 5 sono stati definiti dal GEP sulla base, rispettivamente, delle evidenze emerse nel Bilancio di Genere e di indicazioni emerse dal CUG e dalla Consigliera di Fiducia. Il KPI 5 non viene qui espresso in termini quantitativi in quanto dati sulla dimensione del fenomeno delle molestie in Ateneo sono ancora parziali; le indagini sul benessere lavorativo rivolte a tutta la popolazione del Politecnico, che avvengono ogni due anni, sono state integrate in modo da fornire utili informazioni ai fini della futura quantificazione dell'indicatore.

3.3 Disposizioni per la raccolta e il monitoraggio dei dati

Una sezione dedicata del sito Life consente il monitoraggio periodico dei dati di genere di Ateneo, sia per quanto riguarda alcuni indicatori rilevanti proposti nel Bilancio di Genere, sia per quanto riguarda il valore e la definizione operativa dei KPI descritti nella sezione precedente. In entrambi i casi è stato identificato il valore iniziale, o **valore zero**. Nel caso degli indicatori del Bilancio di Genere, questo corrisponde per il personale al valore rilevato al 31.12.2019 e per la popolazione studentesca al valore rilevato all'inizio dell'a.a. 2019/20. Nel caso dei KPI, il valore zero corrisponde per il personale al valore rilevato al 31.12.2021 e per la popolazione studentesca al valore rilevato all'inizio dell'a.a. 2021/22. Successivi aggiornamenti saranno pubblicati annualmente nella sezione dedicata a partire dal Febbraio 2021, con il supporto degli uffici PSQ.

4. Il Gender Equality Action Plan (GEAP) - Schede delle Attività

Sono riportate di seguito le singole sotto-azioni dell'Action Plan del GEP, definito **GEAP - Gender Equality Action Plan**, incorporato a sua volta nell'Action Plan di Ateneo.



Il **GEAP** (Gender Equality Action Plan) - parte integrante del GEP - è lo strumento attraverso il quale le **politiche di genere dell'Ateneo diventano operative**. Ha anch'esso durata triennale ed è accompagnato, oltre che da un monitoraggio in itinere delle azioni, dal monitoraggio periodico attraverso indicatori specifici (KPI) individuati per ogni azione. A valle di questo monitoraggio periodico, il GEAP viene ridefinito attraverso l'aggiunta di una ulteriore annualità e l'eliminazione della annualità conclusa. Costituisce punto di forza del suddetto GEP - nonché garanzia di integrazione delle politiche di genere alle strategie di Ateneo - la scelta di inserire integralmente il GEAP nell'Action Plan di Ateneo.

Con la stessa logica, il GEAP diventerà parte integrante del PAP - Piano di Azioni Positive delle pari opportunità in senso lato (non solo azioni di genere) - e si integrerà con le azioni della Carta Europea dei Ricercatori per le linee di attività affini, il tutto sempre all'interno dell'Action Plan di Ateneo.

AREA 1

CULTURE DI GENERE NELL'ORGANIZZAZIONE E CONCILIAZIONE VITA PRIVATA E LAVORATIVA

Obiettivo 1.1: Integrazione del processo di Bilancio di Genere nell'organizzazione dell'Ateneo

Sottoazione	1.1.1 Bilancio di genere: dal gruppo di lavoro alla pubblicazione triennale del report completo
Popolazione/target	Comunità politecnica
Descrizione/primo livello attuazione	Il Bilancio di Genere (BdG) dell'Ateneo viene predisposto ogni tre anni da un gruppo di lavoro (BdG team), identificato dall'Osservatorio di genere all'inizio dell'anno successivo al triennio analizzato. I dati disaggregati secondo la dimensione di genere su tutta la comunità politecnica vengono raccolti ed analizzati in una apposita pubblicazione e forniscono l'analisi di contesto propedeutica al successivo Gender Equality Plan.
Tipologia di azione	Analisi, comunicazione & sensibilizzazione
Indicatore	Indicatore: SI/NO
PM e strutture coinvolte	PSQL VR Qualità Welfare e Pari Opportunità Referente Parità di Genere e Diversità Osservatorio di genere CUG BdG Team
Budget euro e/o commento	SI Impaginazione e pubblicazione BdG all'interno della campagna comunicazione/promozione (quota parte appalto presente 99.000 euro +IVA) + appalto futuro non ancora determinato e quindi non quantificabile.
SDGs	 
Carta europea dei ricercatori	*Azione 20 Action Plan 2019–2021: Realizzazione del Bilancio di Genere e progettazione e attuazione del Gender Equality Plan
KPI di riferimento	Tutti KPI

Timeline	2022	2023	2024
----------	------	------	------

AREA 1

CULTURE DI GENERE NELL'ORGANIZZAZIONE E CONCILIAZIONE VITA PRIVATA E LAVORATIVA

Obiettivo 1.1: Integrazione del processo di Bilancio di Genere nell'organizzazione dell'Ateneo

Sottoazione	1.1.2 Bilancio di genere: comunicazione e pubblicizzazione dei dati del report
Popolazione/target	Comunità politecnica
Descrizione/primo livello attuazione	I risultati del BdG vengono presentati in contemporanea alla sua pubblicazione in un evento pubblico dedicato a tutta la comunità politecnica e ripresi in una serie di incontri con il Senato, il CdA e i singoli Consigli di Dipartimento. Nel 2023 è prevista la presentazione del nuovo BdG agli organi ed all'Ateneo, mentre gli incontri coi Dipartimenti sono previsti nel 2022 e 2024.
Tipologia di azione	comunicazione & sensibilizzazione
Indicatore e target	Indicatore: 1) N° partecipanti evento 2) N° incontri dipartimento Target: 1) 200 partecipanti all'evento 2) incontri con tutti i dipartimenti
PM e strutture coinvolte	PSQL (Osservatorio di genere) PSQL VR Qualità Welfare e Pari Opportunità CC CUG BdG Team
Budget euro e/o commento	SI Evento presentazione BdG all'interno della campagna comunicazione/promozione (quota parte appalto presente 99.000 euro +IVA) + appalto futuro non ancora determinato e quindi non quantificabile
SDGs	
Carta europea dei ricercatori	*Azione 20 Action Plan 2019-2021: Realizzazione del Bilancio di Genere e progettazione e attuazione del Gender Equality Plan
KPI di riferimento	Tutti KPI

Timeline	2022	2023	2024
-----------------	------	------	------

AREA 1

CULTURE DI GENERE NELL'ORGANIZZAZIONE E CONCILIAZIONE VITA PRIVATA E LAVORATIVA

Obiettivo 1.1: Integrazione del processo di Bilancio di Genere nell'organizzazione dell'Ateneo





Sottoazione	1.1.3 Bilancio di genere: aggiornamento annuale e pubblicazione sul sito del Politecnico di subset di indicatori aggiornati
Popolazione/target	Comunità politecnica
Descrizione/primo livello attuazione	L'Osservatorio di Genere propone un subset di indicatori disaggregati per genere per ciascuna comunità (personale docente ricercatore e assegnista, PTAB, popolazione studentesca) che siano disponibili su una apposita area dedicata del sito di Ateneo ed aggiornati annualmente dagli uffici competenti.
Tipologia di azione	comunicazione & sensibilizzazione
Indicatore	Indicatore: SI/NO (ogni anno)
PM e strutture coinvolte	PSQ(L) VR Qualità Welfare e Pari Opportunità Osservatorio di genere CUG BdG Team
Budget euro e/o commento	
SDGs	
Carta europea dei ricercatori	*Azione 20 Action Plan 2019–2021: Realizzazione del Bilancio di Genere e progettazione e attuazione del Gender Equality Plan
KPI di riferimento	Tutti KPI

Timeline	2022	2023	2024
-----------------	------	------	------

AREA 1

CULTURE DI GENERE NELL'ORGANIZZAZIONE E CONCILIAZIONE VITA PRIVATA E LAVORATIVA

Obiettivo 1.1: Integrazione del processo di Bilancio di Genere nell'organizzazione dell'Ateneo



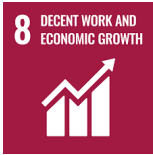

Sottoazione	1.1.4a Gender Equality Plan (GEP) e sua integrazione nel piano strategico di Ateneo
Popolazione/target	Comunità politecnica
Descrizione/primo livello attuazione	Ogni tre anni, l'Osservatorio di genere nomina un gruppo di lavoro, il GEP Team, che ha l'incarico di predisporre la proposta di politiche di genere dell'Ateneo per il triennio successivo, denominata Genere Equality Plan (acronimo GEP). Questa viene integrata nel Piano Strategico di Ateneo, prevedendo che un componente del Team faccia parte del gruppo di lavoro di Ateneo dedicato al Piano Strategico. IL GEP viene formulato nell'anno successivo alla pubblicazione del BdG, e come questo ha durata triennale. Poiché il piano strategico ha una durata di sei anni, un aggiornamento del GEP viene incluso nell'aggiornamento di <i>mid term</i> del piano strategico secondo le medesime modalità.
Tipologia di azione	analisi
Indicatore	Indicatore: Componente GEP Team nel gruppo di lavoro Piano strategico: SI/NO
PM e strutture coinvolte	PSQL (Osservatorio di genere) Rettore VR Qualità Welfare e Pari Opportunità GEP Team CUG + TUTTE le aree dell'Ateneo
Budget euro e/o commento	
SDGs	   
Carta europea dei ricercatori	*Azione 20 Action Plan 2019-2021: Realizzazione del Bilancio di Genere e progettazione e attuazione del Gender Equality Plan
KPI di riferimento	Tutti KPI

Timeline	2022	2023	2024
----------	------	------	------

AREA 1

CULTURE DI GENERE NELL'ORGANIZZAZIONE E CONCILIAZIONE VITA PRIVATA E LAVORATIVA

Obiettivo 1.1: Integrazione del processo di Bilancio di Genere nell'organizzazione dell'Ateneo


Sottoazione	1.1.4b Integrazione del Gender Equality Action Plan nell'Action Plan di Ateneo
Popolazione/target	Comunità politecnica
Descrizione/primo livello attuazione	Le strategie di genere del GEP, enunciate nel piano strategico, vengono attuate attraverso una sezione specifica dell'action plan di Ateneo, denominata Gender equality action plan (GEAP). Anche il GEAP viene ripredispeso ogni tre anni in primavera. Viene inoltre aggiornato annualmente a scorrimento come parte dell'action plan, eliminando l'anno appena concluso ed aggiungendo una ulteriore annualità.
Tipologia di azione	analisi
Indicatore	Indicatore: SI/NO
PM e strutture coinvolte	PSQL Osservatorio di genere GEP Team CUG + TUTTE le aree dell'Ateneo
Budget euro e/o commento	
SDGs	   
Carta europea dei ricercatori	
KPI di riferimento	Tutti i KPI

Timeline	2022	2023	2024
-----------------	------	------	------

AREA 1

CULTURE DI GENERE NELL'ORGANIZZAZIONE E CONCILIAZIONE VITA PRIVATA E LAVORATIVA

Obiettivo 1.1: Integrazione del processo di Bilancio di Genere nell'organizzazione dell'Ateneo


Sottoazione	1.1.5 Analisi del bilancio preventivo e consuntivo di Ateneo in ottica di genere
Popolazione/target	Comunità politecnica
Descrizione/primo livello attuazione	Per avere un quadro complessivo della ricaduta dei costi sostenuti dall'Ateneo in termini di genere ciascuna voce del bilancio di Ateneo va riclassificata esplicitando se si tratti di costi relativi ad azioni specifiche per l'equità di genere o più in generale di costi sensibili al genere (cfr. Linee guida CRUI per il BdG). Il primo passo è uno studio di fattibilità di tale riclassificazione.
Tipologia di azione	analisi
Indicatore	Indicatore: SI/NO
PM e strutture coinvolte	PAF TUTTE le aree dell'Ateneo
Budget euro e/o commento	
SDGs	
Carta europea dei ricercatori	*Azione 20 Action Plan 2019–2021: Realizzazione del Bilancio di Genere e progettazione e attuazione del Gender Equality Plan
KPI di riferimento	Tutti KPI

Timeline	2022	2023	2024
----------	------	------	------

AREA 1

CULTURE DI GENERE NELL'ORGANIZZAZIONE E CONCILIAZIONE VITA PRIVATA E LAVORATIVA

Obiettivo 1.1: Integrazione del processo di Bilancio di Genere nell'organizzazione dell'Ateneo


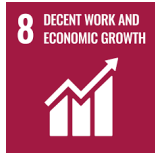
Sottoazione	1.1.6 Potenziamento unità organizzativa dedicata alle pari opportunità
Popolazione/target	PTAB
Descrizione/primo livello attuazione	L'unità è attualmente costituita attorno alla figura del Diversity and Disability Manager ed ammonta ad altre due figure dedicate ai temi delle pari opportunità. Anche a fronte di risorse finanziarie esterne appositamente dedicate (MIUR, Commissione Europea, ...) potrà essere potenziata con risorse umane con competenze sociologiche statistiche e giuslavoriste adeguate a seguire il processo del BdG e il relativo GEAP.
Tipologia di azione	incentivi
Indicatore	Indicatore: Almeno 2 persone dedicate a tempo pieno alle pari opportunità di genere
PM e strutture coinvolte	PSQL DG RUO
Budget euro e/o commento	SI In caso di risorse aggiuntive
SDGs	
Carta europea dei ricercatori	
KPI di riferimento	Tutti KPI

Timeline	2022	2023	2024
-----------------	------	------	------

AREA 1

CULTURE DI GENERE NELL'ORGANIZZAZIONE E CONCILIAZIONE VITA PRIVATA E LAVORATIVA

Obiettivo 1.2: Supporto al lavoro di cura (family care)



Sottoazione	1.2.1 Analisi del fenomeno
Popolazione/target	Personale Politecnico
Descrizione/primo livello attuazione	Censimento sugli attuali servizi erogati dal Politecnico e sul loro uso e analisi dei fabbisogni incrociando i dati a disposizione degli uffici con quelli indicati su base volontaria nella survey sul benessere organizzativo.
Tipologia di azione	analisi
Indicatore	Indicatore: SI/NO
PM e strutture coinvolte	PSQL GdL welfare sindacato CUG
Budget euro e/o commento	
SDGs	 
Carta europea dei ricercatori	
KPI di riferimento	KPI 2 - diminuire del 50% il gap di genere nei concorsi per upgrade docenti entro il 2024 KPI 4 - aumentare il tasso di femminilizzazione del personale docente nell'area Ingegneria -> 30%

Timeline	2022	2023	2024
-----------------	-------------	-------------	-------------

AREA 1

CULTURE DI GENERE NELL'ORGANIZZAZIONE E CONCILIAZIONE VITA PRIVATA E LAVORATIVA

Obiettivo 1.2: Supporto al lavoro di cura (family care)


Sottoazione	1.2.2 Studio di possibili misure integrative a livello di Ateneo al lavoro di cura
Popolazione/target	Comunità politecnica
Descrizione/primo livello attuazione	Studio di fattibilità di forme integrative, quali ad esempio flessibilità nell'orario e nelle diverse forme di attività da riconoscere in caso di richieste motivate di lavoro di cura.
Tipologia di azione	analisi
Indicatore	Indicatore: SI/NO
PM e strutture coinvolte	RUO PSQL AFLEG CUG
Budget euro e/o commento	
SDGs	 
Carta europea dei ricercatori	
KPI di riferimento	KPI 2 - diminuire del 50% il gap di genere nei concorsi per upgrade docenti entro il 2024 KPI 4 - aumentare il tasso di femminilizzazione del personale docente nell'area Ingegneria -> 30%

Timeline	2022	2023	2024
-----------------	-------------	-------------	-------------

AREA 1

CULTURE DI GENERE NELL'ORGANIZZAZIONE E CONCILIAZIONE VITA PRIVATA E LAVORATIVA

Obiettivo 1.2: Supporto al lavoro di cura (family care)


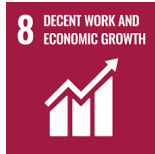
Sottoazione	1.2.3 Agevolare l'accesso alle misure di supporto al lavoro di cura
Popolazione/target	Personale Politecnico
Descrizione/primo livello attuazione	Predisposizione e pubblicazione sul sito di un quadro informativo delle agevolazioni previste a livello nazionale e locale
Tipologia di azione	comunicazione & sensibilizzazione
Indicatore e target	Indicatore: SI/NO e percentuali utenti raggiunti rispetto a tutto il personale Ateneo Target: obiettivo 20%
PM e strutture coinvolte	PSQL (Se a livello nazionale occorre coinvolgere AFLEG e/o RUO) Gdl welfare sindacato CC CUG
Budget euro e/o commento	
SDGs	 
Carta europea dei ricercatori	
KPI di riferimento	KPI 2 - diminuire del 50% il gap di genere nei concorsi per upgrade docenti entro il 2024 KPI 4 - aumentare il tasso di femminilizzazione del personale docente nell'area Ingegneria -> 30%

Timeline	2022	2023	2024
----------	------	------	------

AREA 1

CULTURE DI GENERE NELL'ORGANIZZAZIONE E CONCILIAZIONE VITA PRIVATA E LAVORATIVA

Obiettivo 1.3: Supporto alla genitorialità

Sottoazione	1.3.1 Analisi del fenomeno
Popolazione/target	Comunità politecnica
Descrizione/primo livello attuazione	Analisi e mappatura del fenomeno della maternità e della paternità in Ateneo, incrociando i dati a disposizione degli uffici con quelli indicati su base volontaria nella survey sul benessere organizzativo.
Tipologia di azione	analisi
Indicatore	Indicatore: SI/NO
PM e strutture coinvolte	PSQL RUO CUG
Budget euro e/o commento	
SDGs	 
Carta europea dei ricercatori	
KPI di riferimento	KPI 2 - diminuire del 50% il gap di genere nei concorsi per upgrade docenti entro il 2024 KPI 4 - aumentare il tasso di femminilizzazione del personale docente nell'area Ingegneria -> 30%

Timeline	2022	2023	2024
----------	------	------	------

AREA 1

CULTURE DI GENERE NELL'ORGANIZZAZIONE E CONCILIAZIONE VITA PRIVATA E LAVORATIVA

Obiettivo 1.3: Supporto alla genitorialità


Sottoazione	1.3.2 Agevolare l'accesso alle misure di supporto alla genitorialità
Popolazione/target	Comunità politecnica
Descrizione/primo livello attuazione	Predisposizione e pubblicazione sul sito di Ateneo di un quadro informativo delle agevolazioni previste a livello nazionale e locale e relativa promozione
Tipologia di azione	comunicazione & sensibilizzazione
Indicatore e target	Indicatore: SI/NO e percentuale utenti raggiunti rispetto a tutta la comunità politecnica Target: obiettivo 10%
PM e strutture coinvolte	RUO CC PSQL
Budget euro e/o commento	
SDGs	 
Carta europea dei ricercatori	
KPI di riferimento	KPI 2 - diminuire del 50% il gap di genere nei concorsi per upgrade docenti entro il 2024 KPI 4 - aumentare il tasso di femminilizzazione del personale docente nell'area Ingegneria -> 30%

Timeline	2022	2023	2024
-----------------	-------------	-------------	-------------

AREA 1

CULTURE DI GENERE NELL'ORGANIZZAZIONE E CONCILIAZIONE VITA PRIVATA E LAVORATIVA

Obiettivo 1.3: Supporto alla genitorialità



Sottoazione	1.3.3 Studio di possibili misure integrative a livello di Ateneo per la genitorialità
Popolazione/target	Comunità politecnica
Descrizione/primo livello attuazione	Studio di fattibilità di forme integrative, ad esempio forme di flessibilità da riconoscere in caso di richiesta paternità (riduzione carico didattico, forme di congedo obbligatorio di paternità, ecc.)
Tipologia di azione	analisi
Indicatore	Indicatore: SI/NO
PM e strutture coinvolte	RUO PSQL AFLEG CUG
Budget euro e/o commento	
SDGs	 
Carta europea dei ricercatori	
KPI di riferimento	KPI 2 - diminuire del 50% il gap di genere nei concorsi per upgrade docenti entro il 2024 KPI 4 - aumentare il tasso di femminilizzazione del personale docente nell'area Ingegneria -> 30%

Timeline	2022	2023	2024
-----------------	------	------	------

AREA 1

CULTURE DI GENERE NELL'ORGANIZZAZIONE E CONCILIAZIONE VITA PRIVATA E LAVORATIVA

Obiettivo 1.3: Supporto alla genitorialità

Sottoazione	1.3.4 Ampliare il supporto ai servizi di nido
Popolazione/target	Comunità politecnica
Descrizione/primo livello attuazione	Analisi delle necessità di servizi nido e baby sitting per la prima infanzia (0-3 anni) anche attraverso la survey sul benessere organizzativo e studio di fattibilità per l'ampliamento del Servizio Micronido POLICINO e/o di eventuali altre modalità equivalenti di supporto
Tipologia di azione	analisi
Indicatore	Indicatore: SI/NO
PM e strutture coinvolte	PSQL CUG AFLEG
Budget euro e/o commento	
SDGs	 
Carta europea dei ricercatori	
KPI di riferimento	KPI 2 - diminuire del 50% il gap di genere nei concorsi per upgrade docenti entro il 2024 KPI 4 - aumentare il tasso di femminilizzazione del personale docente nell'area Ingegneria -> 30%

Timeline	2022	2023	2024
----------	------	------	------

AREA 1

CULTURE DI GENERE NELL'ORGANIZZAZIONE E CONCILIAZIONE VITA PRIVATA E LAVORATIVA

Obiettivo 1.3: Supporto alla genitorialità



Sottoazione	1.3.5 Adeguamento dei servizi agli orari lezioni per la componente accademica
Popolazione/target	Personale docente
Descrizione/primo livello attuazione	Quadro dei servizi (babysitting, nido, ecc) presenti e verifica compatibilità con l'orario di lezioni dei e delle docenti con figli piccoli. Definizione di meccanismi di adeguamento offerta disponibile ove possibile o studio di possibili soluzioni.
Tipologia di azione	analisi
Indicatore	Indicatore: SI/NO
PM e strutture coinvolte	PSQL AQUI (per modifiche contrattuali) EDILOG
Budget euro e/o commento	
SDGs	 
Carta europea dei ricercatori	
KPI di riferimento	KPI 2 - diminuire del 50% il gap di genere nei concorsi per upgrade docenti entro il 2024 KPI 4 - aumentare il tasso di femminilizzazione del personale docente nell'area Ingegneria -> 30%

Timeline	2022	2023	2024
-----------------	------	------	------

AREA 2

EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI

Obiettivo 2.1: Favorire l'equilibrio di genere nei ruoli decisionali


Sottoazione	2.1.1 Identificazione ruoli decisionali al Politecnico di Torino e relativa mappatura
Popolazione/target	Personale Politecnico
Descrizione/primo livello attuazione	Terminare la mappatura dei ruoli decisionali in Ateneo e nei dipartimenti anche attraverso un confronto con il focus group della carta europea dei ricercatori, evidenziandone la composizione di genere. Tenere conto di specificità nazionali e locali (es.: emeriti, top <i>alumni</i>).
Tipologia di azione	analisi
Indicatore	Indicatore: SI/NO
PM e strutture coinvolte	PSQL (Osservatorio di genere) DG RUO PSQL
Budget euro e/o commento	
SDGs	 
Carta europea dei ricercatori	
KPI di riferimento	KPI 3 - portare oltre il 30% il genere minoritario nella leadership 2023

Timeline	2022	2023	2024
----------	------	------	------

AREA 2

EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI

Obiettivo 2.1: Favorire l'equilibrio di genere nei ruoli decisionali


Sottoazione	2.1.2 Formazione sulla valorizzazione della diversità per chi ha ruoli di leadership
Popolazione/target	Personale Politecnico
Descrizione/primo livello attuazione	Individuazione e diffusione (nonché eventuale produzione) di modulo formativo che spieghi il significato e gli effetti positivi della diversità nella leadership, similmente al modulo proposto da TUWien. Il modulo, disponibile anche online per tutto il personale politecnico, dovrebbe diventare obbligatorio per chi si trovi ad assumere incarichi di leadership.
Tipologia di azione	formazione
Indicatore e target	Indicatore: Percentuale di download del modulo formativo Target: 100% di chi ha ruoli di leadership, 20% del personale
PM e strutture coinvolte	PSQL VR Qualità Welfare e Pari Opportunità Osservatorio di genere Referente Parità di Genere e Diversità CUG
Budget euro e/o commento	SI. Da definire costo modulo
SDGs	
Carta europea dei ricercatori	
KPI di riferimento	KPI 3 - portare oltre il 30% il genere minoritario nella leadership 2023

Timeline	2022	2023	2024
-----------------	------	------	------

AREA 2

EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI

Obiettivo 2.1: Favorire l'equilibrio di genere nei ruoli decisionali



Sottoazione	2.1.3 Favorire l'equilibrio di genere nei professori/esse emeriti/e
Popolazione/target	Personale docente
Descrizione/primo livello attuazione	Censimento professori/esse emeriti/e a livello Ateneo, e analisi della consistenza dei recenti chiarimenti normativi con i requisiti per professori/esse emeriti/e nel regolamento Ateneo. Nel 2023, adeguamento del regolamento anche con l'introduzione tutele relative all' equilibrio di genere sulle richieste dei dipartimenti.
Tipologia di azione	analisi & sperimentazione
Indicatore e target	Indicatore: SI/NO e % di professoresse emerite Target: 20% di emerite entro il 2024
PM e strutture coinvolte	PSQL (Osservatorio di genere) RUO AFLEG VR Qualità Welfare e Pari Opportunità Referente Parità di Genere e Diversità CUG
Budget euro e/o commento	
SDGs	
Carta europea dei ricercatori	
KPI di riferimento	KPI 3 - portare oltre il 30% il genere minoritario nella leadership 2023

Timeline	2022	2023	2024
-----------------	------	------	------

AREA 2

EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI

Obiettivo 2.1: Favorire l'equilibrio di genere nei ruoli decisionali


Sottoazione	2.1.4 Analizzare il pay gap
Popolazione/target	Personale Politecnico
Descrizione/primo livello attuazione	Misurare e analizzare il pay gap di genere nelle varie componenti del personale di Ateneo, secondo le dimensioni di anzianità di servizio, età anagrafica, ruolo.
Tipologia di azione	analisi
Indicatore	Indicatore: SI/NO
PM e strutture coinvolte	PSQ(L) RUO PAF VR Qualità Welfare e Pari Opportunità Osservatorio di genere Referente Parità di Genere e Diversità CUG
Budget euro e/o commento	
SDGs	 
Carta europea dei ricercatori	
KPI di riferimento	KPI 3 - portare oltre il 30% il genere minoritario nella leadership 2023

Timeline	2022	2023	2024
-----------------	------	------	------

AREA 2

EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI

Obiettivo 2.1: Favorire l'equilibrio di genere nei ruoli decisionali



Sottoazione	2.1.5 Intitolazione di spazi all'interno del campus a professoressa
Popolazione/target	Comunità politecnica
Descrizione/primo livello attuazione	Analisi dei criteri e processi in corso ed introduzione di correttivi sperimentali dal 2023 per una maggiore equità di genere nell'intitolazione, ove non adeguata.
Tipologia di azione	analisi & sperimentazione
Indicatore	Indicatore: SI/NO
PM e strutture coinvolte	AFLEG EDILOG
Budget euro e/o commento	
SDGs	 
Carta europea dei ricercatori	
KPI di riferimento	KPI 3 - portare oltre il 30% il genere minoritario nella leadership 2023 KPI 4 - aumentare il tasso di femminilizzazione del personale docente nell'area Ingegneria -> 30%

Timeline	2022	2023	2024
-----------------	------	------	------

AREA 2

EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI

Obiettivo 2.2: Incrementare la parità di genere negli organi decisionali

Sottoazione	2.2.1 Parità di genere in organi e ruoli elettivi (centrali e decentrati)
Popolazione/target	Personale Politecnico
Descrizione/primo livello attuazione	Verifica degli effetti delle regole elettive vigenti sulla parità sostanziale di genere negli organi e ruoli elettivi, e implementazione di possibili azioni correttive (es.: presenza di entrambi i generi nelle candidature a tutti i ruoli decisionali, ampliamento elettorato passivo alla seconda fascia, etc.)
Tipologia di azione	analisi & sperimentazione
Indicatore e target	Indicatore: SI/NO e % donne negli organi decisionali Target: 40%
PM e strutture coinvolte	VR Politiche interne VR Qualità Welfare e Pari Opportunità RUO PSQL Osservatorio di genere Referente Parità di Genere e Diversità
Budget euro e/o commento	
SDGs	 
Carta europea dei ricercatori	
KPI di riferimento	KPI 3 - portare oltre il 30% il genere minoritario nella leadership 2023

Timeline	2022	2023	2024
----------	------	------	------

AREA 2

EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI

Obiettivo 2.2: Incrementare la parità di genere negli organi decisionali

Sottoazione	2.2.2 Equilibrio di genere nei ruoli direzionali
Popolazione/target	Personale Politecnico
Descrizione/primo livello attuazione	Identificazione di misure per l'equilibrio di genere nei ruoli direzionali (es.: alternanza direzione-vice direzione) e di correttivi che riducano il conseguente possibile extra carico di lavoro (es.: sgravi di didattica per la vice direzione). Sperimentazione delle misure individuate per alcuni ruoli (es.: direzione dipartimento, coordinamento collegi).
Tipologia di azione	analisi & sperimentazione
Indicatore e target	Indicatore: SI/NO e % di donne nei ruoli decisionali Target: almeno il 30% di donne nei ruoli decisionali identificati entro il 2023
PM e strutture coinvolte	VR Politiche Interne PSQL Osservatorio di genere Referente Parità di Genere e Diversità
Budget euro e/o commento	
SDGs	
Carta europea dei ricercatori	
KPI di riferimento	KPI 3 - portare oltre il 30% il genere minoritario nella leadership 2023

Timeline	2022	2023	2024
-----------------	------	------	------

AREA 3

PARITÀ DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLA CARRIERA

Obiettivo 3.1: Aumentare la percentuale di donne nel reclutamento nelle aree STEM

Sottoazione	3.1.1 Incoraggiare la partecipazione di candidate ai bandi di reclutamento docenti
Popolazione/target	Docenti e ricercatrici
Descrizione/primo livello attuazione	Piano di comunicazione periodica per pubblicizzare le politiche dell'Ateneo sul recruitment di docenti donne, anche attraverso il rilancio e la promozione dello statement approvato negli organi e inserito in tutti i bandi di Ateneo, per esempio in occasione della pubblicazione dei bandi.
Tipologia di azione	comunicazione & sensibilizzazione
Indicatore e target	Indicatore: SI/NO, quante uscite/anno, quante visualizzazioni sul sito Target: min. 1 uscita/anno
PM e strutture coinvolte	PSQL RUO VR Qualità Welfare e Pari Opportunità Osservatorio di genere CC
Budget euro e/o commento	
SDGs	
Carta europea dei ricercatori	* Azione 18 Action Plan 2019-2021: AGGIORNAMENTO DELLA SEZIONE DEL SITO DI ATENEO DEDICATA ALLE CARRIERE DEI RICERCATORI a) Il sito https://careers.polito.it/guida.aspx è stato arricchito di informazioni.
KPI di riferimento	KPI 2 - diminuire del 50% il gap di genere nei concorsi per upgrade docenti entro il 2024 KPI 4 - aumentare il tasso di femminilizzazione del personale docente nell'area Ingegneria -> 30%

Timeline

2022

2023

2024

AREA 3

PARITÀ DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLA CARRIERA

Obiettivo 3.1: Aumentare la percentuale di donne nel reclutamento nelle aree STEM



Sottoazione	3.1.2 Formazione per ridurre gli <i>unconscious bias</i> nelle commissioni di selezione
Popolazione/target	Personale docente
Descrizione/primo livello attuazione	Invio video sul tema dei pregiudizi inconsapevoli nel reclutamento ai membri delle commissioni di concorso (in primis per posizioni accademiche) – Prima dell'avvio dei lavori, alle commissioni di valutazione viene chiesto di guardare un video su <i>Recruitment Bias in Research Institutes</i> [8-minute video: https://www.youtube.com/watch?v=g978T58gELo] Nel verbale della riunione preliminare aggiungere <i>checkbox</i> di avvenuta visione da parte dei/delle componenti della commissione.
Tipologia di azione	formazione
Indicatore e target	Indicatore: SI/NO e visualizzazione da parte commissari Target: 100% commissari
PM e strutture coinvolte	RUO VR Qualità Welfare e Pari Opportunità Osservatorio di genere
Budget euro e/o commento	
SDGs	
Carta europea dei ricercatori	
KPI di riferimento	KPI 2 - diminuire del 50% il gap di genere nei concorsi per upgrade docenti entro il 2024 KPI 4 - aumentare il tasso di femminilizzazione del personale docente nell'area Ingegneria -> 30%

Timeline	2022	2023	2024
-----------------	------	------	------

AREA 3

PARITÀ DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLA CARRIERA

Obiettivo 3.1: Aumentare la percentuale di donne nel reclutamento nelle aree STEM


Sottoazione	3.1.3 Chiamate dirette donne su posizioni PA-PO
Popolazione/target	Docenti e ricercatrici
Descrizione/primo livello attuazione	Cofinanziamento da parte del CdA per le chiamate dirette, secondo quanto previsto dall'articolo 1, comma 9 della Legge 230 del 2005 e successive integrazioni, di studiose in settori disciplinari e fasce a bassa numerosità femminile (inferiore al 40%). La manifestazione di interesse potrà essere espressa attraverso un'area dedicata all'iniziativa del sito <i>Careers</i> , sul tipo di quella presente al link https://careers.polito.it/submitcv/
Tipologia di azione	Incentivi
Indicatore e target	Indicatore: SI/NO e N° Posizioni co-finanziate Target: min. 2 l'anno
PM e strutture coinvolte	CdA VR Qualità Welfare e Pari Opportunità VR Ricerca Dipartimenti RUO
Budget euro e/o commento	SI
SDGs	 
Carta europea dei ricercatori	si
KPI di riferimento	KPI 2 - diminuire del 50% il gap di genere nei concorsi per upgrade docenti entro il 2024 KPI 4 - aumentare il tasso di femminilizzazione del personale docente nell'area Ingegneria -> 30%

Timeline	2022	2023	2024
-----------------	------	------	------

AREA 3

PARITÀ DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLA CARRIERA

Obiettivo 3.1: Aumentare la percentuale di donne nel reclutamento nelle aree STEM


Sottoazione	3.1.4 Comunicazione opportunità e scouting per Manifestazioni di interesse su Careers
Popolazione/target	Docenti e ricercatrici
Descrizione/primo livello attuazione	Azioni di scouting per attrarre candidature o esprimere manifestazioni di interesse per la chiamata diretta sull'area dedicata del sito Careers.
Tipologia di azione	comunicazione & sensibilizzazione
Indicatore e target	Indicatore: SI/NO e N° Manifestazioni interesse espresse Target: min 4 l'anno
PM e strutture coinvolte	PSQL (Osservatorio di genere) RUO VR Qualità Welfare e Pari Opportunità PSQL CC
Budget euro e/o commento	
SDGs	
Carta europea dei ricercatori	si
KPI di riferimento	KPI 2 - diminuire del 50% il gap di genere nei concorsi per upgrade docenti entro il 2024 KPI 4 - aumentare il tasso di femminilizzazione del personale docente nell'area Ingegneria -> 30%

Timeline	2022	2023	2024
-----------------	------	------	------

AREA 3

PARITÀ DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLA CARRIERA

Obiettivo 3.2: Ridurre gap di genere nelle carriere del personale



Sottoazione	3.2.1 Formazione su empowerment
Popolazione/target	Comunità politecnica
Descrizione/primo livello attuazione	Il processo culturale di empowerment riguarda anche la consapevolezza delle proprie potenzialità e capacità e l'autostima che motivi al riconoscimento delle stesse. Queste capacità saranno sviluppate attraverso percorsi formativi specifici, che combineranno elementi teorici, testimonianze ed attività pratiche e saranno erogati anche on-line, diversificando in relazione al target. Es. percorsi di mentoring trasformativo per le giovani ricercatrici: http://www.og.unina.it/aree-di-ricerca/carriere-scientifiche/
Tipologia di azione	formazione
Indicatore e target	Indicatore: 1) N° Percorsi 2) N° Partecipanti Target: 1) min 1 per popolazione
PM e strutture coinvolte	PSQL GESD VR Qualità Welfare e Pari Opportunità Osservatorio di genere
Budget euro e/o commento	SI Budget da definire
SDGs	
Carta europea dei ricercatori	
KPI di riferimento	KPI 2 - diminuire del 50% il gap di genere nei concorsi per upgrade docenti entro il 2024 KPI 3 - portare oltre il 30% il genere minoritario nella leadership 2023 KPI 4 - aumentare il tasso di femminilizzazione del personale docente n

Timeline	2022	2023	2024
----------	------	------	------

AREA 3

PARITÀ DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLA CARRIERA

Obiettivo 3.2: Ridurre gap di genere nelle carriere del personale


Sottoazione	3.2.2 Teaching leave annuale per maternità
Popolazione/target	Personale docente
Descrizione/primo livello attuazione	Analisi, studio fattibilità (nel 2022) e eventuale sperimentazione (dal 2023) della estensione ad un anno del <i>teaching leave</i> per maternità (ora di cinque mesi) su richiesta dell'interessata, da dedicare esclusivamente alla ricerca con azzeramento del carico didattico in presenza di comprovata attività di ricerca preesistente.
Tipologia di azione	analisi & sperimentazione
Indicatore	Indicatore: SI/NO e N° richieste
PM e strutture coinvolte	RUO GESD VR Qualità Welfare e Pari Opportunità VR Didattica Osservatorio di genere
Budget euro e/o commento	SI, per la sperimentazione
SDGs	 
Carta europea dei ricercatori	
KPI di riferimento	KPI 2 - diminuire del 50% il gap di genere nei concorsi per upgrade docenti entro il 2024 KPI 4 - aumentare il tasso di femminilizzazione del personale docente nell'area Ingegneria -> 30%

Timeline	2022	2023	2024
-----------------	------	------	------

AREA 3

PARITÀ DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLA CARRIERA

Obiettivo 3.2: Ridurre gap di genere nelle carriere del personale



Sottoazione	3.2.3 Aspetti di genere nella valutazione bibliometrica
Popolazione/target	Personale docente
Descrizione/primo livello attuazione	Studio delle caratteristiche di genere nei contesti di valutazione bibliometrica (CBA, ASN, VQR, ...) e eventuali proposte di modifiche anche in collegamento con policy Open Access
Tipologia di azione	analisi
Indicatore	Indicatore: SI/NO
PM e strutture coinvolte	PSQ(L) VR Qualità Welfare e Pari Opportunità Osservatorio di genere Referente Rettore Open Access Gruppo di ricerca sul genere
Budget euro e/o commento	
SDGs	
Carta europea dei ricercatori	
KPI di riferimento	KPI 2 - diminuire del 50% il gap di genere nei concorsi per upgrade docenti entro il 2024 KPI 4 - aumentare il tasso di femminilizzazione del personale docente nell'area Ingegneria -> 30%

Timeline	2022	2023	2024
-----------------	------	------	------

AREA 3

PARITÀ DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLA CARRIERA

Obiettivo 3.2: Ridurre gap di genere nelle carriere del personale



Sottoazione	3.2.4 Premialità in POM per dipartimenti che migliorino l'equità di genere nelle promozioni a PO
Popolazione/target	Personale docente
Descrizione/primo livello attuazione	Il Glass Ceiling Index (GCI) è definito come il rapporto fra la percentuale di donne su tutto il personale docente e la percentuale di donne su tutta la popolazione di PO. La parità di genere nella progressione di carriera corrisponde al valore 1. Più il GCI è maggiore di 1, minore è la parità. Il BdG 2020 evidenziava un valore a livello di Ateneo superiore alla media nazionale. Si vuole attivare una premialità sperimentale ai dipartimenti sul valore del loro glass ceiling index e della sua derivata temporale nel triennio precedente l'azione. Il meccanismo verrà definito nel 2022. La premialità verrà sperimentata dal 2023 per quei dipartimenti che nel triennio precedente all'attuazione abbiano un GCI inferiore alla media di Ateneo sullo stesso periodo, e/o in calo relativamente al suo valore all'inizio del triennio. Attuazione della premialità relativa su risorse del CdA per la promozione a PO (X% dei POM totali a disposizione dell'Ateneo) nella programmazione 2023-2024.
Tipologia di azione	incentivi
Indicatore e target	Indicatore: 1) GCI dipartimentali 2) GCI di Ateneo Target: 1) Riportarli sotto la media di Ateneo anno zero 2) Ridurlo sotto la media nazionale
PM e strutture coinvolte	CdA DG VR Qualità Welfare e Pari Opportunità - VR Ricerca - VR Politiche interne RUO Osservatorio di genere
Budget euro e/o commento	SI (Budget da definire)
SDGs	 
Carta europea dei ricercatori	
KPI di riferimento	KPI 2 - diminuire del 50% il gap di genere nei concorsi per upgrade docenti entro il 2024 KPI 4 - aumentare il tasso di femminilizzazione del personale docente nell'area Ingegneria -> 30%

Timeline	2022	2023	2024
-----------------	------	------	------

AREA 3

PARITÀ DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLA CARRIERA

Obiettivo 3.2: Ridurre gap di genere nelle carriere del personale

Sottoazione	3.2.5 Studio delle caratteristiche di genere delle progressioni di carriera da posizioni RTI
Popolazione/target	RTI
Descrizione/primo livello attuazione	Analisi delle caratteristiche di genere della popolazione degli RTI, anche relativamente al possesso della abilitazione. Promozione di azioni correttive: nel caso l'abilitazione sia presente, prevedere forme facilitate di upgrade; nel caso non sia presente, identificare le possibili azioni.
Tipologia di azione	analisi & sperimentazione
Indicatore e target	Indicatore: SI/NO (analisi) Target: riduzione 50% donne RTI (azioni correttive)
PM e strutture coinvolte	PSQL (analisi) VR politiche interne (sperimentazione) RUO CUG Osservatorio di genere Gruppo di Ricerca sul Genere
Budget euro e/o commento	SI, per upgrade
SDGs	 
Carta europea dei ricercatori	
KPI di riferimento	KPI 2 - diminuire del 50% il gap di genere nei concorsi per upgrade docenti entro il 2024

Timeline	2022	2023	2024
----------	------	------	------

AREA 3

PARITÀ DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLA CARRIERA

Obiettivo 3.2: Ridurre gap di genere nelle carriere del personale


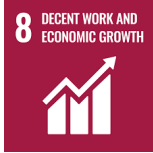
Sottoazione	3.2.6 Caratteristiche di genere nelle carriere del PTAB
Popolazione/target	Personale PTAB
Descrizione/primo livello attuazione	Raccolta, analisi e monitoraggio dei dati di genere disaggregati per aree e servizi su PTAB per evidenziare se e in quali casi siano presenti effetti di genere nelle progressioni di carriera.
Tipologia di azione	analisi
Indicatore	Indicatore: SI/NO
PM e strutture coinvolte	PSQ(L) RUO VR Qualità Welfare e Pari Opportunità Osservatorio di genere CUG Gruppo di Ricerca sul Genere
Budget euro e/o commento	
SDGs	 
Carta europea dei ricercatori	
KPI di riferimento	KPI 3 - portare oltre il 30% il genere minoritario nella leadership 2023

Timeline	2022	2023	2024
----------	------	------	------

AREA 3

PARITÀ DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLA CARRIERA

Obiettivo 3.3: Accesso equo a posizioni non precarie del personale

Sottoazione	3.3.1 Equità di genere nel passaggio a posizioni a tempo indeterminato PTAB
Popolazione/target	Personale PTAB
Descrizione/primo livello attuazione	I dati del bilancio di genere evidenziano che la percentuale femminile è più consistente nella fascia 0-5 anni di anzianità rispetto a tutte le altre fasce. Il dato potrebbe essere indicativo di una maggiore precarietà delle posizioni femminili. Per studiare il fenomeno, si analizzeranno i dati di genere disaggregati per aree e servizi, indagando l'eventuale presenza di un effetto di <i>glass door</i> , definito in maniera appropriata al target.
Tipologia di azione	analisi
Indicatore	Indicatore: SI/NO
PM e strutture coinvolte	PSQ(L) RUO VR Qualità Welfare e Pari Opportunità Osservatorio di genere CUG
Budget euro e/o commento	
SDGs	 
Carta europea dei ricercatori	
KPI di riferimento	KPI 3 portare oltre il 30% il genere minoritario nella leadership

Timeline	2022	2023	2024
----------	------	------	------

AREA 3

PARITÀ DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLA CARRIERA

Obiettivo 3.3: Accesso equo a posizioni non precarie del personale


Sottoazione	3.3.2 Premialità in posizioni RTDB per i dipartimenti che migliorino l'equità di genere nell'accesso alle medesime posizioni
Popolazione/target	Personale docente
Descrizione/primo livello attuazione	Il BdG evidenziava la presenza di disparità di genere nel passaggio alle posizioni a RTDb da posizioni precarie. Nel 2022 si vuole attivare un meccanismo di premialità sperimentale ai dipartimenti basato sul valore del <i>glass door index</i> (rapporto fra percentuale donne in tutta la popolazione precaria —assegnisti + RTDa + RTDb— e la percentuale donne nella posizione precaria apicale —RTDb—) e/o della sua derivata nel triennio precedente all'azione. Attuazione sperimentale dal 2023 su risorse a disposizione del CdA (X% del totale delle risorse di Ateneo) a valere su piano straordinario RTDb.
Tipologia di azione	incentivi
Indicatore e target	Indicatore: 1) GDI dipartimentali 2) GDI di Ateneo Target: 1) Raggiungere il valore 1 2) Raggiungere il valore 1
PM e strutture coinvolte	CdA VR Qualità Welfare e Pari Opportunità - VR Ricerca - VR Politiche Interne RUO/GESD - Osservatorio di genere - Referente Parità di Genere e Diversità - ARI
Budget euro e/o commento	SI Budget da definire
SDGs	 
Carta europea dei ricercatori	
KPI di riferimento	KPI 2 - diminuire del 50% il gap di genere nei concorsi per upgrade docenti entro il 2024 KPI 4 - aumentare il tasso di femminilizzazione del personale docente nell'area Ingegneria -> 30%

Timeline	2022	2023	2024
-----------------	------	------	------

AREA 4

INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NELLA FORMAZIONE

Obiettivo 4.1: Sensibilizzazione all'uso inclusivo del linguaggio

Sottoazione	4.1.1 Redazione di un vademecum per l'utilizzo corretto di un linguaggio inclusivo
Popolazione/target	Comunità politecnica
Descrizione/primo livello attuazione	Allo scopo di diffondere nella comunità politecnica alcune linee guida essenziali per il corretto utilizzo del linguaggio inclusivo, viene predisposto un vademecum redatto in collaborazione con il Centro Interdisciplinare di Ricerche e Studi delle Donne e di Genere – CIRSE dell'Università di Torino. Scopo del Vademecum è supportare il personale docente e amministrativo nella redazione di comunicazione e atti con linguaggio inclusivo.
Tipologia di azione	formazione
Indicatore	Indicatore: 1) Finalizzazione del Vademecum: SI/NO
PM e strutture coinvolte	PSQL VR Qualità Welfare e Pari Opportunità Osservatorio di genere Referente Parità di Genere e Diversità – CUG – CIRSE
Budget euro e/o commento	SI Ristoro oneri convenzione attuativa CIRSE/Unito (quota parte di 6.600 euro) Progettazione e impaginazione all'interno della campagna comunicazione/promozione (quota parte appalto: 148.500 euro +IVA)
SDGs	
Carta europea dei ricercatori	azione 16 - Action Plan della Carta Europea 2019-2021: Attuazione di iniziative contro i pregiudizi inconsapevoli nel processo di selezione dei concorsi. In fase di valutazione, i componenti dei comitati di selezione vengono invitati a visionare un video
KPI di riferimento	KPI 1 - 35% studentesse iscritte corsi di laurea in ingegneria 2024 -> 30% KPI 2 - diminuire del 50% il gap di genere nei concorsi per upgrade docenti entro il 2024 KPI 4 - aumentare il tasso di femminilizzazione

Timeline

2022

2023

2024

AREA 4

INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NELLA FORMAZIONE

Obiettivo 4.1: Sensibilizzazione all'uso inclusivo del linguaggio

Sottoazione	4.1.2 Momenti mirati di sensibilizzazione all'uso inclusivo della comunicazione nei dipartimenti
Popolazione/target	Corpo docente
Descrizione/primo livello attuazione	Pianificazione e realizzazione di momenti mirati di sensibilizzazione all'uso inclusivo della comunicazione nei dipartimenti.
Tipologia di azione	comunicazione & sensibilizzazione
Indicatore	Indicatore: 1) SI/NO 2) numero di partecipanti all'evento
PM e strutture coinvolte	PSQL VR Qualità Welfare e Pari Opportunità Osservatorio di genere Referente Parità di Genere e Diversità CUG
Budget euro e/o commento	SI
SDGs	
Carta europea dei ricercatori	
KPI di riferimento	KPI 1 - 35% studentesse iscritte corsi di laurea in ingegneria 2024 -> 30% KPI 2 - diminuire del 50% il gap di genere nei concorsi per upgrade docenti entro il 2024 KPI 4 - aumentare il tasso di femminilizzazione

Timeline	2022	2023	2024
-----------------	------	------	------

AREA 4

INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NELLA FORMAZIONE

Obiettivo 4.1: Sensibilizzazione all'uso inclusivo del linguaggio


Sottoazione	4.1.3 Formazione sul linguaggio inclusivo (concetti di base)
Popolazione/target	Comunità politecnica
Descrizione/primo livello attuazione	Progettazione ed erogazione di un corso di formazione sul linguaggio inclusivo, in collaborazione con il CIRSDE, fruibile per il personale tecnico amministrativo di tipo obbligatorio e progettazione di pillole video formative ad uso dell'intera comunità.
Tipologia di azione	formazione
Indicatore	Indicatore: 1) SI/NO 2) N° visualizzazioni delle pillole video
PM e strutture coinvolte	PSQL VR Qualità Welfare e Pari Opportunità Osservatorio di genere CUG
Budget euro e/o commento	SI Ristoro oneri convenzione attuativa CIRSDE/Unito (quota parte di 6.600 euro)
SDGs	
Carta europea dei ricercatori	
KPI di riferimento	KPI 1 - 35% studentesse iscritte corsi di laurea in ingegneria 2024 -> 30% KPI 2 - diminuire del 50% il gap di genere nei concorsi per upgrade docenti entro il 2024 KPI 4 - aumentare il tasso di femminilizzazione

Timeline	2022	2023	2024
-----------------	------	------	------

AREA 4

INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NELLA FORMAZIONE

Obiettivo 4.1: Sensibilizzazione all'uso inclusivo del linguaggio

Sottoazione	4.1.4 Individuazione e formazione di referenti delle tematiche di genere nelle strutture dell'amministrazione (con attività di hands-on)
Popolazione/target	Referenti linguaggio inclusivo
Descrizione/primo livello attuazione	In ogni dipartimento ed area dell'amministrazione saranno individuate e formate persone di riferimento per la redazione di documenti e/o pagine web (almeno 1 per dipartimento e per ogni area) che seguirà un corso di formazione sul linguaggio inclusivo più approfondito progettato allo scopo in collaborazione con il CIRSDE
Tipologia di azione	formazione
Indicatore	Indicatore: SI/NO
PM e strutture coinvolte	PSQL VR Qualità Welfare e Pari Opportunità -Osservatorio di genere Referente Parità di Genere e Diversità CUG
Budget euro e/o commento	SI Ristoro oneri convenzione attuativa CIRSDE/Unito (quota parte di 6.600 euro)
SDGs	
Carta europea dei ricercatori	
KPI di riferimento	KPI 1 - 35% studentesse iscritte corsi di laurea in ingegneria 2024 -> 30% KPI 2 - diminuire del 50% il gap di genere nei concorsi per upgrade docenti entro il 2024 KPI 4 - aumentare il tasso di femminilizzazione

Timeline	2022	2023	2024
-----------------	------	------	------

AREA 4

INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NELLA FORMAZIONE

Obiettivo 4.1: Sensibilizzazione all'uso inclusivo del linguaggio


Sottoazione	4.1.5 Aggiornamento rubrica di Ateneo in un'ottica di linguaggio inclusivo
Popolazione/target	Comunità politecnica
Descrizione/primo livello attuazione	Inserire la possibilità per ciascun soggetto della comunità di scegliere la declinazione di genere del proprio ruolo.
Tipologia di azione	comunicazione & sensibilizzazione
Indicatore	Indicatore: SI/NO
PM e strutture coinvolte	IT CC CUG
Budget euro e/o commento	
SDGs	
Carta europea dei ricercatori	
KPI di riferimento	KPI 1 - 35% studentesse iscritte corsi di laurea in ingegneria 2024 -> 30% KPI 2 - diminuire del 50% il gap di genere nei concorsi per upgrade docenti entro il 2024 KPI 4 - aumentare il tasso di femminilizzazione

Timeline	2022	2023	2024
-----------------	------	------	------

AREA 4

INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NELLA FORMAZIONE

Obiettivo 4.1: Sensibilizzazione all'uso inclusivo del linguaggio


Sottoazione	4.1.6 Aggiornamento dei documenti e delle pagine web di Ateneo secondo gli standard definiti nel vademecum
Popolazione/target	Personale Politecnico
Descrizione/primo livello attuazione	A valle della formazione specifica sul linguaggio, le persone di riferimento individuate contribuiscono alla definizione di un piano di azione per l'aggiornamento dei documenti utilizzando una comunicazione inclusiva (atti, lettere, moduli, ecc) e delle pagine web di Ateneo.
Tipologia di azione	comunicazione & sensibilizzazione
Indicatore	Indicatore: SI/NO
PM e strutture coinvolte	PSQL (Responsabili delle strutture amministrative e referenti per il linguaggio inclusivo) Osservatorio di genere CUG CC
Budget euro e/o commento	
SDGs	
Carta europea dei ricercatori	
KPI di riferimento	KPI 1 - 35% studentesse iscritte corsi di laurea in ingegneria 2024 -> 30% KPI 2 - diminuire del 50% il gap di genere nei concorsi per upgrade docenti entro il 2024 KPI 4 - aumentare il tasso di femminilizzazione

Timeline	2022	2023	2024
----------	------	------	------

AREA 4

INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NELLA FORMAZIONE

Obiettivo 4.2: Sensibilizzazione e formazione sulla dimensione di genere

Sottoazione	4.2.1 Biblioteca digitale composta dai diversi media
Popolazione/target	Comunità politecnica
Descrizione/primo livello attuazione	Promozione della cultura sulle pari opportunità attraverso la messa a disposizione di video/libri/eventi/interviste e altre possibili iniziative sul tema dell'inclusività
Tipologia di azione	comunicazione & sensibilizzazione
Indicatore	Indicatore: 1) SI/No 2) numero di prodotti digitali condivisi 3) numero di accessi alla biblioteca
PM e strutture coinvolte	CC VR Qualità Welfare e Pari Opportunità Referente Parità di Genere e Diversità CUG
Budget euro e/o commento	Da definire
SDGs	
Carta europea dei ricercatori	
KPI di riferimento	KPI 2 - diminuire del 50% il gap di genere nei concorsi per upgrade docenti entro il 2024 KPI 4 - aumentare il tasso di femminilizzazione del personale docente nell'area Ingegneria -> 30%

Timeline	2022	2023	2024
-----------------	-------------	-------------	-------------

AREA 4

INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NELLA FORMAZIONE

Obiettivo 4.2: Sensibilizzazione e formazione sulla dimensione di genere


Sottoazione	4.2.2 Linee guida per l'equilibrio di genere negli eventi
Popolazione/target	Comunità politecnica
Descrizione/primo livello attuazione	Definizione e adozione di linee guida per l'equilibrio di genere in tutte le tipologie di eventi promossi dall'Ateneo
Tipologia di azione	comunicazione & sensibilizzazione
Indicatore	Indicatore: SI/NO
PM e strutture coinvolte	CC VR Qualità Welfare e Pari Opportunità Osservatorio di genere Referente Parità di Genere e Diversità CUG
Budget euro e/o commento	
SDGs	 
Carta europea dei ricercatori	
KPI di riferimento	KPI 2 - diminuire del 50% il gap di genere nei concorsi per upgrade docenti entro il 2024 KPI 4 - aumentare il tasso di femminilizzazione del personale docente nell'area Ingegneria -> 30%

Timeline	2022	2023	2024
-----------------	------	------	------

AREA 4

INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NELLA FORMAZIONE

Obiettivo 4.2: Sensibilizzazione e formazione sulla dimensione di genere



Sottoazione	4.2.3 Promozione e messa a disposizione del corso <i>Embracing Diversity</i> nell'offerta formativa su Portale Formazione
Popolazione/target	Comunità politecnica
Descrizione/primo livello attuazione	Promozione e messa a disposizione del corso per favorire la sensibilizzazione del personale verso le tematiche dell'inclusione e della valorizzazione delle differenze. <i>[This course promotes the inclusion of women and LGBT people to drive innovation in academic, social and corporate environments and considers the effects of discouragement and self-exclusion on female talent in STEMs.]</i>
Tipologia di azione	comunicazione & sensibilizzazione
Indicatore	Indicatore: 1) SI/NO 2) N° Utenti raggiunti
PM e strutture coinvolte	PSQL
Budget euro e/o commento	Mooc gratuito
SDGs	
Carta europea dei ricercatori	
KPI di riferimento	KPI 2 - diminuire del 50% il gap di genere nei concorsi per upgrade docenti entro il 2024 KPI 4 - aumentare il tasso di femminilizzazione del personale docente nell'area Ingegneria -> 30%

Timeline	2022	2023	2024
----------	------	------	------

AREA 4

INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NELLA FORMAZIONE

Obiettivo 4.2: Sensibilizzazione e formazione sulla dimensione di genere



Sottoazione	4.2.4 Evento annuale su diversità e inclusività
Popolazione/target	Comunità politecnica
Descrizione/primo livello attuazione	Realizzazione o partecipazione a evento pubblico sulla diversità e l'inclusività (uno all'anno)
Tipologia di azione	comunicazione & sensibilizzazione
Indicatore	Indicatore: 1) SI/NO 2) N° Partecipanti
PM e strutture coinvolte	PSQL CC - VR Qualità Welfare e Pari Opportunità - Osservatorio di genere Referente Parità di Genere e Diversità - CUG
Budget euro e/o commento	SI Evento all'interno della campagna comunicazione/promozione (quota parte appalto presente 99.000 euro +IVA + appalto futuro: 148.500 euro +IVA)
SDGs	 
Carta europea dei ricercatori	
KPI di riferimento	KPI 2 - diminuire del 50% il gap di genere nei concorsi per upgrade docenti entro il 2024 KPI 4 - aumentare il tasso di femminilizzazione del personale docente nell'area Ingegneria -> 30%

Timeline	2022	2023	2024
-----------------	------	------	------

AREA 4

INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NELLA FORMAZIONE

Obiettivo 4.2: Sensibilizzazione e formazione sulla dimensione di genere



Sottoazione	4.2.5 Carriere Alias
Popolazione/target	Comunità politecnica
Descrizione/primo livello attuazione	Promozione e monitoraggio relativo all'adozione e implementazione delle linee sulle carriere Alias della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità Universitari
Tipologia di azione	comunicazione & sensibilizzazione
Indicatore	Indicatore: SI/NO
PM e strutture coinvolte	PSQL GESD AFLEG
Budget euro e/o commento	
SDGs	 
Carta europea dei ricercatori	
KPI di riferimento	KPI 2 - diminuire del 50% il gap di genere nei concorsi per upgrade docenti entro il 2024 KPI 4 - aumentare il tasso di femminilizzazione del personale docente nell'area Ingegneria -> 30%

Timeline	2022	2023	2024
-----------------	------	------	------

AREA 4

INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NELLA FORMAZIONE

Obiettivo 4.2: Sensibilizzazione e formazione sulla dimensione di genere

Sottoazione	4.2.6 Integrazione della dimensione di genere nei contenuti dei corsi di formazione
Popolazione/target	Comunità politecnica
Descrizione/primo livello attuazione	Introduzione di pillole formative sulla dimensione di genere nei contenuti dei corsi di formazione (e.g. <i>intervento Consigliera di Fiducia nel corso di formazione sulla sicurezza</i>)
Tipologia di azione	comunicazione & sensibilizzazione
Indicatore	Indicatore: 1) SI/NO 2) N° Corsi coinvolti 3) N° Partecipanti raggiunti
PM e strutture coinvolte	PSQL PREP CUG Consigliera di Fiducia
Budget euro e/o commento	
SDGs	 
Carta europea dei ricercatori	
KPI di riferimento	KPI 2 - diminuire del 50% il gap di genere nei concorsi per upgrade docenti entro il 2024 KPI 4 - aumentare il tasso di femminilizzazione del personale docente nell'area Ingegneria -> 30%

Timeline	2022	2023	2024
-----------------	------	------	------

AREA 4

INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NELLA FORMAZIONE

Obiettivo 4.3: Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca


Sottoazione	4.3.1 Creazione di un coordinamento di Ateneo sulla dimensione di genere nella ricerca
Popolazione/target	Personale docente
Descrizione/primo livello attuazione	Analisi delle attività di ricerca a cura di personale in servizio o in corso di reclutamento sulle tematiche di genere. Definizione di una unità di coordinamento dedicato a livello di Ateneo.
Tipologia di azione	analisi
Indicatore	Indicatore: SI/NO
PM e strutture coinvolte	ARI PSQL VR Ricerca Osservatorio di Genere PoliWo
Budget euro e/o commento	
SDGs	 
Carta europea dei ricercatori	
KPI di riferimento	Tutti KPI

Timeline	2022	2023	2024
----------	------	------	------

AREA 4

INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NELLA FORMAZIONE

Obiettivo 4.3: Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca


Sottoazione	4.3.2 Workshop su data science per equità e inclusione
Popolazione/target	Personale docente
Descrizione/primo livello attuazione	Organizzare il Workshop internazionale annuale con <i>proceeding</i> indicizzati sul tema "Data science for equality, inclusion and well being" (1ª ediz. dicembre 2021)
Tipologia di azione	comunicazione & sensibilizzazione
Indicatore	Indicatore: SI/NO
PM e strutture coinvolte	Presidente CUG PSQL VR Qualità Welfare e Pari Opportunità Referente Parità di Genere e Diversità
Budget euro e/o commento	SI Budget da definire
SDGs	
Carta europea dei ricercatori	
KPI di riferimento	KPI 2 - diminuire del 50% il gap di genere nei concorsi per upgrade docenti entro il 2024 KPI 4 - aumentare il tasso di femminilizzazione del personale docente nell'area Ingegneria -> 30%

Timeline	2022	2023	2024
----------	------	------	------

AREA 4

INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NELLA FORMAZIONE

Obiettivo 4.3: Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca

Sottoazione	4.3.3 Borsa di dottorato di ricerca sulle tematiche di genere (Economics of Science)
Popolazione/target	Dottorandi/e
Descrizione/primo livello attuazione	Prevedere una borsa di dottorato di Ateneo per studiare gli effetti delle azioni di gender equality sulle performance di Ateneo dal punto di vista della ricerca, della formazione e della terza missione (DIGEP)
Tipologia di azione	incentivi
Indicatore	Indicatore: SI/NO
PM e strutture coinvolte	Scudo VR Ricerca
Budget euro e/o commento	SI Budget da definire
SDGs	 
Carta europea dei ricercatori	
KPI di riferimento	Tutti KPI

Timeline	2022	2023	2024
-----------------	------	------	------

AREA 4

INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NELLA FORMAZIONE

Obiettivo 4.3: Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca

Sottoazione	4.3.4 Borsa/assegno di ricerca annuale sulle analisi di genere propedeutiche al processo di BdG
Popolazione/target	Personale a tempo determinato
Descrizione/primo livello attuazione	Prevedere una borsa di ricerca annuale per effettuare le analisi di contesto dei dati di genere utili alla redazione del bilancio di genere
Tipologia di azione	Incentivi
Indicatore	Indicatore: SI/NO
PM e strutture coinvolte	GESD DIGEP
Budget euro e/o commento	SI
SDGs	
Carta europea dei ricercatori	
KPI di riferimento	Tutti i KPI

Timeline	2022	2023	2024
-----------------	------	------	------

AREA 4

INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NELLA FORMAZIONE

Obiettivo 4.3: Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca


Sottoazione	4.3.5 Integrazione della dimensione di genere nei contenuti dei corsi
Popolazione/target	Comunità studentesca
Descrizione/primo livello attuazione	Integrazione di tematiche di genere all'interno di alcuni corsi del progetto Grandi Sfide di Ateneo "Ingegneria e Umanesimo".
Tipologia di azione	formazione
Indicatore	Indicatore: 1) SI/NO 2) N° Corsi coinvolti 3) N° raggiunti
PM e strutture coinvolte	Coordinamento ricerca GESD CC
Budget euro e/o commento	
SDGs	 
Carta europea dei ricercatori	
KPI di riferimento	Tutti KPI

Timeline	2022	2023	2024
-----------------	------	------	------

AREA 5

CONTRASTO ALLE MOLESTIE E ALLA VIOLENZA DI GENERE

Obiettivo 5.1: Sensibilizzazione e formazione su molestie e violenza di genere


Sottoazione	5.1.1 Video 25 novembre
Popolazione/target	Comunità politecnica
Descrizione/primo livello attuazione	Ideazione, produzione e diffusione di un video con la Consigliera di Fiducia in concomitanza con la Giornata Mondiale per l'eliminazione della violenza sulle donne
Tipologia di azione	comunicazione & sensibilizzazione
Indicatore e target	Indicatore: SI/NO Aumento percentuale relativo rispetto al numero visualizzazioni dell'anno precedente Target: 10%/anno
PM e strutture coinvolte	PSQL Consigliera di Fiducia VR Qualità Welfare e Pari Opportunità Referente Parità di Genere e Diversità CC
Budget euro e/o commento	SI Video all'interno della campagna comunicazione/promozione (quota parte appalto presente 99.000 euro +IVA + appalto futuro: 148.500 euro +IVA)
SDGs	
Carta europea dei ricercatori	
KPI di riferimento	KPI 5 - aumentare la sensibilizzazione, formazione e emersione di fenomeni di molestie e violenza di genere

Timeline	2022	2023	2024
-----------------	------	------	------

AREA 5

CONTRASTO ALLE MOLESTIE E ALLA VIOLENZA DI GENERE

Obiettivo 5.1: Sensibilizzazione e formazione su molestie e violenza di genere


Sottoazione	5.1.2.a Promozione lezione on-line su Contrasto alle molestie con la Consigliera di Fiducia
Popolazione/target	Popolazione studentesca
Descrizione/primo livello attuazione	A valle della erogazione nel 2021 delle lezioni on-line sul tema a cura della Consigliera di Fiducia, comunicare e promuovere la lezione registrata sul canale YouTube di Ateneo.
Tipologia di azione	comunicazione & sensibilizzazione
Indicatore e target	Indicatore: SI/NO Aumento percentuale relativo di visualizzazioni lezione caricata on-line, rispetto all'anno precedente Target: 5%/ anno
PM e strutture coinvolte	PSQL Consigliera di Fiducia CUG GESD
Budget euro e/o commento	
SDGs	
Carta europea dei ricercatori	
KPI di riferimento	KPI 5 - aumentare la sensibilizzazione, formazione e emersione di fenomeni di molestie e violenza di genere

Timeline	2022	2023	2024
-----------------	------	------	------

AREA 5

CONTRASTO ALLE MOLESTIE E ALLA VIOLENZA DI GENERE

Obiettivo 5.1: Sensibilizzazione e formazione su molestie e violenza di genere


Sottoazione	5.1.2.b Promozione lezione on-line per Contrasto alle molestie con la Consigliera di Fiducia
Popolazione/target	Personale Politecnico
Descrizione/primo livello attuazione	A valle della erogazione nel 2021 di 1 lezione on-line della durata di 1,5h a cura della Consigliera di Fiducia, comunicare e promuovere la lezione registrata sul canale YouTube di Ateneo.
Tipologia di azione	comunicazione & sensibilizzazione
Indicatore e target	Indicatore: SI/NO Aumento percentuale relativo di visualizzazioni lezione caricata on-line, rispetto all'anno precedente Target: 10%/anno
PM e strutture coinvolte	PSQL Consigliera di Fiducia VR Qualità Welfare e Pari Opportunità Referente Parità di Genere e Diversità CUG
Budget euro e/o commento	
SDGs	
Carta europea dei ricercatori	
KPI di riferimento	KPI 5 - aumentare la sensibilizzazione, formazione e emersione di fenomeni di molestie e violenza di genere

Timeline	2022	2023	2024
-----------------	------	------	------

AREA 5

CONTRASTO ALLE MOLESTIE E ALLA VIOLENZA DI GENERE

Obiettivo 5.1: Sensibilizzazione e formazione su molestie e violenza di genere

Sottoazione	5.1.3 Promozione guida contro le molestie
Popolazione/target	Comunità politecnica
Descrizione/primo livello attuazione	Pubblicizzazione e promozione della guida con le indicazioni da seguire in caso di molestie messa a disposizione sulla pagina LIFE del sito.
Tipologia di azione	comunicazione & sensibilizzazione
Indicatore e target	<p>Indicatore: SI/NO</p> <p>1) Percentuali utenti raggiunti per pubblicizzazione</p> <p>2) Percentuale download sull'intera comunità</p> <p>Target:</p> <p>1) 100%</p> <p>2) 10%</p>
PM e strutture coinvolte	<p>PSQL</p> <p>Consigliera di Fiducia</p> <p>VR Qualità Welfare e Pari Opportunità</p> <p>Osservatorio di genere</p> <p>Referente Parità di Genere e Diversità</p> <p>CUG</p> <p>CC</p>
Budget euro e/o commento	
SDGs	
Carta europea dei ricercatori	
KPI di riferimento	KPI 5 - aumentare la sensibilizzazione, formazione e emersione di fenomeni di molestie e violenza di genere

Timeline	2022	2023	2024
-----------------	------	------	------

AREA 5

CONTRASTO ALLE MOLESTIE E ALLA VIOLENZA DI GENERE

Obiettivo 5.2: Iniziative per consentire l'emersione del fenomeno delle molestie


Sottoazione	5.1.4 Formazione su aspetti psicologici relativi alle molestie
Popolazione/target	Comunità politecnica
Descrizione/primo livello attuazione	Formare la comunità politecnica attraverso video-lezione dedicata agli aspetti psicologici delle molestie da parte di persone professioniste del tema e realizzare comunicazione adeguata
Tipologia di azione	comunicazione & sensibilizzazione
Indicatore e target	Indicatore: SI/NO 1) N° iscritti/e e frequentanti lezione/i interattiva on-line 2) N° di visualizzazioni lezione caricata on-line Target: Raccolta dati
PM e strutture coinvolte	PSQL GESD VR Qualità Welfare e Pari Opportunità Osservatorio di genere Referente Parità di Genere e Diversità CUG
Budget euro e/o commento	SI budget da definire, almeno in parte previsto in quello dello sportello d'ascolto
SDGs	
Carta europea dei ricercatori	
KPI di riferimento	KPI 5 - aumentare la sensibilizzazione, formazione e emersione di fenomeni di molestie e violenza di genere

Timeline	2022	2023	2024
-----------------	------	------	------

AREA 5

CONTRASTO ALLE MOLESTIE E ALLA VIOLENZA DI GENERE

Obiettivo 5.2: Iniziative per consentire l'emersione del fenomeno delle molestie

Sottoazione	5.2.1 Collaborazione e sensibilizzazione dei e delle rappresentanti della popolazione studentesca, dei/le buddies e delle mentors WAHe
Popolazione/target	Rappresentanti studenteschi, <i>buddies</i> e <i>mentors</i> WAHe
Descrizione/primo livello attuazione	Formare le/i rappresentanti studenteschi, <i>buddies</i> e <i>mentors</i> WAHe sul tema delle molestie con una formazione ad hoc aggiuntiva e, nel caso dei <i>buddies</i> e <i>mentors</i> obbligatoria all'accettazione della borsa, in modo che possano costituire un primo contatto informale alla pari per gestire la manifestazione di comportamenti molesti
Tipologia di azione	comunicazione & sensibilizzazione
Indicatore e target	Indicatore: SI/NO N° di frequentanti la formazione ad hoc Target: Raccolta dati
PM e strutture coinvolte	PSQL Consigliera di Fiducia VR Qualità Welfare e Pari Opportunità Osservatorio di genere Referente Parità di Genere e Diversità CUG AFLEG
Budget euro e/o commento	
SDGs	
Carta europea dei ricercatori	
KPI di riferimento	KPI 5 - aumentare la sensibilizzazione, formazione e emersione di fenomeni di molestie e violenza di genere

Timeline

2022

2023

2024

AREA 5

CONTRASTO ALLE MOLESTIE E ALLA VIOLENZA DI GENERE

Obiettivo 5.2: Iniziative per consentire l'emersione del fenomeno delle molestie

Sottoazione	5.2.2 Avviare una collaborazione con l'associazione E.M.M.A. per lo sportello anti-violenza
Popolazione/target	Popolazione studentesca
Descrizione/primo livello attuazione	Publicizzare gli sportelli anti-violenza gestiti dall'associazione E.M.M.A. presso l'Università degli Studi di Torino e nella città e redigere un progetto di fattibilità sulla possibilità di aprirne uno presso la sede del Politecnico anche sulla base dei numeri di persone del Politecnico di Torino che ad oggi si sono rivolte ai vari sportelli.
Tipologia di azione	comunicazione & sensibilizzazione
Indicatore e target	Indicatore: SI/NO N° di studentesse del Poli che si sono rivolte agli sportelli anti-violenza Target: Raccolta dati
PM e strutture coinvolte	PSQL Consigliera di Fiducia - VR Qualità Welfare e Pari Opportunità Osservatorio di genere Referente Parità di Genere e Diversità CUG - AFLEG
Budget euro e/o commento	Costi amministrativi presso l'associazione E.M.M.A.
SDGs	
Carta europea dei ricercatori	
KPI di riferimento	KPI 5 - aumentare la sensibilizzazione, formazione e emersione di fenomeni di molestie e violenza di genere

Timeline	2022	2023	2024
-----------------	------	------	------

AREA 6

EQUILIBRIO DI GENERE NEGLI STUDI STEM

Obiettivo 6.1: Aumento iscrizioni studentesse ai corsi di laurea in Ingegneria

Sottoazione	6.1.1 Prosecuzione campagna WeAreHERE per le studentesse di ingegneria della Laurea Triennale presso Scuole Medie Superiori e Medie Inferiori
Popolazione/target	Popolazione studentesca pre-universitaria femminile
Descrizione/primo livello attuazione	Predisposizione della campagna di sensibilizzazione attraverso l'inserimento dell'attività in apposito bando (Capitolato Speciale d'Onere, CSO) relativo al servizio di sensibilizzazione sulle tematiche delle pari opportunità, benessere organizzativo, special needs.
Tipologia di azione	comunicazione & sensibilizzazione
Indicatore	Indicatore: SI/NO (secondo le specifiche anche quantitative del CSO)
PM e strutture coinvolte	PSQL IT VR Qualità Welfare e Pari Opportunità Referente Parità di Genere e Diversità GESD
Budget euro e/o commento	SI Attività all'interno della campagna comunicazione/promozione (quota parte appalto: 99.000 euro +IVA)
SDGs	 
Carta europea dei ricercatori	no (verificare)
KPI di riferimento	KPI 1 - 35% studentesse iscritte corsi di laurea in ingegneria 2024 -> 30%

Timeline	2022	2023	2024
----------	------	------	------

AREA 6

EQUILIBRIO DI GENERE NEGLI STUDI STEM

Obiettivo 6.1: Aumento iscrizioni studentesse ai corsi di laurea in Ingegneria



Sottoazione	6.1.2 Proposta Summer School per le studentesse delle scuole superiori
Popolazione/target	Popolazione studentesca pre-universitaria femminile
Descrizione/primo livello attuazione	Organizzazione di Summer School per avvicinare le ragazze al mondo STEM (<i>coding, spatial abilities, ecc</i>), anche attraverso modalità di didattica alternativa concordate con il teaching lab. L'individuazione del tema specifico, dei contenuti e delle modalità di erogazione avverrà attraverso la raccolta di manifestazioni d'interesse.
Tipologia di azione	comunicazione & sensibilizzazione
Indicatore	Indicatore: SI/NO
PM e strutture coinvolte	PSQL VR Qualità Welfare e Pari Opportunità GESD PSQL
Budget euro e/o commento	SI budget da definire
SDGs	 
Carta europea dei ricercatori	no (verificare)
KPI di riferimento	KPI 1 - 35% studentesse iscritte corsi di laurea in ingegneria 2024 -> 30%

Timeline	2022	2023	2024
-----------------	------	------	------

AREA 6

EQUILIBRIO DI GENERE NEGLI STUDI STEM

Obiettivo 6.1: Aumento iscrizioni studentesse ai corsi di laurea in Ingegneria



Sottoazione	6.1.3 Iniziativa per il superamento della <i>period poverty</i>
Popolazione/target	Popolazione studentesca femminile
Descrizione/primo livello attuazione	Mettere a disposizione nei servizi igienici riservati alle donne di tutte le sedi principali dell'Ateneo assorbenti a prezzi calmierati, attraverso l'installazione di appositi distributori, similmente a quanto fatto in altre università italiane e pubblicizzare l'azione.
Tipologia di azione	comunicazione & sensibilizzazione e sperimentazione
Indicatore	Indicatore: SI/NO
PM e strutture coinvolte	PSQL PSQL
Budget euro e/o commento	SI budget da definire
SDGs	 
Carta europea dei ricercatori	no (verificare)
KPI di riferimento	KPI 1 - 35% studentesse iscritte corsi di laurea in ingegneria 2024 -> 30%

Timeline	2022	2023	2024
-----------------	------	------	------

AREA 6

EQUILIBRIO DI GENERE NEGLI STUDI STEM

Obiettivo 6.1: Aumento iscrizioni studentesse ai corsi di laurea in Ingegneria



Sottoazione	6.1.4 Analisi gap di genere in ingresso (risultati TIL)
Popolazione/target	Popolazione studentesca iscritta ai TIL
Descrizione/primo livello attuazione	A fronte della differenza di genere emersa nei risultati del TIL riportati nel BdG, analizzare e disaggregare i risultati per sezioni del TIL e per provenienza (geografica e di ambito di studi) delle candidate.
Tipologia di azione	analisi
Indicatore e target	Indicatore: SI/NO Target: Raccolta dati
PM e strutture coinvolte	PSQ(L) VR Didattica VR Qualità Welfare e Pari Opportunità GESD Referente Parità di Genere e Diversità
Budget euro e/o commento	
SDGs	 
Carta europea dei ricercatori	no (verificare)
KPI di riferimento	KPI 1 - 35% studentesse iscritte corsi di laurea in ingegneria 2024 -> 30%

Timeline	2022	2023	2024
----------	------	------	------

AREA 6

EQUILIBRIO DI GENERE NEGLI STUDI STEM

Obiettivo 6.1: Aumento iscrizioni studentesse ai corsi di laurea in Ingegneria



Sottoazione	6.1.5 Favorire la creazione di community di studentesse
Popolazione/target	Comunità studentesca
Descrizione/primo livello attuazione	Sensibilizzazione e accompagnamento, anche attraverso le figure delle borsiste WeAreHERE, alla creazione di occasioni di aggregazione informali (anche sui social), team o associazioni studentesche su genere, diversità e inclusione e facilitazione alla loro cooperazione
Tipologia di azione	comunicazione & sensibilizzazione
Indicatore e target	Indicatore: N° di canali social/team/associazioni create Target: Min. 1
PM e strutture coinvolte	PSQL (Referente Parità di Genere e Diversità) GESD
Budget euro e/o commento	SI (incluso nel progetto WeAreHere)
SDGs	 
Carta europea dei ricercatori	no (verificare)
KPI di riferimento	KPI 1 - 35% studentesse iscritte corsi di laurea in ingegneria 2024 -> 30%

Timeline	2022	2023	2024
-----------------	------	------	------

AREA 6

EQUILIBRIO DI GENERE NEGLI STUDI STEM

Obiettivo 6.1: Aumento iscrizioni studentesse ai corsi di laurea in Ingegneria

Sottoazione	6.1.6 Introduzione quote di genere su popolazione studentesca internazionale contingenta-in mobilità
Popolazione/target	Popolazione studentesca internazionale
Descrizione/primo livello attuazione	Analisi dei dati passati, studio di fattibilità tecnica e di opportunità, ed eventuale sperimentazione dell'introduzione di quote minime riservate al genere femminile per la popolazione studentesca contingentata o in mobilità
Tipologia di azione	analisi & sperimentazione
Indicatore e target	Indicatore: SI/NO Target: In caso sperimentazione, incremento del 5% relativamente alla percentuale dell'anno precedente, per ogni anno di implementazione della sperimentazione
PM e strutture coinvolte	INTE AFLEG PSQL VR Qualità Welfare e Pari Opportunità VR Internazionalizzazione e Didattica Referente Parità di Genere e Diversità GESD
Budget euro e/o commento	
SDGs	 
Carta europea dei ricercatori	no (verificare)
KPI di riferimento	KPI 1 - 35% studentesse iscritte corsi di laurea in ingegneria 2024 -> 30%

Timeline

2022



2023

2024

AREA 6

EQUILIBRIO DI GENERE NEGLI STUDI STEM

Obiettivo 6.1: Aumento iscrizioni studentesse ai corsi di laurea in Ingegneria



Sottoazione	6.1.7 Collaborazione con aziende STEM per aumentare studentesse ingegneria
Popolazione/target	Partner esterni
Descrizione/primo livello attuazione	Mettere a sistema le opportunità disponibili e comunicarle a tutte le aziende che collaborano col Politecnico nella formazione e nei tirocini. Inoltre fare sinergia, inizialmente con contatti mirati nelle aziende, per forme diversificate di supporto a studentesse, da borse di studio e tirocini a supporto attivo in percorsi di <i>mentorship</i> e interazione con <i>role model</i> donne. Studiare azioni di cofinanziamento da parte dell'Ateneo.
Tipologia di azione	incentivi
Indicatore e target	Indicatore: 1) N° di sponsorizzazioni all'anno 2) N° di studentesse coinvolte Target: 1) almeno 3 2) almeno 100
PM e strutture coinvolte	PSQL (Referente Parità di Genere e Diversità) VR Qualità Welfare e Pari Opportunità AFLEG AQUI/TRIN CC GESD (diritto studio)
Budget euro e/o commento	(possibile ritorno economico per l'Ateneo)
SDGs	 
Carta europea dei ricercatori	no (verificare)
KPI di riferimento	KPI 1 - 35% studentesse iscritte corsi di laurea in ingegneria 2024 -> 30%

Timeline	2022	2023	2024
-----------------	------	------	------

AREA 6

EQUILIBRIO DI GENERE NEGLI STUDI STEM

Obiettivo 6.2: Equità di genere nel percorso post laurea



Sottoazione	6.2.2 Analisi in prospettiva di genere dei dati sugli sbocchi lavorativi e sulle opportunità di carriera post laurea
Popolazione/target	Popolazione studentesca laureata di ingegneria
Descrizione/primi livello attuazione	A fronte delle differenze di genere emerse nel BdG per quanto riguarda la percentuale d'impiego a 5 anni dalla laurea, il tipo di impiego e la retribuzione, effettuare attraverso i dati Almalaurea e quelli dei singoli cds/collegi una analisi disaggregata dei dati per tipologia di laurea, voto, etc.
Tipologia di azione	analisi
Indicatore e target	Indicatore: SI/NO Target: Raccolta dati
PM e strutture coinvolte	GESD VR Qualità Welfare e Pari Opportunità Referente Parità di Genere e Diversità GESD PSQL CUG (GdL dedicato) Gruppo di Ricerca sul Genere
Budget euro e/o commento	
SDGs	 
Carta europea dei ricercatori	no (verificare)
KPI di riferimento	KPI 1 - 35% studentesse iscritte corsi di laurea in ingegneria 2024 -> 30%

Timeline	2022	2023	2024
----------	------	------	------

AREA 6

EQUILIBRIO DI GENERE NEGLI STUDI STEM

Obiettivo 6.2: Equità di genere nel percorso post laurea

Sottoazione	6.2.3 Requisito di gender equality nei contesti aziendali di riferimento per la carriera didattica delle studentesse
Popolazione/target	Partner esterni
Descrizione/primo livello attuazione	A valle dell'analisi dei dati effettuata nell'azione 6.2.2, studiare possibili modalità di intervento per incentivare le aziende che collaborano sulla didattica con il Politecnico (contratti tirocinio, mobilità, presentazioni orientamento, ecc.) a rispettare la parità di genere.
Tipologia di azione	analisi
Indicatore	Indicatore: SI/NO
PM e strutture coinvolte	PSQL (Referente Parità di Genere e Diversità) CUG VR Qualità Welfare e Pari Opportunità Referente Parità di Genere e Diversità PSQL
Budget euro e/o commento	
SDGs	 
Carta europea dei ricercatori	no (verificare)
KPI di riferimento	KPI 1 - 35% studentesse iscritte corsi di laurea in ingegneria 2024 -> 30%

Timeline	2022	2023	2024
----------	------	------	------