

ALLEGATO 1 alla Direttiva recante "MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE"

Format – Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell'amministrazione ai CUG

ANNO 2024 (su dati 2023)

Sommario

ALLEGATO 1 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”	1
Format – Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell'amministrazione ai CUG	1
ANNO	1
SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni.....	4
TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)	4
TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA	5
TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE	7
TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE	7
TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO.....	8
TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO... 	9
TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO.....	10
TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO	11
TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'	11
TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE	12
TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'	12
SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti	4
SEZIONE 3. Azioni da realizzare	32

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

Tabella standard da compilare per tipologia di contratto, singoli livelli o accorpate per macroaree rappresentative

TABELLA 1.1. TA f. IND. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)

	M					F					Total e
Qual	00<=ET A<31	31<=ET A<41	41<=ET A<51	51<=ET A<61	61<=ET A<99	00<=ET A<31	31<=ET A<41	41<=ET A<51	51<=ET A<61	61<=ET A<99	
DIR IG				1	1		1	3	1	1	8
CE L				1					3	1	5
EP		1	8	11	3			12	15	2	52
D	7	47	51	59	12	10	85	112	100	32	515
C	3	7	44	58	20		18	52	60	18	280
B			4	3	2			8	6	5	28
	10	55	107	133	38	10	104	187	185	59	888

%	1,1%	6,2%	12,0%	15,0%	4,3%	1,1%	11,7%	21,1%	20,8%	6,6%	100,0%
---	------	------	-------	-------	------	------	-------	-------	-------	------	--------

TABELLA 1.1. TA f. DET

Qual	00<=ET A<31	31<=ET A<41	41<=ET A<51	51<=ET A<61	61<=ET A<99	00<=ET A<31	31<=ET A<41	41<=ET A<51	51<=ET A<61	61<=ET A<99	
DIR IG				1						1	2
TE			1		1						2
D	12	10	5	1	1	31	30	9			99
C	1	3	3	2		2	3	4	1		19
	13	13	9	4	2	33	33	13	1	1	122

%	10,7%	10,7%	7,4%	3,3%	1,6%	27,0%	27,0%	10,7%	0,8%	0,8%	100,0%
---	-------	-------	------	------	------	-------	-------	-------	------	------	--------

TABELLA 1.1. DO f. IND

	M				F				Total e
Qual	31<=ETA< 41	41<=ETA< 51	51<=ETA< 61	61<=ETA< 99	31<=ETA< 41	41<=ETA< 51	51<=ETA< 61	61<=ETA< 99	
PO	9	66	147	75		23	39	14	373
PA	31	119	86	24	20	52	54	18	404

RTI		2	18	7		3	7	4	41
	40	187	251	106	20	78	100	36	818

%	4,9%	22,9%	30,7%	13,0%	2,4%	9,5%	12,2%	4,4%	100,0%
---	------	-------	-------	-------	------	------	-------	------	--------

TABELLA 1.1. DO f. DET

	M					F				Total e
Qual	00<=ETA <31	31<=ETA <41	41<=ETA <51	51<=ETA <61	61<=ETA <99	00<=ETA <31	31<=ETA <41	41<=ETA <51	51<=ETA <61	
RTD -B		64	22	3			33	17	1	140
RTD -A	29	133	10	1	1	10	65	10		259
	29	197	32	4	1	10	98	27	1	399
%	7,3%	49,4%	8,0%	1,0%	0,3%	2,5%	24,6%	6,8%	0,3%	100,0%

Nota Metodologica – Inserire il numero delle persone in servizio al 31/12 di ciascun anno per tipo di contratto (ad esempio tempo determinato/indeterminato e/o relativo livello o accorpamento di riferimento)

Tabella standard da compilare separatamente per:

- gli organi di vertice, anche politici, dettagliata per tipologia di incarico (Presidente, Ministro ecc.);
- per il personale dirigenziale, dettagliata per tipo di incarico (Direttore di.../Responsabile di ..., ecc.) con specificando se di ruolo o art.19 d.lgs. n.165/2001 e livello di inquadramento (es. 1°, 2° fascia, ecc)
- personale non dirigenziale (es. Profilo e livello)

TABELLA 1.2 – TA RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

TA	M		M Totale	F				F Totale	Totale
Ruolo	41<=ETA <51	51<=ETA <61		31<=ETA <41	41<=ETA <51	51<=ETA <61	61<=ETA <99		
Part Time <=50%	4	5	9	1	2	1	1	5	14
Part Time >50%	2		2	2	15	16	6	39	41
Totale	6	5	11	3	17	17	7	44	55

%	10,91%	9,09%	20,00%	5,45%	30,91%	30,91%	12,73%	80,00%	100,00%
---	--------	-------	--------	-------	--------	--------	--------	--------	---------

TA	Donne				Donne Totale	Uomini		Uomini Totale	Totale
Ruolo	31-40	41-50	51-60	61-99		41-50	51-60		
Orizzontale	1	10	14	4	29		2	2	31
Verticale	2	5	5	3	15	4	5	9	24
Totale	3	15	19	7	44	4	7	11	55

%	5,45%	27,27%	34,55%	12,73%	80,00%	7,27%	12,73%	20,00%	100,00%
---	-------	--------	--------	--------	--------	-------	--------	--------	---------

TA	Donne			Donne Totale	Uomini			Uomini Totale	Totale
Ruolo	18	24	30		12	18	24		
Orizzontale		6	23	29		1	1	2	31
31-40			1	1					1
41-50			1	10					10
51-60			5	14		1	1	2	16
61-99			4	4					4
Verticale	5	6	4	15	1	7	1	9	24
31-40	1	1		2					2
41-50	2	3		5		3	1	4	9
51-60	1	2	2	5	1	4		5	10
61-99	1		2	3					3
Totale	5	12	27	44	1	8	2	11	55

TABELLA 1.2. DO – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA Docenti a tempo definito

Personale Docente e Ricercatore	M				M Totale	Totale
Ruolo	31<=ETA<41	41<=ETA<51	51<=ETA<61	61<=ETA<99		
PO	1	2	6	5	14	14
PA		3	6		9	9
RTI			3		3	3
RTD-A	1				1	1
Totale	2	5	15	5	27	27

%	7,41%	18,52%	55,56%	18,52%	100,00%	100,00%
---	-------	--------	--------	--------	---------	---------

Nota metodologica – la modalità di rappresentazione dei dati è quella individuata da RGS e che si trova al link <https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/occupazione>
NOTA: questo link non funziona più

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tutto il personale PTAB in servizio nel corso del 2023, esclusi dirigenti.

Indennità di responsabilità e Retribuzione di risultato/posizione (come 2022)

	M	F	Totale complessivo
B		2	2
C	27	23	50
D	74	132	206
EP	22	26	48
Totale complessivo	123	183	306
	40,2%	59,8%	100,0%

Solo indennità di responsabilità

	M	F	Totale complessivo
B		2	2
C	27	23	50
D	74	132	206
EP		1	1
Totale complessivo	101	158	259
	39,0%	61,0%	100,0%

TABELLA 1.4 – ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

TA	M					M Totale	F					F Totale	Totale
Anz Categoria	00<=E TA<31	31<=E TA<41	41<=E TA<51	51<=E TA<61	61<=E TA<99		00<=E TA<31	31<=E TA<41	41<=E TA<51	51<=E TA<61	61<=E TA<99		
00 - 03	23	51	37	13	2	126	43	76	62	17		198	324
03 - 05		8	5	3		16		36	21	6	1	64	80
05 - 10		6	19	5	2	32		18	46	17		81	113
10 - 99		3	55	116	36	210		7	71	146	59	283	493
Totale	23	68	116	137	40	384	43	137	200	186	60	626	1010

%	2,28 %	6,73%	11,49 %	13,56 %	3,96%	38,02%	4,26 %	13,56 %	19,80 %	18,42 %	5,94%	61,98 %	100,00%
---	--------	-------	---------	---------	-------	--------	--------	---------	---------	---------	-------	---------	---------

Nota Metodologica – Inserire il numero di persone per classi di anzianità di permanenza per ciascun profilo e classe di età

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO, separatamente per personale docente e ricercatore, e personale TAB.

Stipendio lordo pro capite al personale impegnato per 12 mesi nel 2023, senza distinzione di part time/opzione tempo. Valori lordi con esclusione di voci su capitoli di trattenute fiscali e altre voci di pertinenza di singoli casi.

Tipologia del personale	M	F	Divario F - M	Divario F - M in %
DO	82.671	70.073	-12.598	-18,0%
TA	38.172	37.269	-904	-2,4%

Tipologia del personale	RUOLO	M	F	Divario F - M	Divario F - M in %
DO	RTD-A	43.328	41.494	-1.834	-4,4%
	RTD-B	52.717	49.110	-3.608	-7,3%
	RTI	74.434	63.322	-11.112	-17,5%
	PA	74.035	69.112	-4.923	-7,1%
	PO	113.364	104.694	-8.670	-8,3%
TA	B	28.846	31.441	2.596	8,3%
	C	34.537	32.290	-2.247	-7,0%
	D	38.450	37.349	-1.100	-2,9%
	TE	38.060		-38.060	ND
	EP	48.933	50.809	1.876	3,7%
	CEL	50.368	53.111	2.743	5,2%
	DIRIG	85.871	87.934	2.063	2,3%

A complemento della tabella relativa ai valori medi stipendiali, viene fornita anche la tabella con le deviazioni standard, per fornire una indicazione quantitativa della variabilità dei valori individuali:

	RUOLO	M	F
DO	RTD-A	7.571	4.813
	RTD-B	10.056	6.516
	RTI	25.574	5.537
	PA	19.775	14.773
	PO	47.971	34.331
TA	B	6.411	1.984
	C	4.849	5.403
	D	5.943	4.774
	TE	858	
	EP	11.608	6.783
	CEL	0	557
	DIRIG	942	7.796

Per opportuno confronto con i dati relativi all'anno 2022, si fornisce la tabella relativa ai valori medi stipendiali 2023 con i criteri di estrazione delle voci stipendiali utilizzati nella precedente relazione.

Tipologia del personale	RUOLO	M	F	Divario F - M (€)	Divario F - M %
DO	RTD-A	32.109	31.859	-250	-0,8%
	RTD-B	45.251	43.348	-1.903	-4,4%
	RTI	58.890	61.729	2.838	4,6%
	PA	63.857	62.483	-1.374	-2,2%
	PO	89.695	86.734	-2.961	-3,4%
TA	B	28.560	30.588	2.028	6,6%
	C	33.160	30.434	-2.727	-9,0%
	D	35.423	34.319	-1.104	-3,2%
	TE	38.060		38.060	
	EP	48.589	48.930	342	0,7%
	CEL	50.368	53.111	2.743	5,2%
	DIRIG	85.871	87.874	2.002	2,3%

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Conteggio di MATRICOLA	Genere-Età		
Tipo	Uomini	Donne	Totale
3. Laurea magistrale	3	7	10

Totale	3	7	10
%	30,00%	70,00%	100,00%

Nota Metodologica - Tabella standard da compilare per ciascun profilo e livello di inquadramento (es. 1°, 2° fascia, ecc)

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Tipo	Uomini	Donne	Totale
03. Esperti Linguistici	1	4	5
Laurea	1	4	5
04. Categoria EP	23	29	52
Diploma d'istruzione secondaria di II grado di durata quinquennale	2		2
Dottorato	2	1	3
Laurea	16	24	40
Laurea specialistica / magistrale	2	2	4
Laurea triennale	1	2	3
05. Categoria D	205	409	614
Abilitazione Professionale	3	4	7
Diploma d'istruzione secondaria di II grado di durata quinquennale	19	41	60
Diplomi Universitari	4	2	6
Dottorato	38	34	72
Laurea	66	174	240
Laurea specialistica / magistrale	54	125	179
Laurea triennale	21	29	50
06. Categoria C	141	158	299
		1	1
Abilitazione Professionale	4	9	13
Diploma d'istruzione secondaria di II grado di durata quinquennale	101	91	192
Diplomi Universitari	3	3	6
Laurea	16	27	43
Laurea specialistica / magistrale		13	13
Laurea triennale	5	5	10
Scuola dell'obbligo	12	9	21
07. Categoria B	9	19	28
Abilitazione Professionale	2	5	7
Diploma d'istruzione secondaria di II grado di durata quinquennale	1	4	5
Scuola dell'obbligo	6	10	16
08. Tecnologi TD	2		2
Dottorato	2		2
Totale	381	619	1000

Nota Metodologica - Tabella standard da compilare per ciascun profilo e livello di inquadramento

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

COD_TIPO_RUOLO_IN TERNO	Numero Commissi oni	Commissari				Totale Commiss ari	Presidenti				Totale Preside nti
		M	M%	F	F%		M	M%	F	F%	
DO	116	24 5	63,8 %	13 9	36,2 %	384	88	75,9 %	28	24,1 %	116
AR	425	24 7	55,4 %	19 9	44,6 %	446	28 4	66,8 %	14 1	33,2 %	425
TA	28	31	54,4 %	26	45,6 %	57	18	64,3 %	10	35,7 %	28
Totale complessivo	569	52 3	59,0 %	36 4	41,0 %	887	39 0	68,5 %	17 9	31,5 %	569

Nota Metodologica – Inserire per ciascuna commissione di concorso nominata nell'anno (per procedure di reclutamento di personale, assegni di ricerca, collaborazioni, ecc.) il numero e la percentuale di uomini e donne

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'

Causale	M					F					Totale complessi vo
	00<=E TA<31	31<=E TA<41	41<=E TA<51	51>=E TA<61	61<=E TA<99	00<=E TA<31	31<=E TA<41	41<=E TA<51	51>=E TA<61	61<=E TA<99	
LA	11	37	66	77	17	29	103	155	147	53	695
LAH	6	23	39	37	8	17	60	114	95	26	425
TEL	1	2	6	5			8	18	29	8	77
Totale complessi vo	18	62	111	119	25	46	171	287	271	87	1197

Tipo PT	Uomini				Uomini Totale	Donne				Donne Totale	Totale
	12	18	24	30		12	18	24	30		
Orizzontale		15	4	3	22	2	11	9	31	53	75
Verticale	4	7	5		16	2	8	8	8	26	42
Totale	4	22	9	3	38	4	19	17	39	79	117

%	3,42 %	18,80 %	7,69 %	2,56 %	32,48 %	3,42 %	16,24 %	14,53 %	33,33 %	67,52 %	100,00 %
---	-----------	------------	-----------	-----------	------------	-----------	------------	------------	------------	------------	-------------

Nota Metodologica: Indicare il numero di dipendenti che fruiscono delle singole misure di conciliazione nell'anno. Per il part-time specificare il tipo: orizzontale/verticale/misto e relativa percentuale aggiungendo una riga per ciascun tipo.

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

Causale	M		F		Totale complessivo	
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	303	20,1 %	120 2	79,9 %	1505	100,0 %
Numero permessi orari L.104/1992 (n. ore) fruiti	120	32,3 %	251	67,7 %	371	100,0 %
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	172	48,2 %	185	51,8 %	357	100,0 %
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	770	79,7 %	196	20,3 %	966	100,0 %
Totale GG	475	25,5 %	138 7	74,5 %	1862	100,0 %
Totale HH	890	66,6 %	447	33,4 %	1337	100,0 %

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

	M							F							
Tipo Formazione	00<=ETA<31	31<=ETA<41	41<=ETA<51	51<=ETA<61	61<=ETA<99	M Somma	M %	00<=ETA<31	31<=ETA<41	41<=ETA<51	51<=ETA<61	61<=ETA<99	F Somma	F %	Totale complessivo
Obbligatoria (sicurezza)	1.320,0	1.592,0	777,0	738,0	94,0	4.521,0	58,6%	880,0	1.067,0	737,0	406,0	106,0	3.196,0	41,4%	7.717,0
Aggiornamento professionale	247,3	787,2	1.232,5	1.125,9	378,3	3.771,2	31,9%	463,2	1.983,8	2.855,3	2.225,5	511,3	8.039,1	68,1%	11.810,3
Competenze manageriali/Relazionali	48,0	22,0	51,0	75,0	21,0	217,0	11,5%	22,0	1.197,0	211,0	177,5	67,0	1.674,5	88,5%	1.891,5
Tematiche CUG		3,5	15,5	22,0		41,0	17,3%	15,5	18,5	50,5	90,5	20,5	195,5	82,7%	236,5
Altro (specificare)	32,0	28,0	81,5	44,0		185,5	50,6%	63,0	50,5	36,0	31,5		181,0	49,4%	366,5
Totale complessivo	1.647,3	2.432,7	2.157,5	2.004,9	493,3	8.735,7	39,7%	1.443,7	4.316,8	3.889,8	2.931,0	704,8	13.286,1	60,3%	22.021,8
	7,5%	11,0%	9,8%	9,1%	2,2%	39,7%		6,6%	19,6%	17,7%	13,3%	3,2%	60,3%		100,0%

Nota Metodologica – Inserire la somma delle ore di formazione fruita per i tipi di formazione: Obbligatoria (sicurezza), aggiornamento professionale (comprese competenze digitali), competenze manageriali/relazionali (lavoro di gruppo, public speaking, project work, ecc.). Nel conteggio vanno considerati tutti i tipi di intervento formativo la cui partecipazione sia stata attestata dall'ente formatore (sia per la formazione interna che esterna, compresa la formazione a distanza come webinar qualora attestati). **Qualora l'amministrazione, allo stato**

attuale, non sia in grado di rilevare i diversi tipi di formazione, potrà, esclusivamente per l'anno 2020, inserire il dato aggregato in ore senza la classificazione nei diversi tipi.

SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

2.1 DESCRIZIONE DELLE INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE DAL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE NELL'ANNO PRECEDENTE

N.	1
nome	Azioni in capo al genere: Gender Equality Action Plan
Obiettivo	<i>Realizzare le azioni previste dall'Action Plan di Genere per il 2023</i>
Azioni	1. Azioni GEP nell'ambito delle culture di genere nell'Organizzazione e conciliazione vita privata e lavorativa • Bilancio di genere: pubblicazione triennale e aggiornamento annuale sul sito del Politecnico di <i>subset</i> dei dati più significativi. • Supporto al lavoro di cura (family care) e alla genitorialità e ampliamento al supporto dei servizi nido: analisi del fenomeno attraverso i dati Survey Benessere 2021 e raccolta ed elaborazione risposte aperte riferite alla Survey. • Attivazione di un servizio di care giving, sostegno alla persona e per la conciliazione vita-lavoro attraverso una specifica convenzione con Family+Happy per servizi di baby-sitting, aiuto compiti e pet sitting, con un pacchetto di ore mensili per ogni dipendente cofinanziate dall'Ateneo, destinato a tutto il personale d'Ateneo al fine di favorire il benessere organizzativo dell'intera comunità politecnica. • Avvio di uno studio delle possibili misure integrative a livello di Ateneo per la genitorialità, con particolare riferimento alla componente accademica ad oggi con meno garanzie e supporti. 2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali • Identificazione dei ruoli decisionali al Politecnico di Torino e relativa mappatura a cura dell'Osservatorio di Genere. • Incrementare la parità di genere negli organi elettivi e perseguire un equilibrio di genere nei ruoli direzionali attraverso la presa di contatto con la Commissione regolamenti per possibili interventi su nuovo Codice comportamento, Codice Etico, Statuto e Regolamento di Ateneo (ARIA). 3. Parità di genere nel reclutamento e nella carriera • Incoraggiare la partecipazione di candidate ai bandi di reclutamento docenti (PA-PO), attraverso specifiche Call rivolte a docenti donne (consultabili su Polito Careers, anche con banner di richiamo su sito web). • Premialità in POM (promozioni a PO e posizioni RTDB) per dipartimenti che migliorino l'equità di genere nelle promozioni a PO, assegnata nel 2023 e da continuare nel 2024. • Formazione per ridurre gli unconscious bias nelle commissioni di selezione: i componenti sono tenuti prima dell'avvio dei lavori a guardare un video sul tema dei pregiudizi inconsapevoli nel reclutamento e ad indicarne l'avvenuta visione con un flag nei verbali.

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

- **Progettazione e produzione di un corso di formazione sul linguaggio inclusivo**, suddiviso in tre moduli di cui uno obbligatorio, sul linguaggio inclusivo, in collaborazione con il CIRSD e fruibile per il personale tecnico amministrativo e progettazione e realizzazione di pillole video formative ad uso dell'intera comunità.
- **Redazione di un vademecum per l'utilizzo corretto di un linguaggio inclusivo** destinato a tutta la comunità politecnica.
- **Aggiornamento rubrica di Ateneo in un'ottica di linguaggio inclusivo.**
- **Realizzazione e partecipazione annuale ad un evento pubblico sulla diversità e inclusività**, in corrispondenza del Pride nel mese di giugno.
- **Carriere Alias**: promozione e monitoraggio relativo all'adozione e implementazione delle linee guida sulle carriere Alias da parte della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità Universitari.
- **Interazione e confronto con il gruppo di ricerca sul genere d'Ateneo** (Greg: *Gender Research Coordination Group*), anche con l'organizzazione di eventi e workshop congiunti.
- **Erogazione di corsi soft-skill, sulla dimensione di genere, della diversity e dell'inclusione** all'interno dell'offerta di dottorato.
- **Organizzazione e svolgimento di un workshop internazionale su data science nell'ambito dell'equità, inclusione e benessere** all'interno del Congresso IEEE Big data.

5. Contrasto alle molestie e alla violenza di genere

- **Realizzazione e produzione di un video a cura della Consigliera di Fiducia** per la Giornata Mondiale per l'eliminazione della violenza sulle donne (25 Novembre).
- **Promozione e pubblicizzazione della Guida contro le molestie**, a disposizione sulla pagina LIFE del sito di Ateneo, con indicazione esplicita dei comportamenti da seguire.
- **Collaborazione con i rappresentanti della popolazione studentesca, dei/le buddies e delle mentors WAHe** per la sensibilizzazione al contrasto alle molestie e alla violenza di genere con un primo incontro ad hoc con la Consigliera di Fiducia.
- **Studio in capo al CUG per una nuova e più strutturata collaborazione con l'associazione E.M.M.A. per lo sportello anti-violenza** con la presenza una volta al mese delle volontarie presso il Politenico di Torino.

6. Equilibrio di genere negli studi STEM

- **Prosecuzione campagna WeAreHERE** delle studentesse di ingegneria (Laurea Triennale) presso le Scuole Medie Superiori e Medie Inferiori e attivazione dell'iniziativa;

	• Favorire la creazione di community di studentesse attraverso il programma WeAreHERE attuato dall'Ateneo e attraverso il mentoring e momenti di incontro collettivi. • Collaborazione con aziende STEM per aumentare la percentuale di studentesse iscritte a corsi di ingegneria tramite l'utilizzo di dirette Instagram sull'account WAHE, con laureate del Politecnico di Torino già inserite nel mondo del lavoro, e l'organizzazione di eventi con la collaborazione dell'Ufficio Job Placement & Careers di Ateneo. • Analisi gap di genere in ingresso attraverso la creazione di un gruppo di lavoro composto da personale docente, ricercatore e amministrativo, con l'obiettivo di analizzare e disaggregare i risultati per sezioni del TIL e per provenienza (geografica e di ambito di studi) delle candidate. • Progettazione e promozione del PCTO (Percorsi per le Competenze Trasversali e l'Orientamento) "Vita da Studente STEM", strutturato in 5 moduli da 2 ore ciascuno, dedicato agli studenti e alle studentesse delle scuole superiori di Torino e provincia, che ha come obiettivo formativo colmare il gap tra il mondo della scuola superiore di secondo grado e quello delle università STEM.
Attori Coinvolti	• Vice Rettore per la Qualità il Welfare e le Pari Opportunità • Referente del Rettore per la parità di genere e la diversity • Dirigente Direzione STUDI • Responsabile Servizio LIFE • Osservatorio di Genere • CUG
Misurazione	Indicata nel GEAP e relativa ad ogni azione
Beneficiari	La comunità politecnica
Spesa	• Per le attività relative al progetto WeAreHERE, gli eventi e i video le spese sono quelle dell'importo di gara (gara 23/25 180.000 + IVA) • Per le attività legate al linguaggio di genere: 6.000 Euro/anno – quota parte rimborso oneri con CIRSDE - Unito
Nota Metodologica	Indicazione ministeriale tramite CRUI + <i>Equality strategy 2020-2025</i> che si occupa di GEP per la Regione Piemonte

N.	2
nome	Più donne in CdA e NO WOMEN NON PANEL
Obiettivo	Aderire al tavolo di lavoro regionale "Più donne nei CdA" e al protocollo RAI "No women no panel"
Azioni	1) Il tavolo di lavoro Più donne in CdA , promosso dalla Commissione regionale per le pari opportunità e dalla Consigliera di parità regionale, si rivolge alle donne, per creare un canale privilegiato di accesso a posizioni di responsabilità in aziende e in società pubbliche e private

	Tra le sue azioni, il monitoraggio dei consigli di amministrazione e dei collegi sindacali in scadenza rilevandone i criteri di selezione, la raccolta e l'analisi dei <i>curricula</i> di donne interessate a investire professionalmente in un'esperienza di direzione d'impresa, la creazione e l'aggiornamento di una banca dati con i <i>curricula</i> delle candidate, l'organizzazione e la realizzazione di cicli informativi, finalizzati a rinforzare le competenze, analizzare le criticità e gli aspetti positivi legati al posizionamento apicale nelle organizzazioni e la promozione di attività di sensibilizzazione. 2) Obiettivo del protocollo 'NO WOMEN NO PANEL – Senza donne non se ne parla' è l'individuazione di margini di miglioramento dell'equilibrio della rappresentazione di genere nella comunicazione pubblica degli enti aderenti al protocollo con il confronto delle <i>performance</i> e l'individuazione dei <i>best in class</i> per promuovere una rappresentazione paritaria ed equilibrata nelle attività di comunicazione. Il monitoraggio, che al Politecnico di Torino, è sperimentale in tre dipartimenti volontari (DIST, DIATI e DIMEAS) a partire dal 1° gennaio 2024, prevede la raccolta dati, per gli eventi organizzati in seno agli stessi dipartimenti, sulla Piattaforma RAI su indicatori forniti e un'analisi dei dati su base annuale.
Attori Coinvolti	• Regione Piemonte – <i>Commissione regionale per le pari opportunità e Consigliera di parità regionale</i> • RAI – Radio Televisione Italiana SpA • Rettore • Vice Rettore per la Qualità il Welfare e le Pari Opportunità • Referente del Rettore per la parità di genere e la diversity • Dirigente Direzione STUDI • Servizio LIFE – STUDI • Dipartimenti coinvolti: DIST, DIATI, DIMEAS
Misurazione	Solo per punto 2) monitoraggio del numero di relatrici negli eventi organizzati dai dipartimenti nel 2024.
Beneficiari	Comunità accademica dell'Ateneo
Spesa	No costi diretti
Nota Metodologica	I dettagli sono riportati nei rispettivi protocolli d'intesa

N.	3
nome	Progetto WeareHERE
Obiettivo	<i>Incrementare il numero di immatricolazioni di studentesse ai corsi di laurea in ingegneria.</i>
Azioni	1) Aggiornamento immagine e campagna di comunicazione WeareHERE e sua gestione: • Progettazione, creazione e gestione della campagna social e sua attuazione • Flyer • Powerpoint e Video • Gestione contenuti del Sito Web esistente e sua gestione • Infopoint e Totem

	2) Eventi in presenza (durata: 2h) in 20 classi delle Scuole Secondarie Superiori di Torino e provincia. 3) Avvio di un'attività sperimentale in 10 classi di scuole medie di Torino. 4) Organizzazione di alcune dirette (<i>Aperistem</i>) sull'account Instagram WeAreHERE con <i>role model</i> femminili con ruoli di responsabilità in aziende in ambito STEM. 5) Ideazione e organizzazione di 'aperitivi' dal vivo e in remoto: WeAreHERE Meets per fare incontrare le studentesse di Ingegneria del primo anno con borsiste e <i>mentors</i> WAHe. 6) Partecipazione – dal vivo e on-line – ai Saloni dell'Orientamento e iniziative simili in ambito orientamento dell'Ateneo. 7) Partecipazione al Salone del Libro con il coinvolgimento delle borsiste per attività informative e progettazione e somministrazione sia a studenti delle scuole medie che delle scuole superiori di un questionario di orientamento.
Attori Coinvolti	• Vice Rettore per la Qualità il Welfare e le Pari Opportunità • Referente del Rettore per la parità di genere e la diversity • Dirigente Direzione STUDI • Ufficio Orientamento, Direzione- STUDI • Borsiste • Società esterna Eskimo
Misurazione	Aumento percentuale del numero di immatricolate ai corsi di laurea in ingegneria
Beneficiari	Studentesse immatricolande ai corsi di laurea in ingegneria
Spesa	All'interno dell'importo di gara (gara 23/25 180.000 + IVA)
Nota Metodologica	I dati di dettaglio sono riportati nei CSO allegati

N.	4
nome	Eventi di sensibilizzazione sulle politiche di pari opportunità e inclusione
Obiettivo	<i>Sensibilizzare la comunità politecnica sulle politiche di pari opportunità e di genere anche attraverso specifici eventi.</i>
Azioni	Progettazione e realizzazione di eventi sui temi di pari opportunità e di inclusione: 1) Evento Fill in the gap diretto a studenti delle scuole superiori di tutta Italia in aggiunta agli eventi WeAreHERE in presenza presso le Scuole Superiori di Torino e provincia (on line – 24 maggio 2023). 2) Evento per il Pride Safe(r) Spaces, organizzato dal Politecnico in occasione del mese del Pride con l'obiettivo di coinvolgere la comunità dell'Ateneo creando uno spazio di discussione e di riflessione collettiva sul concetto di spazio (più) sicuro per la comunità LGBT+ in università. (in presenza 15 giugno 2023). 3) Partecipazione agli eventi "Dal reale al virtuale e ritorno - Donne e il Metaverso" dell'8 marzo 2023 e "I confini della violenza sessuale. Le percezioni del consenso" del 23 novembre 2023 organizzati dai CUG Unito e Polito in collaborazione con il Centro Interdisciplinare di Ricerche e Studi delle Donne e di Genere – CIRSDe.

	4) Eventi FILL IN THE GAPS : quattro giornate (23, 24, 28 e 30 novembre 2023) dedicate alla discussione dei temi dell'inclusività, parità di genere e disabilità. In questa occasione è stato presentato il Bilancio di Genere d'Ateneo 2020-2022 (" Diversità è cambiamento ", 28 novembre) e siglato un Protocollo d'intesa con la Comunità di Sant'Egidio (" L'Audacia della Pace ", 24 novembre).
Attori Coinvolti	• Vice Rettore per la Qualità il Welfare e le Pari Opportunità • Referente del Rettore per la parità di genere e la diversity • Servizio Life, Direzione STUDI • CUG Polito • Società esterna Eskimo/Visionary Srl
Misurazione	Realizzazione eventi
Beneficiari	La comunità politecnica
Spesa	All'interno dell'importo di gara (gara 23/25 180.000 + IVA)
Nota Metodologica	I dati di dettaglio sono riportati nei CSO allegati

N.	5
nome	Video di sensibilizzazione sulle politiche di pari opportunità e inclusione
Obiettivo	<i>Sensibilizzare la comunità politecnica sulle politiche di pari opportunità e di genere anche attraverso specifici video.</i>
Azioni	Progettazione e realizzazione di video sui temi di pari opportunità e di inclusione: 1) Video a cura della Consigliera di Fiducia per la Giornata del 25 novembre 2023. 2) Video-racconti WeAreHERE realizzati per il Salone del Libro. Il video "Tre libri che potresti leggere per appassionarti al mondo della scienza" è stato ripubblicato anche nei canali istituzionali del Politecnico di Torino.
Attori Coinvolti	• Vice Rettore per la Qualità il Welfare e le Pari Opportunità • Referente del Rettore per la parità di genere e la diversity • Servizio Life, Direzione STUDI • Società esterna Eskimo/Visionary Srl
Misurazione	Realizzazione video + n° visualizzazioni sul canale YT di ateneo
Beneficiari	La comunità politecnica
Spesa	All'interno dell'importo di gara (gara 23/25 180.000 + IVA)
Nota Metodologica	I dati di dettaglio sono riportati nei CSO allegati

N.	6
nome	Servizi di Welfare - Promozione della cultura e della mobilità
Obiettivo	<i>Le azioni di welfare sostenute dall'Ateneo hanno l'obiettivo di migliorare il benessere aziendale attraverso la cura e l'attenzione alle persone che compongono l'Ateneo, promuovendo azioni volte allo sviluppo del benessere organizzativo.</i>
Azioni	– Abbonamento Musei Dipendenti: Il Politecnico di Torino promuove la diffusione della cultura attraverso il cofinanziamento di un abbonamento annuale Musei Piemonte e Valle d'Aosta – Abbonamento Musei/FabLab Studenti: Il Politecnico di Torino supporta gli studenti nell'accesso a servizi culturali e didattici del territorio attraverso il cofinanziamento di un abbonamento annuale Musei Piemonte e Valle d'Aosta o in alternativa di un abbonamento annuale all'utilizzo dei servizi FabLab – Abbonamento Trasporti Dipendenti: finanziamento totale dell'abbonamento annuale al trasporto pubblico per il tragitto casa/lavoro. La richiesta dell'abbonamento trasporti comporta la disattivazione del tag parcheggio. – Abbonamento Trasporti Studenti: cofinanziamento dell'abbonamento annuale al trasporto pubblico di importo variabile a seconda della condizione reddituale della/o studente.
Attori Coinvolti	• Associazione Abbonamento Musei • Associazione FabLab Torino • GTT (Gruppo Torinese Trasporti) e altri vettori Regionali • Vice Rettore per la Qualità il Welfare e le Pari Opportunità • Referente del Rettore per la parità di genere e la diversity • Servizio Life, Direzione STUDI
Misurazione	Attivazione/continuazione servizi
Beneficiari	La comunità politecnica
Spesa	Deliberata da CdA
Nota Metodologica	Le attività si svolgono in continuità: tutti gli anni le iniziative del "pacchetto welfare" sono portate all'attenzione del CdA per il relativo finanziamento

N.	7
nome	Servizi di Welfare - Conciliazione Vita – Lavoro
Obiettivo	<i>Le azioni di welfare sostenute dall'Ateneo hanno l'obiettivo di migliorare il benessere aziendale attraverso la cura e l'attenzione alle persone che compongono l'Ateneo, promuovendo azioni volte allo sviluppo del benessere organizzativo.</i>
Azioni	– Micronido Policino e baby parking: il Policino, nato nel 2013, è oggi un servizio integrato di Micronido e baby parking inserito all'interno del complesso del Politecnico. Il servizio di Micronido aziendale è rivolto a bambini/e di età compresa tra i 12 e i 36 mesi (capacità massima 20 bambini/e compresenti). Il baby parking può accogliere bambini/e tra i 13 mesi e i 6 anni di età (capacità massima di accoglienza 24 bambini/e compresenti).

	L'accesso è regolato da specifico bando che viene pubblicato annualmente. – Servizio di baby-sitting, aiuto compiti e pet-sitter: servizio integrato per la ricerca, su piattaforma esterna family+happy, di baby-sitting occasionale o continuativo, aiuto compiti e supporto nella cura dell'animale domestico. – Servizi di cura e assistenza alla persona: supporto per affrontare situazioni problematiche relative all'assistenza e alla cura di familiari anziani e/o con disabilità o per il personale che si trovi temporaneamente in una situazione critica di salute o di parziale non autosufficienza.
Attori Coinvolti	• Cooperativa sociale "Raggio di Sole" • Family+Happy • Cooperativa Sociale Crescere Insieme SCS • Vice Rettore per la Qualità il Welfare e le Pari Opportunità • Referente del Rettore per la parità di genere e la diversity • Servizio Life, Direzione STUDI
Misurazione	Attivazione/continuazione servizi
Beneficiari	La comunità politecnica
Spesa	Deliberata da CdA
Nota Metodologica	Le attività si svolgono in continuità: tutti gli anni le iniziative del "pacchetto welfare" sono portate all'attenzione del CdA per il relativo finanziamento

N.	8
nome	Servizi di Welfare - Programma di assistenza sanitaria
Obiettivo	<i>Nell'ambito del programma di iniziative di welfare interno, incentivare lo sviluppo della qualità della vita in Ateneo attraverso un piano di assistenza sanitaria per il personale.</i>
Azioni	– Assicurazione sanitaria: polizza sanitaria gestita dall'Area AGACON. L'Assicurazione è operante per le spese sostenute dal PTAB o dal Personale docente in caso di malattia o di infortunio avvenuto durante l'operatività del contratto, per le prestazioni sanitarie previste nello stesso. La copertura avviene con risorse di Ateneo per il personale tecnico-amministrativo, mentre per il personale docente e ricercatore è possibile usufruire delle medesime garanzie, in qualità di beneficiario della polizza, mediante adesione volontaria e pagamento del premio a proprio carico. È possibile coprire, in una determinata finestra temporale, il costo dell'estensione della polizza sanitaria al nucleo familiare utilizzando il conto welfare.
Attori Coinvolti	• FONDO SANITARIO CASSA Salute Più • SOCIETA' UNISALUTE SPA • AGACON (area Approvvigionamenti, Gare e Contratti Pubblici d'Ateneo) • Vice Rettore per la Qualità il Welfare e le Pari Opportunità • Referente del Rettore per la parità di genere e la diversity • Servizio Life, Direzione STUDI

Misurazione	Attivazione/continuazione servizi
Beneficiari	La comunità politecnica
Spesa	Deliberata da CdA
Nota Metodologica	Le attività si svolgono in continuità: tutti gli anni le iniziative del "pacchetto welfare" sono portate all'attenzione del CdA per il relativo finanziamento

N.	9
nome	Servizi di Welfare - Conto welfare
Obiettivo	<i>Le azioni di welfare sostenute dall'Ateneo hanno l'obiettivo di migliorare il benessere aziendale attraverso la cura e l'attenzione alle persone che compongono l'Ateneo, promuovendo azioni volte allo sviluppo del benessere organizzativo, tra cui incrementare l'offerta dei flexible benefits rivolta ai dipendenti.</i>
Azioni	Attivazione del Conto Welfare : si tratta di un borsellino elettronico che permette di scegliere servizi e benefit su una piattaforma welfare dedicata (Edenred). Il servizio è riservato esclusivamente al personale TAB, CEL e tecnologo.
Attori Coinvolti	• Vice Rettrice per la Qualità il Welfare e le Pari Opportunità • Referente del Rettore per la parità di genere e la diversity • Servizio Life, Direzione STUDI
Misurazione	Attivazione/continuazione servizi
Beneficiari	Solo per il personale TAB, CEL e tecnologo
Spesa	Deliberata da CdA
Nota Metodologica	Le attività si svolgono in continuità: tutti gli anni le iniziative del "pacchetto welfare" sono portate all'attenzione del CdA per il relativo finanziamento

N.	10
nome	Servizi di Welfare - Fondo sussidi e rimborso spese odontoiatriche
Obiettivo	<i>Incrementare i servizi di welfare dando un sostegno alle spese sostenute nel corso della vita dal nucleo familiare del dipendente.</i>
Azioni	Si tratta di un fondo annuale, disciplinato da specifico regolamento , destinato alle richieste di sussidi economici per eventi di eccezionale gravità ad alto impatto sul dipendente e il suo nucleo familiare e/o al parziale rimborso di spese odontoiatriche . Il servizio è riservato esclusivamente al personale TAB, CEL e tecnologo.
Attori Coinvolti	• Vice Rettrice per la Qualità il Welfare e le Pari Opportunità • Referente del Rettore per la parità di genere e la diversity • Servizio Life, Direzione STUDI
Misurazione	Attivazione/continuazione servizi
Beneficiari	Solo per il personale TAB, CEL e tecnologo
Spesa	Deliberata da CdA

Nota Metodologica	Le attività si svolgono in continuità: tutti gli anni le iniziative del "pacchetto welfare" sono portate all'attenzione del CdA per il relativo finanziamento
--------------------------	---

N.	11
nome	Spazio ascolto e Survey sul benessere organizzativo
Obiettivo	<i>Continuare i servizi in essere</i>
Azioni	1) Continuazione del servizio Spazio Ascolto 2) Restituzione esiti Survey 2021 attraverso una presentazione dedicata, a cura della Vice Rettore per la Qualità il Welfare e le Pari Opportunità e Referente del Rettore per la parità di genere e la diversity, in ognuno dei Dipartimenti dell'ateneo. 3) Co-progettazione con docenti Dipartimento di Psicologia – UNITO della survey sul Benessere organizzativo ed. 2023
Attori Coinvolti	• Vice Rettore per la Qualità il Welfare e le Pari Opportunità • Referente del Rettore per la parità di genere e la diversity • Servizio Life, Direzione STUDI • Dipartimento di Psicologia – UNITO • Tutta la comunità politecnica
Misurazione	Dati forniti dal Dipartimento di Psicologia- UNITO
Beneficiari	La comunità politecnica
Spesa	50.000 € (+ ulteriore 10.000 nel 2023)/anno – firmato a settembre 2023 nuovo accordo quinquennale da 100.000 €/anno - (per la precisione sarebbe € 90000 € all'anno per le attività dello Spazio di Ascolto e di 19000 € ogni due anni, per le attività di ricerca quantitativa inerente il monitoraggio e la valutazione del benessere psicologico al lavoro e durante gli studi) rimborso oneri accordo ex art. 15 parziale copertura dei costi sostenuti dal dip. di Psicologia
Nota Metodologica	Attività promossa in continuità con le azioni CUG e resa stabile attraverso apposito accordo

N.	12
nome	La salute mentale nella popolazione studentesca universitaria
Obiettivo	Ampliare i servizi in essere nell'ambito dell'assistenza psicologica e psichiatrica.
Azioni	Avvio - a partire dalla primavera del 2023 - di un rapporto di collaborazione istituzionale tra il Politecnico di Torino e Dipartimento di Neuroscienze "Rita Levi Montalcini" dell'Università degli Studi di Torino, volto alla prevenzione e alla cura delle problematiche relative alla salute mentale delle persone che studiano al Politecnico e alla raccolta dati utile ai fini epidemiologici e di ricerca. Tali collaborazioni potranno svolgersi sperimentalmente, a titolo esemplificativo, nelle forme indicate nel seguito: 0) condivisione di un progetto di consultazione telefonica per il rapido screening delle esigenze cliniche della/dello studente del Politecnico, che si rivolge al Dipartimento

	1) avvio del percorso di consultazione specialistica e di eventuale presa in carico dedicato agli/alte studenti del Politecnico. L'inserimento nei percorsi di diagnosi e cura avverrà con le seguenti modalità presso i servizi ambulatoriali, il reparto di degenza o la consulenza d'urgenza della struttura complessa a direzione universitario dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria San Luigi Gonzaga 2) raccolta di dati sulla salute mentale nella popolazione studentesca che vi abbia prestato il proprio consenso e sulla gestione dei problemi clinici emergenti 3) elaborazione dei dati raccolti, pubblicazione dei risultati e diffusione degli stessi. Elaborazione e proposte di percorsi di prevenzione, gestione e cura dei disturbi mentali per la popolazione studentesca universitaria ed in particolare per quella del Politecnico
Attori Coinvolti	• Vice Rettore per la Qualità il Welfare e le Pari Opportunità • Referente del Rettore per la parità di genere e la diversity • Servizio Life - Direzione STUDI • Dipartimento di Neuroscienze – UNITO • Tutta la comunità studentesca politecnica
Misurazione	Dati forniti dal Dipartimento di Neuroscienze- UNITO
Beneficiari	La comunità studentesca politecnica
Spesa	25.000 Euro/anno – rimborso oneri accordo ex art. 15 parziale copertura dei costi sostenuti da dip. Neuroscienze
Nota Metodologica	Attività promossa in continuità con le azioni CUG e da rendere esecutiva con apposito accordo e convenzione attuativa

N.	13
nome	Passi@polito
Obiettivo	Favorire la presenza e migliorare il processo di inserimento accademico e di integrazione sul territorio di studenti e studentesse internazionali iscritti/e al Politecnico di Torino, principalmente provenienti da Paesi extra UE caratterizzati dall'uso di modelli educativi, scolastici e sociali culturalmente diversi da quelli europei.
Azioni	Avvio di due borse di ricerca, con competenze psico-sociologiche, con l'obiettivo di offrire un servizio di counseling psicologico che garantisca uno spazio di ascolto e di comprensione, in presenza e da remoto, delle difficoltà pratiche e delle problematiche emotive che possono presentarsi durante il corso degli studi e l'esperienza a Torino.
Attori Coinvolti	• Vice Rettore per la Qualità il Welfare e le Pari Opportunità • Referente del Rettore per la parità di genere e la diversity • Servizio Life, Direzione STUDI – Dipartimento DIST • Tutta la comunità studentesca internazionale politecnica
Misurazione	Dati forniti dalle borsiste di ricerca con opportuni report aggiornati periodicamente
Beneficiari	La comunità studentesca internazionale politecnica
Spesa	13.800€ x2 = 27.600 € totale

Nota Metodologica	Attività promossa in continuità con le azioni CUG e da rendere stabile negli anni a venire
--------------------------	--

N.	14
nome	Implementazione sito LIFE sul nuovo sito di Ateneo
Obiettivo	<i>Comunicare all'Ateneo ed esternamente gli ambiti di azione e gli obiettivi del neo -servizio LIFE.</i>
Azioni	1) Aggiornamento pagine sito pubblico LIFE 2) Aggiornamento pagine su MyPoli con accesso profilato singolo utente
Attori Coinvolti	• Vice Rettore per la Qualità il Welfare e le Pari Opportunità • Referente del Rettore per la parità di genere e la <i>diversity</i> • Servizio Life, Direzione STUDI • Tutta la comunità politecnica
Misurazione	Aggiornamento del sito, in italiano e in inglese, in particolare per le sezioni: - Pari Opportunità per Politiche di Genere (con GEP/GEAP), Politiche di inclusione e carriere ALIAS - Sportello di ascolto
Beneficiari	La comunità politecnica e pubblico esterno
Spesa	No costi diretti
Nota Metodologica	Mantenere aggiornato il sito pubblico dove vengono comunicate e diffuse le attività LIFE di Ateneo

N.	15
nome	Buddy Program
Obiettivo	<i>Supportare le studentesse e gli studenti del 1° anno a gestire la vita da studentessa/e, orientarsi e socializzare nel contesto universitario e cittadino condividendo esperienze, informazioni, indicazioni sulla vita, reale e virtuale, in città.</i>
Azioni	1) Coordinamento attività buddies 2) Monitoraggio ore svolte e attività dei/le buddies 3) Incontri periodici con buddies su virtual classroom, via mail e in persona anche su tematiche specifiche e ad hoc 4) Ideazione e somministrazione survey 5) Restituzione esiti survey a VR, GESD e Commissione Contributi
Attori Coinvolti	• Vice Rettore per la Qualità il Welfare e le Pari Opportunità • Vice Rettore per la Didattica • Referente del Rettore per la parità di genere e la <i>diversity</i> • Servizio Life e Ufficio Borse di Studio, Direzione STUDI
Misurazione	N° di domande alle borse + survey intermedie e finali ai buddies e alle matricole beneficiarie del programma
Beneficiari	Matricole corsi Lauree Triennali area dell'Architettura e Ingegneria

Spesa	Costi previsti: ca. 24.000 euro
Nota Metodologica	Attività resa stabile

N.	16
nome	Sportello di consulenza DSA / disabilità
Obiettivo	<i>Offrire uno spazio di consulenza per studenti in carico all'Unità Special Needs, fornendo un servizio di tutorato specializzato gestito da una pedagoga (esterna).</i>
Azioni	Sportello ubicato nei locali special needs, aperto da dicembre 2023, fruibile su appuntamento in modalità mista (in presenza o on line). In via sperimentale sono previste 200 ore per l'a.a. 2023/2024
Attori Coinvolti	• Istituto dei Sordi di Torino • Diversity manager, Servizio Life, Direzione STUDI • Referente Rettore per iniziative a supporto dell'assistenza, dell'integrazione sociale e dei diritti persone disabili • Unità Special Needs, Servizio LIFE, Direzione STUDI)
Misurazione	Utilizzo dello sportello (numero prenotazioni / conteggio ore svolte)
Beneficiari	Studenti in carico all'Unità Special Needs
Spesa	4.900 €
Nota Metodologica	Attività sperimentale

N.	17
nome	Supporto esami in ambiente protetto
Obiettivo	<i>Offrire un servizio di gestione esami nei locali special needs, in parallelo al gruppo classe, in caso di studenti con immunodepressione, necessità di utilizzo ausili specifici, necessità di isolamento dal gruppo classe. Il servizio è inoltre attivabile su richiesta del corpo docente se in difficoltà con la gestione del tempo aggiuntivo in aula.</i>
Azioni	Organizzazione dei vari appelli, in tutte le sessioni, tramite: – contatto con gli/le studenti che hanno la misura compensativa "Esami spazi USN" attiva; – contatto con i/le singoli docenti dei vari appelli, per l'organizzazione della gestione della prova; – gestione degli spazi e della sorveglianza
Attori Coinvolti	• Diversity manager, Servizio Life, Direzione STUDI • Referente Rettore per iniziative a supporto dell'assistenza, dell'integrazione sociale e dei diritti persone disabili

	• Unità Special Needs, Servizio LIFE, Direzione STUDI • Direzione ISIAD
Misurazione	Numerosità appelli
Beneficiari	Studenti in carico all'Unità Special Needs, docenti
Spesa	No costi diretti
Nota Metodologica	Attività in espansione post trasloco USN nei nuovi spazi e configurazione Isola PC special needs in modalità "LAIB"

N.	18
nome	Supporto esami in remoto
Obiettivo	<i>Offrire un servizio di gestione esami in remoto, in parallelo al gruppo classe, nei soli casi oncologici / di multidisabilità con conseguente difficoltà oggettiva allo spostamento dal proprio domicilio.</i>
Azioni	Organizzazione dei vari appelli, in tutte le sessioni, tramite: – contatto con gli/le studenti che hanno la misura compensativa "Esami on line" attiva; – contatto con i/le singoli docenti dei vari appelli, per l'organizzazione della gestione della prova; – gestione della sorveglianza in remoto (tramite virtual classroom)
Attori Coinvolti	• Diversity manager, Servizio Life, Direzione STUDI • Referente Rettore per iniziative a supporto dell'assistenza, dell'integrazione sociale e dei diritti persone disabili • Unità Special Needs, Servizio LIFE, Direzione STUDI • Direzione ISIAD
Misurazione	Numerosità appelli
Beneficiari	Studenti in carico all'Unità Special Needs, docenti
Spesa	No costi diretti
Nota Metodologica	Attività in espansione, riorganizzata post covid con l'utilizzo delle piattaforme di Ateneo per la gestione della sorveglianza. In origine servizio riservato alle multidisabilità, con presenza fisica di un garante presso il domicilio del/della candidato/a.

N.	19
nome	Special Needs Community Platform – prosecuzione attività
Obiettivo	<i>Caricare contributi sulla piattaforma progettata nel 2020, per favorire la comunicazione tra i dipendenti interessati al tema della disabilità e/o con disabilità.</i>

Azioni	Aggiornamento della piattaforma con la pubblicazione da parte dell'Unità Special Needs dei contributi pervenuti
Attori Coinvolti	• Vice Rettore per la Qualità il Welfare e le Pari Opportunità • Referente del Rettore per la parità di genere e la diversity • Referente Rettore per iniziative a supporto dell'assistenza, dell'integrazione sociale e dei diritti persone disabili • Diversity manager, Servizio Life, Direzione STUDI • Unità Special Needs, Servizio LIFE, Direzione STUDI • Personale Ateneo
Misurazione	Utilizzo della piattaforma
Beneficiari	Utenti interni ed esterni al Politecnico (sito pubblico)
Spesa	No costi diretti
Nota Metodologica	Attività resa stabile

	20
nome	IELTS Support tutorials – prosecuzione attività
Obiettivo	<i>Proseguire con l'organizzazione di corsi per la preparazione all'esame IELTS, per la popolazione studentesca con Special Needs.</i>
Azioni	I lavori della commissione interdisciplinare sono regolarmente in corso. Sono previste due sessioni l'anno, nei mesi di marzo e novembre. Il corso è stato inserito nelle Linee Guida per il riconoscimento della certificazione di inglese per studenti Special Needs (https://www.polito.it/didattica/servizi-e-vita-al-politecnico/accoglienza-inclusione-e-sostegno/disabilita-e-dsa/linee-guida-per-il-riconoscimento-della-certificazione-di), la cui frequenza è uno dei requisiti per poter inoltrare istanza.
Attori Coinvolti	• Teaching and Language Center (ex CLA) • Vice Rettore per la Qualità il Welfare e le Pari Opportunità • Referente del Rettore per la parità di genere e la diversity • Referente Rettore per iniziative a supporto dell'assistenza, dell'integrazione sociale e dei diritti persone disabili • Diversity manager, Servizio Life, Direzione STUDI • Unità Special Needs, Servizio LIFE, Direzione STUDI • Popolazione studentesca con Special Needs
Misurazione	Effettuata dal CLA mediante survey specifica e analisi superamenti
Beneficiari	Popolazione studentesca con Special Needs
Spesa	No costi diretti
Nota Metodologica	Attività resa stabile

N.	21
nome	Nuovi spazi Special Needs – consolidamento e gestione

Obiettivo	Realizzazione nuovi spazi ad uso di USN, tramite la conversione delle aule 17 e 19 da aule di lezione a locali destinati ad accogliere le attività dell'USN, nonché la ristrutturazione dei locali già esistenti: realizzazione di 3 uffici, sala studio, spazio riposo, sala PC.
Azioni	Cantiere iniziato il 10 gennaio 2022, uffici consegnati a settembre 2022, sala studio operativa da gennaio 2023, sala riposo utilizzabile da giugno 2023, Isola PC da gennaio 2024 Gli uffici sono stati destinati rispettivamente: - Uno alle operatrici dell'Unità Special Needs - Uno alla Diversity manager (da dicembre 2023 destinato allo Sportello di consulenza DSA / disabilità) - Uno ad uso misto, nello specifico: a) spazio per esami in ambiente protetto b) spazio colloqui c) spazio ad uso dottorato di ricerca (Gestione, Produzione e Design, MUR DM 351 - Inclusion and accessibility for special needs users in universities) quando libero dalle precedenti attività Sala studio: Sala studio con 14 sedute (utilizzabili anche con l'affiancamento di un tutor / compagno) accesso su prenotazione, aperta a tutta la popolazione studentesca, con priorità di prenotazione per la popolazione in carico all'Unità Special Needs; prenotazione tramite tool di prenotazioni d'Ateneo Sala riposo: stanza arredata con due letti ortopedici, riservata a studenti e personale con disabilità, accesso su prenotazione tramite tool di prenotazioni d'Ateneo Isola PC: sala PC (4 postazioni disponibili, di cui 2 con monitor standard, 2 con monitor grandi) configurati come i PC dei LAIB, utilizzabile su prenotazione per lo studio delle persone con disabilità insieme con i tutor. Sala utilizzabile per gli esami in ambiente protetto, laddove si svolgano su piattaforma di Ateneo.
Attori Coinvolti	• Vice Rettore per la Qualità il Welfare e le Pari Opportunità • Referente del Rettore per la parità di genere e la diversity • Referente Rettore per iniziative a supporto dell'assistenza, dell'integrazione sociale e dei diritti persone disabili • Centro di ricerca Turin Accessibility Lab (TAL) • Direzioni PROGES e CALOS • Diversity manager, Servizio Life, Direzione STUDI • Unità Special Needs, Servizio LIFE, Direzione STUDI • Popolazione studentesca con e senza Special Needs
Misurazione	Effettivo utilizzo locali
Beneficiari	Studenti/studentesse con Special Needs e non, PTA e docenti
Spesa	271.759 € per la demolizione e ricostruzione, circa 45.000 € per gli arredi
Nota Metodologica	

N.	22
nome	Organizzazione eventi Giornata 3 dicembre
Obiettivo	<i>Sensibilizzazione in occasione del 3 dicembre (giornata internazionale delle persone con disabilità) sulle tematiche di inclusione e rispetto delle unicità).</i>
Azioni	Progettazione e realizzazione dell'evento del 30 novembre “Disabilità, ricerca e intersezionalità” suddiviso in due momenti: - Il dibattito online (mattino): narrazione di esperienze di vita e di studio, con l'obiettivo di osservare la disabilità in ottica intersezionale, per comprenderne a fondo la multidimensionalità. - Il workshop in presenza (pomeriggio): la disabilità come opportunità di ricerca scientifica per la costruzione di una comunità basata sul rispetto e inclusiva attraverso il riconoscimento e la valorizzazione della diversità.
Attori Coinvolti	• Vice Rettore per la Qualità il Welfare e le Pari Opportunità • Referente del Rettore per la parità di genere e la diversity • Referente Rettore per iniziative a supporto dell'assistenza, dell'integrazione sociale e dei diritti persone disabili • CUG • Unità Special Needs, Servizio LIFE, Direzione STUDI • Personale Ateneo • Popolazione studentesca
Misurazione	Realizzazione eventi
Beneficiari	Comunità politecnica
Spesa	Locandine e materiale di comunicazione web e social a cura di Eskimo, affidatario appalto su comunicazione di genere/diversità (costo compreso nell'appalto)
Nota Metodologica	

N.	23
nome	Servizio di tutorato alla pari (ALBO STUDENTI E STUDENTESSE COLLABORATORI PART-TIME PER ATTIVITÀ DI TUTORATO ED ASSISTENZA A FAVORE DI STUDENTI CON DISABILITÀ/CON DISTURBI SPECIFICI DELL'APPRENDIMENTO)
Obiettivo	<i>Supportare le persone con Special Needs (disabilità e DSA) tramite collaborazioni part time (assistenza amministrativa, assistenza negli spostamenti in Ateneo, accompagnamento ai colloqui con i docenti, assistenza nelle attività didattiche, preparazione di materiali di studio in formati accessibili, affiancamento in sede di test di ingresso, coordinamento di gruppi di studio).</i>
Azioni	1) Gestione attribuzione borse 2) Monitoraggio ore svolte e attività 3) Incontri periodici su virtual classroom e via ticket/mail 4) Trasmissione esiti collaborazione e nulla osta al pagamento a Ufficio Tasse e Segreteria Generale, Direzione STUDI

Attori Coinvolti	• Vice Rettrice per la Qualità il Welfare e le Pari Opportunità • Vice Rettore per la Didattica • Referente Rettore per iniziative a supporto dell'assistenza, dell'integrazione sociale e dei diritti persone disabili • Diversity manager, Servizio Life, Direzione STUDI • Unità Special Needs, Servizio Life, Direzione STUDI • Ufficio Tasse e Segreteria generale, Direzione STUDI
Misurazione	Borse erogate
Beneficiari	Popolazione studentesca con DSA / disabilità
Spesa	Circa 22.000 euro
Nota Metodologica	Attività stabile

N.	24
nome	Servizio di tutorato specializzato (educativa)
Obiettivo	<i>Supportare le persone con Special Needs (disabilità) tramite tutor specializzati esterni (educatori/educatrici), per l'erogazione del servizio di interpretariato, assistenza alla comunicazione e supporto educativo.</i>
Azioni	In virtù del Contratto stipulato con l'Istituto dei Sordi di Pianezza sono stati seguiti 11 persone con special needs, tramite l'affiancamento di 3 educatrici specializzate e un educatore, per un monte ore complessivo di circa 931 ore per l'a.a. 2022/2023
Attori Coinvolti	• Istituto dei Sordi di Pianezza • Vice Rettrice per la Qualità il Welfare e le Pari Opportunità • Vice Rettore per la Didattica • Referente Rettore per iniziative a supporto dell'assistenza, dell'integrazione sociale e dei diritti persone disabili • Diversity manager, Servizio Life, Direzione STUDI • Unità Special Needs, Servizio Life, Direzione STUDI
Misurazione	Tutorati specializzati attivati
Beneficiari	Popolazione studentesca con disabilità
Spesa	Circa 23.000 euro (anno solare 2023)
Nota Metodologica	Attività stabile

N.	25
nome	Polito For Refugees
Obiettivo	Prosecuzione delle iniziative di accoglienza di studenti, dottorande e dottorandi, ricercatrici e ricercatori e docenti – rifugiati, richiedenti asilo o

	provenienti da Paesi in emergenza umanitaria- che vogliano temporaneamente continuare a studiare o a svolgere attività di ricerca presso l'Ateneo
Azioni	Numerose sono le azioni che l'Ateneo ha messo in campo: • 2 UNICORE 4.0 • 2 posti PHD riservati a titolari di protezione internazionale • 2 Borse per studenti Afghani/e iscritti a corsi di I e II Livello
Attori Coinvolti	• Pro Rettore • Vice Rettore per la Qualità il Welfare e le Pari Opportunità • Vice Rettore per la Didattica
Misurazione	Numero borse assegnate
Beneficiari	Popolazione studentesca, dottorande e dottorandi, ricercatrici e ricercatori e docenti rifugiati, richiedenti asilo o provenienti da Paesi in emergenza umanitaria
Spesa	Circa 60.000 €
Nota Metodologica	Attività contingente con ripetibilità in caso di situazioni di emergenza

SEZIONE 3. Azioni da realizzare

3.1 INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITÀ', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE PER L'ANNO IN CORSO (2022)

Per le iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste per il 2023 si rimanda:

- al [Piano Integrato di Attività e Organizzazione \(PIAO\)](#), approvato nel CdA del 26/01/2023 e integrato a luglio 2023, in particolare al **Piano di azioni positive (PAP) 23-25**, contenuto all'interno del paragrafo **2.2.7 Pari opportunità, comunità e comunicazione interna**
- a **GEP e GEAP** [pubblicati on line](#) con particolare attenzione alle azioni previste nel 2023 che vengono aggiornate a scorrimento annuale secondo il principio *rolling horizon*.