



**Politecnico
di Torino**

COMUNICATO STAMPA

IL POLITECNICO DI TORINO PROSEGUE NELLA POLITICA DI RAGGIUNGIMENTO DELL'EQUITÀ DI GENERE NELLE CARRIERE DEL PERSONALE DOCENTE

Torino, 25 settembre 2025

Il CdA del Politecnico di Torino ha deliberato la prosecuzione e il rafforzamento dell'azione premiale iniziata nel 2022 per il raggiungimento della parità di genere nelle carriere del personale docente.

La Policy approvata prevede la restituzione ex-post ai Dipartimenti di 1/3 del costo in POM (punti organico ministeriali) per le progressioni di carriera delle docenti alla prima fascia. L'investimento massimo previsto è di 1,7 POM in 3 anni.

Nel contesto delle attività per raggiungere l'equità di genere nelle discipline STEM (acronimo per *science, technology, engineering and math*), il Politecnico di Torino dal 2019 si è fatto sperimentatore di analisi, politiche e strategie dirette a tutta la comunità di Ateneo per riequilibrare le disparità di genere registrate nelle diverse componenti e ai diversi livelli della comunità accademica stessa.

Per quanto riguarda la popolazione docente, al fine di perseguire il KPI2 del Piano Strategico 2018-24 PoliTo4Impact **"Diminuire del 50% il gap di genere nel successo ai concorsi per l'upgrade dei docenti da seconda a prima fascia entro il 2024"**, il **Gender Equality Plan 2021-24** approvato dagli Organi del Politecnico di Torino aveva introdotto per la prima volta in Italia la Policy *Premialità Glass Ceiling Index*, che prevedeva assegnazioni premiali ex-ante di frazioni di POM ai Dipartimenti che avessero migliorato il loro indicatore dello spessore del **soffitto di cristallo**. La premialità ricevuta era stata progressivamente implementata dai Dipartimenti tra il 2023 e il 2024 nei settori disciplinari con abilitate di genere femminile alla prima fascia.

L'obiettivo del Piano Strategico è stato raggiunto: nel 2018 il numero totale di docenti di I fascia era 222 uomini e 45 donne, con un gap di genere pari a 66,29 (83,15% - 16,85%); nel triennio 19-21 il gap è sceso al 49,5, con 74 prese di servizio di uomini (74,75%) e 25 di donne (25,25%), per raggiungere il 37,70 nel triennio 22-24, con 84 prese di servizio di uomini (68,85%) e 38 di donne (31,15%). Considerando il gap iniziale ante 2019 di 66,29 e quello finale di 37,70, si rileva una riduzione del **43,12%**, decisamente prossima al 50% ipotizzato dal KPI di riferimento.

Il risultato si è riverberato in una consistente diminuzione del Glass Ceiling Index (GCI) --che misura la parità di genere nell'accesso alle posizioni apicali attraverso il rapporto tra la percentuale di donne sulla popolazione docente e la percentuale di donne sulla popolazione docenti di prima fascia, fissando nel valore 1 la parità di genere. **A inizio 2018**

il GCI al Politecnico di Torino era pari a 2.2, a inizio 2020 pari a 1,8, a fine 2023 pari a 1.5, e a fine 2024 pari a 1,38, con una significativa diminuzione di oltre il 30% nel sessennio considerato. La diminuzione è ancora più significativa se considerata rispetto alla diminuzione del Glass Ceiling Index medio delle università italiane, che si è attestata nel medesimo periodo intorno al 10%: **a fine 2024 il GCI del Politecnico di Torino è sceso al di sotto della media nazionale**.

Nell'ottica di proseguire e rafforzare questa politica, e con l'obiettivo di **riallineare la percentuale di donne abilitate alla prima fascia alla percentuale di donne che vengono effettivamente promosse alla prima fascia**, l'Ateneo per il triennio 2025-28 ha individuato un indicatore più preciso per assegnare la premialità, che misura direttamente il rapporto fra queste percentuali. E quindi, di destinarla ai Dipartimenti ex-post, dopo l'esito del concorso, in modo da lasciare ai Dipartimenti la scelta dei settori concorsuali in cui vi siano donne abilitate con le migliori chance di promozione.

La **professoressa Arianna Montorsi**, Direttrice del Centro Studi di Genere dell'Ateneo voluto nel 2024 dal Rettore Corgnati appena insediato, ha commentato: *"Il monitoraggio continuo e puntuale dei dati di genere dell'Ateneo da parte del Centro Studi dedicato permette da un lato di fare comprendere alla nostra comunità l'esistenza ed entità del gap di genere nelle discipline STEM, che a livello individuale ci sembra di non percepire, e dall'altro di valutare l'impatto positivo delle politiche sperimentate migliorandone ulteriormente l'efficacia in tempo reale. Sono fiduciosa che il cambio di marcia approvato oggi dagli Organi ci avvicinerà ancora di più all'obiettivo parità"*.

La Vicerettrice per le Pari Opportunità, l'Inclusività e la Qualità della Vita, **prof.ssa Claudia De Giorgi**, aggiunge: *"Al Politecnico oggi si respira una nuova consapevolezza rispetto al tema della parità di genere nelle carriere del personale docente: non solo una questione di diritti, ma di opportunità di eccellenza da cogliere meglio. Il nostro Gender Equality, Diversity, Inclusion and Wellbeing Plan 2025-27, che tra le 51 azioni descritte prevedeva la Policy approvata il 16/9 dal CdA, interpreta questo sentire e rilancia la sfida indicando la via premiale ma lasciando ai Dipartimenti l'autonomia di costruire responsabilmente un futuro più equo per la propria componente docente"*.

Il **Rettore Stefano Corgnati** esprime soddisfazione per l'approvazione della Policy: *"Una conferma dell'efficacia del nuovo approccio adottato con l'istituzione dei Centri Studio di Ateneo, che consente di interfacciare le policies alla grande quantità di dati a nostra disposizione per ottimizzarne i risultati. Il capitale umano è la risorsa più importante di cui disponiamo, e la cura e la crescita della sua diversità sono uno degli obiettivi forti del mio mandato. I primi successi del nostro approccio ci hanno incoraggiato ad ampliarlo alle altre dimensioni: dalla scienza aperta all'internazionalizzazione, dall'accessibilità al benessere lavorativo"*.