



**Politecnico
di Torino**

COMUNICATO STAMPA

PRESENTATO IL GENDER EQUALITY PLAN DEL POLITECNICO DI TORINO LA EX SALA CONSIGLIO DI FACOLTÀ INTITOLATA A EMMA STRADA, PRIMA DONNA LAUREATA IN INGEGNERIA IN ITALIA

Presentate le aree di intervento per le politiche del prossimo triennio per la realizzazione dell'equità di genere in ateneo nell'evento "La strada per la diversità"

Torino, 7 giugno 2022

La necessità di riequilibrare, in ottica di genere, numeri e responsabilità in ogni ambito della realtà universitaria, a partire dagli studenti per arrivare fino alle massime cariche accademiche e scientifiche, è ormai riconosciuta come indispensabile per accogliere e dare il giusto riconoscimento al merito individuale.

In linea con gli obiettivi identificati dal [Piano Strategico di Ateneo "PoliTO4Impact"](#) e le linee di intervento prioritarie identificate a livello europeo, il Politecnico di Torino ha svolto un'approfondita analisi di contesto, sviluppata nel [Bilancio di Genere "Diversità è eccellenza"](#) pubblicato nel 2020. In questa prima indagine è emerso il persistere dei fenomeni di segregazione orizzontale, come la minoranza di donne nelle aree tecnico scientifiche, e verticale, riscontrata nella maggiore difficoltà di carriera per le donne nonostante la performance particolarmente buona della componente femminile dell'ateneo, sia studentesca che docente.

Le azioni previste spaziano dalla formazione alla comunicazione, agli incentivi. In particolare verrà portato avanti il [progetto WeAreHERE](#), che nel triennio di vita ha consentito alle **studentesse iscritte al primo anno di ingegneria di passare dal 23.5% al 27.5% (da 1000 a 1200), con un aumento relativo di oltre il 15% dopo un decennio di stasi.**

Partendo da questi presupposti, sono quindi state pianificate dall'Ateneo una serie di azioni illustrate nel [Gender Equality Plan 2021-2024 "Obiettivo diversità"](#), **il documento che raccoglie le aree tematiche sulle quali l'Ateneo piemontese intende articolare le proprie politiche per il raggiungimento dell'equità di genere** e che prevedono, tra gli altri, una manifestazione di interesse per la chiamata diretta di docenti e ricercatrici di tutto il mondo che vogliano trasferirsi nel nostro ateneo; incentivi per la diminuzione dell'indice di "soffitto di cristallo"; specifiche linee guida di ateneo per la parità di genere e la diversity negli eventi, così come l'adozione di un vademecum per l'utilizzo di un linguaggio inclusivo nei documenti ufficiali e sul sito di ateneo.

Il documento è stato presentato questa mattina in occasione dell'**evento "La Strada per la diversità"**- durante il quale si è svolta una breve cerimonia **per l'intitolazione della Sala ex Consiglio di Facoltà a Emma Strada, prima laureata in Ingegneria in Italia** e prima iscritta all'Ordine degli Ingegneri della Provincia di Torino - alla quale sono intervenuti il Rettore **Guido Saracco**, il Direttore Generale **Vincenzo Tedesco**, la Vicepresidente dell'Ordine **Fabrizia Giordano**, il direttore del DISEG – Dipartimento di Ingegneria Strutturale, Edile e Geotecnica del Politecnico **Giuseppe Ferro**, la presidentessa di AIDIA – Associazione Italiana Donne Ingegnere e Architetto fondata da Emma Strada **Maria Acrivoulis** e la **famiglia Strada**.

All'inaugurazione è poi seguita una **Instant Survey per sondare la percezione sulle tematiche di genere fra i partecipanti**, un intervento della dottoressa **Margherita Bongiovanni** sulla figura di Emma Strada e un intervento di **WeareHERE Polito** sull'attualità della sua figura come testimonial della campagna di immatricolazioni delle studentesse di Ingegneria. A conclusione, una tavola rotonda sugli obiettivi del Gender Equality Plan con **Tania Cerquitelli**, Presidente CUG, **Stefano Corgnati** Vice Rettore per le politiche interne, **Claudia De Giorgi** Vice Rettore per la Qualità il Welfare e le Pari Opportunità e **Arianna Montorsi** Referente del Rettore per la parità di genere e la diversità, anche alla luce dei risultati della Instant Survey.

Il Gender Equality Plan è strutturato in sei aree di intervento: conciliazione vita lavoro, equità di genere in reclutamento e carriera, equilibrio di genere nelle posizioni di leadership, ricerca e formazione sul genere, contrasto alle molestie, aumento delle studentesse di Ingegneria. Ogni area è declinata in più obiettivi ed azioni specifiche da effettuare nel triennio, **per un totale di 15 obiettivi e 65 azioni. Il monitoraggio annuale avviene attraverso cinque macro indicatori di performance e venti microindicatori**, e può essere seguito anche dall'esterno sull'area dedicata del sito istituzionale.

La professoressa De Giorgi ha commentato: *"È per noi un giorno di festa e soddisfazione, sulla strada della diversità"*.