

AULA MAGNA GIOVANNI AGNELLI

# Cambiamo Insieme

Rispetto | Partecipazione | Responsabilizzazione

Gender Equality,  
Diversity,  
Inclusion  
and Wellbeing  
PLAN 2025-27





**Politecnico  
di Torino**



POLITECNICO DI TORINO  
**OSSERVATORIO  
GEDI**



**CUG**  
COMITATO UNICO DI GARANZIA  
POLITECNICO DI TORINO

### **Immagini**

Archivio Politecnico di Torino, immagini di Lorenzo Carrus  
Archivio workshop I LIVE POLITO, immagini di Eskimo Agency



**Link al Bilancio di Genere 2023**  
per approfondimenti

### **Coordinamento GEDIW Plan**

Claudia De Giorgi, Arianna Montorsi con  
Giulia Beltramino, Greta Temporin, Elena Cremonino.

### **Coordinamento Tavoli di Lavoro GEDIW**

Giulia Beltramino, Tania Cerquitelli, Alessandra Colombelli,  
Elena Cremonino, Chiara Gastaldi, Claudia De Giorgi,  
Arianna Montorsi, Giorgio Pugnetti, Chiara Ravetti, Greta Temporin,  
Fernanda Torre.

### **Partecipanti Tavoli di Lavoro GEDIW**

Valentina Agostini, Ivan Aliberti, Arianna Alessia Armao, Silvia Aru,  
Maria Cristina Azzolino, Silvia Barbero, Michela Barosio,  
Alice Barreca, Chiara Biglia, Paola Biglia, Pelin Bolca,  
Margherita Bongiovanni, Daniela Bosia, Giulia Bruno, Lorenzo Calia,  
Cristian Campagnaro, Caterina Cariola, Federico Caviggioli,  
Cristina Cuneo, Francesca D'Onofrio, Erica Erle, Maria Ferrara,  
Giuliana Ferrari, Francesco Fiermonte, Marina Galati,  
Alessandro Gamalero, Angela Lacirignola, Francesco Laio,  
Francesca Maccario, Tatiana Mazali, Giulia Mezzalama,  
Maria Onorato, Cosimo Paladini, Elisa Pasquini, Valeria Chiadò Piat,  
Giuseppe Piazza, Benedetta Pisani, Laura Pozzolo,  
Elisabetta Raguseo, Chiara Rotondo, Milena Salvo, Raffaella Sesana,  
Rosa Tamborrino, Giuseppe Tipaldo, Camilla Tomatis,  
Elisabetta Torchio, Vera Tripodi, Marta Tuninetti, Marco Volpatti.

# Sommario

<b>Contesto</b>	<b>1</b>
Introduzione del Rettore e del Direttore Generale	2
Radici e ciclicità del GEDIW Plan 2025-27	3
Da GEP a GEDIW	5
Processo di creazione del nuovo GEDIW Plan	7
Principali novità del GEDIW Plan	8
<b>Aree di intervento e Azioni del GEDIW Plan</b>	<b>9</b>
<b>Area 1_Promuovere la diversità e il benessere nella comunità Politecnica</b>	<b>10</b>
<b>Azione 1.1</b> – Incentivare e valorizzare la diversità e l'accoglienza	
<b>Azione 1.2</b> – Favorire la diffusione di una cultura del rispetto	
<b>Azione 1.3</b> – Prevenire e contrastare le molestie, la violenza e le discriminazioni	
<b>Azione 1.4</b> – Supportare il lavoro di cura, la genitorialità e la vulnerabilità	
<b>Area 2_Garantire l'accessibilità agli spazi, digitale e ai dati</b>	<b>16</b>
<b>Azione 2.1</b> – Accessibilità di spazi e percorsi	
<b>Azione 2.2</b> – Accessibilità digitale, della comunicazione e dell'informazione	
<b>Azione 2.3</b> – Accessibilità ai dati in ottica FAIR sulle dimensioni GEDIW	
<b>Area 3_Favorire l'equità nelle carriere del personale e nella leadership</b>	<b>21</b>
<b>Azione 3.1</b> – Trasparenza nelle opportunità di carriera e nelle politiche, procedure e gestione delle risorse relative	
<b>Azione 3.2</b> – Prevedere percorsi di capacity building individuale e formazione alla leadership	
<b>Azione 3.3</b> – Valorizzare nelle procedure le diversità nei percorsi e nelle competenze	
<b>Azione 3.4</b> – Incentivare la presenza di diversità nelle carriere e nella leadership	
<b>Area 4_Integrare la prospettiva GEDIW nella ricerca e nella formazione</b>	<b>27</b>
<b>Azione 4.1</b> – GEDIW mainstreaming nei contenuti di ricerca dell'Ateneo	
<b>Azione 4.2</b> – GEDIW mainstreaming nei percorsi formativi e nella didattica di Ateneo	
<b>Area 5_Progettare una organizzazione GEDIW a partire dalle evidenze</b>	<b>31</b>
<b>Azione 5.1</b> – Costruire una struttura GEDIW capillare alle diverse strutture di Ateneo, in raccordo con la governance	
<b>Azione 5.2</b> – Far permeare le dimensioni GEDIW e in ottica mainstreaming in tutti i processi di Ateneo	
<b>Azione 5.3</b> – Promuovere una comunicazione di Ateneo inclusiva, equa, intersezionale e capillare	
<b>Azione 5.4</b> – Diffondere la cultura GEDIW all'interno dell'Ateneo e nella società	
<b>Monitoraggio e impatto</b>	<b>37</b>
<b>Appendici: Legenda acronimi di Direzioni, Strutture e Nuclei di Ateneo citati</b>	<b>38</b>
Template Scheda Sottoazioni	39

# Contesto



## Introduzione del Rettore e del Direttore Generale

### GEDIW Plan 2025-27 – Cambiamo Insieme.

#### Rispetto delle diversità – Partecipazione – Responsabilizzazione.

È “Rispetto” la parola che Treccani ha scelto nel suo Libro dell’Anno 2024 quale interprete più significativa delle sfide globali che stiamo vivendo, e delle loro implicazioni future. Selezionata “per la sua estrema attualità e rilevanza sociale”, la definizione della parola Rispetto è: “sentimento e atteggiamento di stima, attenzione, riguardo verso la persona (...), le istituzioni (...) e i valori, che si manifesta mediante azioni o parole (...) e che porta a riconoscere i diritti, il decoro, la dignità e la personalità stessa dell’individuo, e quindi ad astenersi da ogni manifestazione che possa offenderlo (...)”.

Nel contesto conflittuale della nostra contemporaneità, il Rispetto può costituire quell’antidoto che, a partire dall’educazione e dalla formazione, favorisce la cura delle relazioni interpersonali, la considerazione e valorizzazione delle opinioni e delle caratteristiche diverse, l’attenzione ai valori culturali e istituzionali.

“Cambiamento” è invece la parola con cui ci ha voluto stimolare l’ultima edizione (2023) del Bilancio di Genere del nostro Ateneo: “Diversità è cambiamento”, perché la nostra comunità vuole ancora cambiare per cogliere appieno le opportunità della diversità, ricchezza che consente ad una collettività di crescere cogliendo le sfide dei cambiamenti. In qualità di Istituzione pubblica, il Politecnico di Torino è cosciente delle sue responsabilità e con il Gender Equality, Diversity, Inclusion and Wellbeing Plan 2025-2027 investe con forza nella creazione, nella pratica e nella diffusione di una **Cultura del Rispetto e della valorizzazione delle diversità quale condizione primaria per il Cambiamento**, per l’evoluzione positiva delle relazioni, delle pari opportunità e in generale del benessere della sua comunità e, in prospettiva, della società.

Con riferimento al precedente Gender Equality Plan di Ateneo 2021-24 “Obiettivo Diversità”, il Politecnico di Torino prosegue nel promuovere l’equità di genere nella sua comunità e rilancia la sfida considerando in ottica intersezionale tutte le diversità (provenienza, età, abilità, ...) e progettando interventi per un maggiore benessere organizzativo.

**La Partecipazione è il registro** con cui si è sviluppato il presente Gender Equality, Diversity, Inclusion & Wellbeing Plan 2025-27 e con cui sarà coltivata l’implementazione delle 51 Azioni in esso previste: questo al fine di perseguire gli obiettivi e monitorare le azioni coralmemente, diffondere la prassi della loro co-progettazione con l’utenza interessata e favorire, anche in futuro, la condivisione profonda delle politiche e delle scelte dell’Ateneo. “Noi siamo il Politecnico” o meglio, “Noi siamo il Politecnico che cambia”: ogni persona della comunità, nelle sue componenti accademica, tecnico-amministrativa e studentesca, è parte del Cambiamento e può, e deve, farsene carico.

**La Responsabilizzazione è il primo passo** che il GEDIW 2025-27 compie, innanzitutto con l’identificazione precisa delle molteplici figure politiche e organizzative che adotteranno le Azioni nel triennio. È però il coinvolgimento di tutta la comunità l’obiettivo più ambizioso di questo Piano, anche attraverso l’istituzione di commissioni presso le strutture che presidino e favoriscano la sua implementazione insieme agli Organi di Governo. Un attento programma di formazione, comunicazione e incentivazione sarà sviluppato al fine di radicare in ottica mainstreaming a tutti i livelli e presso tutte le persone il Cambiamento progettato, che è possibile approfondire nelle prossime pagine del documento.

Un ringraziamento al gruppo di Coordinamento del GEDIW Plan, ai Tavoli di Lavoro e buon Cambiamento a noi.

Stefano Corgnati, Rettore; Vincenzo Tedesco, Direttore Generale

## Radici e ciclicità del GEDIW Plan 2025-27

Già nel 2004 la ricerca CNR – IRPPS (Istituto di Ricerche sulla Popolazione e le Politiche Sociali) intitolata “Pari Opportunità e Carriere Scientifiche al Politecnico di Torino. Percezioni, Realtà e Aspettative” aveva evidenziato una situazione di segregazione di genere verticale (nelle progressioni di carriera) e orizzontale (nella distribuzione tra le diverse professioni) al Politecnico di Torino.

Il Piano Strategico 2018-24 PoliTo4Impact aveva voluto affrontare tali criticità introducendo il tema della Equità di Genere nelle discipline STEM e individuando tre obiettivi primari: avvio del processo del Bilancio di Genere; aumento immatricolazioni di ragazze ai Corsi dell’Ingegneria; diminuzione del gap di genere nelle carriere del personale docente.

In merito all’obiettivo 1 “Avvio del processo del Bilancio di Genere”, nel 2019 è stato istituito in Ateneo l’**Osservatorio di Genere**, per accompagnare l’implementazione del processo circolare del Bilancio di Genere coinvolgendo le figure principali della governance dell’Istituzione. Sulla scia delle buone pratiche internazionali, anche a PoliTo questo processo è scandito dalla pubblicazione di una analisi puntuale dei dati disaggregati per genere – Il Bilancio di Genere – dalla successiva elaborazione del piano strategico triennale per l’uguaglianza di Genere (GEP, Gender Equality Plan), dal relativo piano di azioni – in questo caso integrato nell’action Plan di Ateneo – e dal loro monitoraggio in itinere fino alla pubblicazione del successivo Bilancio di Genere. L’Osservatorio ha previsto una ciclicità triennale per il processo.

Il **primo Bilancio di Genere del Politecnico di Torino** è stato pubblicato nell’ottobre 2020 con il titolo “**Diversità è Eccellenza**”, a testimoniare da un lato l’obiettivo strategico della valorizzazione delle specificità di genere e più in generale delle diversità presenti nella comunità accademica; dall’altro le evidenze emerse dai dati raccolti, e cioè che una maggiore diversità di genere aumenta nel personale docente la qualità

della produzione scientifica e della ricerca, e nella componente studentesca le performance negli studi.

I dati raccolti dal Bilancio di Genere 2020, e le criticità connesse, sono diventati lo spunto per la successiva redazione del **Gender Equality Plan (GEP) di Ateneo 2021-2024**, intitolato “**Obiettivo Diversità**” e focalizzato sulla pianificazione strategica della valorizzazione della diversity nelle politiche dell’Ateneo. L’elaborazione del GEP era il risultato dei 5 tavoli di lavoro istituiti dall’Osservatorio di Genere, aperti alla partecipazione dell’Ateneo e in particolare al **Comitato Unico di Garanzia (CUG)** e alla Community **PoliWo**, consesso informale di docenti dell’Ateneo interessati/e alla tematica dell’equità di genere nelle STEM.

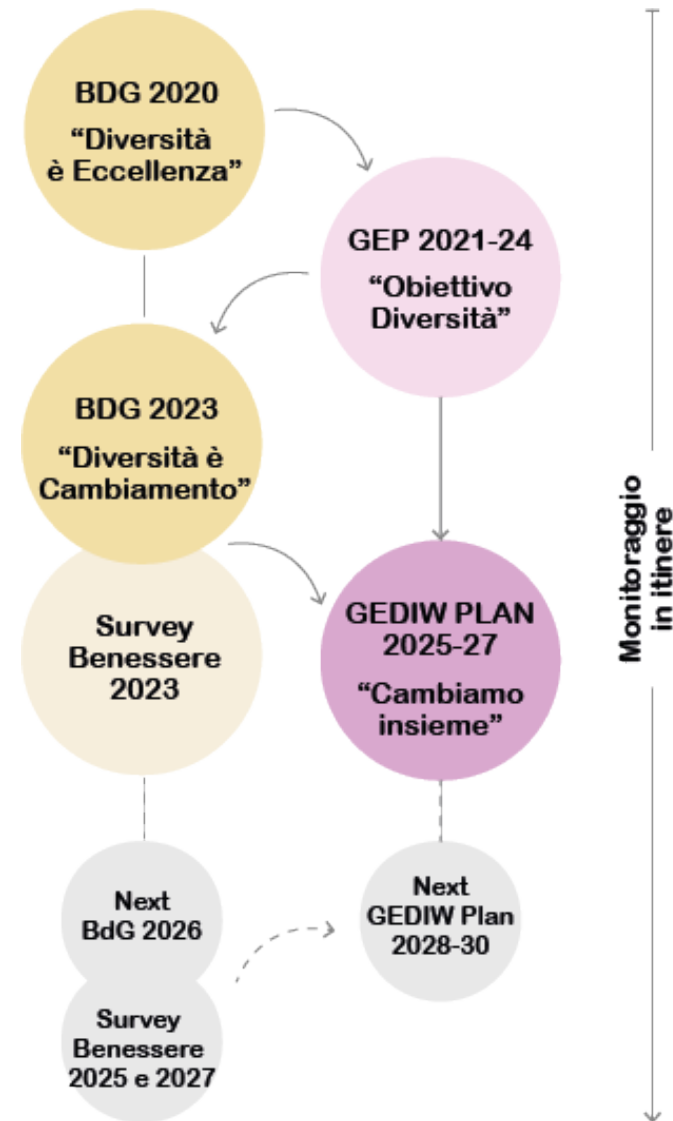
Il GEP, approvato dagli Organi a fine 2021, prevedeva 67 azioni e portate a compimento per oltre il 90% entro il termine previsto. Il documento era organizzato in 6 aree tematiche: accanto alle 5 previste da Horizon Europe (conciliazione vita lavoro e organizzazione; equilibrio di genere nel reclutamento; equità di genere nella progressione di carriera e nella leadership; ricerca, formazione e sensibilizzazione; contrasto alle molestie) l’Ateneo aveva infatti scelto di aggiungere l’area “aumento delle iscrizioni femminili a Ingegneria”, in linea con uno dei tre obiettivi indicati dal Piano Strategico di Ateneo soprariportati.

Le azioni del GEP tra il 2022 e il 2024 hanno generato significativi miglioramenti dell’equità di genere nelle sei dimensioni considerate dalla pianificazione, come fotografato dal **secondo Bilancio di Genere del Politecnico** intitolato “**Diversità è cambiamento**”, pubblicato nel 2023. In particolare, si sono registrati significativi miglioramenti sugli obiettivi individuati dal Piano strategico 2018-2024, nella percentuale di studentesse immatricolate a Ingegneria (dal 23.8% del 2018/2019 al 27.7% del 2023/24, con un aumento relativo di oltre il 15%) e nella percentuale di donne sul totale delle nomine in prima fascia (quasi

raddoppiata nell'ultimo triennio rispetto al 2019: dal 17% al 31%). Il persistere di alcune criticità, quali la percentuale tuttora inferiore al 30% di studentesse ad Ingegneria, il valore ancora elevato del Glass Ceiling Index di Ateneo rispetto alla media nazionale e rispetto agli altri politecnici in Italia, il mancato uso del congedo di paternità obbligatoria, la modesta partecipazione della componente maschile alle iniziative su questi temi, così come la loro scarsa conoscenza da parte di tutta la comunità, sono alcuni degli elementi che hanno costituito lo spunto per questa nuova edizione del Gender Equality Plan.

Costituisce una novità il fatto di avere ampliato il suo raggio di azione anche ad **altre dimensioni di diversità**, riprendendo il messaggio già evidenziato nel titolo dei precedenti documenti. Così come è innovativa la scelta di adottare il medesimo registro di processo circolare anche alla pianificazione del **benessere organizzativo**. In questo caso, la scelta è stata motivata da un lato dalla stretta relazione della percezione di benessere lavorativo con quelle di inclusione e di equità, dall'altro dalla disponibilità di una notevole mole di dati su questa dimensione raccolti attraverso la Survey sul Benessere Organizzativo erogata dall'Ateneo ogni due anni, a partire dal 2017.

Infine, si segnala che rispetto al precedente GEP 2021-24 la progettazione è più focalizzata sulla penetrazione **"mainstream"** delle politiche di genere, ma anche di diversità, inclusione e benessere organizzativo in tutti i processi dell'Ateneo e tale attenzione caratterizza tutto il **GEDIW Plan – Gender Equality, Diversity, Inclusion and Wellbeing** qui presente, ambiziosa nuova sfida da affrontare insieme.



## Da GEP a GEDIW

Nel contesto della strategia dell'UE per l'uguaglianza di genere 2020-2025, la Commissione Europea ha introdotto dal 2021 nuove disposizioni nel programma quadro Horizon Europe, dedicato alla ricerca e all'innovazione per il periodo 2021-2027. L'obiettivo di queste misure è rafforzare l'uguaglianza di genere in modo sistemico all'interno delle organizzazioni europee. In particolare, per le organizzazioni di ricerca e gli istituti di istruzione superiore, l'adozione di un Piano per l'Uguaglianza di Genere (Gender Equality Plan – GEP), già raccomandata dal precedente programma Horizon 2020, è ora un requisito obbligatorio per poter accedere ai finanziamenti di [Horizon Europe](#). I criteri di ammissibilità dei GEP previsti da Horizon Europe sanciscono la necessità di quattro elementi costitutivi relativi al processo di redazione e pubblicazione e raccomandano cinque aree minime di intervento come già descritte nel [precedente GEP \(pp. 5-6\)](#).

Strumenti forniti dalle stesse istituzioni europee, come il [Gender Equality in Academia and Research \(GEAR\) Action Toolbox](#), sviluppato dall'Istituto Europeo per la Parità di Genere (European Institute for Gender Equality – EIGE), raccomandano di elaborare i GEP attraverso **un processo partecipativo** che coinvolga diversi stakeholder all'interno delle organizzazioni, al fine di definire una strategia trasformativa su misura, adattata allo specifico contesto specifico.

Gli ambiti di competenza delineati dalle Linee Guida di Horizon Europe per i Gender Equality Plan trovano parziale riscontro e sovrapposizione con il Piano d'Azioni che le istituzioni possono adottare per dare attuazione concreta ai principi della Carta Europea dei Ricercatori. Il Politecnico da anni aderisce all'iniziativa, che ha portato al conferimento nel 2013 dell'*HR Excellence in Research Award*, confermato nel 2021. Il 2025 segna l'anno del rinnovo di entrambi gli strumenti, GEP e Action Plan della Carta Europea dei Ricercatori.

In Italia, inoltre, il Codice delle Pari Opportunità impone a tutte le pubbliche amministrazioni l'adozione di Piani triennali di Azioni Positive (PAP), che comprendono misure finalizzate a rimuovere gli ostacoli che limitano la piena parità di genere all'interno dell'organizzazione. Di norma dunque i PAP dovrebbero integrare al loro interno i GEP, anche se i due strumenti seguono processi di elaborazione distinti.

Nel corso degli anni, oltre agli interventi normativi, il contesto italiano si è arricchito di buone pratiche condivise a livello nazionale. Un contributo significativo sui GEP è arrivato dal "Vademecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan", pubblicato nel 2021 dalla Conferenza dei Rettori delle Università Italiane (CRUI), che ha adattato lo strumento europeo dei GEP al contesto normativo e organizzativo delle università italiane. In particolare, il Vademecum ha integrato il processo di elaborazione dei GEP con il Bilancio di Genere. Quest'ultimo – già previsto dalla Direttiva del 23 maggio 2007, intitolata "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" – richiede la predisposizione di statistiche sul personale suddivise per genere. Il Vademecum del 2021 raccomanda di seguire un processo ciclico che includa l'elaborazione del Bilancio di Genere, similmente a quanto già avveniva nel nostro Ateneo.

Rispetto al contesto in cui è stato elaborato il primo GEP 2021-2024, si è registrata una crescita delle buone pratiche internazionali, condivise grazie all'esperienza accumulata da università e istituti di ricerca che hanno progressivamente adottato i GEP. Già nel 2019, l'Alleanza delle università tecnico-scientifiche europee CESAER, di cui il Politecnico è membro, aveva approvato la [Dichiarazione sull'uguaglianza, la diversità e l'inclusione](#), sottolineando l'importanza di ampliare i piani di intervento universitari oltre la dimensione di genere, per abbracciare principi più ampi di diversità e inclusione, contrastando ogni forma di discriminazione. Nel successivo [EDI Report 2023](#), l'Alleanza ha ribadito la



centralità dell'uguaglianza di genere come obiettivo prioritario, invitando al contempo a promuovere e tutelare anche le altre forme di diversità da ogni tipo di discriminazione. Ciò si pone in linea con la letteratura scientifica nel campo del management, delle organizzazioni e degli studi di genere, che ha ormai consolidato gli acronimi EDI – Equality, Diversity and Inclusion – o, in alternativa, DEI. Alla luce della nuova direzione delineata dalle evidenze scientifiche e dalle buone pratiche consolidate a livello internazionale ed europeo, al Politecnico di Torino Gender Equality (GE), Diversity (D), Inclusion (I) sono i pilastri di questo nuovo Piano 2025-2027, che abbiamo scelto di integrare con la dimensione del Wellbeing (W), che li nutre e li complementa trasversalmente.

**Gender Equality**, ovvero Uguaglianza di Genere, è il principio secondo cui a tutte le persone vanno riconosciuti gli stessi diritti e opportunità indipendentemente dal genere. Abbiamo scelto di evidenziarlo ancora una volta in quanto la partecipazione delle ragazze alle carriere tecnico-scientifiche e la promozione delle pari opportunità fra uomini e donne nel personale sono problemi ancora attuali per l'Ateneo.

**Diversity**, ovvero Diversità, è il concetto con cui il piano abbraccia la varietà di caratteristiche personali, identità e prospettive presenti all'interno della comunità politecnica – incluse, ma non limitate a, provenienza geografica, nazionalità ed etnia, età, diverse abilità, bisogni specifici, orientamento sessuale – come valori da preservare.

**Inclusion**, ovvero Inclusione, riguarda l'obiettivo di creare un ambiente in cui tutte le persone si sentano rispettate, accolte e in grado di esprimere il proprio potenziale senza barriere o pregiudizi.

**Wellbeing**, ovvero Benessere, complementa questo quadro inserendosi come nuova progettualità, trasversale a tutte le altre dimensioni, e come riferimento misurabile dell'efficacia delle azioni: benessere organizzativo inteso come benessere lavorativo ma anche fisico, mentale ed emotivo delle persone che studiano e lavorano in Ateneo, riconoscendo che l'eccellenza passa anche dalla salute e dalla qualità della vita nella nostra comunità.



## Processo di creazione del nuovo GEDIW Plan

In seno al processo descritto di Bilancio di Genere di Ateneo, il processo di creazione vero e proprio di questo GEDIW Plan ha avuto il suo momento inaugurale durante il **workshop “I LIVE POLITICO”**, che si è svolto il 16 luglio 2024. Il workshop, che ha coinvolto 57 partecipanti tra personale di Ateneo e rappresentanti della popolazione studentesca, con expertise ed esperienza nelle tematiche GEDIW, era previsto all’interno dell’iter di preparazione del nuovo Piano Strategico di Ateneo, e ha favorito l’integrazione delle tematiche GEDIW con le altre politiche strategiche dell’Ateneo.

Durante il workshop è stata fornita una panoramica sullo stato attuale di **Uguaglianza, Accessibilità e Benessere** in Ateneo e sono stati individuati obiettivi condivisi per il futuro. I risultati, raccolti in un **report condiviso**, hanno costituito l’occasione per la formazione dei tavoli di lavoro dedicati all’elaborazione del GEDIW Plan.

L’invio del report del workshop è stato accompagnato da una open call all’intera comunità accademica per contribuire ai Tavoli di Lavoro del GEDIW Plan tramite un processo partecipativo. Da settembre a novembre 2024, **tre Tavoli di Lavoro con oltre 60 partecipanti** hanno lavorato in sottogruppi tematici per definire obiettivi e azioni per ogni area d’intervento, nonché le corrispondenti Sottoazioni e microazioni. Il dettaglio di queste ultime sarà fornito nelle Schede Attività, secondo le modalità riportate nella sezione conclusiva.

A differenza del precedente GEP, si è scelto di raccogliere le Schede Attività in un documento interno separato, al fine di rendere più agevole la lettura del presente documento.

L’intero processo è stato guidato da un gruppo di coordinamento, la cui leadership è stata affidata alla Vicerettrice per le Pari Opportunità, Inclusività e Qualità della Vita, prof.ssa Claudia De Giorgi, e alla Direttrice del Centro Studi di Genere, prof.ssa Arianna Montorsi.

### I 3 Tavoli di lavoro e i sottogruppi tematici del GEDIW Plan

<b>1. Building GEDIW capabilities</b> («Progettare la struttura GEDIW»)	• <b>Progettazione integrata</b>
	• <b>Ricerca e formazione</b>
	• <b>Comunicazione</b>
<b>2. Equità in reclutamento, carriere e posizioni decisionali</b>	• <b>Reclutamento</b>
	• <b>Progressione di carriera</b>
	• <b>Leadership and decision making</b>
<b>3. Favorire una comunità politecnica diversa e accogliente</b>	• <b>Comunità (Studenti e Personale)</b>
	• <b>Accessibilità</b>
	• <b>Contrasto alle molestie e alla violenza</b>

## Principali novità del GEDIW Plan

Rispetto al precedente GEP, di cui **vengono rafforzate le proposte strategiche per quanto riguarda l'Equità di Genere**, l'approccio circolare che prevede di costruire la progettualità attraverso un processo partecipato a partire dal monitoraggio e dall'analisi dei dati, è stato **esteso alle dimensioni della Diversità e dell'Inclusione (GEDI)**, in sintonia con le raccomandazioni internazionali. In quest'ottica, è particolarmente innovativa la scelta di intitolare una delle cinque aree di intervento **"Accessibilità agli spazi, digitale e ai dati"**.

Rappresenta inoltre un **"unicum"** l'ulteriore ampliamento del processo data driven alla **progettazione del Benessere organizzativo ("Wellbeing")**, resa possibile dall'ampia disponibilità di dati raccolti dalla Survey biennale sul Benessere organizzativo. La sfida è raccolta anche dall'introduzione di un Key Performance Indicator (KPI) che mira alla diminuzione del valore registrato di esaurimento emotivo presso tutte le componenti della comunità, inserito in un quadro di **6 KPI particolarmente sfidanti**, che guardano oltre all'orizzonte temporale naturale di questo GEDIW Plan.

L'attenzione ad incentivare la diversità in Ateneo si è allargata dall'aumento delle studentesse a Ingegneria **all'incremento della componente internazionale del corpo docente**, al cui raddoppio si punta nel prossimo quinquennio.

Particolare attenzione è inoltre dedicata alla diffusione e al **radicamento delle azioni previste dal Piano in ottica mainstreaming**, con l'intento, da un lato, di permeare di sensibilità GEDIW tutte le politiche di Ateneo attraverso la predisposizione di **strumenti di valutazione ex ante**; dall'altro, di coinvolgere come attori responsabili tutte le componenti dell'Ateneo, a partire da quella maschile.

Infine, per aiutarci a comprenderci meglio a e cambiare insieme, l'Ateneo si doterà di una **Carta dei Valori politecnici** che "guiderà" il Cambiamento, e di un registro di comunicazione *PoliTo Politeness*.

- **rafforzamento strategie per l'Equità di Genere**
- **pianificazione data driven ampliata a Diversità e Inclusione**
- **area di intervento 2 dedicata all'accessibilità agli spazi, digitale e ai dati**
- **"unicum": progettazione integrata del Benessere organizzativo**
- **6 KPI sfidanti**
- **incremento componente internazionale docente**
- **radicamento mainstreaming delle Azioni**
- **valutazione d'impatto ex ante delle politiche**
- **creazione Carta dei Valori politecnici**

## Aree di intervento e Azioni del GEDIW Plan

I tre Tavoli di Lavoro del GEDIW Plan descritti precedentemente, ciascuno organizzato in tre sottogruppi, hanno affrontato le seguenti tematiche:

- sviluppo di un'ottica GEDIW *mainstreaming* in Ateneo per una penetrazione più profonda dei valori, della cultura e delle azioni GEDIW in ogni politica e in ogni azione (Tavolo 1, coordinatrice prof.ssa Alessandra Colombelli);
- perseguimento di una sempre maggiore equità nel reclutamento, nelle progressioni di carriera e nella distribuzione delle posizioni decisionali (Tavolo 2, coordinatrice prof.ssa Arianna Montorsi);
- individuazione di strategie e azioni per favorire lo sviluppo di una comunità politecnica diversa e accogliente (Tavolo 3, coordinatrice prof.ssa Tania Cerquitelli).

La propositività emersa dai tre Tavoli e dai gruppi tematici si è tradotta in proposte di politiche, strategie e azioni che, una volta elaborate, allineate e coordinate tra loro, sono state discusse collegialmente, e infine riorganizzate nel presente documento programmatico GEDIW Plan 2025-27 secondo una struttura che prevede cinque Aree di Intervento.

L'ordine in cui le Aree sono proposte nel documento predilige l'apertura con le Aree che contengono Azioni di più immediata evidenza e generale interesse, chiudendo con le Aree che propongono Azioni e strategie dedicate alla struttura e ai processi organizzativi.

### Le 5 Aree di intervento del GEDIW Plan

1	<b>Promuovere la diversità e il benessere nella comunità politecnica</b>
2	<b>Garantire l'accessibilità agli spazi, digitale e ai dati</b>
3	<b>Favorire l'equità nelle carriere del personale e nella leadership</b>
4	<b>Integrare la prospettiva GEDIW (Equità di Genere, Diversità, Inclusione e Benessere) nella ricerca e nella formazione</b>
5	<b>Progettare un'organizzazione GEDIW a partire dalle evidenze</b>

Ogni Area di Intervento è accompagnata dalla descrizione del contesto di riferimento (situazione attuale; sviluppi recenti; obiettivi per il triennio 2024-27) e dal recap delle Azioni contenute al suo interno; 4 Azioni nell'Area 1, 3 Azioni nell'Area 2, 4 Azioni nell'Area 3, 2 Azioni nell'Area 4, 4 Azioni nell'Area 5, per un totale di 17 Azioni.

Ognuna delle 17 Azioni è accompagnata da una breve descrizione testuale e approfondita nelle sue Sotto-azioni (da 2 a 4 Sotto-Azioni per ogni Azione, per un totale di 51 Sotto-Azioni in tutto il GEDIW Plan), riportate in una tabella in cui sono attribuite le responsabilità politiche e organizzative per la loro realizzazione.

## Area 1

# Promuovere la diversità e il benessere nella comunità politecnica

### Situazione attuale

Con la Survey Benessere l'Ateneo misura il Benessere della sua comunità con una rilevazione biennale che mette in evidenza i punti di forza e le criticità da affrontare nel periodo successivo attraverso politiche dedicate. La rilevazione ha permesso anche di evidenziare la relazione tra percezione di Benessere e Inclusione, partendo dall'accoglienza e dal riconoscimento del valore di ogni persona a prescindere da genere, religione, etnia, abilità, età, orientamento sessuale o politico.

### Sviluppi recenti

Il Gender Equality Plan 2021-24 aveva pianificato 67 azioni dedicate alla parità di genere e alla diversity che hanno generato impatto positivo nel periodo 2022-2024, tra cui in sintesi ricordiamo:

- il **progetto di engagement WeAreHERE**, per aumentare la numerosità delle ragazze ai Corsi dell'Ingegneria;
- gli **eventi annuali su diversità, inclusività e sensibilizzazione alle tematiche LGBTQIA+**;
- l'installazione di una **panchina rossa** nel cortile principale dell'Ateneo;
- Il **Vademecum di Ateneo contro le molestie**;
- la **Guida pratica per una Comunicazione Inclusiva**;
- le **Linee guida per la parità di genere e la diversity negli eventi**;
- l'aggiornamento delle **linee guida per le Carriere Alias**;

- la **mostra online e fisica “Le Prime. Storie di donne al Politecnico fra Diversità, Scienza e Tecnologia”**, che racconta i profili e i successi delle prime donne al Politecnico di Torino (le prime laureate, le prime professoressa, le prime professioniste), a partire da Emma Strada, prima laureata in Ingegneria d'Italia nel 1908;
- l'**intitolazione della Sala ex-Consiglio di Facoltà a Emma Strada**;
- l'apertura dello **Sportello Antiviolenza** dell'Associazione E.M.M.A Onlus;
- l'installazione di **distributori automatici di assorbenti gratuiti** per contrastare la **period poverty**.

Inoltre, al di fuori delle Azioni del GEP 2021-24, ricordiamo:

- la presentazione nei Dipartimenti degli **esiti locali della Survey Benessere** e dei **Bilanci di Genere dipartimentali**;
- il rafforzamento dello **Spazio di Ascolto psicologico** per la comunità di Ateneo e la creazione del **Servizio di consulenza psichiatrica** per la popolazione studentesca;
- la nascita del **Buddy program** per matricole, con l'obiettivo di aiutarle nell'impatto con la vita da studente al Politecnico;
- la realizzazione della **sala studio inclusiva** destinata alla convivenza di studenti con e senza necessità specifiche.
- la nascita del progetto **PIU-AEI - Piemonte Università Accoglienti Eque Inclusive** per il coinvolgimento in rete delle Istituzioni e del Terzo Settore del territorio nell'elaborazione di politiche e strategie condivise di accoglienza di studenti internazionali fragili;
- il progetto **“PoliTo for Refugees”**, che vede l'adesione dell'Ateneo al **progetto UNICORE** di UNHCR per accogliere studenti con status di rifugiati/e nei Corsi di Laurea Magistrale, e la creazione di **borse di dottorato dedicate**;
- l'adesione a reti internazionali quali **Scholar at Risk**;
- la creazione del servizio di counseling-psico-etno-antropologico **Passi@PoliTo** per studenti internazionali, in particolare extra UE.

## Area 1

### Promuovere la diversità e il benessere nella comunità politecnica

#### Obiettivi per il triennio 2025-27

L'Ateneo prevede di potenziare le iniziative già in essere e di consolidare una cultura di convivenza delle differenze autentica, complessa e intersezionale, condivisa a livello *bottom-up* e *top-down*, che si fondi sul rispetto, sull'accoglienza e sulla valorizzazione della diversità. Tali obiettivi saranno perseguiti mediante servizi di supporto alla persona, opportunità di formazione trasversali ed eventi dedicati che incentivino la partecipazione attiva e la responsabilizzazione di tutte le componenti della comunità.



#### Azioni

1.1 Incentivare e valorizzare la diversità e l'accoglienza

1.2 Favorire la diffusione di una cultura del rispetto

1.3 Prevenire e contrastare le molestie, la violenza e le discriminazioni

1.4 Supportare il lavoro di cura, la genitorialità e la vulnerabilità

## Azione 1.1

### Incentivare e valorizzare la diversità e l'accoglienza

Area AP Ponte: Valorizzazione delle diversità

L'impegno a promuovere un ambiente inclusivo e diversificato per tutta la comunità politecnica si concretizza nell'incremento della diversità nell'Ateneo e nell'aumento del benessere della comunità attraverso l'attivazione e il rafforzamento dei servizi di accoglienza e accompagnamento. Saranno inoltre offerte opportunità formative adeguate e diffuse per la promozione di una cultura del rispetto delle diversità e dell'accoglienza.

Azione e Sottoazioni	Vicerettori/ Vicerettrici Responsabili	Direzioni Responsabili
<b>1.1 Incentivare e valorizzare la diversità e l'accoglienza</b>	<b>VR per le Pari Opportunità, l'Inclusività e la Qualità della Vita</b>	<b>STUDI</b>
<b>1.1.1</b> Incrementare la diversità nella comunità studentesca con ampliamento alle altre dimensioni GEDIW (es. prosecuzione campagna WeAreHERE e progetto PoliTo for Refugees)	VR per la Società, la Comunità e l'Attuazione del programma  VR per la Formazione	ARIA  NUCOMIVA  ISIAD  PEPS
<b>1.1.2</b> Favorire forme di aggregazione e ascolto attivo (es. rafforzamento Spazio di Ascolto, creazione WelcomeHub, counseling didattico per popolazione studentesca, workshop I Live PoliTo)	VR per la Comunicazione e la Promozione  VR per Campus Sostenibile e Living Lab	
<b>1.1.3</b> Formazione del personale al supporto, alla diversità e all'accoglienza	VR per la Pianificazione delle Risorse	

## Azione 1.2

### Favorire la diffusione di una cultura del rispetto

Area AP Ponte: Valorizzazione delle diversità

L'Ateneo si impegna a creare un ambiente di valori condivisi e improntati al rispetto delle diversità, anche ripresi da una Carta dei Valori e dei Comportamenti della comunità politecnica. Si metteranno al centro empatia, accoglienza e gentilezza, per contribuire al benessere di tutta la comunità.

Azione e Sottoazioni	Vicerettori/ Vicerettrici Responsabili	Direzioni Responsabili
<b>1.2 Favorire la diffusione di una cultura del rispetto</b>	<b>VR per le Pari Opportunità, l'Inclusività e la Qualità della Vita</b>	<b>STUDI</b>
<b>1.2.1</b> Introduzione della Carta dei Valori e dei Comportamenti della comunità politecnica	VR per la Società, la Comunità e l'Attuazione del programma	RIMIN NUCOMIVA AVVO SAIL
<b>1.2.2</b> Promuovere un registro di comunicazione «PoliTO Politeness» che metta al centro empatia e gentilezza	VR per la Formazione VR per la Comunicazione e la Promozione VR per Campus Sostenibile e Living Lab VR per le Politiche interne	ARIA PEPS



## Azione 1.3

### Prevenire e contrastare le molestie, la violenza e le discriminazioni

Area AP Ponte: Valorizzazione delle diversità

Per promuovere la presenza in Ateneo della Consigliera di Fiducia, dello Sportello Antiviolenza, delle Antenne studentesche e del Vademecum contro le molestie, sono previste occasioni formative a carattere trasversale che adottino un approccio intersezionale. Sarà incentivata la partecipazione attiva e responsabile di tutta la comunità politecnica e verranno inoltre organizzate campagne di comunicazione e di sensibilizzazione ad hoc.

Azione e Sottoazioni	Vicerettori/ Vicerettrici Responsabili	Direzioni Responsabili
<b>1.3 Prevenire e contrastare le molestie, la violenza e le discriminazioni</b>	<b>VR per le Pari Opportunità, l’Inclusività e la Qualità della Vita</b>	<b>STUDI</b>
<b>1.3.1</b> Formazione trasversale, con un approccio intersezionale, attraverso eventi e iniziative dedicati e divulgazione dei servizi erogati a supporto della persona	VR per la Società, la Comunità e l’Attuazione del programma	PEPS  ARIA  NUCOMIVA
<b>1.3.2</b> Monitoraggio e pubblicizzazione dei dati	VR per la Formazione	PROSIQ
<b>1.3.3</b> Estensione delle attività per incentivare la partecipazione attiva e responsabilizzare la comunità	VR per la Comunicazione e la Promozione  VR per le Politiche interne	

## Azione 1.4

### Supportare il lavoro di cura, la genitorialità e la vulnerabilità

Area AP Ponte: Servizi di welfare di Ateneo

Il Piano prevede misure concrete a sostegno di genitori, famiglie, caregiver e di coloro che affrontano situazioni di fragilità per favorire il mantenimento di un equilibrio tra vita professionale e personale.

Azione e Sottoazioni	Vicerettori/ Vicerettrici Responsabili	Direzioni Responsabili
<b>1.4 Supportare il lavoro di cura, la genitorialità e la vulnerabilità</b>	<b>VR per le Pari Opportunità, l'Inclusività e la Qualità della Vita</b>	<b>PEPS</b>  STUDI
<b>1.4.1</b> Incentivare l'uso del congedo di paternità	VR per la Società, la Comunità e l'Attuazione del programma	
<b>1.4.2</b> Sperimentare misure flessibili per il ritorno del personale dalla maternità	VR per le Politiche interne	
<b>1.4.3</b> Studiare misure flessibili di supporto al lavoro di cura e alle fragilità (es. malattie croniche)		

## Area 2

### Garantire l'accessibilità agli spazi, digitale e ai dati

#### Situazione attuale

Recenti analisi hanno evidenziato margini di miglioramento nell'accessibilità agli spazi, alle informazioni e ai dati, da affrontare in modo innovativo e integrato, anche con la partecipazione dell'utenza ai tavoli di progettazione.

#### Sviluppi recenti

Prime evidenze di una rinnovata attenzione verso queste tematiche non ancora affrontate in maniera completamente integrata sono la creazione di Centri Studi di Ateneo dedicati, insegnamenti di I, II e III livello su questi temi e la riprogettazione in corso del sito web in chiave accessibile. Nel 2022 è stata inaugurata la prima aula studio inclusiva, destinata a studenti con e senza necessità speciali. Il monitoraggio continuo dei dati sull'utenza USN guida lo sviluppo di politiche dedicate, in corso di integrazione nel GEDIW Plan.



## Area 2

### Garantire l'accessibilità agli spazi, digitale e ai dati

#### Obiettivi per il triennio 2025-27

L'Ateneo si propone di sviluppare un modello evoluto, integrato e accessibile di fruizione degli spazi fisici e digitali, delle informazioni e dei dati, con il coinvolgimento delle utenze nella progettazione.

Gli interventi saranno volti a eliminare le barriere fisiche ancora esistenti, alla digitalizzazione inclusiva migliorando piattaforme, strumenti e linguaggi e alla sperimentazione di data-lake in linea con i principi FAIR.



#### Azioni

##### 2.1 Accessibilità di spazi e percorsi

##### 2.2 Accessibilità digitale, della comunicazione e dell'informazione

##### 2.3 Accessibilità ai dati in ottica FAIR sulle dimensioni GEDIW

## Azione 2.1

### Accessibilità di spazi e percorsi

Area AP Ponte: Spazi comuni

A partire dall'analisi dell'accessibilità di spazi e percorsi saranno elaborati, anche in modalità di co-progettazione con l'utenza, interventi di riqualificazione degli spazi volti a favorire inclusione, benessere e socialità.

Azione e Sottoazioni	Vicerettori/ Vicerettrici Responsabili	Direzioni Responsabili
<b>2.1 Accessibilità di spazi e di percorsi</b>	<b>VR per la Pianificazione delle risorse</b>	<b>PROGES</b> STUDI
<b>2.1.1</b> Analisi degli spazi e percorsi in Ateneo per garantire un'accessibilità effettiva e inclusiva	VR per le Pari Opportunità, l'Inclusività e la Qualità della Vita	NUCOMIVA PEPS
<b>2.1.2</b> Elaborazione di progetti di spazi e segnaletica inclusivi con criteri aggiornati per garantire accessibilità, comfort e funzionalità	VR per la Formazione VR per la Società, la Comunità e l'Attuazione del programma	
<b>2.1.3</b> Riqualificazione degli spazi per favorire benessere e socialità: spazi sociali e calmi, aree verdi e parcheggi (bici, donne in gravidanza), <i>incremento della numerosità dei bagni genderless</i>	VR per le Politiche interne VR per la Comunicazione e la Promozione	

## Azione 2.2

### Accessibilità digitale, della comunicazione e dell'informazione

Area AP Ponte: Tecnologie per la Didattica

Verrà valutata e migliorata l'accessibilità del sito web e delle piattaforme collaborative digitali. Verrà potenziato il ricorso a strumenti inclusivi come la Lingua Italiana dei Segni (LIS) e promosse attività formative sulla creazione di contenuti accessibili. Saranno sviluppate Linee Guida per eventi sostenibili e inclusivi e introdotti sistemi innovativi, come chatbot, per migliorare l'accessibilità ai servizi digitali.

Azione e Sottoazioni	Vicerettori/ Vicerettrici Responsabili	Direzioni Responsabili
<b>2.2 Accessibilità digitale, della comunicazione e dell'informazione</b>  <b>2.2.1</b> Valutazione dell'accessibilità e inclusione delle piattaforme digitali, revisione coinvolgendo gli utenti nella progettazione  <b>2.2.2</b> Adozione di strumenti accessibili e linguaggi inclusivi (es LIS - Lingua Italiana dei Segni nei grandi eventi di Ateneo) e formazione alla redazione di contenuti accessibili  <b>2.2.3</b> Elaborazione e diffusione di Linee Guida di Ateneo per la realizzazione di eventi sostenibili dal punto di vista ambientale e sociale  <b>2.2.4</b> Sviluppo di sistemi innovativi, quali chatbot e modalità avanzate di interazione, per migliorare assistenza, navigabilità e accessibilità ai servizi digitali	<b>VR per PoliTo digitale 2030</b>  VR per le Pari Opportunità, l'Inclusività e la Qualità della Vita  VR per la Comunicazione e la Promozione  VR per la Società, la Comunità e l'Attuazione del programma  VR per Campus Sostenibile e Living Lab	<b>ISIAD</b>  STUDI  ARIA  NUCOMIVA  PEPS  SAIL  PROGES

## Azione 2.3

### Accessibilità ai dati in ottica FAIR sulle dimensioni GEDIW

Area AP Ponte: Servizi informativi e di supporto alle decisioni, trasparenza e accessibilità

L'Ateneo promuove un accesso ai dati in linea con i principi FAIR (Findable, Accessible, Interoperable, Reusable) e attento alle dimensioni di Gender Equality, Diversity, Inclusion e Wellbeing. Saranno condotte analisi e mappature per valutare l'accessibilità dei dati, avviate sperimentazioni per la loro strutturazione FAIR e revisionati flussi informativi e piattaforme per un'esperienza più inclusiva.

Azione e Sottoazioni	Vicerettori/ Vicerettrici Responsabili	Direzioni Responsabili
<b>2.3 Accessibilità ai dati in ottica FAIR sulle dimensioni GEDIW</b>	<b>VR per il Piano strategico</b>	<b>PROSIQ</b>
	VR per la Qualità	RIMIN
<b>2.3.1</b> Analisi e mappatura dell'accessibilità dei dati GEDIW su piattaforme interne e sperimentazione su loro strutturazione FAIR	VR per le Pari Opportunità, l'Inclusività e la Qualità della Vita	ISIAD
	VR per la Società, la Comunità e l'Attuazione del programma	STUDI
<b>2.3.2</b> Revisione delle piattaforme interne e dei flussi informativi per un'esperienza inclusiva e FAIR (cfr. Action Plan CoARA)	VR per PoliTo digitale 2030	PEPS
<b>2.3.3</b> Formazione alla strutturazione di dati accessibili	VR per la Comunicazione e la Promozione	
	VR per le Politiche Interne	

## Area 3

### Favorire l'equità nelle carriere del personale e nella leadership

#### Situazione attuale

La consistente diminuzione del Glass Ceiling Index GCI avvenuta nell'ultimo triennio conferma l'efficacia delle politiche già messe in atto dal GEP 2021-24 per ridurre i fenomeni di segregazione orizzontale e verticale. Il dato ancora superiore alla media nazionale stimola a proseguire e rafforzare questo tipo di interventi. La Survey Benessere evidenzia inoltre come la percezione di non poter autodeterminare le proprie possibilità di carriera influisca negativamente sul benessere lavorativo.

#### Sviluppi recenti

Nel precedente GEP la riduzione del gap di genere nelle progressioni di carriera del personale docente, l'aumento della percentuale di donne nelle posizioni di leadership e l'aumento della componente femminile del personale docente erano stati individuati come KPI di riferimento per questi temi.

Particolarmente efficaci ed innovative sono stati l'obbligo – per le commissioni di concorso – di visualizzare un video della Commissione Europea sui bias nella valutazione, lo strumento delle chiamate dirette rivolte in particolare alle donne, nonché l'incentivazione premiale con punti organico aggiuntivi per le promozioni a posizioni di prima fascia per quei Dipartimenti che avessero migliorato il proprio Glass Ceiling Index.





## Area 3

### Favorire l'equità nelle carriere del personale e nella leadership

#### Obiettivi per il triennio 2025-27

L'Ateneo si propone di proseguire le azioni che si sono rivelate più efficaci per l'uguaglianza di genere, ampliando nel contempo l'ambito di intervento per includere altre dimensioni di diversità e promuovere il benessere organizzativo. Tali obiettivi strategici sono perseguiti prevedendo una revisione sistematica delle procedure di reclutamento e carriera per tutto il personale, con particolare attenzione alla valorizzazione delle specificità dei percorsi individuali e a una comunicazione chiara, accessibile e sistematica di tali processi. Al contempo, sono previste azioni di mentoring mirate a supportare ciascuna persona nello sviluppo delle proprie potenzialità e nel raggiungimento dei propri obiettivi professionali.



#### Azioni

3.1 Trasparenza nelle opportunità di carriera e nelle politiche, procedure e gestione delle risorse relative

3.2 Prevedere percorsi di capacity building, empowerment e formazione alla leadership, con attenzione alla valorizzazione della diversity

3.3 Valorizzare nelle procedure le diversità nei percorsi e nelle competenze

3.4 Incentivare la presenza di diversità nelle carriere e nella leadership

## Azione 3.1

### Trasparenza nelle opportunità di carriera e nelle politiche, procedure e gestione delle risorse relative

Area AP Ponte: Politiche delle Pari Opportunità nelle carriere del personale

L'Ateneo si assicura che tutte le persone possano essere informate delle loro opportunità e che le politiche relative alle risorse umane prevedano la valorizzazione delle diversità dei percorsi e delle competenze.

Azione e Sottoazioni	Vicerettori/ Vicerettrici Responsabili	Direzioni Responsabili
<b>3.1 Trasparenza nelle opportunità di carriera e nelle politiche, procedure e gestione delle risorse relative</b>	VR per le Pari Opportunità, l'Inclusività e la Qualità della Vita	PEPS RIMIN STUDI
<b>3.1.1</b> Policy OTMI (Open, Transparent, Merit-based, Inclusive) per reclutamento e carriere	VR per la Società, la Comunità e l'Attuazione del programma	PROSIQ ARIA
<b>3.1.2</b> Sperimentazione estensione OTMI policy al PTAB	VR per le Politiche interne	
<b>3.1.3</b> Incontri periodici nelle strutture dell'Ateneo, di informazione sulla pianificazione risorse, aperti anche al personale precario	VR per la Pianificazione delle risorse	
	VR per la Formazione	
	VR per l'Innovazione scientifico-tecnologica	
<b>3.1.4</b> Revisione periodica dei range dei punteggi attribuibili alle diverse attività svolte nei bandi e nei template dei concorsi	VR per il Piano strategico	
	VR per la Qualità	

## Azione 3.2

### Prevedere percorsi di capacity building, empowerment e formazione alla leadership, con attenzione alla valorizzazione della diversity

Area AP Ponte: Politiche delle Pari Opportunità nelle carriere del personale

L'Ateneo fornisce gli strumenti per sviluppare la propria carriera e le proprie capacità di leader, formando a riconoscere il valore delle specificità nelle competenze, nei percorsi, nei meriti e negli obiettivi.

Azione e Sottoazioni	Vicerettori/ Vicerettrici Responsabili	Direzioni Responsabili
<b>3.2 Prevedere percorsi di capacity building, empowerment e formazione alla leadership, con attenzione alla valorizzazione della diversity</b>	VR per le Pari Opportunità, l'Inclusività e la Qualità della Vita	PEPS ARIA STUDI
<b>3.2.1</b> Percorsi di capacity building, con feedback e skill building individuale	VR per la Società, la Comunità e l'Attuazione del programma	NUCOMIVA
<b>3.2.2</b> Formazione a una leadership diversa, empatica e inclusiva ed empowerment individuale	VR per le Politiche interne	RIMIN
<b>3.2.3</b> Formazione della governance alla diversità	VR per la Comunicazione e la Promozione VR per la Formazione	

## Azione 3.3

### Valorizzare nelle procedure le diversità nei percorsi e nelle competenze

Area AP Ponte: Valorizzazione delle vocazioni di ricercatori, ricercatrici e docenti

Le procedure di reclutamento e promozione prevedono in tutte le fasi e in tutti i documenti del processo (es.: bando, template curriculum, verbali di concorso) la valorizzazione delle diversità nelle competenze, nei percorsi, nei meriti e negli obiettivi.

Azione e Sottoazioni	Vicerettori/ Vicerettrici Responsabili	Direzioni Responsabili
<p><b>3.3 Valorizzare nelle procedure le diversità nei percorsi e nelle competenze</b></p> <p><b>3.3.1</b> Curriculum narrativo: spazio nel template CV dei bandi di concorso per valorizzare le specificità</p> <p><b>3.3.2</b> Evidenziazione e valutazione del Curriculum narrativo nei bandi e nei template online</p> <p><b>3.3.3</b> Formazione per le Commissioni alla valutazione OTMI</p>	<p>VR per le Politiche interne</p> <p>VR per le Pari Opportunità, l’Inclusività e la Qualità della Vita</p> <p>VR per la Società, la Comunità e l’Attuazione del programma</p> <p>VR per la Comunicazione e la Promozione</p> <p>VR per la Formazione</p> <p>VR per l’Innovazione scientifico-tecnologica</p> <p>VR per il Piano strategico</p> <p>VR per PoliTo digitale 2030</p> <p>VR per la Qualità</p>	<p>PEPS</p> <p>RIMIN</p> <p>ARIA</p> <p>NUCOMIVA</p> <p>ISIAD</p> <p>PROSIQ</p>

## Azione 3.4

### Incentivare la presenza di diversità nelle carriere e nella leadership

Area AP Ponte: Politiche delle Pari Opportunità nelle carriere del personale

Le politiche dell'Ateneo mirano a incentivare attraverso azioni positive l'aumento della diversità e dell'equità nelle proprie strutture e nelle collaborazioni con partner esterni.

Azione e Sottoazioni	Vicerettori/ Vicerettrici Responsabili	Direzioni Responsabili
<b>3.4 Incentivare la presenza di diversità nelle carriere e nella leadership</b>	<b>VR per le Pari Opportunità, l'Inclusività e la Qualità della Vita</b>	<b>PEPS</b>
<b>3.4.1</b> Scouting e incentivazioni alla diversity nelle carriere e nella leadership	VR per la Società, la Comunità e l'Attuazione del programma	STUDI ARIA
<b>3.4.2</b> Riformulazione di regolamenti interni e accordi con partner esterni in ottica GEDIW	VR per le Politiche interne	RIMIN PROSIQ
<b>3.4.3</b> Percorsi partecipati di inserimento lavorativo per persone con necessità diverse (con rafforzamento del Diversity Management)	VR per la Pianificazione delle risorse	SAIL
<b>3.4.4</b> Attenzione in ottica GEDIW alle nomine in commissioni interne e in Organismi e Istituzioni esterne	VR per la Comunicazione e la Promozione VR per la Formazione VR per l'Innovazione scientifico-tecnologica VR per la Qualità	

## Area 4

### Integrare la prospettiva GEDIW nella ricerca e nella formazione

#### Situazione attuale

La creazione del Centro Studi di Genere ha rappresentato un passo decisivo nello sviluppo delle competenze e conoscenze interne all'Ateneo, avviando collaborazioni strategiche con uffici e gruppi come RIMIN e TeachingLab in un'ottica di mainstreaming.

#### Sviluppi recenti

Fondamentale è stata la creazione del Gender Research Coordination Group (GReG) di Ateneo, prevista dal GEP 2021-24. L'offerta didattica è stata ampliata con insegnamenti di I, II e III livello che mettono al centro la dimensione di genere e la diversity. L'integrazione della diversity nella ricerca è stata favorita tramite il networking e la mappatura di progetti sul genere, mentre si sta sviluppando un'iniziativa simile sulle ricerche inerenti la disabilità, la neurodiversità e i bisogni speciali.



## Area 4

### Integrare la prospettiva GEDIW nella ricerca e nella formazione

#### Obiettivi per il triennio 2024-27

L'Ateneo si propone di consolidare l'integrazione delle dimensioni GEDIW nella didattica e nella formazione, ampliare la ricerca sull'Ateneo grazie all'allargamento del Centro Studi di Genere a Centro Studi GEDIW e di fornire strumenti aggiornati al personale per integrare questa prospettiva in tutti i progetti di ricerca.



#### Azioni

4.1 GEDIW mainstreaming nei contenuti di ricerca dell'Ateneo

4.2 GEDIW mainstreaming nei percorsi formativi e nella didattica di Ateneo

## Azione 4.1

### GEDIW mainstreaming nei contenuti di ricerca dell'Ateneo

Area AP Ponte: Supporto alla progettualità nella ricerca

L'azione mira a sensibilizzare e supportare il personale docente e ricercatore nell'integrare la prospettiva GEDIW nei progetti di ricerca e a favorire lo sviluppo di studi dedicati a queste tematiche, anche in riferimento alla struttura e alle dinamiche di Ateneo.

Azione e Sottoazioni	Vicerettori/ Vicerettrici Responsabili	Direzioni Responsabili
<b>4.1 GEDIW mainstreaming nei contenuti di ricerca dell'Ateneo</b>	<b>VR per l'Innovazione scientifico-tecnologica</b>	<b>RIMIN</b>
<b>4.1.1</b> Diffusione della prospettiva GEDIW nei progetti di ricerca del personale docente-ricercatore di Ateneo	VR per le Pari Opportunità, l'Inclusività e la Qualità della Vita	ISIAD
<b>4.1.2</b> Promozione e supporto di progetti di ricerca incentrati su tematiche GEDIW	VR per la Società, la Comunità e l'Attuazione del programma	PROSIQ
<b>4.1.3</b> Favorire la ricerca sulle dimensioni GEDIW in Ateneo	VR per la Comunicazione e la Promozione	PEPS
	VR per le Politiche interne	NUCOMIVA
	VR per la Formazione	STUDI
	VR per PoliTo digitale 2030	ARIA
	VR per la Qualità	



## Azione 4.2

### GEDIW mainstreaming nei percorsi formativi e nella didattica di Ateneo

Area AP Ponte: Supporto alla progettualità nella ricerca

L'azione mira a integrare la prospettiva GEDIW nei contenuti didattici, nelle modalità di insegnamento e nella formazione del personale, favorendo un'interazione inclusiva con la popolazione studentesca.

Azione e Sottoazioni	Vicerettori/ Vicerettrici Responsabili	Direzioni Responsabili
<b>4.2 GEDIW mainstreaming nei percorsi formativi e nella didattica di Ateneo</b>	<b>VR per la Formazione</b>	<b>STUDI</b>
	VR per le Pari Opportunità, l'Inclusività e la Qualità della Vita	RIMIN
<b>4.2.1</b> Inserimento delle dimensioni GEDIW nei contenuti degli insegnamenti	VR per la Società, la Comunità e l'Attuazione del programma	NUCOMIVA
		ARIA
<b>4.2.2</b> Adozione di una prospettiva GEDIW nell'interazione con la popolazione studentesca, dentro e fuori dall'aula	VR per la Comunicazione e la Promozione	PEPS
		PROGES
<b>4.2.3</b> Formazione sulle tematiche GEDIW al personale di Ateneo	VR per le Politiche interne	

## Area 5

### Progettare una organizzazione GEDIW a partire dalle evidenze

#### Situazione attuale

L'ampliamento dell'Osservatorio di Genere a Osservatorio GEDI ha rappresentato un primo passo verso l'integrazione di tutte le dimensioni di diversità nei processi decisionali dell'Ateneo. Sono inoltre attive da tempo sperimentazioni di Commissioni dedicate alle tematiche GEDIW all'interno di alcuni Dipartimenti.

#### Sviluppi recenti

Dal 2019, con la creazione dell'Osservatorio di Genere, l'Ateneo ha puntato a rafforzare le competenze interne sulle tematiche GEDIW. La composizione del personale si è ampliata con figure come la Diversity and Disability Manager, un Esperto di Dominio Pari Opportunità, un servizio LIFE dedicato alle tematiche della vita in Ateneo e dottorande/i e assegniste/i di ricerca a supporto degli studi di genere, diversità e benessere. È stato consolidato il processo triennale del "Bilancio di Genere", che produce analisi complete di statistiche disaggregate per genere, offrendo una fotografia aggiornata della composizione dell'Ateneo. Sono inoltre state realizzate specifiche Linee Guida di Ateneo sui temi del contrasto alle molestie e della inclusività nella comunicazione e negli eventi.



## Area 5

# Progettare una organizzazione GEDIW a partire dalle evidenze

### Obiettivi per il triennio 2025-27

L'Ateneo si propone di consolidare una struttura e una rete interna all'Ateneo che permetta di integrare le dimensioni GEDIW in ogni aspetto della vita organizzativa, garantendo una valutazione continua (*ex ante, in itinere, ex post*) dell'impatto delle politiche e della comunicazione dell'Ateneo su queste tematiche.



### Azioni

5.1 Costruire una struttura GEDIW capillare alle diverse strutture di Ateneo, in raccordo con la governance

5.2 Far permeare le dimensioni GEDIW in ottica mainstreaming in tutti i processi di Ateneo

5.3 Promuovere una comunicazione di Ateneo inclusiva, equa, intersezionale e capillare

5.4 Diffondere la cultura GEDIW all'interno dell'Ateneo e nella società

## Azione 5.1

### Costruire una struttura GEDIW capillare alle diverse strutture di Ateneo, in raccordo con la governance

Area AP Ponte: Vita istituzionale di Ateneo

L'azione mira a consolidare una struttura GEDIW attraverso una rete di referenti e Commissioni dipartimentali, potenziando le iniziative esistenti e avviandone di nuove. Prevede inoltre la trasformazione del Centro Studi di Genere in Centro Studi GEDIW.

Azione e Sottoazioni	Vicerettori/ Vicerettrici Responsabili	Direzioni Responsabili
<p><b>5.1 Costruire una struttura GEDIW capillare alle diverse strutture di Ateneo, in raccordo con la governance</b></p> <p><b>5.1.1</b> Istituzionalizzazione di Commissioni dipartimentali e di Direzione sui temi GEDI e Benessere organizzativo</p> <p><b>5.1.2</b> Investimento in risorse umane e finanziarie dedicate ai temi GEDIW (PTAB e co-finanziamento di borse di dottorato e post-doc, almeno 1/anno)</p> <p><b>5.1.3</b> Conversione del Centro Studi di Genere in Centro Studi Gender Equality, Diversity Inclusion and Wellbeing</p>	<p>VR per le Politiche interne</p> <p>VR per le Pari Opportunità, l'Inclusività e la Qualità della Vita</p> <p>VR per la Società, la Comunità e l'Attuazione del programma</p> <p>VR per la Comunicazione e la Promozione</p> <p>VR per il Piano strategico</p> <p>VR per la Qualità</p> <p>VR per la Pianificazione delle risorse</p>	<p>ARIA</p> <p>RIMIN</p> <p>NUCOMIVA</p> <p>PROSIQ</p> <p>PEPS</p> <p>STUDI</p>

## Azione 5.2

### Far permeare le dimensioni GEDIW e in ottica mainstreaming in tutti i processi di Ateneo

Area AP Ponte: Vita istituzionale di Ateneo

L'azione punta a istituire un processo continuo di valutazione d'impatto delle decisioni e strategie di Ateneo, verificandone l'efficacia sulle dimensioni GEDIW, dall'elaborazione all'implementazione.

Azione e Sottoazioni	Vicerettori/ Vicerettrici Responsabili	Direzioni Responsabili
<p><b>5.2 Far permeare le dimensioni GEDIW in ottica mainstreaming in tutti i processi di Ateneo</b></p> <p><b>5.2.1</b> Valutazione d'impatto <i>ex ante, in itinere, ex post</i> degli effetti GEDIW in tutti i processi e strategie di Ateneo (es. GEDIW budgeting – lettura del bilancio di Ateneo in ottica GEDIW)</p> <p><b>5.2.2</b> Incorporare la prospettiva GEDIW nelle partnership con la società</p>	<p>VR per le Politiche interne</p> <p>VR per le Pari Opportunità, l'Inclusività e la Qualità della Vita</p> <p>VR per la Società, la Comunità e l'Attuazione del programma</p> <p>VR per la Comunicazione e la Promozione</p> <p>VR per il Piano strategico</p> <p>VR per la Qualità</p> <p>VR per la Pianificazione delle risorse</p> <p>VR per l'Innovazione scientifico-tecnologica</p>	<p>ARIA</p> <p>RIMIN</p> <p>NUCOMIVA</p> <p>PROSIQ</p> <p>PEPS</p> <p>PROGES</p> <p>STUDI</p> <p>ISIAD</p>

## Azione 5.3

### Promuovere una comunicazione di Ateneo inclusiva, equa, intersezionale e capillare

Area AP Ponte: Vita istituzionale di Ateneo

L'Ateneo si impegna a concepire e ad adottare un registro di comunicazione accessibile e accogliente che valorizzi e promuova i principi di equità, inclusività e diversità, integrandoli in tutte le forme espressive: verbali, visive e sonore, anche con il supporto di strumenti evoluti.

Azione e Sottoazioni	Vicerettori/ Vicerettrici Responsabili	Direzioni Responsabili
<b>5.3 Promuovere una comunicazione di Ateneo inclusiva, equa, intersezionale e capillare</b>	<b>VR per la Comunicazione e la Promozione</b>	<b>NUCOMIVA</b>
	VR per la Società, la Comunità e l'Attuazione del programma	ARIA
	VR per le Pari Opportunità, l'Inclusività e la Qualità della Vita	RIMIN
	VR per PoliTo digitale 2030	STUDI
<b>5.3.1</b> Ampliamento e diffusione della lingua da inclusiva ad ampia, che tenga conto delle diverse dimensioni (genere e orientamento sessuale, abilità e/o neurodiversità, etc.): a partire dall'aggiornamento della Guida pratica per l'uso del linguaggio inclusivo (4.1.3.5), diffonderne l'uso in Ateneo		ISIAD
<b>5.3.2</b> Adozione e diffusione dello strumento Inclusively		
<b>5.3.3</b> Uso di un'iconografia inclusiva e priva di stereotipi		

## Azione 5.4

### Diffondere la cultura GEDIW all'interno dell'Ateneo e nella società

Area AP Ponte: Comunicazione di Ateneo

L'Ateneo comunica, diffonde e promuove internamente e nella società le iniziative GEDIW tramite campagne ad hoc ed eventi. Si impegna ad adottare un registro di comunicazione "PoliTo *Politeness*" e a utilizzare una comunicazione inclusiva e aggiornata.

Azione e Sottoazioni	Vicerettori/ Vicerettrici Responsabili	Direzioni Responsabili
<b>5.4 Diffondere la cultura GEDIW all'interno dell'Ateneo e nella società</b>	<b>VR per la Comunicazione e la Promozione</b>	<b>NUCOMIVA</b>
		ARIA
<b>5.4.1</b> Diffondere le iniziative GEDIW a tutte le componenti della comunità politecnica	VR per la Società, la Comunità e l'Attuazione del programma	RIMIN
		STUDI
		PROGES
<b>5.4.2</b> Diffondere le iniziative e la cultura GEDIW nella società tramite il trasferimento delle conoscenze	VR per le Pari Opportunità, l'Inclusività e la Qualità della Vita	
	VR per le Politiche interne	
	VR per la Formazione	

## Monitoraggio e impatto

Il monitoraggio delle azioni si articola in diverse fasi:

- identificazione dei Key Performance Indicators (KPI) ovvero dei macro-indicatori di impatto del GEDIW all'interno del presente documento, pubblicato sul sito web di Ateneo;
- predisposizione, nel trimestre successivo, delle **Schede Attività** per ogni Sottoazione, ed eventuali microazioni, che comprendano: modalità, responsabilità politiche, amministrative e attuative (es. coinvolgimento di CUG, TLab, ecc), tempistiche e risorse necessarie, tipologia di attività (prosecuzione GEP o ex novo), definizione degli indicatori di outcome e output attesi, nonché KPI corrispondenti;
- monitoraggio annuale dei dati su più dimensioni di diversità, reperibili sul sito web di Ateneo;
- monitoraggio periodico dello stato di avanzamento di ogni Sottoazione.

### Situazione attuale

Il precedente GEP 2021-24 aveva identificato 5 KPI sul tema specifico dell'uguaglianza di genere, in parte ereditati dal Piano Strategico 2018-24, ambiziosi e di lungo periodo, quale ad esempio il 35% di immatricolate a Ingegneria. Le azioni programmate hanno aiutato ad avvicinarsi a tutti i target previsti per i KPI precedenti, seppur in misura differente tra KPI. Su altre dimensioni di diversity – quali la provenienza ed età di personale e studenti e la presenza di persone con disabilità – l'Ateneo dispone di dati che potrebbero essere utilizzati per ampliare la declinazione dei KPI. Infine, sulla dimensione del Benessere organizzativo, l'Ateneo dispone della mole di dati raccolti dalla Survey biennale dedicata.

### Sviluppi recenti

Il monitoraggio delle azioni del precedente GEP si è avvalso – oltre che dei KPI – anche degli indicatori di output per le singole azioni, verificate annualmente. Ogni anno, inoltre, è disponibile sulla sezione pubblica del sito web di Ateneo un estratto dei dati disaggregati per genere, relativi a tutta la

comunità politecnica. La valutazione complessiva *ex post* dell'impatto del GEP 2021-24 è prevista nella primavera del 2025.

Inoltre, l'ultima rilevazione della Survey Benessere, che risale al dicembre 2023, ha evidenziato un quadro di luci e ombre, oggetto di questo Piano. Sulla base dei dati analizzati si è evidenziato che alcuni valori dei KPI e degli indicatori della Survey Benessere – pur soddisfacenti a livello di Ateneo – presentano una disomogeneità anche significativa a livello di singole strutture e popolazioni.

### Obiettivi

Si vogliono prevedere KPI di lungo periodo ed estenderli ad altre dimensioni di diversità. Inoltre, si intende prevedere una declinazione dei KPI di Ateneo anche per target specifici, al fine di garantire la responsabilizzazione, la partecipazione e il consolidamento della prospettiva mainstreaming che ispira questo GEDIW Plan.

### Key Performance Indicators (KPI)

<b>KPI1</b>	Almeno 1/3 di studentesse immatricolate a Ingegneria complessivamente, a tendere in ogni suo Corso di Laurea.
<b>KPI2</b>	Almeno 1/3 di donne nella leadership di Ateneo complessivamente, a tendere in ogni suo contesto apicale.
<b>KPI3</b>	Eliminazione del gap di genere negli upgrade del personale, a tendere anche sulle altre dimensioni di diversity.
<b>KPI4</b>	Raddoppio della percentuale di personale docente e ricercatore internazionale.
<b>KPI5</b>	Aumento nella partecipazione a eventi e momenti di formazione GEDIW delle diverse componenti per genere e ruolo della comunità politecnica.
<b>KPI6</b>	Diminuzione della percentuale di esaurimento emotivo rilevata nella Survey Benessere in tutte le diverse componenti della comunità politecnica, portando a un valore almeno sufficiente ogni costrutto correlato.



# Appendici

## Legenda Direzioni, Strutture e Nuclei di Ateneo citati

**ARIA** – Affari Generali, Relazioni Istituzionali, Archivi e biblioteche

**AVVO** – Avvocatura

**ISIAD** – Infrastrutture Servizi Informatici e Amministrazione Digitale

**NUCOMIVA** – Nucleo Comunicazione, Identità e Valorizzazione

**PEPS** – Persone, Programmazione e Sviluppo

**PROGES** – Progettazione, Gestione, Edilizia e Sicurezza

**PROSIQ** – Programmazione Strategica, Internazionalizzazione e Qualità

**RIMIN** – Ricerca, Rapporti con le Imprese e Innovazione

**SAIL** – Sostenibilità di Ateneo, Infrastrutture di ricerca e Laboratori

**STUDI** – Studenti e Didattica



**AREA 1**
**PROMUOVERE LA DIVERSITÀ E IL BENESSERE NELLA COMUNITÀ POLITECNICA**
**Azione es.1.1: Incentivare e valorizzare la diversità e l'accoglienza**

Sottoazione/ microazione	<b>es. 1.1 Incentivare e valorizzare la diversità e l'accoglienza</b> <b>1.1.1 Incrementare la diversità nella comunità studentesca con ampliamento alle altre dimensioni GEDIW (es. prosecuzione campagna WeAreHERE e progetto PoliTo for Refugees)</b>		
Popolazione/target			
Descrizione			
Tipologia di azione	<b>Analisi / Comunicazione / Formazione /Incentivazione / Sensibilizzazione</b>  <b>Prosecuzione / Ex novo</b>		
Indicatore	<b>Output:</b>		<b>Outcome:</b>
Responsabilità politica e amministrativa			
Responsabilità organizzativa e attuativa			
Budget euro			
Riferimento altri AP o documenti			
KPI di riferimento			

Timeline	2025	2026	2027
----------	------	------	------

