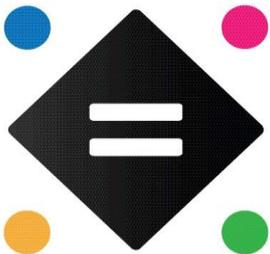




**POLITECNICO
DI TORINO**



CUG
COMITATO UNICO DI GARANZIA
POLITECNICO DI TORINO

SECONDO PIANO TRIENNALE PAP 2019-2021

CUG POLITECNICO DI TORINO

A cura di

CRISTINA COSCIA
PRESIDENTE CUG POLITO

(* QUADRO AGGIORNATO AL 30 APRILE 2019)

Introduzione

- 1. Quadro istituzionale di riferimento**
- 2. Quadro normativo di riferimento**
- 3. Che cos'è un PAP. Nota metodologica**
- 4. Quadro strategico di riferimento: azioni, assi, misure**
 - 4.1**
 - 4.2**
 - 4.3**
- 5. Risultati attesi e proposte:**
 - a. Schede di sintesi**
 - b. Schede di dettaglio**
- 6. Risorse**
- 7. Poster sinottico**

ALLEGATI

Allegato 1 – Codice di Comportamento per la tutela delle lavoratrici...

Allegato 2 – Codice di Comportamento del Politecnico di Torino

Allegato 3 – Codice Etico

Allegato 4 – Regolamento per la composizione, le funzioni e le modalità di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione di chi lavora e contro le discriminazioni

Allegato 5 - Colpodocchio

Allegato 6 – Evento “Dal GAP ai GEP (GENDER EQUALITY PLANS): il soffitto di cristallo in Accademia tra discriminazioni persistenti e prospettive di equità” – 16 marzo 2018

Allegato 7 – Evento “Implementing Gender Equality Plans (GEP) at Universities of Science and Technology”

Allegato 8 – Verbale NUVAL

Allegato 9 – Relazione Consigliera di Fiducia

Introduzione

Il Piano di Azioni Positive (PAP) del Comitato Unico di Garanzia (CUG) del Politecnico di Torino per il triennio 2019-2021 è il secondo PAP a cura del CUG Polito ed è predisposto in attuazione di quanto prescritto dal D.lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” (Allegato 1) e successivi Codice di Comportamento del Politecnico di Torino (Allegato 2) e Codice etico (Allegato 3), in base ai quali le Amministrazioni hanno il compito di rimuovere ogni discriminazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo quello di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti nell'ambito del luogo di lavoro. La Direttiva dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e Innovazione e per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011 avente ad oggetto Linee guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”, individua tra i compiti propositivi di tali Comitati «la predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne».

A questo fine, il CUG Polito, in coerenza con le strategie del Piano Strategico di Ateneo (<http://www.pianostrategico.polito.it/>), adottando gli obiettivi dei SDGS dell'ONU (<http://www.campus-sostenibile.polito.it/it/sdgs>) e nel quadro delle azioni congiunte di Ateneo (cfr. Foto 1), intende, attraverso le disposizioni, i criteri, le prassi, gli atti, i patti o i comportamenti adottati, assicurare la parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini in tutti i campi, compresi quelli dell'accesso e della retribuzione, nonché condannare comportamenti che abbiano lo scopo o l'effetto di violare la dignità di ogni componente della sua comunità o di creare un clima di lavoro o studio offensivo, intimidatorio, ostile o degradante. Per raggiungere questi obiettivi il CUG Polito promuove, ai sensi dell'art. 42 del D.lgs. n. 198/2006, specifiche azioni positive come misure temporanee e speciali per prevenire la discriminazione o compensare gli svantaggi, superando i fattori di ostacolo all'uguaglianza, fondati su una divisione tradizionale dei ruoli, per migliorare la qualità del lavoro e dello studio e monitorare il benessere organizzativo (cfr. *Sezione 3. Che cos'è un PAP. Nota metodologica*). All'interno delle politiche per la Qualità della Vita adottate dall'Ateneo e delle azioni messe in campo dall'Ateneo sull'Equality, attraverso le figure del Rettore, della Prorettrice, della DG, della Vice-rettrice per la Qualità il Welfare e le Pari Opportunità e della Referente del Rettore per le Pari Opportunità e le Iniziative a Supporto dell'Assistenza, Integrazione Sociale e Diritti delle Persone Disabili e dell'Osservatorio di Genere, così come grazie ai network territoriali in cui è inserito, il CUG, in quanto organo con riconosciuta terzietà all'interno dell'Ateneo, riconosce, inoltre, come necessaria e strategica la diffusione, non solo locale, di una cultura orientata alla conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro, con un'ottica particolare alla promozione delle pari opportunità tra i generi. Infatti, intervenire a favore dello sviluppo concreto della conciliazione vuol dire aumentare la qualità della vita delle famiglie e delle donne in particolare, l'occupazione femminile e con essa la ricchezza della mission accademica in relazione anche alla Terza Missione. A questo fine le azioni contenute nel Piano triennale delle azioni positive 2019-2021 si inseriscono a pieno titolo nel Piano della performance del Politecnico di Torino per assicurare la necessaria coerenza tra gli obiettivi strategici dettati dal Documento unico di programmazione e quelli operativi posti in essere dall'Amministrazione. In questo quadro, il C.U.G. Polito ai sensi dell'art. 3.3 e 7 del Regolamento per la disciplina delle modalità di funzionamento del Comitato Unico del Politecnico di Torino (emanato con Decreto Rettorale n. 203/2015 del 07/05/2015, Allegato 4) ha predisposto questo secondo PAP, esaminando in chiave di genere l'ente, le sue azioni per il welfare e il benessere organizzativo, nonché gli strumenti di conciliazione

La prima parte del PAP presenta un'analisi sintetica della situazione dell'Ateneo in materia di uguaglianza di opportunità con specifico riferimento alle tre componenti (studentesca, docente, tecnico-amministrativa) e a tutte le figure che operano all'interno dell'Università. Il quadro di riferimento (statistiche, visione e

valori) e il richiamo specifico sono il Piano Strategico del Politecnico di Torino, cui si rimanda (Polito4impact: http://www.pianostrategico.polito.it/il_piano_strategico) e la Sezione “politiche del personale”, in particolare gli obiettivi 5 “Creare le condizioni per una riduzione del 50% del gender gap che oggi si registra nel rateo di successo tra uomini e donne nei concorsi ai vari livelli della docenza” e 6 “Monitorare e migliorare tangibilmente la qualità della vita lavorativa, la motivazione e l’appagamento professionale di chi lavora quotidianamente al Politecnico di Torino”. Ulteriore cornice cui il presente PAP si richiama sono i 17 SDGS (Sustainable Development Goals) dell’ONU (www.campus-sostenibile.polito.it/), poiché il CUG conferma e vigila sul principio che la sostenibilità di una istituzione “(...) si afferma con una visione integrata delle diverse dimensioni dello sviluppo”. Tra tali dimensioni, il CUG guarda con prioritaria attenzione agli obiettivi 1 (no Poverty), 3 (Good Health and Well-Being), 4 (Education), 5 (Gender Equality), 8 (Decent Work and economic Growth), 10 (Reduced Inequalities), 11 (Make cities inclusive, safe, resilient and sustainable) and 16 (Peace, Justice and strong Institutions).

Fig. 1- SDGS per lo sviluppo sostenibile
SDGS

Il 25 settembre 2015, le Nazioni Unite hanno approvato l’Agenda Globale per lo sviluppo sostenibile e i relativi 17 Obiettivi di sviluppo sostenibile (Sustainable Development Goals – SDGs nell’acronimo inglese), articolati in 169 Target da raggiungere entro il 2030. È un evento storico perché è stato espresso un chiaro giudizio sull’insostenibilità dell’attuale modello di sviluppo, non solo sul piano ambientale, ma anche su quello economico e sociale. In questo modo, ed è questo il carattere fortemente innovativo dell’Agenda, viene definitivamente superata l’idea che la sostenibilità sia unicamente una questione ambientale e si afferma una visione integrata delle diverse dimensioni dello sviluppo. Di seguito, si riportano i main focus dei 17 Obiettivi di sviluppo sostenibile; ogni SDG è poi caratterizzato da una serie di Target specifici che rappresentano le diverse aree d’azione che, per ciascun ambito, definiscono in modo concreto gli strumenti con cui raggiungere i Goals dell’Agenda. Per informazioni complete sugli SDGs e i loro target, [clicca qui](#).



Fonte: sito web Polito: <http://www.campus-sostenibile.polito.it/it/sdgs>

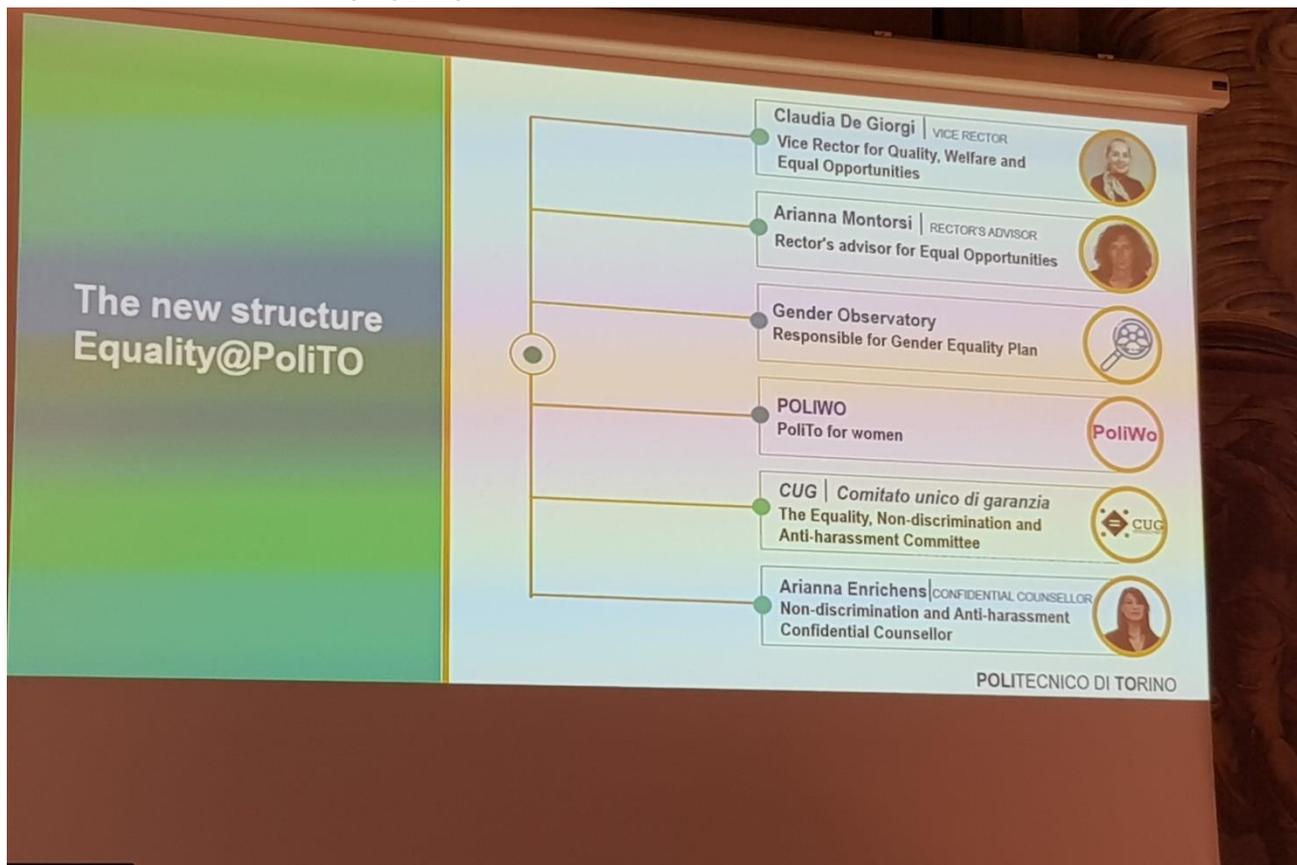
Date queste premesse (Sezioni 1, 2 e 3), la seconda parte (Sezioni 4, 5 e 6) identifica le strategie e gli obiettivi del Piano, individuando i principali assi di intervento. La terza parte (sezione 7) descrive in forma di POSTER sintetico le iniziative che si intendono attuare per perseguire gli obiettivi sopra descritti.

1. QUADRO ISTITUZIONALE DI RIFERIMENTO

Il CUG, nominato con il DR 349 del 29/07/2014 (<https://www.polito.it/ateneo/organizzazione/organi/cug.php>), è un organismo a servizio di tutta la popolazione del Politecnico di Torino: professori e ricercatori, personale tecnico-amministrativo, assegnisti di ricerca e comunità studentesca. Promuove le pari opportunità di ogni persona nel lavoro e nello studio, attraverso misure volte a prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione fondata sul sesso e sull'orientamento sessuale, la razza, l'origine etnica, la religione, le convinzioni personali e politiche, le condizioni di disabilità, l'età; nell'esercizio di compiti propositivi, consultivi e di verifica. Il CUG supporta l'Amministrazione e gli Organi nelle politiche volte al miglioramento della qualità della vita in Ateneo e alla definizione e applicazione delle facilitazioni che favoriscono la conciliazione vita-lavoro (<https://www.swas.polito.it/services/cug/>) con l'obiettivo di realizzare un equilibrio tra tempi dedicati alla vita professionale e di studio e a quella privata e familiare.

A fronte dell'attuale riorganizzazione di Ateneo, il CUG si pone e si consolida come organismo e tassello strategico della nuova struttura "Equality" di Ateneo (quadro aggiornato al 29 marzo 2019), sintetizzata nella Foto n. 1. Il PAP del CUG Polito propone, dunque, azioni a servizio di tutta la comunità Politecnica, in tutte le componenti (Docenti, amministrative, tecniche e studentesche).

Foto 1 – The new structure of Equality in Polito



Fonte: fotoriproduzione intervento prof. ssa Claudia De Giorgi, credits: Ufficio Promozione e Immagine Polito, Workshop internazionale "Implementing Gender Equality Plans (GEP) at Universities of Science and Technology", Castello del Valentino, 29 marzo 2019, a cura di Polito, HR e Cesaer

La struttura universitaria si colloca strategicamente nel panorama nazionale e internazionale, scalando anche nei più importanti University ranking, come in Foto n. 2

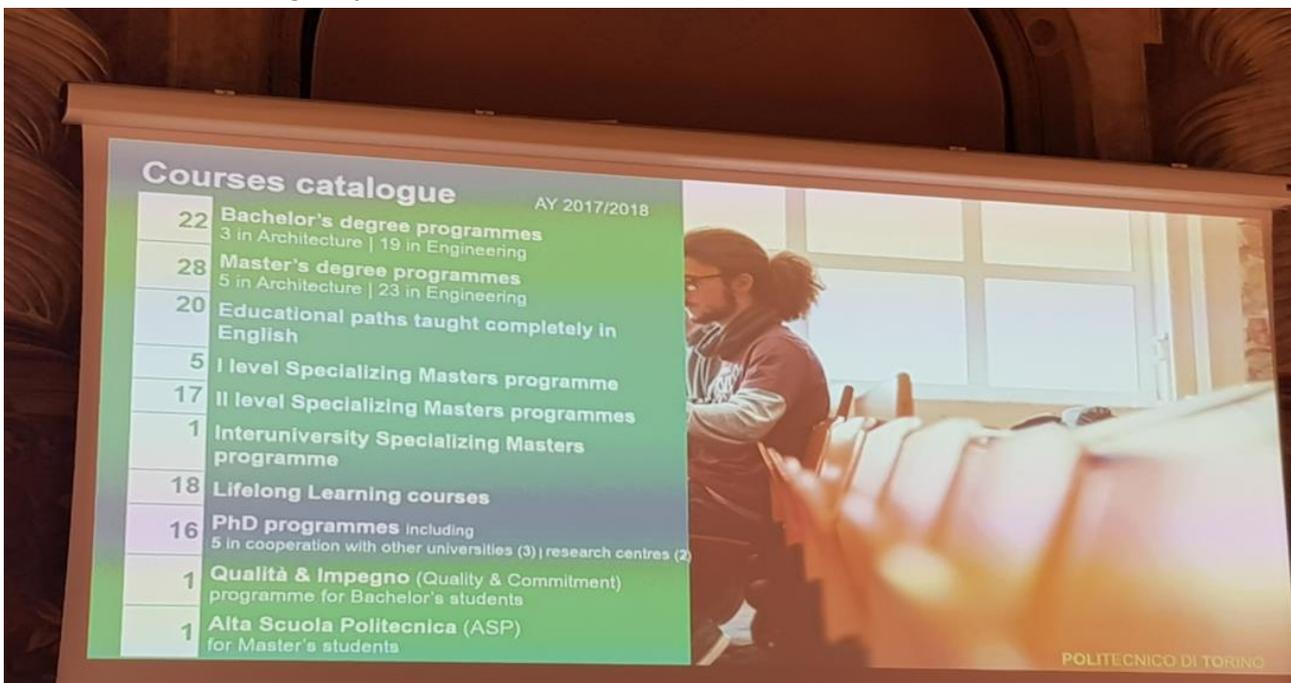
Foto 2 – Polito ranking (2019)



Fonte: *fotoriproduzione intervento prof. ssa Claudia De Giorgi, op. cit.*

Nel benchmarking nazionale il Politecnico di Torino sul versante della formazione presenta un quadro di offerta formativa molto articolato, come in Foto n. 3

Foto 3 – Courses Catalogue of Politecnico di Torino (AA 2017/18)



Fonte: *fotoriproduzione intervento prof. ssa Claudia De Giorgi, op. cit.*

E' su tale cornice che si illustrano in sintesi e nelle sezioni che seguono i cluster relativi alla comunità studentesca, allo staff docente e ai dipendenti dell'area tecnica e amministrativa.

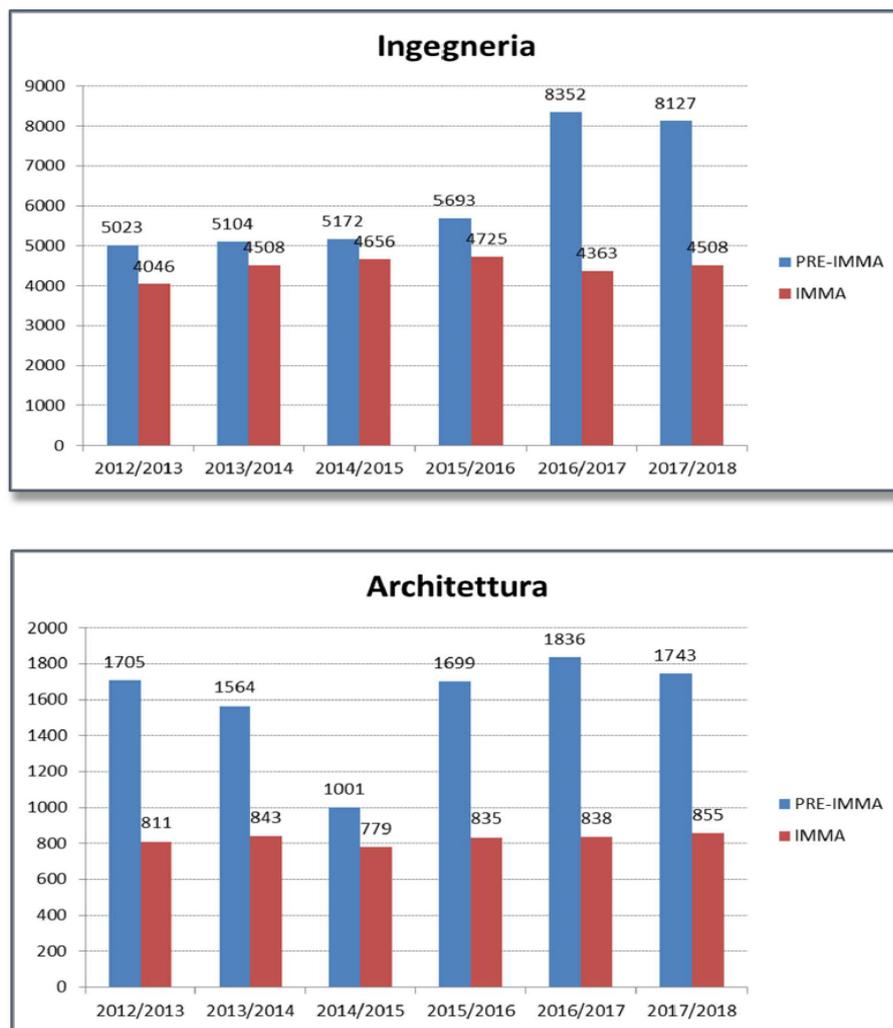
1.1. Componente studentesca

I data collection sui numeri e la composizione della popolazione studentesca al Politecnico di Torino segnalano una forte attrattività del Politecnico di Torino rispetto all'offerta nazionale ed un incremento delle iscrizioni: ciò sta generando nuovi bisogni e una domanda di servizi in crescita anche per migliorare la qualità di vita in Ateneo. In Figg. 2 e 3 la distribuzione tra area ingegneria ed architettura

Fig. 2 – Data collection popolazione studentesca I livello (area Ingegneria ed Architettura, trend 2012/13-2017/18)

Figura III-3c. Lauree di I Livello: andamento dei pre-immatricolati (*) e degli immatricolati

*Sono stati considerati coloro che hanno sostenuto almeno una volta il test

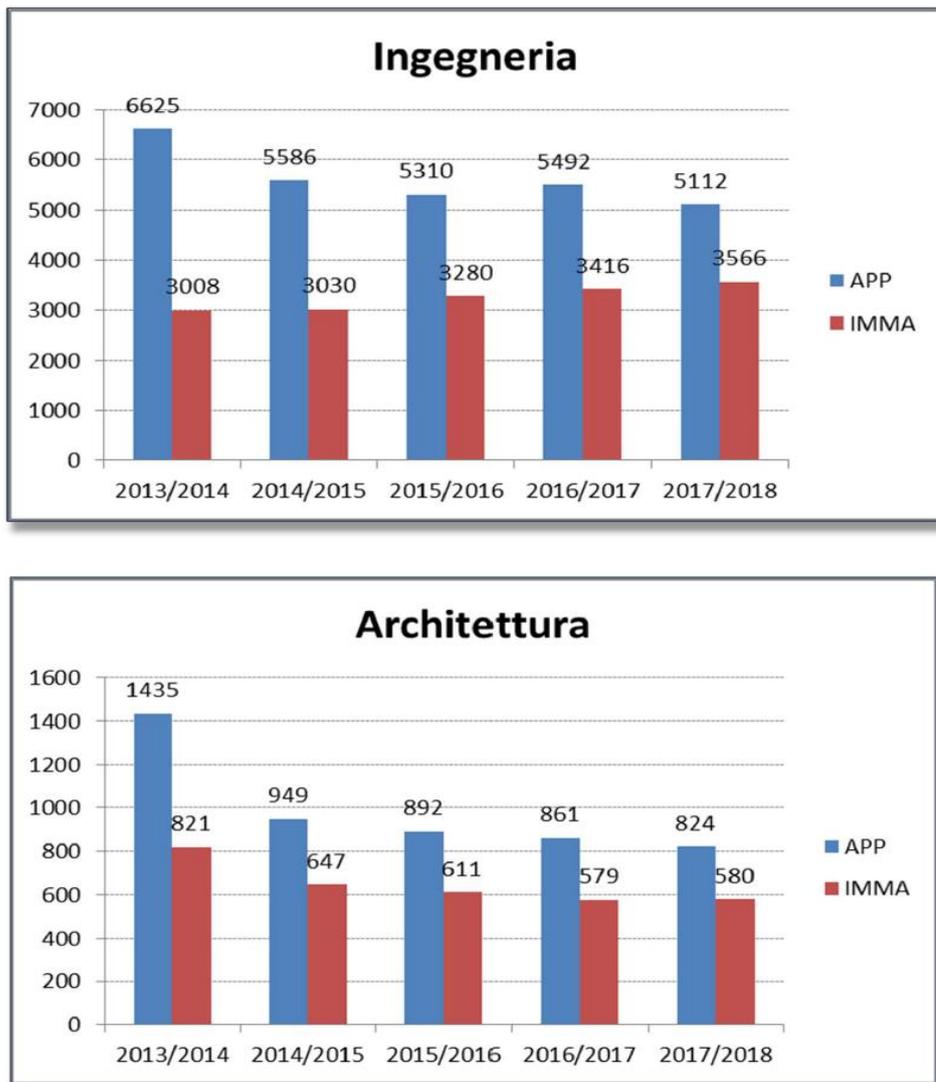


Fonte: Politecnico di Torino - Area Gestione Didattica - elaborazione dati da applicativo SID / Apply

Fig. 3 – Data collection popolazione studentesca II livello (area Ingegneria ed Architettura, trend 2012/13-2017/18)

Figura III-3d. Lauree di II Livello: andamento degli “applicant” (*) e degli immatricolati

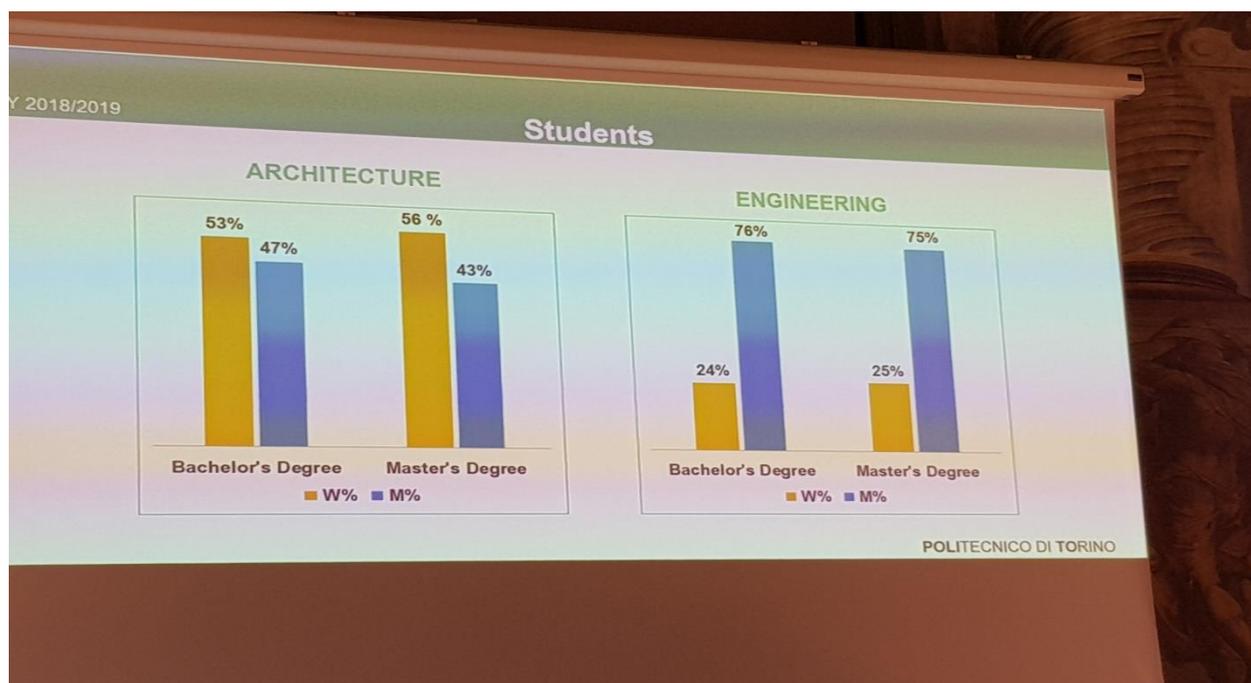
*Applicant: richiedenti iscrizione alla laurea di II livello



Fonte: Politecnico di Torino - Area Gestione Didattica - elaborazione dati da applicativo SID / Apply

In Foto 4 vengono evidenziati l’afferenza degli studenti tra area ingegneria e area architettura e la loro articolazione per sesso. Nell’anno accademico 2018/2019 la composizione di genere nelle iscrizioni è molto differenziata per l’area dell’ingegneria e dell’architettura e, come accade anche in molti altri Atenei, si rileva una distribuzione piuttosto difforme rispetto ai diversi indirizzi.

Foto 4 – Students of Politecnico di Torino (2018-2019)



Fonte: fotoriproduzione intervento prof. ssa Arianna Montorsi, credits: Ufficio Promozione e Immagine Polito, Workshop internazionale "Implementing Gender Equality Plans (GEP) at Universities of Science and Technology", Castello del Valentino, 29 marzo 2019, a cura di Polito, HR e Cesaer

Per dettagli su comunità studentesca, provenienza, sesso e età si rimanda alla pagina istituzionale di Ateneo "colpo d'occhio" e al suo documento di sintesi: https://www.polito.it/ateneo/colpodocchio/colpo_occhio_2017.pdf (allegato 5).

Di seguito alcune focalizzazioni sul Personale docente e tecnico-amministrativo, che ereditano i risultati emersi dalla prima survey promossa dal CUG Polito (Relazione annuale 2017: https://www.swas.polito.it/services/cug/doc_pap.asp e https://www.swas.polito.it/intra/benessere_organizzativo/) e ulteriori approfondimenti, illustrati in occasione di due eventi istituzionali, "Dal GAP ai GEP (GENDER EQUALITY PLANS): il soffitto di cristallo in Accademia tra discriminazioni persistenti e prospettive di equità" del 14 marzo 2019, promosso dai CUG Polito ed UNITO (Allegato 6) e "Implementing Gender Equality Plans (GEP) at Universities of Science and Technology" del 29 marzo 2019, curato dall'Ateneo con HR e rete Cesaer (Allegato 7).

1.2. Personale docente e tecnico-amministrativo

Il capitale umano del Politecnico di Torino al 1/10/2017 (Fig. 4) era composto da 900 unità per il personale docente (presenza femminile 28%) e 878 unità per lo staff amministrativo (presenza femminile 60.3%). Per quanto riguarda il 2018/19 la composizione dello staff docente del Politecnico di Torino è riportata nella Foto 5, dalla quale emerge una netta differenza tra l'area dell'architettura e quella dell'ingegneria rispetto alla rappresentanza femminile, ma un fenomeno assolutamente simile per quanto riguarda "le carriere al femminile".

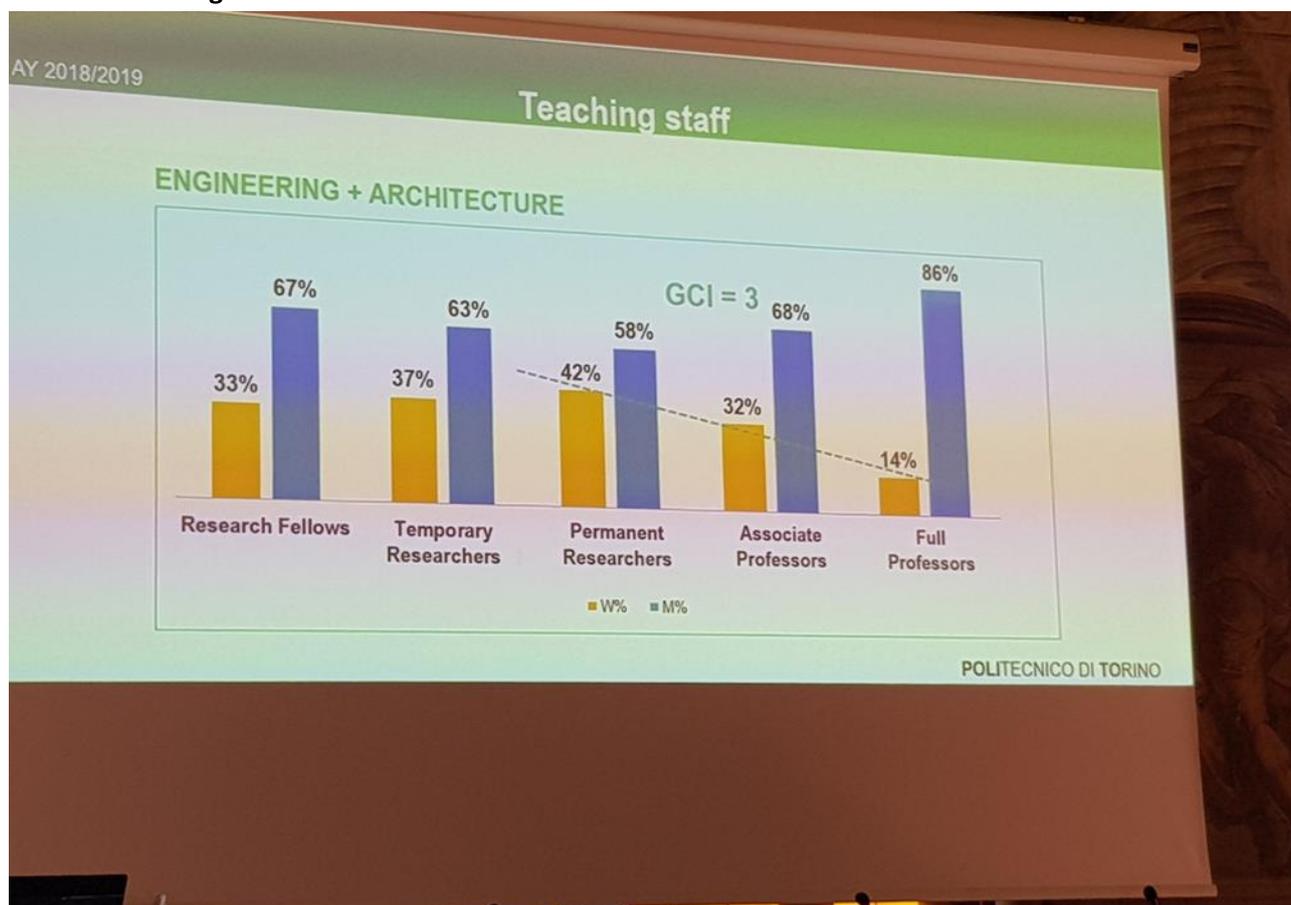
Fig. 4 – Il capitale umano del Politecnico di Torino (dato aggiornato al 1/10/2017)

IL CAPITALE UMANO (dati al 1/10/2017)

Corpo docente		Staff amministrativo	
Professori Ordinari	225	Staff complessivo	878
Professori Associati	373	Presenza femminile	60,3%
Ricercatori	302		
Presenza femminile	28%		

Rilevazioni recenti hanno messo in luce che sia per il personale docente, sia per quello tecnico amministrativo, l'aspetto più critico è rappresentato dallo squilibrio esistente tra donne e uomini nell'assunzione di ruoli di responsabilità apicale. Si demanda alla lettura delle elaborazioni riportate in Foto 5 e 6 e alle riflessioni che sono state condotte in seno ad eventi di sensibilizzazione sulle carriere e sulla presenza della componente al femminile nelle strutture e processi decisionali, con evidenti squilibri anche a seconda delle discipline.

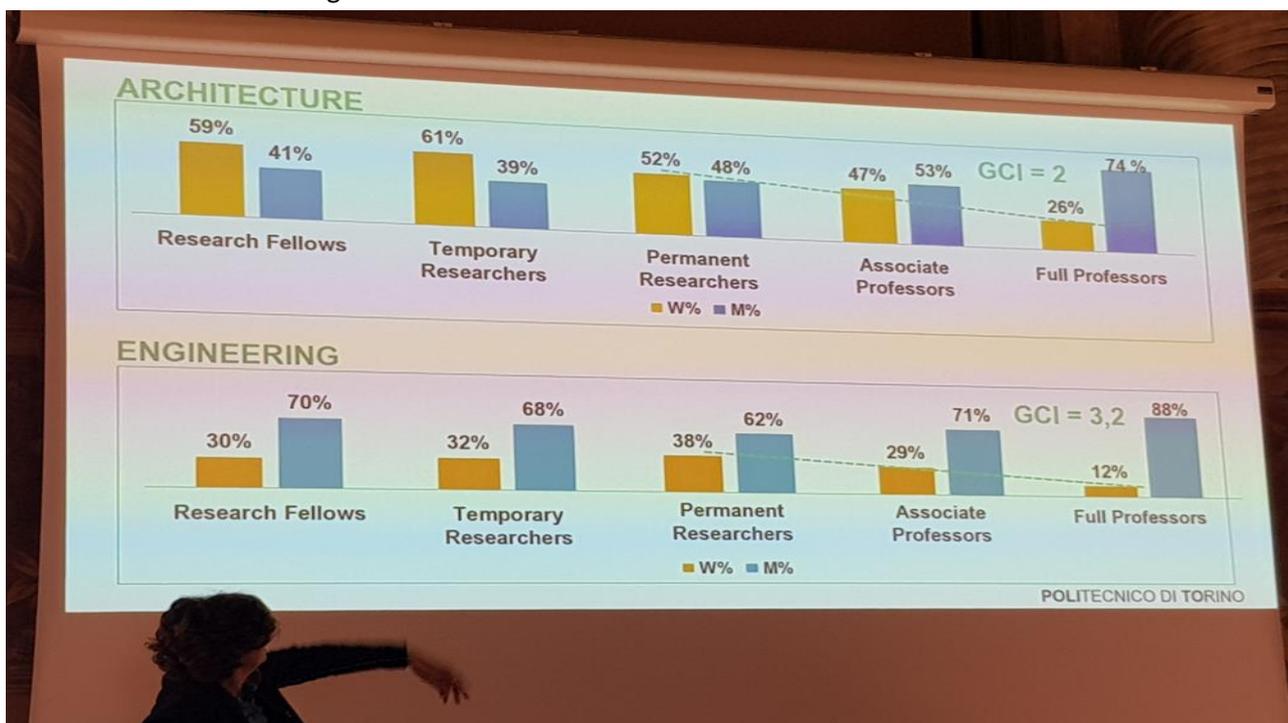
Foto 5 – Teaching staff



Fonte: *fotoriproduzione intervento prof. ssa Arianna Montorsi, op. cit*

Discriminazione tangibile nell'espressione "soffitto di cristallo", che indica la difficoltà delle donne ad accedere alle posizioni apicali e che dipende principalmente dalle modalità di organizzazione del lavoro. Questo tema non solleva soltanto un problema legato all'equità e alla giustizia, ma anche all'efficienza e l'economia italiana perderebbe quasi il 5% del PIL dal mancato uso delle risorse messe in campo dalle donne. Al fine di comprendere meglio la genesi di alcune azioni sul tema (Sezione 4), si segnalano i fenomeni emergenti da studi di settore: il "soffitto di cristallo" persiste non solo in Italia ma anche nei paesi UE e le misure indicate anche dalla UE sono di doppia natura: 1) misure "dall'alto", 2) misure "dal basso" per affrontare "discriminazioni orizzontali" e "discriminazioni verticali". Tali aspetti sono oggetto dei rilanci di Gneere e dei processi di predisposizione dei Gender Plan, che sono al centro del neo-costituito Tavolo dell'Osservatorio di Genere del Politecnico di Torino (marzo 2019).

Foto 6 – Career of teaching staff of Politecnico di Torino



Fonte: *fotoriproduzione intervento prof. ssa Arianna Montorsi, op. cit*

2. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il D.Lgs 11 aprile 2006 n. 198 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005 n. 246 prevede che gli enti pubblici predispongano Piani di Azioni Positive (d'ora in poi PAP) di durata triennale. La Direttiva dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e Innovazione e per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011 avente ad oggetto Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", individua tra i compiti propositivi di tali Comitati «la predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne».

In questo ambito, pertanto, l'attività specifica dell'Università è indirizzata a costruire azioni nei confronti del personale docente e tecnico-amministrativo, nonché della comunità studentesca. Le azioni positive in materia di formazione, conciliazione e organizzazione del lavoro sono estese, ove possibile, a tutta la comunità universitaria di cui agli artt 5 e 6 dello Statuto vigente.

3. CHE COS'È UN PAP. NOTA METODOLOGICA

Com'è noto, il Piano di Azioni Positive è un documento programmatico mirato ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro di riferimento: ne esplica chiaramente gli obiettivi, i tempi, i risultati attesi e le risorse disponibili per realizzare progetti mirati a riequilibrare le situazioni di disegualità di condizione fra uomini e donne che lavorano all'interno dell'ente.

In riferimento alla già citata Direttiva dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e Innovazione e per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011, per la quale si può affermare che le azioni positive sono misure temporanee speciali, che, in deroga al principio di uguaglianza formale, tendono a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne (sono speciali in quanto non generali ma specifiche per agire in un determinato contesto, sono temporanee in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne), i Piani di Azioni Positive hanno lo scopo di:

- favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi e non, inferiore a due terzi (ai sensi dell'art. 48 comma 1 del sopracitato D.lgs. 198/2006);
- assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro, e nel lavoro, tra uomini e donne;
- promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono poco rappresentate;
- favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne soprattutto attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- favorire una diversa organizzazione del lavoro al fine di coniugare vita familiare e lavorativa.

In tal senso, il PAP del CUG Polito, conformemente al dettato legislativo, si configura come secondo Piano Triennale (2019-2021, il primo piano triennale 2015-2018 è reperibile al seguente link: https://www.swas.polito.it/services/cug/doc_cug.asp) e il CUG Polito, quale organo di vertice del Politecnico di Torino, rappresenta il soggetto deputato alla sua redazione.

Come da normativa di legge e da indicazioni metodologiche delle comunità scientifiche ne hanno individuato obiettivi, finalità e approccio, il secondo PAP del CUG del Politecnico di Torino contestualizza le sue azioni, politiche e iniziative rispetto alle caratteristiche dell'ente in cui opera, ovvero il Politecnico di Torino

Il presente PAP, come già indicato in **Introduzione**, in continuità con il precedente, ma delineando anche nuovi indirizzi e modalità innovative, parte dall'analisi del contesto di riferimento, dal Piano Strategico di Ateneo, dal processo di revisione dello Stato e dagli SDGS Obiettivi dell'ONU.

Inoltre, evidenzia le potenzialità e le criticità che connotano il contesto di riferimento in merito ai temi di sua competenza, allo scopo di valorizzare le prime e arginare o risolvere le seconde, nella prospettiva di garantire migliori condizioni di pari opportunità fra uomini e donne.

Le azioni positive vengono descritte in questa sede anche nelle loro modalità attuative (quelle strategiche e anche in termini di progetti pilota), quali:

1. intervenire sulle criticità e riequilibrare le condizioni di parità fra i generi;
2. operare sulla gestione e sul monitoraggio delle azioni positive richiamate;
3. porre l'attenzione sulla questione delle pari opportunità
4. prevedere misure per intervenire ed eliminare i fattori di discriminazione diretta o indiretta.

Sulla base di queste 4 succitate modalità attuative e risultati attesi, di seguito l'articolazione dei singoli Assi, Obiettivi e Strategie/Azioni.

4. QUADRO STRATEGICO DI RIFERIMENTO: AZIONI, ASSI, MISURE

4.0 Strategie per l'equità e principali obiettivi

Il Politecnico di Torino e il suo CUG sono impegnati a diventare un modello di buone prassi in materia di equità e diversità, sia nei confronti della componente studentesca, sia del personale che vi opera, sia del territorio in cui sono inseriti. In questo senso adottano tutte le strategie necessarie a superare gli squilibri esistenti, che rappresentano un elemento di strutturale diseguaglianza, oltre che uno spreco e un costo organizzativo.

Gli obiettivi generali strategici per il triennio 2019-21 sono (cfr. 7. Poster Sinottico):

OBIETTIVO 1 - Sviluppare una politica di sostegno alla conciliazione tra vita lavorativa, vita personale e familiare e di studio di tutte le componenti della comunità accademica, incentivando la condivisione dei carichi di cura;

OBIETTIVO 2 - Promuovere il benessere lavorativo di personale e comunità studentesca anche attraverso forme di prevenzione e azioni di monitoraggio;

Promozione del benessere lavorativo di personale e comunità studentesca

OBIETTIVO 3 – Rendere l'Ateneo, con il supporto del CUG, un caso esemplare, a livello locale, nazionale e internazionale, in materia di pari opportunità ed equità sostanziale grazie alla partecipazione di bandi internazionali, all'incentivazione del Networking del CUG (reti locali, nazionali e internazionali) e allo scambio di best practise;

OBIETTIVO 4 - Comunicare, promuovere e organizzare eventi di sensibilizzazione su temi e progetti specifici;

OBIETTIVO 5 - Formare, informare e sensibilizzare sul sistema di tutela e di garanzie dell'Ateneo anche attraverso l'utilizzo delle ICT;

OBIETTIVO 6 - Promuovere Prospettive di genere, supportando azioni , progetti e processi nella costruzione e nella attuazione del Bilancio di genere e del GEP (*Gender Equality Plan*);

OBIETTIVO 7 - Contrastare i fenomeni di discriminazione legati a orientamenti e appartenenze: religiose, etniche, culturali, affettive, sessuali, identitarie, ecc.;

OBIETTIVO 8 - Contrastare il mobbing e le molestie

Di seguito la sintesi degli obiettivi strategici e i link con Piano Strategico e SDGS

<i>OBIETTIVO 1 - Sviluppare una politica di sostegno alla conciliazione tra vita lavorativa , vita personale e familiare e di studio di tutte le componenti della comunità accademica, incentivando la condivisione dei carichi di cura</i>
Link a PIANO STRATEGICO: p. 55
Link a SDGS: 4, 5, 8 e 10
<i>OBIETTIVO 2 - Promuovere il benessere lavorativo di personale e comunità studentesca anche attraverso forme di prevenzione e azioni di monitoraggio</i>
Link a PIANO STRATEGICO: p. 71
Link a SDGS: 3, 5, 8 e 10
<i>OBIETTIVO 3 - Rendere l'Ateneo, con il supporto del CUG, un caso esemplare, a livello locale, nazionale e internazionale, in materia di pari opportunità ed equità sostanziale grazie alla partecipazione di bandi internazionali, all'incentivazione del Networking del CUG (reti locali, nazionali e internazionali) e allo scambio di best practise</i>
Link a PIANO STRATEGICO: p. 50 e p. 55
Link a SDGS: 4, 5 e 9
<i>OBIETTIVO 4 - Comunicare, promuovere e organizzare eventi di sensibilizzazione su temi e progetti specifici</i>
Link a PIANO STRATEGICO: p. 60
Link a SDGS: 3, 5, 9 e 12
<i>Obiettivo 5 - Formare, informare e sensibilizzare sul sistema di tutela e di garanzie dell'Ateneo anche attraverso l'utilizzo delle ICT</i>
Link a PIANO STRATEGICO: p. 70
Link a SDGS: 4, 5, 9 e 17
<i>Obiettivo 6 - Promuovere Prospettive di genere, supportando nella costruzione e nella attuazione del Bilancio di genere e del GEP (Gender Equality Plan)</i>
Link a PIANO STRATEGICO: p. 71
Link a SDGS: 5, 8, 10 e 12
<i>Obiettivo 7 - Contrastare i fenomeni di discriminazione legati a orientamenti e appartenenze: religiose, etniche, culturali, affettive, sessuali, identitarie, ecc.</i>
Link a PIANO STRATEGICO: p. 55 (p. 19)
Link a SDGS: 3, 5, 10 e 11
<i>Obiettivo 8 - Contrastare il mobbing e le molestie</i>
Link a PIANO STRATEGICO: p. 19
Link a SDGS: 4, 5, 10 e 11

Per l'attuazione delle strategie e degli obiettivi sopra presentati il Piano individua come **principali assi di intervento, che si incardinano sugli 8 obiettivi:**

ASSE 1 *Analisi dati e monitoraggio su benessere, pari opportunità e tutela dei diritti*

ASSE 2 *Politiche per le pari opportunità e valorizzazione delle diversità e del benessere organizzativo*

ASSE 3 *Promozione e disseminazione di buone prassi sul territorio*

La realizzazione del Piano triennale rende necessaria una assegnazione di risorse adeguata per lo svolgimento delle diverse attività, quantificata in circa 70.000-80.000€ per ciascun anno.

Di seguito si illustrano le diverse aree di intervento, in relazione agli **ASSI** e agli **OBIETTIVI** strategici.

4.1. Primo asse – Analisi dati e monitoraggio su benessere, pari opportunità e tutela dei diritti

Il focus su benessere, pari –opportunità e tutela dei diritti deve essere mantenuto alto: l'azione preventiva e propositiva del CUG si delinea sul solco dei progetti avviati nel 2017 e dal 26 luglio 2018 sono divenuti progetti di Ateneo in collaborazione con il CUG stesso. In ottobre sarà avviata dall'Ateneo e col supporto del CUG la seconda survey biennale dal titolo "Valutazione, monitoraggio e supporto della Qualità della vita organizzativa nel Politecnico di Torino", la cui struttura è stata integrata e ampliata, partendo dall'esperienza estremamente positiva condotta in occasione della prima survey survey biennale su "Valutazione, monitoraggio e supporto della Qualità della vita organizzativa nel Politecnico di Torino" e dello Spazio di Ascolto, entrambi avviati su iniziativa del CUG Polito, i cui esiti sono reperibili nel Rapporto Annuale CUG 2018 (https://www.swas.polito.it/services/cug/doc_cug.asp) e al seguente link https://www.swas.polito.it/services/cug/sportello_cug.asp). Tali progetti, in coerenza con le azioni del Piano Strategico di Ateneo, con il PAP 2019-2021 a cura del CUG Polito e con il sistema Equality di Ateneo, costituiscono uno strumento per l'analisi e la messa in campo di politiche di Ateneo sul welfare, grazie alla sistematico monitoraggio di dati di "clima" e benessere organizzativo e la rilevazione di dati attraverso indagini mirate. Tali progetti e strategie sono stati valutati positivamente dal NIVAL (Allegato 8).

Tassello che perfeziona, completa e inserisce anche in un contesto internazionale l'Ateneo e il CUG Polito è la predisposizione del Bilancio di Genere in ottica di Gender Plan. E' noto come i Gender Plan (GEP) e i "piani d'azione di genere" possano essere definiti come iniziative strategiche e su misura intese a definire il quadro giuridico e le condizioni operative per attuare l'integrazione della dimensione di genere e metterle in pratica sul posto di lavoro. Sono caratterizzati dall'identificazione di un insieme di azioni strategiche intese a raggiungere, in una durata definita, i risultati attesi in termini di uguaglianza di genere.

I GEP e i piani di azione di genere possono avere una base legale (richiesta dalle leggi nazionali o regionali) o essere richiesti dai contratti collettivi (come il prodotto dei processi di contrattazione collettiva a livello nazionale, locale o aziendale) o più semplicemente possono essere iniziative individuali a livello organizzativo. Possono essere applicati sia nel settore pubblico sia in quello privato. nel settore pubblico, possono coinvolgere un'organizzazione particolare o diversi livelli di governance (nazionale, regionale e locale). Nelle loro versioni più efficaci, i GEP includono indicatori personalizzati per misurare il successo e prevedere l'implementazione.

Con tale strumento si osservano in modo più dettagliato i temi testè richiamati anche in relazione ad altri aspetti, come ad esempio le posizioni occupate, la produttività, la partecipazione a comitati e concorsi, i carichi familiari, l'utilizzo di strumenti di conciliazione, le opportunità di formazione e oltre alla dimensione del genere, anche altre variabili di potenziale disuguaglianza come l'età, il paese d'origine, la disabilità.

Azioni di riferimento:

- Tavolo di Coordinamento Smart Working
- Azioni sulle pari opportunità e il benessere organizzativo
- Confronto con Consigliere/ra di Fiducia
- Contrasto al mobbing e alle molestie
- Osservatorio di genere
- Benessere organizzativo e stress lavoro-correlato: rilevazioni e progettazioni di interventi

4.2 Secondo asse – Politiche per le pari opportunità e valorizzazione delle diversità e del benessere organizzativo

Un ambito particolarmente rilevante per il CUG Polito per promuovere sia in sinergia con tutte le componenti della struttura Equality di Ateneo sia in autonomia è l'effettivo cambiamento all'interno dell'Ateneo rappresentato dalle politiche e dalle azioni di cambiamento strutturale e culturale, rivolte sia

alla componente studentesca sia al personale, finalizzate al riconoscimento e alla valorizzazione delle diversità, così come alla promozione del benessere organizzativo.

Tra gli ambiti di azione strategica particolarmente pregnanti per un'istituzione universitaria, vi è senza dubbio la riduzione delle asimmetrie di carriera nella filiera scientifica e la garanzia di pari condizioni di accesso alle posizioni più prestigiose.

Ad essi si accompagnano anche azioni mirate a contrastare comportamenti discriminatori (sulla scia del progetto europeo USVreact e in collaborazione con la Consigliera di Fiducia, di cui si riportano le relazioni semestrali in Allegato 9 e a promuovere e consolidare la conciliazione tra vita lavorativa e personale, con il sostegno e ipotesi di ampliamento dei servizi del sistema "Polifamaly". E' in corso una revisione del regolamento del bando per l'assegnazione dei posti a Policino Verranno inoltre avviate iniziative finalizzate a rendere l'Ateneo un contesto più accogliente nei confronti delle persone appartenenti a diversi tipi di minoranze.

Particolare attenzione verrà dedicata al personale non strutturato, che rappresenta una quota consistente della comunità accademica e si trova spesso in una posizione più vulnerabile.

Parità di accesso significa infine attivazione di strumenti e azioni a garanzia della trasparenza e della possibilità di utilizzo delle informazioni da parte di tutte le componenti dell'Ateneo.

Azioni di riferimento:

- Tavolo di Coordinamento in materia di pari opportunità e benessere organizzativo
- Contrasto al mobbing e alle molestie
- Conciliazione vita-lavoro
- Interventi organizzativi per la valorizzazione delle diversità (genere, disabilità, orientamenti e appartenenze)
- Supporto al personale di ricerca non stabilizzato
- Rilevazioni sul benessere organizzativo e sullo stress-lavoro correlato e relativa progettazione di interventi
- Una prospettiva di genere all'interno della didattica e della ricerca
- Comunicazione.

4.3. Terzo asse – Promozione e disseminazione di buone prassi sul territorio

Un'ulteriore area di intervento è quella relativa alla promozione del cambiamento culturale ed educazione alla "equality" che il CUG Polito può offrire a supporto della mission dell'università: può generare sul territorio, attraverso la didattica, la formazione avanzata, la sperimentazione e le più generali iniziative di sensibilizzazione e divulgazione, anche in sinergia con altri attori presenti in loco.

In questo ambito sono previste collaborazioni con istituzioni del territorio attraverso i numerosi network in cui il CUG Polito è inserito e in stretto contatto con il CUG Unito, al fine di promuovere una maggiore attenzione alla gestione delle differenze e al benessere organizzativo; iniziative formative e divulgative mirate a favorire una maggiore consapevolezza sulle differenze e le disuguaglianze all'interno dei diversi contesti sociali, così come sui principali problemi conseguenti dalle asimmetrie esistenti; la partecipazione a reti locali, nazionali e internazionali impegnate nel contrasto alla discriminazioni, nella promozione delle pari opportunità e del benessere organizzativo.

Azioni di riferimento:

- Una prospettiva di genere all'interno della didattica e della ricerca
- Comunicazione
- Relazioni con il territorio

5. Risultati attesi e proposte:

a. Schede di sintesi

b. Schede di dettaglio

a. Schede di sintesi

OBIETTIVO 1	Sviluppare una politica di sostegno alla conciliazione tra vita lavorativa, vita personale e familiare e di studio di tutte le componenti della comunità accademica, incentivando la condivisione dei carichi di cura			
Collegamento con Piano Strategico	<p><i>Da Piano Strategico, p. 55, p. 61</i> QUALE ATENEO "Per quanto riguarda i valori organizzativi, l'Ateneo dal 2012 si è dotato di un Codice Etico e di un Codice di Comportamento, che riassumono i principi deontologici ai quali i membri della comunità accademica sono tenuti ad aderire. L'espressione e l'applicazione dei principi contenuti in tali Codici, che sono nati in adempimento a un dettato normativo, saranno orientati in modo tale da assicurare sempre più un'adesione sostanziale e non meramente formale a tali valori." "(...) Le future azioni nell'ambito del welfare si baseranno su un adeguato approfondimento e su una attenta ricognizione delle situazioni e delle esigenze (ad esempio, numero di genitori con bambini piccoli, schemi di pendolarismo, ecc.). In questo ambito, l'Ateneo guarderà sia a esigenze di natura prettamente personale (ad esempio, assistenza all'infanzia, a familiari anziani e/o disabili), sia ad aspetti più strettamente connessi con le missioni dell'Ateneo (ad esempio, cultura, trasporti, sostenibilità, ecc.)" VERSO UN ATENEO DIGITALE "Al fine di governare la trasformazione digitale dell'Ateneo, verrà istituita una apposita Commissione permanente per le strategie dell'IT, che opererà lungo i quattro assi delle infrastrutture di rete e di calcolo, degli strumenti di produttività personale e smart working, dei servizi e software gestionale, e degli strumenti IT per la didattica"</p>			
Collegamento SDGS GOALS				
Micro-obiettivi	AZIONE	ATTUAZIONE	A breve Termine (azioni annuali, permanenti)	A lungo termine
Sostegno e sviluppo del telelavoro in ottica smart working 2017-2019 Revisione Regolamento	2017-2019	2019-2021	X	X
COME/STRUMENTO: Revisione e Attuazione Regolamento su Telelavoro da accordo 2018				
Montoraggio progetto Ferie Solidali	Istituito: 2017	2017-2021?	X ?	X
COME/STRUMENTO: rilancio Progetto Banca delle Ore e Ferie Solidali				
COME/STRUMENTO: Implementazione di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" - art. 14 Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche				
Ampliamento servizi per l'infanzia (micronido, baby parking e scuola d'infanzia)	Dal 2007	2019-2021	X	X
Potenziamento servizi per l'Aging con progetti dedicati anche su proposta CUG Polito	Dal 2007	2019-2021	X	X
Qualità degli spazi di lavoro e di vita	Dal 2015 (primo PAP)	2019-2021	X	X
COME/STRUMENTO: Collegamento con il Master Plan, tempistiche e tempi di attuazione in un'ottica di strategia globale				
Attività di formazione sui temi smartworking e strumenti digitali di supporto	Su proposta CUG gennaio 2018, on going	2019-2021	X I fase 2018- II fase da maggio 2019	X

Policy di Ateneo per il personale docente su conteggio maternità e malattie e ricadute su compiti istituzionali, valutazioni per la carriera e scatti stipendiali	Ipotesi dal 2016 su bozza CUG di Bilancio di Genere	2019-2021	X Avvio Osservatorio di Genere e processo per Bilancio di Genere e GEP	X
COME/STRUMENTO: Avvio di una policy interna e rilancio progetto MAAM				
OBIETTIVO 2	Promuovere il benessere lavorativo di personale e comunità studentesca anche attraverso forme di prevenzione e azioni di monitoraggio			
Collegamento con Piano Strategico	<i>Da Piano Strategico di Ateneo, Politiche del personale, obiettivo 6, p. 71</i> STRUMENTI "Sviluppo di un campus sostenibile e tale da migliorare la qualità della vita; azioni di welfare e culturali; razionalizzazione del carico di lavoro; iniziative per il coinvolgimento proattivo di chi si sente ai margini, e iniziative di supporto a chi è "burned out"; formazione alle competenze manageriali per docenti e personale TAB; rilevazione periodica della soddisfazione degli utenti"			
Collegamento SDGS GOALS				
Micro-obiettivi	AZIONE	ATTUAZIONE	A breve	A lungo termine
Messa a sistema delle politiche connesse alle Azioni di Ateneo sul Benessere Organizzativo anche con il supporto del CUG	Avviate da CUG nel 2017 On going	2019-21	X	X
Potenziamento servizi per l'aging con progetti dedicati anche in sinergia con CUG	Servizio assistenza anziani attivo dal 2007 On going	2019-2021	X Eventuali progetti annuali specifici	X
Monitoraggio esiti survey benessere e report Spazio Ascolto con individuazione di azioni collegate anche a politiche e proposte CUG	Prima survey luglio 2017 Avvio Spazio di Ascolto: marzo 2018 On going	2019-2021	X 2019 e 2021 la survey	X
COME/STRUMENTO: <ul style="list-style-type: none"> – Potenziamento del servizio di assistenza agli anziani – Richiesta trimestrale di dati di utilizzo dei servizi (Policino, Spazio Ascolto, Assistenza anziani, Borsino Welfare, ecc.) finalizzata a monitorare ed evidenziare criticità o potenzialità dei servizi – Revisione con i referenti di Ateneo del bando su candidature di accesso a Policino 				
COME/STRUMENTO: Proposte di accoglienza studenti con azioni mirate con l'Ufficio Orientamento e Ufficio-Incoming				
OBIETTIVO 3	Rendere l'Ateneo, con il supporto del CUG, un caso esemplare, a livello locale, nazionale e internazionale, in materia di pari opportunità ed equità sostanziale grazie alla partecipazione di bandi internazionali, all'incentivazione del Networking del CUG (reti locali, nazionali e internazionali) e allo scambio di best practise			
Collegamento con Piano Strategico	<i>Da piano strategico di Ateneo, politiche del personale, p. 55</i> QUALE ATENEO "Le pari opportunità e la promozione dell'inclusione nascono dall'impegno dell'Ateneo di assicurare uguaglianza di trattamento e di opportunità a tutti i suoi membri,			

	<p>nonché dalla convinzione che il governo della diversità, il favorire la comunione interpersonale e l'inclusione costituiscano valori etici fondanti di un'Università che ambisca ad essere una scuola di vita, oltre che un luogo di studio e di lavoro. In questo ambito, confermando l'adesione e l'attuazione dei principi della Carta Europea dei Ricercatori, saranno avviate iniziative tese a monitorare e governare le pari opportunità nei confronti dei vari aspetti nei quali la diversità viene a declinarsi, a partire da quella di genere. Ciò permetterà di assicurare a tutti gli attori una completa ed eguale opportunità di realizzare le proprie attività e di perseguire percorsi di crescita culturale, professionale e di carriera, in una prospettiva tesa a valorizzare adeguatamente il merito. In un contesto sociale mutevole come quello attuale, l'Ateneo dovrà anche maturare una adeguata sensibilità nell'interpretare le dinamiche di esclusione e l'eventuale emergere di nuovi rilevanti aspetti di discriminazione. Si porrà particolare attenzione sia ad aspetti che possano limitare la piena e libera espressione di ogni individuo nello svolgimento del proprio ruolo all'interno dell'Ateneo, sia ad eventuali comportamenti devianti e lesivi della dignità dell'individuo"</p>			
Collegamento SDGS GOALS				
Micro-obiettivi	AZIONE	ATTUAZIONE	A breve	A lungo termine
Internazionalizzazione: studenti e politiche per gli studenti (Carta ricercatori, Cesaer)	Azione ben radicata in Ateneo, come CUG dal 2015 On going	2019-2021	2019 evento di Ateneo con rete Cesaer X	X
COME/STRUMENTO: supporto alla compilazione del questionario Cesaer e inserimento nel Libro Bianco delle buone pratiche				
Submission call Progetti Europei, in particolare su GEP (Gender Equality Plan)	2016: submission CUG-Ateneo 2017: submission CUG-Ateneo proposta "ENGINE"	2019-2021	X	X
COME/STRUMENTO: progettazione nuova submission grazie all'esperienza pregressa sulle call 2016 e 2017 con proposta ENGINE (misura GERI – HORIZON2020)				
Consolidamento rete internazionale attraverso ufficio ARI e rete Cesaer	2016: submission CUG-Ateneo 2017: submission CUG-Ateneo proposta "ENGINE"	2019-2021	X	X
Consolidamento rete nazionale con FORUM CUG e Tavolo nazionale universitario CRUI e MIUR su Bilancio di Genere attraverso le figure istituzionali di Vice-Rettrice e di Referente e il tavolo dell'Osservatorio di Genere del Politecnico di Torino	Dal 2018 On going	2019-2021	X 2019: istituzione del Tavolo Osservatorio di Genere	X

Consolidamento e sviluppo di best practice con rete regionale Piemonte attraverso la figura della Consigliera di Parità della Regione Piemonte	Dal 2015 On going	2019-2021	X Forum regionale ogni anno	X
COME/STRUMENTO: promozione/disseminazione e diffusione di buone pratiche attraverso la partecipazione a Forum e alla co-organizzazione di eventi tematici				
Consolidamento e best practise con la rete metropolitana dei CUG	2016: sottoscrizione del Protocollo di Intenti dei CUG della rete Metropolitana; on going	2019-2021	X	X
COME/STRUMENTO: partecipazione continuativa alle sedute ordinarie di tutte le reti del networking (scala locale, nazionale e internazionale, di enti pubblici e con enti privati aziendali) e apporto specifico sui differenti temi in ottica di scambio di buone pratiche				
COME/STRUMENTO: Utilizzo delle IT per l'avvio di survey e di progetti di infrastrutture di rete degli strumenti di produttività personale per lo smart working e il telelavoro nell'ottica della digital transformation del piano strategico di Ateneo				
COME/STRUMENTO: Realizzazione Video Cug in collegamento con video Consigliera				
OBIETTIVO 4	Comunicare, promuovere e organizzare eventi di sensibilizzazione su temi e progetti specifici			
Collegamento con Piano Strategico	<i>Da piano strategico di Ateneo, p. 60 (anche p. 70)</i> UNA NUOVA CULTURA DELLA QUALITÀ "Il Presidio della Qualità di Ateneo svolge le sue funzioni di analisi e supervisione, assicurando terzietà, grazie a una composizione ampia e rappresentativa. Oltre ad attuare il proprio mandato istituzionale, relativo all'assicurazione della qualità, include le attività formative e informative connesse, il Presidio svilupperà nuovi strumenti dedicati a ciascuna delle tre missioni. Tale obiettivo sarà perseguito ispirandosi al Manifesto di Leiden, opportunamente declinandolo in base alle specificità dell'Ateneo. Il Presidio proporrà inoltre, in modo integrato, nuovi strumenti per l'assicurazione della qualità della vita in Ateneo. Lavorerà per creare un'ampia e condivisa cultura del benessere nella vita lavorativa, ispirata alle raccomandazioni della Commissione Europea e riferita ai principi di pari opportunità, parità di genere e diversity; partecipazione, dialogo e ascolto per ampliare e migliorare le relazioni interpersonali; senso di identità e di appartenenza all'Ateneo. Inoltre, sarà coinvolto nella definizione delle strategie di welfare indirizzate all'intera comunità accademica"			
Collegamento SDGS GOALS				
Micro-obiettivi	AZIONE	ATTUAZIONE	A breve	A lungo termine
Promozione e sensibilizzazione su temi di genere, discriminazione, di genere, linguaggio, GEP, pari-opportunità in concomitanza con ricorrenze nazionali e internazionali	Dal 2015 On going	2019-2021	X Programmazione annuale ordinaria	X
Promozione e sensibilizzazione su temi di genere, discriminazione, di genere, linguaggio, GEP, pari-opportunità su temi specifici	Dal 2015 On going	2019-2021	X Programmazione annuale straordinaria	X
COME/STRUMENTO: organizzazione di eventi a cadenza annuale in collaborazione con le reti a supporto di temi di genere, discriminazione, di genere, linguaggio, violenza GEP, ecc.				
COME/STRUMENTO: Organizzazione di eventi "straordinari" anche in collaborazione con altri soggetti istituzionali				

COME/STRUMENTO: rilancio degli obiettivi e/o delle azioni del progetto UsvReact, promosso da CIRSD e CUG Polito nel 2017				
Obiettivo 5	Formare, informare e sensibilizzare sul sistema di tutela e di garanzie dell'Ateneo anche attraverso l'utilizzo delle ICT			
Collegamento con Piano Strategico	<i>Da piano strategico di Ateneo, Obiettivo 8, p. 70</i> CONDIVISIONE DELLA CONOSCENZA "Realizzare una collana di eventi politecnici . Istituzione di una regia e di una gestione unica delle attività culturali e comunicative, con una nuova area amministrativa e un relativo dirigente; investimento nelle professionalità mancanti; ideazione e lancio di un evento bandiera: il Festival della Tecnologia Politecnica; realizzazione di altri eventi culturali: cerimonia di benvenuto alle matricole; cerimonie di proclamazione dei laureati con il coinvolgimento di personalità del mondo industriale, scientifico della società nel ruolo di madrina/padrino; riconoscimenti di Ateneo a professori o ricercatori; una collana di Lezioni Politecniche intitolata a grandi personalità della nostra storia; incontri periodici curati dal Politecnico presso il Circolo dei Lettori; partecipazione del Politecnico ai grandi eventi della nostra città, ecc."			
Collegamento SDGS GOALS				
Micro-obiettivi	AZIONE	ATTUAZIONE	A breve	A lungo termine
Implementazione di progetti di sensibilizzazione alle tematiche delle pari-opportunità, del benessere lavorativo e di contrasto alle discriminazioni da inserire nel Piano annuale/pluriennale di Formazione e Aggiornamento di Ateneo attraverso l'Ufficio Formazione Welfare (RUO) di Ateneo o i futuri assetti organizzativi	Azioni radicate a partire dal 2006 On going	2019-2021	X Progetti formativi annuali "ordinari" Progetti formativi speciali	X
Rafforzamento e ampliamento della possibilità nell'ambito dell'Offerta Formativa di accedere a corsi specifici come crediti liberi (es. TAL)	Progettazione nel 2019	2020-21	X 2020 su PF AA 2020/21	X
COME/STRUMENTO: attivare all'interno dell'Ateneo periodici, sistematici e capillari percorsi di formazione sulle pari-opportunità, sul benessere lavorativo e sui problemi della discriminazione				
COME/STRUMENTO: Promuovere momenti di informazione e formazione sul "Codice Etico" della comunità universitaria e sul "Codice di Comportamento" (allegati 1, 2 e 3)				
COME/STRUMENTO: Realizzazione di un mooc "Quality e Diversity" da inserire nel piano di Offerta Formativa nell'ambito dei crediti liberi				
Obiettivo 6	Promuovere Prospettive di genere, supportando nella costruzione e nella attuazione del Bilancio di genere e del GEP (Gender Equality Plan)			
Collegamenti con Piano Strategico	<i>Da Piano Strategico di Ateneo, obiettivo 5, politiche del personale, p. 71</i> STRUMENTI "Avvio di un processo di bilancio di genere, che permetta di elaborare un piano di politiche mirate; rafforzamento del carattere multidimensionale della valutazione dei candidati nei concorsi; adozione di più ampi margini temporali (1,5 anni) per la quantificazione dell'impatto della maternità e di altri congedi sulla produttività scientifica; messa in campo di sistemi di monitoraggio che permettano la valutazione continua dell'efficacia delle misure descritte"			

Collegamento SDGS GOALS				
Micro-obiettivi	AZIONE	ATTUAZIONE	A breve	A lungo termine
Implementazione delle azioni GEP (Gender Equality Plan) di Ateneo	Su iniziativa del CUG Polito del 2016 On going	2019-2021	X 2019: attività istruttoria dell'Osservatorio di Genere	X
Processi di monitoraggio delle politiche di genere	On going	2019-2021	X	X
Processi di monitoraggio sulla coerenza e sull'efficacia della risposta dell'Ateneo in termini di programmi e servizi per i temi: -perseguimento delle pari opportunità da parte dell'Ateneo; - promozione allo sviluppo del territorio e delle sue risorse (umane, socio-economiche, ambientali, ecc.).	On going	2019-2021	X	X
COME/STRUMENTO: Supporto alla strutturazione delle azioni del GEP (Gender Equality Plan) con proposte a tema e alla fattibilità per l'adozione del Bilancio di Genere				
COME/STRUMENTO: Supporto all'Osservatorio di Genere (in cui il CUG, tramite la figura del Presidente è membro permanente, così come la Vice-Rettrice e la Referente) per fornire dati finalizzati alla predisposizione di un'analisi di fattibilità per adottare il bilancio di genere. Tale supporto costituisce un avanzamento e una re-definizione alla luce della normativa vigente rispetto alla proposta di griglia di Bilancio di Genere predisposta dal CUG negli anni 2016/17 (cfr. Relazione annuale 2017, https://www.swas.polito.it/services/cug/doc_cug.asp)				
COME/STRUMENTO: Elaborazione ed analisi dati tramite il gruppo di Lavoro CUG "Bilancio di Genere e Gender Plan" per la focalizzazione di problematiche e la proposta di iniziative ed azioni per il contrasto alle criticità				
Obiettivo 7	Contrastare i fenomeni di discriminazione legati a orientamenti e appartenenze: religiose, etniche, culturali, affettive, sessuali, identitarie, ecc.			
Collegamento con Piano Strategico	<i>Da Piano Strategico di Ateneo, p. 55</i> LA COMUNITA' ACCADEMICA. "Le pari opportunità e la promozione dell'inclusione nascono dall'impegno dell'Ateneo di assicurare uguaglianza di trattamento e di opportunità a tutti i suoi membri, nonché dalla convinzione che il governo della diversità, il favorire la comunione interpersonale e l'inclusione costituiscano valori etici fondanti di un'Università che ambisca ad essere una scuola di vita, oltre che un luogo di studio e di lavoro. (...) In un contesto sociale mutevole come quello attuale, l'Ateneo dovrà anche maturare una adeguata sensibilità nell'interpretare le dinamiche di esclusione e l'eventuale emergere di nuovi rilevanti aspetti di discriminazione. Si porrà particolare attenzione sia ad aspetti che possano limitare la piena e libera espressione di ogni individuo nello svolgimento del proprio ruolo all'interno dell'Ateneo, sia ad eventuali comportamenti devianti e lesivi della dignità dell'individuo"			
Collegamento SDGS GOALS				
Micro-obiettivi	AZIONE	ATTUAZIONE	A breve	A lungo termine

Sensibilizzazione su temi contro le discriminazioni	On going	2019-2021	X	X
Implementazione delle azioni GEP (Gender Equality Plan) di Ateneo (cfr. Obiettivo 6)	Su iniziativa del CUG Polito del 2016 On going	X	X 2019: attività istruttoria dell'Osservatorio di Genere	X
Sensibilizzazione all'adozione progressiva di un linguaggio neutro nelle pubblicazioni, comunicazioni e documenti di Ateneo	On going	2019-2021	X 2018-2019: PoliWo	X
Rafforzamento azioni sinergiche con Consigliera di Fiducia (https://www.swas.polito.it/services/cug/consigliera_fiducia.asp) e Spazio di Ascolto (https://www.swas.polito.it/services/cug/sportello_cug.asp)	Dal 2017 con l'attuale Consigliera On going	2019-2021	X	X
COME/STRUMENTO: <ul style="list-style-type: none"> - Percorsi di formazione "Come si convive con la multiculturalità e la diversità" anche nell'ottica del progetto di Ateneo "PolitoAMICO" - Progetti di formazione/informazione alle associazioni studentesche su sistema di tutele e di garanzie di Ateneo 				
COME/STRUMENTO: Supporto alla strutturazione delle azioni del GEP (Gender Equality Plan) con proposte a tema				
COME/STRUMENTO: Monitoraggio delle carriere a partire dai progetti in atto su "Professione Donna Ingegnere"				
COME/STRUMENTO: Progetti per la comunità studentesca di superamento degli stereotipi (es. STEM)				
COME/STRUMENTO: Proposta di documento di "Raccomandazioni per un uso non discriminatorio del linguaggio in termini di genere", partendo dall'esperienza condotta da UNITO, CIRSD e CUG UNITO				
Obiettivo 8	Contrastare il mobbing e le molestie			
Collegamento con Piano Strategico	<i>Da Piano Strategico di Ateneo, p. 19</i> LINK CON LO STATUTO. "5. Il Politecnico assicura il rispetto delle pari opportunità, anche di genere, in ogni aspetto della vita accademica e si adopera per sensibilizzare la comunità universitaria a una coscienza condivisa del problema. 6. Il Politecnico adotta il Codice Etico, anche in accordo con le altre università piemontesi. [...omissis...]"			
Collegamento SDGS GOALS				
Micro-obiettivi	AZIONE	ATTUAZIONE	A breve	A lungo termine
Sensibilizzazione su temi contro il mobbing e le molestie	Politiche radicate dal 2006, stabilizzate dal 2015 in sinergia con la figura della Consigliera di Fiducia	2019-2021	X Progetti annuali ordinari Progetti annuali specifici	X
Implementazione delle azioni GEP (Gender Equality Plan) di Ateneo (cfr.	Su iniziativa del CUG Polito	2019-2021	X	X

Obiettivo 6)	del 2016 On going			
Sensibilizzazione all'adozione progressiva di un linguaggio neutro nelle pubblicazioni, comunicazioni e documenti di Ateneo	On going	2019-2021	X 2018-2019: PoliWo	X
Rafforzamento azioni sinergiche con Consigliera di Fiducia (https://www.swas.polito.it/services/cug/consigliera_fiducia.asp) e Spazio di Ascolto (https://www.swas.polito.it/services/cug/sportello_cug.asp)	Dal 2017 con l'attuale Consigliera	2019-2021	X	X
<p>COME/STRUMENTI:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Percorsi di formazione e rilancio progetto USVReact – Adozione e diffusione del Glossario anti violenza a cura della rete metropolitana dei CUG e delle Consigliere di Fiducia Polito e Unito (2018) – Adozione e diffusione del Manifesto contro le molestie sessuali sul luogo di lavoro a cura della rete metropolitana dei CUG e delle Consigliere di Fiducia Polito e Unito (2018) 				

b. Schede di dettaglio

OBIETTIVO 1	Sviluppare una politica di sostegno alla conciliazione tra vita lavorativa , vita personale e familiare e di studio di tutte le componenti della comunità accademica, incentivando la condivisione dei carichi di cura
Asse di intervento 2	Politiche pari opportunità, diversità e benessere
Motivazioni	L'Ateneo adotta politiche e strumenti che favoriscono l'accesso e l'avanzamento professionale, al fine di contrastare le asimmetrie esistenti e promuovere forme di condivisione dei ruoli e delle responsabilità. In particolare l'Ateneo promuove interventi di sensibilizzazione e di formazione per creare una cultura organizzativa che abbia come elemento caratterizzante il benessere del singolo e la conciliazione fra vita personale e impegno professionale.
Destinatari	Tutta la comunità del Politecnico di Torino
Obiettivi	L'attuazione delle politiche di conciliazione avviene sia tramite interventi di tipo organizzativo, sia attraverso l'attivazione di servizi di supporto della conciliazione tra vita personale e impegno professionale, che rappresentano una modalità fondamentale per raggiungere non solo una maggiore presenza femminile nel mondo del lavoro e nella partecipazione a percorsi di carriera, ma anche un benessere del singolo, indipendentemente dal suo sesso.
Descrizione	<p>L'Ateneo in questi anni ha messo a punto numerose politiche e strumenti di intervento che garantiscono un buon sostegno alla genitorialità. In particolare, oltre alle misure di conciliazione già previste dalla normativa (Legge 104/92 che disciplina le agevolazioni riconosciute ai lavoratori affetti da disabilità grave e ai familiari che assistono una persona con handicap in situazione di gravità; orario part time), l'Ateneo ha attuato o ha comunque in programma di consolidare e una pluralità di iniziative.</p> <p>Il progressivo invecchiamento del personale in servizio che emerge anche dalle analisi condotte fino ad ora, impone anche una riflessione sull'ampliamento delle azioni a sostegno della conciliazione anche rispetto a situazioni familiari che vedono la presenza di persone anziane con necessità di cura (telelavoro, flessibilità oraria, convenzioni).</p> <p>Rafforzamento sostegno alla genitorialità</p> <ul style="list-style-type: none"> • Da un lato verranno consolidati gli strumenti già presenti (Policino-micronido, Policino-baby-parking e baby sitting), dall'altro ci si impegna a portare avanti alcune integrazioni • attuazione del progetto di Consolidamento del nido aziendale, rispetto a cui si richiede il consueto impegno dell'Ateneo affinché si compiano le procedure di gara pubblica per la stesura della convenzione per l'individuazione del soggetto gestore, accantonando risorse a sostegno di tali servizi, • revisione del regolamento per l'individuazione delle graduatorie di accesso ai servizi di Policino, in un'ottica di ampliamento delle opportunità di accesso a tutte le comunità di Ateneo;

	<ul style="list-style-type: none"> • Individuare modalità di supporto alla genitorialità nella fascia 0-3 anni - oltre al nido aziendale di Ateneo - per il personale non strutturato e dottorandi/e, che rappresentano la tipologia di soggetti più penalizzati dalla mancanza di servizi e strumenti di supporto; • Portare a termine il progetto di asilo aziendale all'interno del processo di Master Plan di Ateneo
OBIETTIVO 2	Promuovere il benessere lavorativo di personale e comunità studentesca anche attraverso forme di prevenzione e azioni di monitoraggio
Assi di intervento 1 e 2	Analisi dati e monitoraggio su benessere, pari opportunità e tutela dei diritti Politiche per le pari opportunità e valorizzazione delle diversità e del benessere organizzativo
Motivazioni	L'attenzione al <i>benessere organizzativo</i> è molto cresciuta nel recente passato a seguito di interventi normativi e di una maggiore diffusa attenzione e consapevolezza sul tema. Garantire una buona qualità della vita organizzativa può favorire migliore senso di appartenenza da parte dei membri dell'organizzazione, più motivazione, impegno e spinta all'innovazione. Nello stesso tempo, la qualità della vita organizzativa può avere effetti sulla soddisfazione di vita, sullo stato di salute, sul benessere individuale e sull'equilibrio tra diversi ambiti di vita delle persone.
Destinatari	Tutta la comunità del Politecnico di Torino, compresa la comunità studentesca
Obiettivi	Le indagini sullo stress lavoro correlato rivolte all'insieme del PTA sono uno strumento efficace anche per instaurare un dialogo costruttivo e diretto con il personale e per prevenire il malessere e i disagi legati a stress organizzativi (percezione di conflitti di ruolo e interpersonali; percezioni di iniquità; ecc.). La diagnosi periodica e regolare sulla qualità del clima organizzativo, sulle condizioni di benessere organizzativo e sul grado di salute e soddisfazione percepito dai lavoratori e dalle lavoratrici può favorire l'appropriata adozione di misure volte a migliorare il clima organizzativo e la qualità delle relazioni interne e a approntare efficaci interventi ri-organizzativi.
Descrizione	Riproposizione periodica di un questionario in grado di individuare le diverse dimensioni del benessere organizzativo, ivi inclusi i potenziali fattori di stress lavoro-correlato e elementi per stimare il grado di benessere/malessere individuale percepito dai singoli lavoratori /lavoratrici. La periodicità delle rilevazioni sullo stress lavoro correlato può essere biennale e quindi risulta opportuno prevedere una nuova indagine nel triennio 19-21, seguendo i modelli di rilevazione già adottati nel 2017. Tale indagine andrà accompagnata da una intensa campagna informativa circa l'utilità di tali rilevazioni al fine di migliorare la qualità della vita organizzativa. L'obiettivo è di incrementare il numero di rispondenti, di solito stabilizzato attorno al 50% (risposte complete a tutte le domande). I dati raccolti potranno essere esaminati in relazione e per confronto con la rilevazione precedente (2017), con particolare attenzione ai cambiamenti che possono essere intervenuti a seguito delle intense attività di formazione e sensibilizzazione e delle azioni positive messe

in atto nel precedente triennio;

- rafforzamento e ampliamento del progetto “Spazio di Ascolto” nell’ottica della strategia di Ateneo di PolitoAMICO;
- ri-progettazione di interventi formativi e di altre azioni organizzative che risultassero necessarie in base ai dati raccolti e al raffronto con le indagini precedenti;
- possibile conduzione periodica di focus group in ciascuna Direzione;
- prosecuzione e valorizzazione dell’attività del servizio di contrasto del disagio psicologico lavorativo per individuare e risolvere eventuali criticità a livello individuale

2) Progetto rafforzamento servizi su tema “Aging”: l’invecchiamento della popolazione che caratterizza l’intera società occidentale e che si coniuga con un inevitabile invecchiamento della popolazione lavorativa, porta con sé conseguenze sistemiche ancora non pienamente comprese. Nelle aziende pubbliche tale fenomeno è ancor più evidente in ragione del blocco delle assunzioni e del turnover in vigore da molti anni (Maricchio et al, 2013). Tutto ciò porta con sé alcune criticità che aziende pubbliche e private iniziano a fronteggiare, se pur con un certo ritardo rispetto ad altre realtà europee ed internazionali: calo della motivazione, possibile inadeguatezza rispetto ai cambiamenti tecnologici, riduzione dell’abilità lavorativa, crescita delle inidoneità lavorative, aumento inevitabile e fisiologico di persone con patologie cronico-degenerative ancora al lavoro con la necessità di adattare le mansioni alle mutate condizioni di salute. Sullo sfondo si presenta il tema della conciliazione vita-lavoro (Colombo, Ghislieri, 2008), entrato faticosamente nelle politiche delle aziende negli ultimi trent’anni anche in ragione dell’ingresso di un numero significativo di donne nel mondo del lavoro, e oggi necessariamente da riconfigurare in ragione dell’aumento dell’età media di lavoratori e lavoratrici, della ridotta natalità, dello sviluppo di politiche family friendly nelle aziende quasi interamente incentrate sulla cura di figli piccoli e pensate per una popolazione in età fertile. A un’età media prossima ai 50 anni nelle aziende private e ampiamente al di sopra dei 50 in quelle pubbliche (con qualche differenza tra nord e sud d’Italia) corrispondono esigenze familiari profondamente diverse da quelle principalmente tematizzate finora, ed esigenze in termini di servizi molto diverse da quelle proposte per la prima infanzia. Parzialmente riconoscibile come “sandwich generation” (Grundy e Henretta, 2006) poiché compresa tra figli cresciuti ma in larga misura inoccupati e ancora in famiglia, e genitori anziani, la generazione al lavoro tra i 45 e i 60 anni e oltre evidenzia spesso bisogni non accolti dalla sfera del servizio pubblico, disorganicamente accolti da un privato frammentato e sommerso, anche esacerbati dalle recenti riforme pensionistiche: proprio nel sistema socio-culturale italiano molti servizi alla famiglia, in particolare in termini di badanza, assistenza e cura della generazione old old, sono stati fin qui gestiti – in primo luogo da donne – da parte di pensionati/e passati/e direttamente dal lavoro alla cura di nipoti e genitori anziani. Recenti ricerche testimoniano un peggioramento di tutti gli indicatori di benessere e qualità della vita tra lavoratori “maturi” alle prese con tali problematiche familiari, il possibile

	<p>spillover tra una vita familiare affaticata dalla cura di malati e/o anziani . Rispetto a tali premesse:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Avviare una fase di rilevazione dei “nuovi bisogni di conciliazione” all’interno di alcune aziende pubbliche e private con un’età media dei lavoratori superiore ai 45 anni e stimare allo stesso tempo i costi plausibili dell’insoddisfazione di tali bisogni (assenze dal lavoro, calo di soddisfazione, motivazione, performance....); - Avviare parallelamente una ricognizione delle buone pratiche esistenti, dei costi relativi, delle eventuali valutazioni di efficacia e del rapporto costi/benefici - Rilevazione dei “nuovi bisogni di conciliazione”: indagine qualitativa (interviste a HR, medici, altri responsabili risorse umane, salute/sicurezza) e quantitativa (questionari su conciliazione lavoro-famiglia e conciliazione lavoro-salute ai lavoratori/lavoratrici), raccolta di dati oggettivi (richieste 104; assenze; permessi...) <p>3) messa a punto del processo di consolidamento dello smartworking, secondo gli indirizzi normativi e a partire dagli esiti della prima fase sperimentale</p>
--	---

OBIETTIVO 3	Rendere l’Ateneo, con il supporto del CUG, un caso esemplare, a livello locale, nazionale e internazionale, in materia di pari opportunità ed equità sostanziale grazie alla partecipazione di bandi internazionali, all’incentivazione del Networking del CUG (reti locali, nazionali e internazionali) e allo scambio di best practise
Assi di intervento 2 e 3	<p>Politiche per le pari opportunità e valorizzazione delle diversità e del benessere organizzativo</p> <p>Promozione e disseminazione di buone prassi sul territorio</p>
Motivazioni	<p>Le asimmetrie di genere presenti nel mondo della scienza e nelle carriere scientifiche in particolare, sono spesso il frutto di pregiudizi e stereotipi che tendono ad attribuire a donne e uomini diverse competenze e capacità, e soprattutto diversa attitudine alla pratica scientifica. Ciò ha rilevanti implicazioni sul piano delle scelte formative e lavorative individuali, ma anche in termini di perdita di talenti per il mondo della ricerca. E’ dunque importante, in linea con le indicazioni provenienti dalla Commissione Europea, promuovere una strategia di gender mainstreaming e di valorizzazione delle differenze nella didattica e nella ricerca attraverso l’integrazione di una prospettiva di genere. Si richiama a tale proposito il documento elaborato dalla Commissione Europea: Gender Toolkit: Learning how to integrate gender in research, che individua l’integrazione della prospettiva di genere nella ricerca come un segno distintivo di eccellenza.</p>
Destinatari	Personale docente e di ricerca e componente studentesca
Obiettivi	Promuovere una maggiore consapevolezza tra studenti e

	studentesse sull'esistenza di squilibri di genere, sia all'interno del contesto sociale in generale, sia – più specificatamente – nei contesti scientifici, in modo da porre le basi per un loro superamento.
Descrizione	<ol style="list-style-type: none"> 1) Networking e collaborazione con la rete dei CUG; 2) Progetto su linguaggio non discriminatorio, partendo dagli esiti delle azioni condotte dal CUG UNITO e dal CIRSDi di UNITO; 3) Su proposta del CUG, iniziativa di Ateneo di erogazione alle lauree di primo livello di pillole formative di base sulle tematiche di genere, mirata a fornire la conoscenza dei principali elementi che caratterizzano il discorso contemporaneo sul genere, la cui docenza viene affidata ad un gruppo interdisciplinare e interdipartimentale in cui sono coinvolti anche il CUG, il CIRSDi e la Consigliera di Fiducia. Le pillole vengono offerte come "materie a libera scelta" in tutti i curricula dell'Ateneo. 4) Su proposta del CUG, su iniziativa di Ateneo e dell'area ARI, in un'ottica di rafforzamento dei principi della Carta Europea dei Ricercatori, organizzazione di Summer School sui temi GEP e della Diversity: in sintonia con quanto previsto dalla strategia comunitaria RRI - Responsible Research and Innovation, si prevede l'organizzazione di iniziative finalizzate all'equità di genere nella formazione e nella ricerca in collaborazione con la rete Cesaer e il CUG del Politecnico di Milano. 5) Il CUG s'impegna a monitorare costantemente, attraverso uno specifico gruppo di lavoro al proprio interno, la possibilità di partecipare a progetti banditi dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri e/o dall'Unione Europea nell'ambito del programma di ricerca e innovazione HORIZON 2020

OBIETTIVO 4	Comunicare, promuovere e organizzare eventi di sensibilizzazione su temi e progetti specifici
Asse di intervento 3	Promozione e disseminazione di buone prassi sul territorio
Motivazioni	Al fine di garantire condizioni di effettiva equità all'interno dell'ateneo per il CUG Polito è importante attivare strumenti e azioni a garanzia della trasparenza e della possibilità di utilizzo delle informazioni da parte di tutte le componenti dell'Ateneo. Al contempo appare necessario utilizzare modalità comunicative e linguaggi inclusivi e rispettosi delle differenze.
Destinatari	Tutta la comunità del Politecnico di Torino
Obiettivi	Con questa azione si intende da un lato garantire la trasparenza e la fruibilità delle informazioni relative alle opportunità di accesso e sviluppo all'interno dell'ateneo, così come agli specifici strumenti e

	servizi in materia di Equità&Diversità. Si intende inoltre promuovere l'utilizzo di forme di comunicazione e di linguaggio rispettose di tutte le differenze e rappresentative di tutte le diverse componenti dell'Ateneo.
Descrizione	<ul style="list-style-type: none"> • Massimizzare la fruibilità del sito web affinché: <ul style="list-style-type: none"> a) le opportunità di carriera, formazione, mobilità siano chiaramente accessibili a tutto il personale docente e tecnico-amministrativo; b) le informazioni riguardanti gli organi di tutela siano facilmente individuabili e aggiornate; • Rendere fruibili attraverso pubblicazioni on line o cartacee i contributi presentati nelle iniziative organizzate dagli Organi di Tutela delle pari opportunità presenti nell'ateneo o altre informazioni utili in materia di equità e diversità; • Garantire la pubblicazione dei dati dell'Ateneo relativi alle differenze di genere, età, disabilità, nazionalità ed eventuali altre caratteristiche, in senso diacronico

OBIETTIVO 5	Formare, informare e sensibilizzare sul sistema di tutela e di garanzie dell'Ateneo anche attraverso l'utilizzo delle ICT
Assi di intervento 2 e 3	Politiche per le pari opportunità e valorizzazione delle diversità e del benessere organizzativo Promozione e disseminazione di buone prassi sul territorio
Motivazioni	L'Amministrazione, in collaborazione con il CUG, intende implementare i progetti di sensibilizzazione alle tematiche delle pari opportunità, del benessere lavorativo e di contrasto alle discriminazioni da inserire nel Piano di Formazione. E' dunque importante, in linea con le indicazioni provenienti dalla Commissione Europea, promuovere una strategia di <i>gender mainstreaming</i> e di valorizzazione delle differenze nella didattica e nella ricerca attraverso l'integrazione di una prospettiva di genere.
Destinatari	Personale docente e di ricerca e componente studentesca
Obiettivi	Promuovere una maggiore consapevolezza tra studenti e studentesse sull'esistenza di squilibri di genere, sia all'interno del contesto sociale in generale, sia – più specificatamente – nei contesti scientifici, in modo da porre le basi per un loro superamento.
Descrizione	<ol style="list-style-type: none"> 1) networking e collaborazione con la rete dei CUG; 2) utilizzo dell'ICT per il processo di stabilizzazione dell'approccio smartworking; 3) progetto su linguaggio non discriminatorio, partendo dagli esiti delle azioni condotte dal CUG UNITO e dal CIRSDi di UNITO; 4) Su proposta del CUG, iniziativa di Ateneo di erogazione alle lauree di primo livello di pillole formative di base sulle tematiche di genere, mirata a fornire la conoscenza dei principali elementi che caratterizzano il discorso contemporaneo sul genere, la cui docenza viene affidata ad un gruppo interdisciplinare e interdipartimentale in cui sono coinvolti anche il CUG, il CIRSDi e la Consigliera di Fiducia. Le pillole vengono offerte come "materie a libera scelta" in tutti i curricula dell'Ateneo; 5) formare/informare le associazioni studentesche sul sistema

	<p>di garanzie e di tutele;</p> <p>6) organizzare eventi tematici a cadenza annuale e in occasione di focus specifici</p>
--	---

OBIETTIVO 6	Prospettive di genere: Bilanci di genere e GEP
Asse di intervento 1	Analisi dati e monitoraggio su benessere, pari opportunità e tutela dei diritti
Motivazioni	Il monitoraggio dei dati strutturali esistenti rappresenta un importante strumento per mantenere sotto controllo alcuni indicatori e per far emergere eventuali disparità. L'azione di monitoraggio costituisce una fase essenziale per individuare gli strumenti più idonei per contrastarle.
Destinatari	Tutta la comunità del Politecnico di Torino
Obiettivi	<p>Si proseguirà con l'annuale lavoro di ricognizione dei dati sulla distribuzione della componente docente, amministrativa e studentesca in relazione al genere, con la supervisione del CUG. Inoltre, di anno in anno, si deciderà su quali aspetti svolgere approfondimenti nel monitoraggio per focalizzare problematiche emergenti (ad esempio: differenze per età; disabilità; differenze etniche e religiose).</p> <p>Inoltre, si prevede un approfondimento relativo alle politiche di gestione delle risorse umane (per quanto riguarda la componente PTA) su attività formative, processo di valutazione e ricorso a forme flessibili di articolazione oraria. Tale monitoraggio permetterà anche di prendere in esame i metodi di valutazione del PTA sinora adottati.</p> <p>Si prevede anche un monitoraggio dei dati provenienti dalle indagini sul "benessere organizzativo" condotte a cura dell'Amministrazione, con particolare riferimento al confronto dei dati nelle diverse rilevazioni e in rapporto agli esiti rilevati in altri Atenei comparabili. Infatti in base alla nuova normativa in materia di misurazione e valutazione della performance delle pubbliche amministrazioni (DPR n. 105/2016), le indagini sul benessere organizzativo rientrano tra i compiti attribuiti all'Amministrazione.</p> <p>Si procederà nella realizzazione del "bilancio di genere", del quale una fase sperimentale ed embrionale è stata avviata dal CUG polito nel 2016, analizzando in modo più dettagliato le dinamiche di genere in relazione ad altri aspetti, come ad esempio le posizioni occupate, la produttività, la partecipazione a comitati e concorsi, i carichi familiari, differenziali salariali, l'utilizzo di strumenti di conciliazione, le opportunità di formazione.</p>
Descrizione	<p>L'Osservatorio di Genere Polito costituisce la cornice entro cui collocare le iniziative conoscitive propedeutiche alla fattibilità del processo di Bilancio di Genere e Gender Plan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - realizzazione di specifiche indagini <i>ad hoc</i> per l'approfondimento di tematiche di particolare interesse in materia di pari opportunità e benessere organizzativo; - analisi dati delle indagini sul benessere organizzativo condotte dall'Amministrazione e analisi secondarie per confronti nel tempo; - dalle rilevazioni eseguite potranno emergere indicazioni

	utili per sensibilizzare l'Ateneo alle tematiche in questione e per individuare possibili misure da adottare in concreto.
--	---

OBIETTIVO 7	Lotta alle discriminazioni Interventi organizzativi per il contrasto delle discriminazioni legate a orientamenti e appartenenze: religiose, etniche, culturali, affettive, sessuali, identitarie, ecc.
Assi di intervento 1, 2 e 3	Analisi dati e monitoraggio su benessere, pari opportunità e tutela dei diritti Politiche per le pari opportunità e valorizzazione delle diversità e del benessere organizzativo Promozione e disseminazione di buone prassi sul territorio
Motivazioni	Le università sono organizzazioni complesse caratterizzate da crescenti processi di differenziazione interna: ad esempio sia la componente studentesca sia quella di ricerca si connotano sempre più per una pluralità di appartenenze, di cui è importante tenere conto al fine di creare un contesto inclusivo. L'adozione di nuovi modelli organizzativi, ispirati al rispetto e alla valorizzazione del capitale umano nella sua molteplicità, con particolare attenzione a diversi orientamenti e appartenenze (religiose, tecniche, culturali, affettive, sessuali, identitarie, ecc.) rappresenta una strada necessaria per promuovere una maggiore partecipazione di tutti alla vita dell'Ateneo, superando situazioni di segregazione, marginalità e/o esclusione. Si tratta di un insieme eterogeneo, e a volte complesso, di situazioni che pertanto richiede un piano di azioni articolato e di ampio respiro.
Destinatari	Tutta la comunità del Politecnico di Torino
Obiettivi	Adozione di interventi amministrativi, organizzativi e strutturali al fine di promuovere le pari opportunità di lavoro e studio e il benessere di tutte le componenti dell'Ateneo in termini sostanziali e che consentano un superamento degli attuali squilibri ed eventuali pregiudizi di sorta e creare una Amministrazione più efficiente e mirante all'eccellenza anche nella valorizzazione delle differenze. . L'adozione di modelli organizzativi e procedure pensate fin dall'inizio per un pubblico il più ampio e il più diverso possibile porterà ad una maggiore partecipazione ed inclusione e ad una migliore esperienza di studio, di ricerca o di lavoro.
Descrizione	Monitoraggio e gestione delle situazioni di discriminazione: L'Ateneo nel ribadire l'importanza del ruolo della/del Consigliera/e di fiducia garantisce la continuità nelle funzioni di consulenza in materia di discriminazione, molestie e mobbing nell'avvicendamento alla scadenza dei mandati. L'azione della/del Consigliera/e si concentrerà anche sull'informazione, oltre che tra il personale, anche tra studentesse/studenti al fine di dare la massima diffusione circa l'esistenza di tale figura che ha competenze anche sulla serenità dei rapporti interpersonali e sul rispetto della dignità nella comunità dell'Ateneo. Messa in luce di: - codice di Comportamento; - consigliera/e di Fiducia; - monitoraggio delle carriere; - collaborazione con associazioni studentesche e non delle varie

	categorie al fine di individuare le criticità e possibili soluzioni.
--	--

AZIONE 8	Contrasto al mobbing e alle molestie
Assi di intervento 1 e 2	Analisi dati e monitoraggio su benessere, pari opportunità e tutela dei diritti Politiche per le pari opportunità e valorizzazione delle diversità e del benessere organizzativo
Motivazioni	L'attenzione ai fenomeni del <i>mobbing</i> , dello <i>straining</i> , delle molestie e delle discriminazioni, oltre a rappresentare un impegno necessario, sono parte di quella cura delle relazioni che può garantire una migliore qualità della vita e del lavoro all'interno della nostra Università. I fenomeni sopra elencati influiscono infatti negativamente sulla salute delle persone vessate, sull'efficienza e l'efficacia dei gruppi di lavoro, sulla motivazione e soddisfazione lavorativa, incrementano i costi economici per l'Ateneo provocando aumenti delle giornate di malattia e delle richieste di invalidità civili ed infine possono danneggiare gravemente l'immagine dell'organizzazione. Per tali motivi l'Ateneo si impegna a prevenirli e contrastarli
Destinatari	Tutta la comunità del Politecnico di Torino
Obiettivi	Prevenzione, diagnosi, mediazione e intervento nei casi di molestie, <i>mobbing</i> e fattispecie analoghe.
Descrizione	<ul style="list-style-type: none"> - Revisione e aggiornamento dei Regolamenti interni vigenti in tema di molestie e mobbing e dei Manuali di valutazione, in modo da omogeneizzare le diverse normative; - favorire la conoscenza della figura del/la Consigliere/a di Fiducia nell'ambito della comunità universitaria, anche rispetto ai nuovi ingressi (personale e componente studentesca); - tempestiva pubblicazione della relazione annuale del/della Consigliere/a di Fiducia e, in forma aggregata, dei dati riferiti ai casi trattati; - a seguito della illustrazione da parte del/della Consigliere/a di Fiducia al CUG della relazione di cui al punto precedente, messa a punto di un documento di valutazione rispetto all'entità ed alle caratteristiche del fenomeno, cui affiancare la progettazione di interventi; - elaborazione di una proposta di valutazione del personale che tenga conto di comportamenti che rientrano nelle fattispecie di molestie, mobbing e discriminazioni e mancato contrasto delle stesse; - predisposizione di materiali informativi e di sensibilizzazione rispetto a mobbing e molestie (pagine web, brochure..); - attuazione di percorsi (in)formativi per vari profili, finalizzati ad offrire informazioni di base su queste tematiche; - iniziative per rilevare situazioni di molestie, mobbing e discriminazioni anche con riferimento alla componente studentesca.

6. RISORSE

La realizzazione del Piano triennale rende necessaria una assegnazione di risorse (secondo le indicazioni di bilancio preventivo da azioni CUG Polito) adeguata per lo svolgimento delle diverse attività, quantificata in circa 80.000€ per ciascun anno per azioni ordinarie, raccordate a voci di Bilancio di Ateneo.

Si riportano -a titolo esemplificativo- le previsioni indicate dal CUG Polito.

(omissis – dati sensibili - Voci a preventivo – PREVISIONE iniziale ESERCIZIO 2018 (Prev NOVEMBRE 2017)

Dato riepilogativo: 83.450,00 euro

(*) previsioni per Survey e Spazio di Ascolto

Voci a consuntivo –ESERCIZIO 2018 (speso ad aprile 2019)

(omissis – dati sensibili – Voci a consuntivo)

Bozza speso: (*) 9449,58 + 14.000 (residuo 2018-2019) = 25.000 circa delle 83.000,00 indicate a preventivo (che comprendevano Spazio di Ascolto e 2.a Survey)

Voci a preventivo – PREVISIONE iniziale ESERCIZIO 2019 (prev novembre 2018)

(omissis – dati sensibili)

Indicazione di spesa: 80.000,00-70.000,00 euro

7. Poster Sinottico

 <p>POLITECNICO DI TORINO</p>	<p>PIANO TRIENNALE 2019-2021</p> <p>(a cura del Comitato Unico di Garanzia del Politecnico di Torino)</p>		
<p>ASSE 1 “Analisi dati e monitoraggio su benessere, pari opportunità e tutela dei diritti” ASSE 2 “Politiche per le pari opportunità e valorizzazione delle diversità e del benessere organizzativo” ASSE 3 “Promozione e disseminazione di buone prassi sul territorio”</p>			
<p>Obiettivo 1</p> <p><i>Sviluppare una politica di sostegno alla conciliazione tra vita lavorativa, vita personale e familiare e di studio di tutte le componenti della comunità accademica, incentivando la condivisione dei carichi di cura</i></p>	<p>Obiettivo 2</p> <p><i>Promuovere il benessere lavorativo di personale e comunità studentesca anche attraverso forme di prevenzione e azioni di monitoraggio</i></p>	<p>Obiettivo 3</p> <p><i>Rendere l’Ateneo, con il supporto del CUG, un caso esemplare, a livello locale, nazionale e internazionale, in materia di pari opportunità ed equità sostanziale grazie alla partecipazione di bandi internazionali, all’incentivazione del Networking del CUG (reti locali, nazionali e internazionali) e allo scambio di best practise</i></p>	<p>Obiettivo 4</p> <p><i>Comunicare, promuovere e organizzare eventi di sensibilizzazione su temi e progetti specifici</i></p>
<p>Obiettivo 5</p> <p><i>Formare, informare e sensibilizzare sul sistema di tutela e di garanzie dell’Ateneo anche attraverso l’utilizzo delle ICT</i></p>	<p>Obiettivo 6</p> <p><i>Promuovere Prospettive di genere, supportando nella costruzione e nella attuazione del Bilancio di genere e del GEP (Gender Equality Plan)</i></p>	<p>Obiettivo 7</p> <p><i>Contrastare i fenomeni di discriminazione legati a orientamenti e appartenenze: religiose, etniche, culturali, affettive, sessuali, identitarie, ecc.</i></p>	<p>Obiettivo 8</p> <p><i>Contrastare il mobbing e le molestie</i></p>