

Caratteristiche AZIONE PLURIENNALE orizzonte 2024				Milestones per anno			Attori		Eventuali VINCOLI da segnalare		Eventuali Progetti IT collegato		Commento budget (spese)		Puntatori	
AMBITO	AZIONE	Target orizzonte 2024	Descrizione PROGETTO	2022	2023	2024	PM	Altre strutture coinvolte (solo AMM e soggetti terzi)	Eventuali VINCOLI da segnalare	Fattibilità alta media bassa	Priorità must should could	Acronimo	Descrizione o commento	(Fondo di riferimento, ecc)	TAG	Obiettivi PSA
QUALE ATENE0	GEAP - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella formazione	KPI 1 - 35% studentesse iscritte corsi di laurea in ingegneria 2024 + 30% KPI 2 - diminuire del 50% in gap di genere nei concorsi per upgrade docenti entro il 2024 KPI 3 - portare oltre il 30% il genere minoritario nella leadership 2023 KPI 4 - aumentare il tasso di femminilizzazione del personale docente nell'area ingegneria a 30%	4.3 Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca 4.3.1 Creazione di un coordinamento di Ateneo sulla dimensione di genere nella ricerca 4.3.2 Workshop su data science per equità e inclusione 4.3.3 Borsa di dottorato di ricerca sulle tematiche di genere (Economics of Science) 4.3.4 Borsa/assegno di ricerca annuale sulle analisi di genere propedeutiche al processo di B&G 4.3.5 Integrazione della dimensione di genere nei contenuti dei Corsi KPI 5 - aumentare la sensibilizzazione, formazione e emersione di fenomeni di molestie e violenza di genere	4.3.1 Analisi delle attività di ricerca a cura di personale in servizio o in corso di reclutamento sulle tematiche di genere. Definizione di una unità di coordinamento dedicato a livello di Ateneo. 4.3.2 Organizzare il Workshop internazionale annuale con proceeding indicizzati sul tema "Data science for equality, inclusion and well being" (1° ediz. dicembre 2021) 4.3.3 Prevedere una borsa di dottorato di ateneo per studiare gli effetti delle azioni di gender equality sulle performance di ateneo dal punto di vista della ricerca, della formazione e della terza missione (DIGEP) 4.3.4 Prevedere una borsa di ricerca annuale per effettuare le analisi di contesto dei dati di genere utili alla redazione del bilancio di genere 4.3.5 Integrazione di tematiche di genere all'interno di alcuni corsi del progetto Grandi Sfide di Ateneo "Ingegneria e umanesimo".	4.3.1 realizzazione 4.3.2 realizzazione e monitoraggio 4.3.4 realizzazione 4.3.5 monitoraggio	4.3.3 realizzazione 4.3.4 realizzazione 4.3.5 monitoraggio	4.3.4 realizzazione 4.3.5 monitoraggio	ARI/ GESO 4.3.2 CUG	Osservatorio di genere referente PO CUG CUG RUO	media	should/ must				PAP GEAP Abilitante per HE SDGs CER Azione 2	Ridurre del 50% il gender gap che si registra nei tassi di successo dei concorsi ai vari livelli di docenza
QUALE ATENE0	GEAP - Contrasto alle molestie e alla violenza di genere	KPI 5 - aumentare la sensibilizzazione, formazione e emersione di fenomeni di molestie e violenza di genere	5.1 Sensibilizzazione e formazione su molestie e violenza di genere 5.1.1 Video 25 novembre 5.1.2.a Promozione lezione on-line su Contrasto alle molestie c/ Consigliera di Fiducia 5.1.2.b Promozione lezione on-line su Contrasto alle molestie c/ Consigliera di Fiducia 5.1.2.c Video sensibilizzazione con il RT 5.1.3 Promozione Guida contro le molestie 5.1.4 Formazione su aspetti psicologici relativi alle molestie	5.1.1 Ideazione, produzione e diffusione di un video con la Consigliera di Fiducia in concomitanza con la Giornata Mondiale per l'eliminazione della violenza sulle donne 5.1.2.a.a valle della erogazione nel 2021 delle lezioni on-line sul tema a cura della Consigliera di Fiducia, comunicare e promuovere la lezione registrata sul canale YouTube di ateneo. 5.1.2.a.b valle della erogazione nel 2021 di 1 lezione on-line della durata di 1,5h a cura della Consigliera di Fiducia, comunicare e promuovere la lezione registrata sul canale YouTube di ateneo. 5.1.2.c Comunicazione e promozione del video del webinar sul tema a disposizione in sezione dedicata del sito di ateneo. Eventuale realizzazione di un nuovo video. 5.1.3 Pubblicizzazione e promozione della guida con le indicazioni da seguire in caso di molestie messa a disposizione sulla pagina LIFE del sito. 5.1.4 Formare la comunità politecnica attraverso video-lezione dedicata agli aspetti psicologici delle molestie da parte di persone professioniste del tema e realizzare comunicazione adeguata	5.1.1 realizzazione e monitoraggio 5.1.2.a realizzazione e monitoraggio 5.1.2.b realizzazione e monitoraggio 5.1.2.c realizzazione e monitoraggio 5.1.3 realizzazione e monitoraggio 5.1.4 realizzazione e monitoraggio	5.1.1 realizzazione e monitoraggio 5.1.2.a realizzazione e monitoraggio 5.1.2.b realizzazione e monitoraggio 5.1.2.c realizzazione e monitoraggio 5.1.3 realizzazione e monitoraggio 5.1.4 realizzazione e monitoraggio	5.1.1 realizzazione e monitoraggio 5.1.2.a realizzazione e monitoraggio 5.1.2.b realizzazione e monitoraggio 5.1.2.c realizzazione e monitoraggio 5.1.3 realizzazione e monitoraggio 5.1.4 realizzazione e monitoraggio	PSQL	Consigliera Fiducia Osservatorio di genere referente PO CUG GESO AFLEG	media	should/ must				PAP GEAP Abilitante per HE SDGs	KPI 5 - aumentare la sensibilizzazione, formazione e emersione di fenomeni di molestie e violenza di genere
QUALE ATENE0	GEAP - Contrasto alle molestie e alla violenza di genere	KPI 5 - aumentare la sensibilizzazione, formazione e emersione di fenomeni di molestie e violenza di genere	5.2 Iniziative per consentire l'emersione del fenomeno delle molestie 5.2.1 Collaborare e sensibilizzare gli e delle rappresentanti della popolazione studentesca, dei/buddies e delle mentors WAHE 5.2.2 Avviare una collaborazione con l'associazione E.M.M.A. per lo sportello anti-violenza	5.2.1 Formare ho/ rappresentanti studenteschi, buddies e mentors WAHE sul tema delle molestie con una formazione ad hoc aggiuntiva e, nel caso dei buddies e mentors obbligatoria all'accettazione della borsa, in modo che possano costituire il primo contatto informale alla pari per gestire la manifestazione di comportamenti molesti 5.2.2 Pubblicizzare gli sportelli anti-violenza gestiti dall'associazione E.M.M.A. presso l'Università degli Studi di Torino e nella città e redigere un progetto di fattibilità sulla possibilità di aprirne uno presso la sede del Politecnico anche sulla base dei numeri di persone del Politecnico di Torino che ad oggi si sono rivolte ai vari sportelli.	5.2.1 realizzazione e monitoraggio 5.2.2 realizzazione e monitoraggio	5.2.1 realizzazione e monitoraggio 5.2.2 realizzazione e monitoraggio	5.2.1 realizzazione e monitoraggio 5.2.2 realizzazione e monitoraggio	PSQL	Consigliera Fiducia Osservatorio di genere referente PO CUG AFLEG	media	should/ must				PAP GEAP Abilitante per HE SDGs CER Azione 2	Monitorare e migliorare tangibilmente la qualità della vita lavorativa, la motivazione e l'impegno professionale di chi lavora quotidianamente al Politecnico di Torino
QUALE ATENE0	GEAP - Equilibrio di genere negli studi STEM	KPI 1 - 35% studentesse iscritte corsi di laurea in ingegneria 2024 + 30%	6.1 Aumento iscrizioni studentesse ai corsi di laurea in ingegneria 6.1.1 Proiezione carriera WeKreHE per le studentesse di ingegneria della Laurea Triennale presso Scuole Medie Superiori e Medie Inferiori 6.1.2 Proposta Summer School per le studentesse delle scuole superiori 6.1.3 Iniziativa per il superamento dell'gender poverty 6.1.4 Analysis di genere in ingresso (fruits/TL) 6.1.5 Favorire la creazione di community di studentesse 6.1.6 Introduzione quote di genere su popolazione studentesca internazionale contingentata in mobilità 6.1.7 Collaborazione con aziende STEM per aumentare studentesse ingegneria	6.1.1 Predisposizione della campagna di sensibilizzazione attraverso l'inserimento dell'attività in apposito bando (Capitolato Speciale d'Onere, CSO) relativo al servizio di sensibilizzazione sulle tematiche delle pari opportunità, benessere organizzativo, special needs 6.1.2 Organizzazione di Summer School per avvicinare le ragazze al mondo STEM (coding, spatial abilities, ecc), anche attraverso modalità di didattica alternativa concordate con il teaching lab. L'individuazione del tema specifico, dei contenuti e delle modalità di erogazione avverrà attraverso la raccolta di manifestazioni d'interesse. 6.1.3 Mettere a disposizione nei servizi igienici riservati alle donne di tutte le sedi principali dell'ateneo assorbitori a prezzi calmierati, attraverso l'installazione di appositi distributori, similmente a quanto fatto in altre università italiane e pubblicizzare l'azione. 6.1.4.a Fronte della differenza di genere emersa nei risultati del TL riportati nel B&G, analizzare e disaggregare i risultati per sezioni del TL e per provenienza (geografica e di ambito di studi) delle candidate. 6.1.5 Sensibilizzazione e accompagnamento, anche attraverso le figure delle borsiste WeKreHE, alla creazione di occasioni di aggregazione informali (anche sui social), team o associazioni studentesche su genere, diversità e inclusione e facilitazione alla loro cooperazione 6.1.6 Analisi dei dati passati, studio di fattibilità tecnica e di opportunità, ed eventuale sperimentazione dell'introduzione di quote minime riservate per la popolazione studentesca contingentata o in mobilità 6.2.1 Mettere a sistema le opportunità disponibili e comunicarle a tutte le aziende che collaborano col Politecnico nella formazione e nei tirocini. Inoltre fare sinergia, inizialmente con contatti mirati nelle aziende, per forme diversificate di supporto a	6.1.1 realizzazione e monitoraggio 6.1.2 realizzazione e monitoraggio 6.1.4 realizzazione 6.1.5 monitoraggio 6.1.6 realizzazione 6.1.7 monitoraggio	6.1.2 realizzazione e monitoraggio 6.1.3 realizzazione e monitoraggio 6.1.4 realizzazione 6.1.5 monitoraggio 6.1.6 realizzazione 6.1.7 monitoraggio	6.1.2 realizzazione e monitoraggio 6.1.3 realizzazione e monitoraggio 6.1.4 realizzazione 6.1.5 monitoraggio 6.1.6 realizzazione 6.1.7 monitoraggio	PSQL (referente PO) 6.1.6 INTE	INTE AFLEG/AQU/FRN CC GESO	media	should/ must				PAP GEAP Abilitante per HE SDGs CER Azione 2	Incrementare la percentuale di donne iscritte al primo anno di ingegneria oltre al 35% in media entro i prossimi 6 anni, conseguendo in alcune delle lauree proposte la piena parità di genere
QUALE ATENE0	GEAP - Equilibrio di genere negli studi STEM	KPI 1 - 35% studentesse iscritte corsi di laurea in ingegneria 2024 + 30%	6.2 Equità di genere nel percorso post laurea 6.2.1 Iniziativa per il superamento dell'gender poverty 6.2.2 Analisi di prospettiva di genere dei dati su sbocchi lavorativi e opportunità di carriera post laurea (gruppo di ricerca "PsiQ") 6.2.3 Requisito di gender equality nei contesti aziendali di riferimento per la carriera didattica delle studentesse	6.2.1 Iniziativa per il superamento dell'gender poverty 6.2.2.a Fronte delle differenze di genere emersa nel B&G per quanto riguarda la percentuale d'impiego a 5 anni dalla laurea, il tipo di impiego e la retribuzione, effettuare attraverso i dati AlmaLaurae e quelli dei singoli cds/collegi una analisi disaggregata dei dati per tipologie di laurea, voto, ecc. 6.2.2.b Fronte delle differenze di genere emersa nel B&G per quanto riguarda la percentuale d'impiego a 5 anni dalla laurea, il tipo di impiego e la retribuzione, effettuare attraverso i dati AlmaLaurae e quelli dei singoli cds/collegi una analisi disaggregata dei dati per tipologie di laurea, voto, ecc. 6.2.3.a Valle dell'analisi dei dati effettuata nell'azione 6.2.2, studiare possibili modalità di intervento per incentivare le aziende che collaborano sulla didattica con il Politecnico (contratti tirocinio, mobilità, presentazioni orientamento, ecc.) a ripetere la parità di genere.	6.2.1 realizzazione e monitoraggio 6.2.2 realizzazione	6.2.1 realizzazione e monitoraggio 6.2.3 realizzazione	6.2.1 realizzazione e monitoraggio 6.2.3 realizzazione	VR Alumni-as/ PSQL (referente PO)	GESO PSQL CUG GESO 6.2.2 gruppo ricerca genere	media	should/ must				PAP GEAP Abilitante per HE SDGs CER Azione 2	Incrementare la percentuale di donne iscritte al primo anno di ingegneria oltre al 35% in media entro i prossimi 6 anni, conseguendo in alcune delle lauree proposte la piena parità di genere
QUALE ATENE0	Verso un Politecnico sempre più accogliente e inclusivo	potenziare il numero e l'aspettativa delle azioni volte al benessere organizzativo e all'inclusione della comunità politecnica	Benessere Organizzativo e Inclusione 1) Valorizzare i risultati della indagine relativa al benessere organizzativo e qualità della vita lavorativa e valorizzazione del centro di ricerca in collaborazione con il dipartimento di Psicologia dell'università di Torino (studenti, insegnati di ricerca e staff) anche con integrazione domande sul fenomeno molestie e sui possibili disagio della comunità; 2) Mental Support: community on line per il supporto spirituale fornito da rappresentanti delle principali religioni e anche di natura non confessionale a supporto della comunità politecnica 3) Messa regime del Buddy Program per le matricole del Poli 4) Quattre e inclusione: ciclo di interventi informativi, rivolti a PTAB e corpo accademico a cura della Consigliera di Fiducia sui temi della discriminazione, delle molestie e del mobbing 5) Singing Diversity: Promuovere lo scambio intergenerazionale in ambito lavorativo. Adattare una cooperazione intergenerazionale in ambito lavorativo, con strategie atte a proporre l'integrazione e lo scambio di conoscenze e competenze con il reciproco coinvolgimento di lavoratori e lavoratrici di diversa anzianità di servizio e di generazioni differenti, per evitare la dispersione dell'ampio bagaglio di competenze acquisito e la mancanza di nuove opportunità anche per i senior 6) Facilitare le interazioni di tipo collaborativo tra colleghi di generazioni diverse e/o lavorare in gruppi intergenerazionali con "Impaggi diversi", "nessi diversi" e sulla base di differenti esperienze lavorative, di un valore aggiunto o non un ricambio all'esperienza lavorativa 7) popolazione studentesca extra life: politiche di accoglienza per studenti internazionali con difficoltà economiche e con particolare attenzione ai rifugiati 8) Cultura del rispetto: promuovere iniziative volte a rafforzare la sensibilità di ogni persona a vivere la quotidianità nel rispetto, impegnandosi a contrastare ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, per prevenire condizioni di disagio, in relazione a genere e orientamento sessuale, condizioni di disabilità, origine etnica e religiosa, età, condizioni personali e politiche.	1. Analisi e feedback sugli esiti (dipendenti e studenti) 2. Studio di fattibilità e progettazione 3. aumento del 3% annuo delle matricole che si rivolgono ai/buddies (anno zero 2021 - 30% della matricole sul numero di matricole complessive) 4. Coinvolgimento di almeno 500 utenti (varie forme) 6. Studio di fattibilità, progettazione e realizzazione	1. Proposta piano di azioni correttive nel 2023 2. Realizzazione 3. aumento del 3% annuo delle matricole che si rivolgono ai/buddies (rispetto al 2022) 5. Studio di fattibilità e progettazione 7. Progettazione e sperimentazione	3) aumento del 3% annuo delle matricole che si rivolgono ai/buddies (rispetto al 2022)	PSQL 6) INTE	2) IT CC AFIS GESO Consigliera di Fiducia CUG Tavoli riuniti	media	should					PAP SO	Organizzazione
QUALE ATENE0	Verso un Politecnico sempre più accogliente e inclusivo	aumentare il livello di sensibilizzazione sul tema Special Needs all'interno dell'Ateneo e ampliare il numero di azioni di supporto verso le persone con Special Needs	Special Needs 1) sotto titolazione di insegnamenti video registrati per permetterle la miglior fruizione agli studenti con disabilità Il progetto verrà realizzato tramite l'utilizzo di software liberi e la collaborazione di studenti borsisti, per la verifica e correzione del testo. 2) campagna di sensibilizzazione del corpo docente verso il mondo Special needs anche attraverso modifiche dei regolamenti didattici dei corsi di studio al fine offrire maggiore legittimazione agli accomodamenti ragionevoli per gli esami 3) realizzazione evento per la Giornata internazionale delle persone con disabilità (3 dicembre) 4) supporto nell'assistenza alla persona: messa a disposizione di apposito servizio "a voucher" sperimentale	1. Due insegnamenti/anno 2. Studio fattibilità, progettazione e realizzazione 3. Progettazione e realizzazione 4. Studio fattibilità, redazione capitolato, gara e messa a disposizione del servizio	1. Due insegnamenti/anno	1. Due insegnamenti/anno	PSQL	IT GESO AFLEG AQU (per eventuale appalto servizi punto 4)	media	should	Manutenzione evolutiva	da inserire	costo borsisti, software free	PAP	Organizzazione	
QUALE ATENE0	Verso un Politecnico sempre più accogliente e inclusivo	realizzazione spazio polifunzionale per le attività di Welfare	Casa del Welfare 1) Creazione di un luogo polifunzionale volta alle attività di welfare per personale e studenti. Questo luogo sarà caratterizzato dalle seguenti tipologie di spazi: - patio special needs. - spazi ascolto e altri servizi di assistenza alla persona - iniziative di conciliazione vita - lavoro (es nido, ecc...) - spazio dedicato al pollone verde del campus	progettazione intervento	validation e predisposizione bando lavori	inizio lavori	DILOG	Eding, Turin Accessibility Lab, PPA, Master Plan, AQU (per arredi, attrezzature ecc.)	Disponibilità aule Risorsa finanziarie	media	should		da trovare la copertura per 1)	PAP PROLP	Organizzazione	
QUALE ATENE0	Valorizzare il PTAB	Potenziare gli interventi formativi di Progetto Inserito nell'ambito della Programmazione triennale 21-23 ministeriale ai fini del conseguimento del fondo dominio e di soft skills a favore del PTAB	Potenziamento della formazione erogata al PTAB Gli assi di potenziamento riguardano: gli ambiti della formazione, la quantità di formazione erogata (in termini di ore erogate e fruitori target) e le modalità di erogazione della formazione. Dal punto di vista degli ambiti di formazione e dei fruitori target, si opererà in modo integrato sui seguenti aspetti, anche in ottica di supporto al lavoro agile: 1) formazione relativa alle competenze di dominio (ad es. l'acquisizione di specifiche competenze tecniche informatiche per il miglior utilizzo del pacchetto Office 365, corsi specializzati di cultura amministrativa, di contabilità, ecc.) oltre alla formazione specialistica svolta dalle singole strutture di ateneo in accordo con l'Ufficio formazione centrale – per famiglie professionali); 2) formazione relativa alle competenze soft skill (team building, lavoro di gruppo, gestione delle relazioni tra responsabili e collaboratori, gestione dello stress... in change management (per tutto il PTAB in base ai ruoli organizzativi). 3) a livello organizzativo il sistema generale sarà potenziato con lo sviluppo questionari di gradimento e reportistica generale e con l'adozione di una nuova regolamentazione e relativa procedura per la gestione degli incarichi di formazione	1) e 2) consolidamento del modello nel 2022 3) completamento nel 2022	Raggiungimento rapporto tra risorse per la formazione del personale TA a numero di TA di ruolo pari a: 333.000/7.876 = 380,14		PSQL	IT, CUG, AQU (per eventuale appalto servizi esterni di formazione)	media	must	Azione organizzativa			PRO3 FORPER PAP PTPCT	Monitorare e migliorare tangibilmente la qualità della vita lavorativa, la motivazione e l'impegno professionale di chi lavora quotidianamente al Politecnico di Torino	