

ALLEGATO 1 alla Direttiva recante "MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE"

Format – Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell'amministrazione ai CUG

ANNO 2023 (su dati 2022)

Sommario

ALLEGATO 1 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”	1
Format – Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell'amministrazione ai CUG.....	1
ANNO	1
SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni	4
TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)	4
TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA	6
TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE	7
TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE	7
TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO	8
TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO ...	9
TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO	9
TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO	10
TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'	10
TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE	11
TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'	12
SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti	12
SEZIONE 3. Azioni da realizzare	Errore. Il segnalibro non è definito.

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

Tabella standard da compilare per tipologia di contratto, singoli livelli o accorpate per macroaree rappresentative

TABELLA 1.1. TA f. IND. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)

Qual	GENERE		FASCIA_ETACUG					F					Totale
	M					F							
	00<=ETA<31	31<=ETA<41	41<=ETA<51	51<=ETA<61	61<=ETA<99	00<=ETA<31	31<=ETA<41	41<=ETA<51	51<=ETA<61	61<=ETA<99			
DIRIG				1	1		1	3	1	1	8		
EP		1	8	10	3			13	12	1	48		
CEL				1					3	1	5		
D	4	40	44	57	12	14	82	100	98	24	475		
C		5	53	61	17		23	46	60	22	287		
B			4	4	1			8	7	6	30		
Totale	4	46	109	134	34	14	106	170	181	55	853		
%	0,5%	5,4%	12,8%	15,7%	4,0%	1,6%	12,4%	19,9%	21,2%	6,4%	100,0%		

TABELLA 1.1. TA f. DET

Conteggio di MATRICOLA	Ord	Qual	GENERE		FASCIA_ETACUG					Totale			
			M					F					
			00<=ETA<31	31<=ETA<41	41<=ETA<51	51<=ETA<61	61<=ETA<99	00<=ETA<31	31<=ETA<41		41<=ETA<51	51<=ETA<61	61<=ETA<99
50	DIRIG				1					1	2		
60	TE		3	1		1					5		
65	D	8	1	5	1	1	12	13	4		45		
75	C	2	3		2				1	1	9		
Totale		10	7	6	4	2	12	13	5	1	61		
%		16,4%	11,5%	9,8%	6,6%	3,3%	19,7%	21,3%	8,2%	1,6%	100%		

TABELLA 1.1. DO f. IND

Conteggi o di MATRICO LA		GENERE		FASCIA_ETI_C UG						Total e
Ord	Qual	M				F				
		31<=ETI<4 1	41<=ETI<51	51<=ETI<6 1	61<=ETI<9 9	31<=ETI<4 1	41<=ETI< 51	51<=ETI<6 1	61<=ETI<9 9	
10	PO	4	62	136	72		21	29	10	334
20	PA	46	119	93	22	24	54	59	17	434
30	RTI		5	19	6		4	6	5	45
Totale		50	186	248	100	24	79	94	32	813
	%	6,2%	22,9%	30,5%	12,3%	3,0%	9,7%	11,6%	3,9%	100,0 %

TABELLA 1.1. DO f. DET

Conteggio di MATRICO LA		GENERE		FASCIA_ETI_CU G						Totale
Ord	Qual	M				F				
		00<=ETI<3 1	31<=ETI<41	41<=ETI<5 1	51<=ETI<61	00<=ETI<3 1	31<=ETI<41	41<=ETI<5 1		
31	RTD-B	1	59	17	2		29	16	124	
32	RTD-A	20	85	11	1	8	42	10	177	
Totale		21	144	28	3	8	71	26	301	
	%	7,0%	47,8%	9,3%	1,0%	2,7%	23,6%	8,6%	100,0 %	

Nota Metodologica – Inserire il numero delle persone in servizio al 31/12 di ciascun anno per tipo di contratto (ad esempio tempo determinato/indeterminato e/o relativo livello o accorpamento di riferimento)

Tabella standard da compilare separatamente per:

- gli organi di vertice, anche politici, dettagliata per tipologia di incarico (Presidente, Ministro ecc.);
- per il personale dirigenziale, dettagliata per tipo di incarico (Direttore di.../Responsabile di ..., ecc.) con specificando se di ruolo o art.19 d.lgs. n.165/2001 e livello di inquadramento (es. 1°, 2° fascia, ecc)
- personale non dirigenziale (es. Profilo e livello)

TABELLA 1.2 – TA RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

COD_TIPO_RUOL
O_GIURIDICO TA

Somma di PRESENTE_31_12		Gener e-Età									
		M			M Tot	F				F Tot	Tot
Tipo Impegno PTAB		41<=ET A<51	51<=ET A<61	61<=ET A<99		31<=ET A<41	41<=ET A<51	51<=ET A<61	61<=ET A<99		
Part Time >50%		2		0	2	2	18	17	7	44	46
Part Time <=50%		4	6		10		2	2		4	14
Totale		6	6	0	12	2	20	19	7	48	60
%		10,00%	10,00%	0,00%	20,00%	3,33%	33,33%	31,67%	11,67%	80,00%	100,00%

COD_TIPO_RUOL
O_GIURIDICO (Tutto)

Somma di PRESENTE_31_12
Gener e-Età

Somma di PRESENTE_31_12		Gener e-Età									
		M			M Totale	F				F Totale	Totale
Tipo PT		41<=ET A<51	51<=ET A<61	61<=ET A<99		31<=ET A<41	41<=ET A<51	51<=ET A<61	61<=ET A<99		
Orizzontale		1	6		7	1	17	19	7	44	51
Verticale		4	3	0	7	1	5	5	2	13	20
Totale		5	9	0	14	2	22	24	9	57	71
%		7,04%	12,68%	0,00%	19,72%	2,82%	30,99%	33,80%	12,68%	80,28%	100,00%

TABELLA 1.2. DO – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA Docenti a tempo pieno e definito

COD_TIPO_RUOLO_GIURIDICO DO
OPZIONE_TEMPO D

Somma di PRESENTE_31_12		Genere-Età				
		M			M Totale	Totale
Tipo Impegno DOCENTI		41<=ETA<51	51<=ETA<61	61<=ETA<99		
PO		2	7	4	13	13
PA		5	6		11	11
RTI			3		3	3
RTD-A		0			0	0
Totale		7	16	4	27	27
%		25,93%	59,26%	14,81%	100,00%	100,00%

Nota metodologica – la modalità di rappresentazione dei dati è quella individuata da RGS e che si trova al link <https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/occupazione>
 NOTA: questo link non funziona più

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Numero di posizioni di responsabilità	Genere		Totale complessivo
	M	F	
Categoria			
B			2
C		31	22
D		71	126
TE		1	1
EP		22	26
Totale complessivo	125	177	302
	41,4%	58,6%	100,0%

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

COD_TIPO_R
 UOLO_GIURI
 DICO TA
 PRESENTE_31
 _12 1

Somma di PRESENTE_31_12	Genere-età												F Totale	Totale
	M					M Totale	F					F Totale		
Anz Categoria	00<=ETA<31	31<=ETA<41	41<=ETA<51	51<=ETA<61	61<=ETA<99		00<=ETA<31	31<=ETA<41	41<=ETA<51	51<=ETA<61	61<=ETA<99			
00 - 03	14	40	29	9	2	94	26	76	39	11	1	15	24	
03 - 05		9	15	4		28		25	30	9		64	92	
05 - 10		1	8	2	2	13		7	30	10		47	60	
10 - 99		3	63	123	32	221		11	76	152	55	29	51	
Totale	14	53	115	138	36	356	26	119	175	182	56	55	91	
%	1,53%	5,80%	12,58%	15,10%	3,94%	38,95%	2,84%	13,02%	19,15%	19,91%	6,13%	61,05%	10,00%	

Nota Metodologica – Inserire il numero di persone per classi di anzianità di permanenza per ciascun profilo e classe di età

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Categoria	Lordo medio		Divario F - M (€)	Divario F - M %
	M	F		
B	24.055	24.696	641	2,6%
C	27.150	26.195	-955	-3,6%
TE	32.010	31.460	-550	-1,7%
D	30.794	29.780	-1.014	-3,4%
CEL	41.094	43.799	2.706	6,2%
EP	41.311	41.539	227	0,5%
DIRIG	78.974	76.808	-2.166	-2,8%

Lordo medio calcolato come Totale Lordo liquidato al dipendente nel 2022 di competenza 2022, con esclusione di voci su capitoli di trattenute fiscali per il solo personale a tempo pieno che è stato in servizio nel corso del 2022. Il valore medio è stato calcolato normalizzando sul valore FTE; quindi, tiene conto di eventuali prese di servizio/cessazioni in corso d'anno. Non è stata conteggiata la retribuzione del Direttore Generale perché distorta nell'analisi dei Dirigenti.

Si è scelto di rilevare le retribuzioni lorde perché sul netto possono incidere numerosi fenomeni strettamente individuali (conguagli IRPEF da altri redditi, cessione del quindi, piccolo prestito, ecc.) che possono alterare significativamente il risultato.

Ruolo	Lordo Medio		Divario F – M (€)	Divario F – M %
	M	F		
RTD-A	39.115	38.563	-552	-1,4%
RTD-B	47.091	46.038	-1.053	-2,3%
RTI	59.638	60.738	1.100	1,8%
PA	64.430	62.487	-1.942	-3,1%
PO	96.221	94.866	-1.355	-1,4%

Lordo medio calcolato come per il personale TAB

Nota Metodologica – inserire il valore in euro delle retribuzioni medie nette, ivi compresi il trattamento accessorio (straordinari ecc) del personale a tempo pieno da considerare al netto dei contributi previdenziali e assistenziali

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Conteggio di MATRICOLA	Genere-Età		
	Uomini	Donne	Totale
3. Laurea magistrale	3	7	10
Totale	3	7	10

%	30,00%	70,00%	100,00%
---	--------	--------	---------

Nota Metodologica - Tabella standard da compilare per ciascun profilo e livello di inquadramento (es. 1°, 2° fascia, ecc)

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Ruolo (più elementi)

Conteggio di MATRICOLA	Genere-Età		
	Uomini	Donne	Totale
03. Esperti Linguistici	1	4	5
3. Laurea magistrale	1	4	5
04. Categoria EP	22	26	48
1. Dottorato di Ricerca	1		1
2. Master di I livello	1		1
3. Laurea magistrale	17	24	41
4. Laurea triennale	1	2	3
5. Diploma di scuola superiore	2		2
05. Categoria D	175	351	526
1. Dottorato di Ricerca	27	22	49
3. Laurea magistrale	103	255	358
4. Laurea triennale	19	27	46
5. Diploma di scuola superiore	22	43	65
6. Inferiore al Diploma superiore	4	4	8
06. Categoria C	143	153	296
1. Dottorato di Ricerca	1		1
3. Laurea magistrale	15	37	52
4. Laurea triennale	11	9	20
5. Diploma di scuola superiore	96	83	179
6. Inferiore al Diploma superiore	20	24	44
07. Categoria B	9	21	30
5. Diploma di scuola superiore	1	4	5

6. Inferiore al Diploma superiore	8	17	25
08. Tecnologi TD	5		5
1. Dottorato di Ricerca	4		4
3. Laurea magistrale	1		1
Totale	355	555	910
%	39,01%	60,99%	100,00%

Nota Metodologica - Tabella standard da compilare per ciascun profilo e livello di inquadramento

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

COD_TIPO_RUOLO_IN TERNO	Numero Commissi oni	Commissari				Totale Commis sari	Presidente				Totale Preside nti
		M	M%	F	F%		M	M%	F	F%	
DO	195	18 5	57,5 %	13 7	42,5 %	322	149	76,4 %	46	23,6 %	195
AR	320	18 7	50,4 %	18 4	49,6 %	371	228	71,3 %	92	28,8 %	320
TA	43	37	43,5 %	48	56,5 %	85	26	60,5 %	17	39,5 %	43
Totale complessivo	558	40 9	52,6 %	36 9	47,4 %	778	403	72,2 %	15 5	27,8 %	558

Nota Metodologica – Inserire per ciascuna commissione di concorso nominata nell'anno (per procedure di reclutamento di personale, assegni di ricerca, collaborazioni, ecc.) il numero e la percentuale di uomini e donne

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'

Contegg io di mat3	GENE RE	FASCIA_ ETA_CU G										
	M					F						Totale comples sivo
Caus2	00<= ETA< 31	31<=ETA <41	41<= ETA< 51	51<=E TA<6 1	61<=E TA<9 9	00<= ETA< 31	31<=E TA<4 1	41<= ETA< 51	51<=E TA<6 1	61<=E TA<9 9		
Telelavoro		2	6	2	1		8	19	24	6		68
Lavoro Agile	9	34	83	81	19	25	108	155	152	54		720

Totale complessivo	9	36	89	83	20	25	116	174	176	60	788
---------------------------	----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	------------	------------	------------	-----------	------------

COD_TIPO_RUOLO_GIURIDICO (Tutto)

Somma di PRESENTE_31_12 Gener e-Età

Tipo PT	M			M Totale	F				F Totale	Totale
	41<=ET A<51	51<=ET A<61	61<=ET A<99		31<=ET A<41	41<=ET A<51	51<=ET A<61	61<=ET A<99		
Orizzontale	1	6		7	1	17	19	7	44	51
Verticale	4	3	0	7	1	5	5	2	13	20
Totale	5	9	0	14	2	22	24	9	57	71

%	7,04%	12,68%	0,00%	19,72%	2,82%	30,99%	33,80%	12,68%	80,28%	100,00%
---	-------	--------	-------	--------	-------	--------	--------	--------	--------	---------

Nota Metodologica: Indicare il numero di dipendenti che fruiscono delle singole misure di conciliazione nell'anno. Per il part-time specificare il tipo: orizzontale/verticale/misto e relativa percentuale aggiungendo una riga per ciascun tipo.

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992	277	21,37%	1019	78,63%	1296	100%
Numero permessi orari L.104/1992 (n. ore) fruiti	255	36,74%	439	63,26%	694	100%
Numero permessi giornalieri per congedi	169	53,48%	147	46,52%	316	100%
Numero permessi orari per congedi parentali	921	74,04%	323	25,96%	1244	100%
Totale GG	446	27,67%	1166	72,33%	1612	100%
Totale HH	1176	60,68%	762	39,32%	1938	100%

% sul personale							
-----------------	--	--	--	--	--	--	--

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

Tipo	00<=E TA<31	31<=E TA<41	41<=E TA<51	51<=E TA<61	61<=E TA<99	M TOT	M %	00<=E TA<31	31<=E TA<41	41<=E TA<51	51<=E TA<61	61<=E TA<99	F TOT	F %
Obbligatoria (sicurezza)	276	843	667	627	201	2614	60,78%	155	465	499	382	186	1687	39,22%
Aggiornamento professionale	157	581	1397	1799	243	4177	34,55%	491	1510	2653	2692	566	7912	65,45%
Competenze manageriali /Relazionali	9	154	257	202	61	683	24,00%	78	450	836	631	168	2163	76,00%
Tematiche CUG	0	5	12	15	4	36	52,94%	2	6	8	16	0	32	47,06%
Violenza di genere	0	6	12	6	3	27	14,75%	3	33	33	57	30	156	85,25%
Altro (specificare)	26	32	439	98	10	605	39,96%	32	63	273	391	150	909	60,04%
Totale complessivo	468	1621	2784	2747	522	8142	38,77%	761	2527	4302	4169	1100	12859	61,23%
%	2,23%	7,72%	13,26%	13,08%	2,49%	38,77%	38,77%	3,62%	12,03%	20,48%	19,85%	5,24%	61,23%	61,23%

Nota Metodologica – Inserire la somma delle ore di formazione fruite per i tipi di formazione: Obbligatoria (sicurezza), aggiornamento professionale (comprese competenze digitali), competenze manageriali/relazionali (lavoro di gruppo, public speaking, project work, ecc.). Nel conteggio vanno considerati tutti i tipi di intervento formativo la cui partecipazione sia stata attestata dall'ente formatore (sia per la formazione interna che esterna, compresa la formazione a distanza come webinar qualora attestati). **Qualora l'amministrazione, allo stato attuale, non sia in grado di rilevare i diversi tipi di formazione, potrà, esclusivamente per l'anno 2020, inserire il dato aggregato in ore senza la classificazione nei diversi tipi.**

SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

2.1 DESCRIZIONE DELLE INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE DAL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE NELL'ANNO PRECEDENTE

N.	1
nome	Azioni in capo al genere: Gender Equality Action Plan
Obiettivo	<i>Realizzare le azioni previste dall'Action Plan di Genere per il 2022</i>
Azioni	<p>1. Azioni GEP nell'ambito delle culture di genere nell'Organizzazione e conciliazione vita privata e lavorativa</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bilancio di genere: pubblicazione triennale e aggiornamento annuale sul sito del Politecnico di <i>subset</i> dei dati più significativi. • Supporto al lavoro di cura (family care) e alla genitorialità e ampliamento al supporto dei servizi nido: analisi del fenomeno attraverso i dati Survey Benessere 2021 e raccolta ed elaborazione risposte aperte riferite alla Survey. • Avvio di uno studio delle possibili misure integrative a livello di Ateneo per la genitorialità, a partire dall'introduzione del Congedo parentale del padre introdotto per Legge nel 2018. <p>2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificazione dei ruoli decisionali al Politecnico di Torino e relativa mappatura a cura dell'Osservatorio di Genere. • Formazione sulla valorizzazione della diversità per chi ha ruoli di leadership; riflessione sull'avvio di una collaborazione con la referente ITCILO per conoscere la loro offerta formativa in tema di <i>gender equality</i> e inclusione. • Intitolazione spazi all'interno del Polo Universitario a professoressa e studentesse a partire dall'intitolazione della Sala ex Consiglio di Facoltà a Emma Strada - prima laureata in ingegneria in Italia. Nello stesso ambito si segnala anche l'inserimento della Referente del Rettore per la Parità di genere e la <i>diversity</i> nella <i>Commissione intitolazione spazi</i>. • Incrementare la parità di genere negli organi elettivi a partire da una prima presa di contatto con Senato informale da parte della Vicerettrice per le Pari Opportunità e la Referente del Rettore per la Parità di genere e la <i>diversity</i>. <p>3. Parità di genere nel reclutamento e nella carriera</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incoraggiare la partecipazione di candidate ai bandi di reclutamento docenti (PA-PO), attraverso specifiche Call rivolte a docenti donne (consultabili su Polito Careers, anche con banner di richiamo su sito web). • Premialità in POM per dipartimenti che migliorino l'equità di genere nelle promozioni a PO, da attuarsi in 2023 e 2024.

- **Studio delle caratteristiche di genere delle progressioni di carriera delle posizioni RTI PSQ(L)**, i cui dati elaborati mostrano che il fenomeno non richiede ulteriori approfondimenti.

4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella formazione

- **Progettazione e produzione di un corso di formazione sul linguaggio inclusivo**, suddiviso in due moduli di cui uno obbligatorio, sul linguaggio inclusivo, in collaborazione con il CIRSDe fruibile per il personale tecnico amministrativo e progettazione e realizzazione di pillole video formative ad uso dell'intera comunità.
- **Formazione sul linguaggio inclusivo per i referenti delle tematiche di genere** nelle strutture dell'amministrazione attraverso un primo incontro di formazione per tutti coloro che lavorano sul nuovo sito, in modo tale da formare personale di riferimento per la redazione di documenti e/o pagine web.
- **Definizione e adozione di linee guida equilibrio di genere in tutte le tipologie di eventi promossi dall'Ateneo** pubblicate sul sito e condivise da tutto l'Ateneo.
- **Promozione e messa a disposizione del corso *Embracing Diversity*** nell'offerta formativa reperibile su 'Portale Formazione'.
- **Realizzazione e partecipazione annuale ad un evento pubblico sulla diversità e inclusività**, in corrispondenza del Pride nel mese di giugno.
- **Carriere Alias**: promozione e monitoraggio relativo all'adozione e implementazione delle linee guida sulle carriere Alias da parte della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità Universitari.
- **Creazione di un coordinamento di Ateneo sulla dimensione di genere nella ricerca** attraverso il gruppo di ricerca sul genere da parte di Greg: *Gender Research Coordination Group*.
- **Proposta e progettazione di corsi soft-skill, sulla dimensione di genere, della diversity e dell'inclusione**, all'interno dell'offerta di dottorato da erogare nel 2023.

5. Contrasto alle molestie e alla violenza di genere

- **Realizzazione e produzione di un video a cura della Consigliera di Fiducia** per la Giornata Mondiale per l'eliminazione della violenza sulle donne (25 Novembre).
- **Realizzazione e produzione video di sensibilizzazione con il Rettore**, con particolare riferimento alla promozione del video girato sulla panchina rossa.
- **Promozione e pubblicizzazione della Guida contro le molestie**, a disposizione sulla pagina LIFE del sito di Ateneo, con indicazione esplicita dei comportamenti da seguire.
- **Collaborazione con i rappresentanti della popolazione studentesca, dei/le buddies e delle mentors WAHe** per la sensibilizzazione al

	<p>contrasto alle molestie e alla violenza di genere con un primo incontro ad hoc con la Consigliera d Fiducia.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prosecuzione della collaborazione con l'associazione E.M.M.A. per lo sportello anti-violenza con la presenza una volta al mese delle volontarie presso il Politenico di Torino. <p>6. Equilibrio di genere negli studi STEM</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prosecuzione campagna WeAreHERE delle studentesse di ingegneria (Laurea Triennale) presso le Scuole Medie Superiori e Medie Inferiori e attivazione dell'iniziativa; • Messa a bando di un servizio di fornitura assorbenti a prezzi calmierati alle donne di tutte le sedi principali dell'Ateneo con affidamento del servizio ad una società esterna; • Favorire la creazione di community di studentesse attraverso il programma WeAreHERE attuato dall'Ateneo e attraverso il mentoring e momenti di incontro collettivi. • Collaborazione con aziende STEM per aumentare la percentuale di studentesse iscritte a corsi di ingegneria tramite l'utilizzo di dirette Instagram sull'account WAHE. con laureate del Politecnico di Torino già inserite nel mondo del lavoro.
Attori Coinvolti	<ul style="list-style-type: none"> • Vice Rettore per la Qualità il Welfare e le Pari Opportunità • Referente del Rettore per la parità di genere e la diversity • Responsabile Area PSQL (direzione STUDI da novembre 2022) • Responsabile Servizio LIFE • Osservatorio di genere
Misurazione	Indicata nel GEAP e relativa ad ogni azione
Beneficiari	La comunità politecnica
Spesa	<ul style="list-style-type: none"> • Per le attività relative al progetto WeAreHERE, gli eventi e i video le spese sono quelle dell'importo di gara (gara 21/22 150.000 + IVA) • Per le attività legate al linguaggio di genere: 6.000 Euro/anno – quota parte rimborso oneri con CIRSDE - Unito
Nota Metodologica	Indicazione ministeriale tramite CRUI + <i>Equality strategy 2020-2025</i> che si occupa di GEP per la Regione Piemonte

N.	2
nome	Progetto WeareHERE
Obiettivo	<i>Incrementare il numero di immatricolazioni di studentesse ai corsi di laurea in ingegneria</i>
Azioni	<p>1) Aggiornamento immagine e campagna di comunicazione WeareHERE e sua gestione</p> <ul style="list-style-type: none"> • Progettazione, creazione e gestione della campagna social e sua attuazione • Flyer • Powerpoint e Video • Gestione contenuti del Sito Web esistente e sua gestione

	<ul style="list-style-type: none"> • Infopoint e Totem <ol style="list-style-type: none"> 2) Eventi in presenza (durata: 2h) in 20 classi delle Scuole Secondarie Superiori di Torino e provincia 3) Avvio di un'attività sperimentale in 10 classi di scuole medie di Torino 4) Organizzazione di alcune dirette (<i>Aperistem</i>) sull'account Instagram WeAreHERE con <i>role model</i> femminili con ruoli di responsabilità in aziende in ambito STEM 5) Ideazione e organizzazione di 'aperitivi' dal vivo e in remoto: WeAreHERE Meets per fare incontrare le studentesse di Ingegneria del primo anno con borsiste e <i>mentors</i> WAHe 6) Partecipazione – dal vivo e on-line – ai Saloni dell'Orientamento e iniziative simili in ambito orientamento dell'Ateneo.
Attori Coinvolti	<ul style="list-style-type: none"> • Vice Rettore per la Qualità il Welfare e le Pari Opportunità • Referente del Rettore per la parità di genere e la diversity • Area PSQL (direzione STUDI da novembre 2022) • Ufficio Orientamento - STUDI • borsiste • società esterna Plesh
Misurazione	Aumento percentuale del numero di immatricolate ai corsi di laurea in ingegneria
Beneficiari	Studentesse immatricolande ai corsi di laurea in ingegneria
Spesa	All'interno dell'importo di gara (gara 21/22 150.000 + IVA)
Nota Metodologica	I dati di dettaglio sono riportati nei CSO allegati

N.	3
nome	Eventi di sensibilizzazione sulle politiche di pari opportunità e inclusione
Obiettivo	<i>Sensibilizzare la comunità politecnica sulle politiche di pari opportunità e di genere anche attraverso specifici eventi.</i>
Azioni	<p>Progettazione e realizzazione di eventi sui temi di pari opportunità e di inclusione:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Evento Ingegnera State Of Mind diretto a studenti scuole superiori di tutta Italia in aggiunta gli eventi <i>WeAreHERE in presenza presso le Scuole Superiori di Torino e provincia (on line – 27 aprile 2022)</i> 2) Evento per il Pride Stories of Pride: le storie, i vissuti e le emozioni di activist* queer dentro l'ateneo (in presenza - 16 giugno 2022) 3) Evento 25 novembre 2022 Violenza di Genere – Corpi, parole ed emozioni organizzato dai CUG Polito e Unito (presso l'Aula Magna del Politecnico di Torino) <p>Partecipazione all'evento organizzato dai CUG Unito e Polito per l'8 marzo: POLITICHE DI GENERE IN ACCADEMIA: la realtà torinese nel contesto europeo (tenutosi on-line Venerdì 11 marzo 2022)</p>
Attori Coinvolti	<ul style="list-style-type: none"> • Vice Rettore per la Qualità il Welfare e le Pari Opportunità • Referente del Rettore per la parità di genere e la diversity • Servizio Life/PSQL (direzione STUDI da novembre 2022)

	<ul style="list-style-type: none"> • Società esterna Plesh/Visionary Srl
Misurazione	Realizzazione eventi
Beneficiari	La comunità politecnica
Spesa	All'interno dell'importo di gara (gara 21/22 150.000 + IVA)
Nota Metodologica	I dati di dettaglio sono riportati nei CSO allegati

N.	4
nome	Video di sensibilizzazione sulle politiche di pari opportunità e inclusione
Obiettivo	<i>Sensibilizzare la comunità politecnica sulle politiche di pari opportunità e di genere anche attraverso specifici video</i>
Azioni	<p>Progettazione e realizzazione di video sui temi di pari opportunità e di inclusione:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) <i>Video a cura della Consigliera di Fiducia per la Giornata del 25 novembre 2022</i> 2) <i>Video (n.4) di racconto delle studentesse e borsiste come role model all'interno del progetto WeAreHERE</i> 3) <i>Video CUG</i> 4) <i>Video in occasione dell'evento: LA STRADA PER LA DIVERSITA' intitolazione della Sala Emma Strada e presentazione GEP/GEAP all'Ateneo</i> 5) <i>Video in occasione degli eventi per la settimana del 3 Dicembre 2022 "Oltre Le Barriere"</i> 6) <i>Video a cura del Rettore per la Giornata del 25 novembre 2022 e l'installazione della panchina rossa presso l'Ateneo</i> 7) <i>Video per la presentazione del progetto WeAreHERE in inglese per l'orientamento al dottorato</i> 8) <i>Video di racconto della del progetto WeAreHERE a cura della Vice Rettrice per le Pari Opportunità e la Referente del Rettore per la parità di Genere e la Diversity.</i>
Attori Coinvolti	<ul style="list-style-type: none"> • Vice Rettrice per la Qualità il Welfare e le Pari Opportunità • Referente del Rettore per la parità di genere e la diversity • Servizio Life/PSQL (direzione STUDI da novembre 2022) • Società esterna Plesh/Visionary Srl
Misurazione	Realizzazione video + n° visualizzazioni sul canale YT di ateneo
Beneficiari	La comunità politecnica
Spesa	All'interno dell'importo di gara (gara 21/22 150.000 + IVA)
Nota Metodologica	I dati di dettaglio sono riportati nei CSO allegati

N.	5
nome	Welfare
Obiettivo	<i>Incrementare del benessere organizzativo e servizi di conciliazione vita-lavoro</i>
Azioni	<ol style="list-style-type: none"> 1) Conto welfare 2) Polizza sanitaria 3) Attività sportive 4) Baby sitting 5) Micronido e baby parking 6) Abbonamento musei 7) Titoli di viaggio 8) Fondo sussidi 9) Assistenza anziani
Attori Coinvolti	<ul style="list-style-type: none"> • Vice Rettore per la Qualità il Welfare e le Pari Opportunità • Referente del Rettore per la parità di genere e la diversity • Servizio Life/PSQL (direzione STUDI da novembre 2022)
Misurazione	Attivazione/continuazione servizi
Beneficiari	La comunità politecnica
Spesa	Deliberata da CdA
Nota Metodologica	Le attività continuano come previsto: tutti gli anni le iniziative del "pacchetto welfare" sono portate all'attenzione del CdA per il finanziamento di quelle attività che lo necessitano

N.	6
nome	Spazio ascolto e Survey sul benessere organizzativo
Obiettivo	<i>Continuare i servizi in essere</i>
Azioni	<ol style="list-style-type: none"> 1) Continuazione del servizio Spazio Ascolto 2) Co-progettazione con docenti Dipartimento di Psicologia – UNITO della survey sul Benessere organizzativo ed. 2021 3) Somministrazione della Survey alla comunità politecnica: autunno 2021 (personale) e gennaio 2022 (popolazione studentesca) 4) Restituzione esiti
Attori Coinvolti	<ul style="list-style-type: none"> • Vice Rettore per la Qualità il Welfare e le Pari Opportunità • Referente del Rettore per la parità di genere e la diversity • Servizio Life/PSQL (direzione STUDI da novembre 2022) • Dipartimento di Psicologia – UNITO • Tutta la comunità politecnica
Misurazione	Dati forniti dal Dipartimento di Psicologia- UNITO
Beneficiari	La comunità politecnica
Spesa	50.000 Euro (+ ulteriore 10.000 nel 2023)/anno – rimborso oneri accordo ex art. 15 parziale copertura dei costi sostenuti da dip. Psicologia
Nota Metodologica	Attività promossa in continuità con le azioni CUG e resa stabile attraverso apposito accordo quadriennale

N.	7
nome	La salute mentale nella popolazione studentesca universitaria

Obiettivo	Ampliare i servizi in essere nell'ambito dell'assistenza psicologica e psichiatrica
Azioni	<p>Avvio - a partire dalla primavera del 2023 - di un rapporto di collaborazione istituzionale tra il Politecnico di Torino e Dipartimento di Neuroscienze "Rita Levi Montalcini" dell'Università degli Studi di Torino, volto alla prevenzione e alla cura delle problematiche relative alla salute mentale delle persone che studiano al Politecnico e alla raccolta dati utile ai fini epidemiologici e di ricerca.</p> <p>Tali collaborazioni potranno svolgersi sperimentalmente, a titolo esemplificativo, nelle forme indicate nel seguito:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) condivisione di un progetto di consultazione telefonica per il rapido screening delle esigenze cliniche della/dello studente del Politecnico, che si rivolge al Dipartimento 2) l'avvio del percorso di consultazione specialistica e di eventuale presa in carico dedicato agli/alte studenti del Politecnico. L'inserimento nei percorsi di diagnosi e cura avverrà con le seguenti modalità presso i servizi ambulatoriali, il reparto di degenza o la consulenza d'urgenza della struttura complessa a direzione universitario dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria San Luigi Gonzaga 3) raccolta di dati sulla salute mentale nella popolazione studentesca che vi abbia prestato il proprio consenso e sulla gestione dei problemi clinici emergenti 4) elaborazione dei dati raccolti, pubblicazione dei risultati e diffusione degli stessi. Elaborazione e proposte di percorsi di prevenzione, gestione e cura dei disturbi mentali per la popolazione studentesca universitaria ed in particolare per quella del Politecnico
Attori Coinvolti	<ul style="list-style-type: none"> • Vice Rettore per la Qualità il Welfare e le Pari Opportunità • Referente del Rettore per la parità di genere e la diversity • Servizio Life/PSQL (direzione STUDI da novembre 2022) • Dipartimento di Neuroscienze – UNITO • Tutta la comunità studentesca politecnica
Misurazione	Dati forniti dal Dipartimento di Neuroscienze- UNITO
Beneficiari	La comunità studentesca politecnica
Spesa	25.000 Euro/anno – rimborso oneri accordo ex art. 15 parziale copertura dei costi sostenuti da dip. Neuroscienze
Nota Metodologica	Attività promossa in continuità con le azioni CUG e da rendere esecutiva con apposito accordo e convenzione attuativa

N.	8
nome	Passi@polito
Obiettivo	Favorire la presenza e migliorare il processo di inserimento accademico e di integrazione sul territorio di studenti e studentesse internazionali iscritti/e al Politecnico di Torino, principalmente provenienti da Paesi extra UE caratterizzati dall'uso di modelli educativi, scolastici e sociali culturalmente diversi da quelli europei.
Azioni	Avvio di due borse di ricerca, con competenze psico-sociologiche, hanno l'obiettivo di mettere in campo un servizio di counseling

	psicologico che offra uno spazio di ascolto e di comprensione, in presenza e da remoto, delle difficoltà pratiche e delle problematiche emotive che possono presentarsi durante il corso degli studi e l'esperienza a Torino.
Attori Coinvolti	<ul style="list-style-type: none"> • Vice Rettore per la Qualità il Welfare e le Pari Opportunità • Referente del Rettore per la parità di genere e la diversity • Servizio Life/PSQL (direzione STUDI da novembre 2022) • DIST - Dip • Tutta la comunità studentesca politecnica
Misurazione	Dati forniti dalle borsiste di ricerca con opportuni report aggiornati periodicamente
Beneficiari	La comunità studentesca politecnica
Spesa	13.800€ x2 = 27.600 € totale
Nota Metodologica	Attività promossa in continuità con le azioni CUG e da rendere stabile negli anni a venire

N.	9
nome	Implementazione sito LIFE sul nuovo sito di Ateneo
Obiettivo	<i>Comunicare all' Ateneo ed esternamente gli ambiti di azione e gli obiettivi del neo -servizio LIFE</i>
Azioni	<ol style="list-style-type: none"> 1) Aggiornamento pagine sito pubblico LIFE 2) Aggiornamento pagine su MyPoli con accesso profilato singolo utente
Attori Coinvolti	<ul style="list-style-type: none"> • Vice Rettore per la Qualità il Welfare e le Pari Opportunità • Referente del Rettore per la parità di genere e la <i>diversity</i> • Servizio Life/PSQL (direzione STUDI da novembre 2022) • Tutta la comunità politecnica
Misurazione	Aggiornamento del sito, in italiano e in inglese, in particolare per le sezioni: <ul style="list-style-type: none"> - Pari Opportunità per Politiche di Genere (con GEP/GEAP), Politiche di inclusione e carriere ALIAS - Sportello di ascolto
Beneficiari	La comunità politecnica e pubblico esterno
Spesa	No costi vivi
Nota Metodologica	Mantenere aggiornato il sito pubblico dove vengono comunicate e diffuse le attività LIFE di Ateneo

N.	10
nome	Buddy Program
Obiettivo	<i>Supportare le studentesse e gli studenti del 1° anno a gestire la vita da studentessa/e, orientarsi e socializzare nel contesto universitario e cittadino condividendo esperienze, informazioni, indicazioni sulla vita, reale e virtuale, in città</i>

Azioni	<ol style="list-style-type: none"> 1) Coordinamento attività buddies 2) Monitoraggio ore svolte e attività dei/le buddies 3) Incontri periodici con buddies su virtual classroom, via mail e in persona anche su tematiche specifiche e ad hoc 4) Ideazione e somministrazione survey 5) Restituzione esiti survey a VR, GESD e Commissione Contributi
Attori Coinvolti	<ul style="list-style-type: none"> • Vice Rettore per la Qualità il Welfare e le Pari Opportunità • Vice Rettore per la Didattica • Referente del Rettore per la parità di genere e la diversity • Servizio Life/PSQL e Ufficio Borse di Studio/GESD (direzione STUDI da novembre 2022)
Misurazione	N° di domande alle borse + survey intermedie e finali ai buddies e alle matricole beneficiarie del programma
Beneficiari	Matricole corsi Lauree Triennali area dell'Architettura e Ingegneria
Spesa	Costi previsti: ca. 25.000 euro
Nota Metodologica	Attività resa stabile

N.	11
nome	Special Needs Community Platform – prosecuzione attività
Obiettivo	<i>Caricare contributi sulla piattaforma progettata nel 2020, per favorire la comunicazione tra i dipendenti interessati al tema della disabilità e/o con disabilità</i>
Azioni	Aggiornamento della piattaforma con la pubblicazione da parte dell'Unità Special Needs dei contributi pervenuti
Attori Coinvolti	<ul style="list-style-type: none"> • Vice Rettore per la Qualità il Welfare e le Pari Opportunità • Referente del Rettore per la parità di genere e la diversity • Referente Rettore per iniziative a supporto dell'assistenza, dell'integrazione sociale e dei diritti persone disabili • Diversity e Disability manager di Ateneo (da novembre Diversity manager, in Presidio Diversità _ STUDI) • Area IT (da novembre ISIAD) • Area PSQL – Servizio Life (Life/STUDI da novembre 2022) • USN (da novembre in Presidio Diversità _STUDI) • Personale Ateneo
Misurazione	Utilizzo della piattaforma
Beneficiari	Utenti interni ed esterni al Politecnico (sito pubblico)
Spesa	No costi diretti
Nota Metodologica	Attività resa stabile

N.	12
nome	IELTS Support tutorials – prosecuzione attività

Obiettivo	<i>Proseguire con l'organizzazione di corsi per la preparazione all'esame IELTS, per la popolazione studentesca con Special Needs</i>
Azioni	I lavori della commissione interdisciplinare sono regolarmente in corso. Di seguito le edizioni del corso (IELTS support tutorial) erogate: <ul style="list-style-type: none"> - VI° edizione: marzo 2022 (4 settimane, in presenza) - VII° edizione: novembre 2022 (4 settimane, in presenza)
Attori Coinvolti	<ul style="list-style-type: none"> • CLA • Vice Rettore per la Qualità il Welfare e le Pari Opportunità • Referente del Rettore per la parità di genere e la diversity • Referente Rettore per iniziative a supporto dell'assistenza, dell'integrazione sociale e dei diritti persone disabili • Diversity e Disability manager di Ateneo (da novembre Diversity manager, in Presidio Diversità _ STUDI) • USN (da novembre in Presidio Diversità_ STUDI) • Popolazione studentesca con Special Needs
Misurazione	Effettuata dal CLA mediante survey specifica e analisi superamenti
Beneficiari	Popolazione studentesca con Special Needs
Spesa	No costi vivi
Nota Metodologica	Attività resa stabile

N.	12
nome	Progetto "tracce audio" – consolidamento
Obiettivo	<i>Supportare nella lettura autonoma i candidati e le candidate con DSA, nel sostenimento dei test di ingresso nella parte di test in cui sono richieste maggiori abilità di lettura (Sezione "comprensione del testo")</i>
Azioni	<ul style="list-style-type: none"> - Consolidamento del bacino di domande vocalizzate, sempre in riferimento alla parte di comprensione del testo. - Analisi di soluzioni tecnologiche per offrire un servizio di vocalizzazione su tutte le parti testuali (non matematiche) di test, da utilizzare dal 2023
Attori Coinvolti	<ul style="list-style-type: none"> • Vice Rettore per la Qualità il Welfare e le Pari Opportunità • Referente del Rettore per la parità di genere e la diversity • Referente Rettore per iniziative a supporto dell'assistenza, dell'integrazione sociale e dei diritti persone disabili • Diversity e Disability manager di Ateneo (da novembre Diversity manager, in Presidio Diversità) • Area IT (Ufficio - Videocomunicazione, E-learning e Soluzioni Innovative) (da novembre ISIAD) • USN (da novembre in Presidio Diversità) • Commissione TIL • Ufficio Orientamento e Tutorato (da novembre Ufficio Promozione, Orientamento e Accesso)
Misurazione	Produzione delle tracce e loro utilizzo
Beneficiari	Popolazione studentesca (con Special needs)
Spesa	No costi vivi

Nota Metodologica	
--------------------------	--

N.	13
nome	Nuovi spazi Special Needs - realizzazione
Obiettivo	<i>Realizzazione nuovi spazi ad uso di USN, tramite la conversione delle aule 17 e 19 da aule di lezione a locali destinati ad accogliere le attività dell'USN, nonché la ristrutturazione dei locali già esistenti: realizzazione di 3 uffici, sala studio, spazio riposo, spazio colloqui.</i>
Azioni	<p>Individuazione da parte dell'USN, tramite EDILOG, del locale alternativo nel quale dirottare le attività del servizio (studio assistito, esami in ambiente dedicato, colloqui in presenza) in attesa della consegna dei nuovi spazi.</p> <p>Cantiere iniziato il 10 gennaio 2022, uffici consegnati il 22 settembre, ancora in lavorazione le parti sala studio, sala riposo e spazio colloqui. Gli uffici sono stati destinati rispettivamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Uno alle operatrici dell'Unità Special Needs - Uno alla Diversity manager - Uno ad uso misto, nello specifico: <ul style="list-style-type: none"> a) spazio per esami in ambiente protetto b) spazio colloqui c) spazio ad uso dottorato di ricerca (Gestione, Produzione e Design, MUR DM 351 - Inclusion and accessibility for special needs users in universities) quando libero dalle precedenti attività <p>Data la parziale difformità della realizzazione degli spazi rispetto al progetto originario, pianificazione della conversione dello "spazio colloqui" a sala PC (per accogliere 4 postazioni fisse).</p>
Attori Coinvolti	<ul style="list-style-type: none"> • Vice Rettore per la Qualità il Welfare e le Pari Opportunità • Referente del Rettore per la parità di genere e la diversity • Referente Rettore per iniziative a supporto dell'assistenza, dell'integrazione sociale e dei diritti persone disabili • Diversity e Disability manager di Ateneo (da novembre Diversity manager, in Presidio Diversità_ STUDI) • EDILOG (da novembre PROGES e CALOS) • TAL • USN (da novembre in Presidio Diversità_ STUDI)
Misurazione	N.D.
Beneficiari	Studenti/studentesse con Special Needs e non, PTA e docenti
Spesa	271.759 € per la demolizione e ricostruzione, circa 45.000 € per gli arredi
Nota Metodologica	

N.	14
nome	Organizzazione eventi "Settimana del 3 dicembre"
Obiettivo	<i>Sensibilizzazione in occasione del 3 dicembre (giornata internazionale delle persone con disabilità) sulle tematiche di inclusione e rispetto delle unicità)</i>

Azioni	<p>Progettazione e realizzazione di 5 eventi, nel dettaglio:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 29 novembre: spettacolo teatrale "Voci" (Aula magna) - 30 novembre: Proiezione film "Sul sentiero blu" (Aula R1) - 01 dicembre: Tavola rotonda "La lingua ritrovata delle gru – Parole e immagini per raccontare disabilità e inclusione" (Sala Agorà Incubatore) - 02 dicembre: Convegno L'accessibilità digitale: La password dell'inclusione (Castello del Valentino) - 03 dicembre: Il Castello aperto: Visite guidate del Castello senza barriere architettoniche
Attori Coinvolti	<ul style="list-style-type: none"> • Vice Rettore per la Qualità il Welfare e le Pari Opportunità • Referente del Rettore per la parità di genere e la diversity • Referente Rettore per iniziative a supporto dell'assistenza, dell'integrazione sociale e dei diritti persone disabili • Diversity e Disability manager di Ateneo (da novembre Diversity manager, in Presidio Diversità _ STUDI) • CUG • USN (da novembre in Presidio Diversità_STUDI) • Area EDILOG (da novembre CALOS) • Area IT (da novembre ISIAD) • PSQL (da novembre STUDI) • Personale Ateneo • Popolazione studentesca
Misurazione	Realizzazione eventi
Beneficiari	Comunità politecnica
Spesa	<p>Costi diretti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - proiezione film (250 euro) - spettacolo teatrale (1550 euro) <p>Locandine e materiale di comunicazione web e social a cura di Plesh, affidatario appalto su comunicazione di genere/diversità (costo compreso nell'appalto)</p>
Nota Metodologica	

N.	15
nome	Nuovo format sito web di Ateneo: progettazione, pubblicazione, aggiornamento e mantenimento sezioni special needs (didattica e comunità politecnica)
Obiettivo	<i>Comunicare all'Ateneo ed esternamente gli ambiti di azione e gli obiettivi dell'Unità Special Needs</i>
Azioni	<p>In riferimento al nuovo sito web d'Ateneo (15/12/2022) progettazione, pubblicazione, aggiornamento e mantenimento delle sezioni special needs, rispettivamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • pagine web dedicate ai servizi per la popolazione studentesca: "Disabilità e DSA" (in "Didattica", "Servizi e vita al Politecnico", "Accoglienza, inclusione e sostegno")

	<ul style="list-style-type: none"> • pagine web dedicate alla comunità politecnica, sezione "Special needs" in "Ateneo", "Parità e inclusione"
Attori Coinvolti	<ul style="list-style-type: none"> • Vice Rettore per la Qualità il Welfare e le Pari Opportunità • Referente del Rettore per la parità di genere e la diversity • Referente Rettore per iniziative a supporto dell'assistenza, dell'integrazione sociale e dei diritti persone disabili • Diversity e Disability manager di Ateneo (da novembre Diversity manager, in Presidio Diversità _ STUDI) • USN (da novembre in Presidio Diversità _ STUDI) • Area CC (da novembre CCBI) • Area IT (da novembre ISIAD) • PSQL (da novembre STUDI) • Personale Ateneo • Popolazione studentesca
Misurazione	<p>Aggiornamento del sito, in italiano e in inglese, sezioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> - "Disabilità e DSA" (in "Didattica", "Servizi e vita al Politecnico", "Accoglienza, inclusione e sostegno") - "Special needs" (in "Ateneo", "Parità e inclusione")
Beneficiari	Comunità politecnica e pubblico esterno
Spesa	No costi vivi
Nota Metodologica	

N.	16
nome	Servizio di tutorato alla pari (ALBO STUDENTI E STUDENTESSE COLLABORATORI PART-TIME PER ATTIVITÀ DI TUTORATO ED ASSISTENZA A FAVORE DI STUDENTI CON DISABILITÀ/CON DISTURBI SPECIFICI DELL'APPRENDIMENTO)
Obiettivo	<i>Supportare le persone con Special Needs (disabilità e DSA) tramite collaborazioni part time (assistenza amministrativa, assistenza negli spostamenti in Ateneo, accompagnamento ai colloqui con i docenti, assistenza nelle attività didattiche, preparazione di materiali di studio in formati accessibili, affiancamento in sede di test di ingresso, coordinamento di gruppi di studio)</i>
Azioni	<ol style="list-style-type: none"> 1) Gestione attribuzione borse 2) Monitoraggio ore svolte e attività 3) Incontri periodici su virtual classroom e via mail 4) Trasmissione a GESD_ Diritto allo Studio (da novembre STUDI) esiti collaborazione e nulla osta al pagamento
Attori Coinvolti	<ul style="list-style-type: none"> • Vice Rettore per la Qualità il Welfare e le Pari Opportunità • Vice Rettore per la Didattica • Referente Rettore per iniziative a supporto dell'assistenza, dell'integrazione sociale e dei diritti persone disabili • Diversity e Disability manager di Ateneo (da novembre Diversity manager, in Presidio Diversità _ STUDI)

	<ul style="list-style-type: none"> • USN (da novembre in Presidio Diversità_STUDI) • GESD – Ufficio Segreterie e Borse di Studio (da novembre STUDI)
Misurazione	Borse erogate
Beneficiari	Popolazione studentesca con DSA / disabilità
Spesa	Circa 22.000 euro
Nota Metodologica	Attività stabile

N.	17
nome	Servizio di tutorato specializzato (educativa)
Obiettivo	<i>Supportare le persone con Special Needs (disabilità) tramite tutor specializzati esterni (educatori/educatrici), per l'erogazione del servizio di interpretariato, assistenza alla comunicazione e supporto educativo.</i>
Azioni	In virtù del Contratto stipulato con l'Istituto dei sordi di Pianezza sono stati seguite 10 persone con special needs, tramite l'affiancamento di 3 educatrici specializzate, per un monte ore complessivo di circa 875 ore per l'a.a. 2021/2022
Attori Coinvolti	<ul style="list-style-type: none"> • Vice Rettore per la Qualità il Welfare e le Pari Opportunità • Vice Rettore per la Didattica • Referente Rettore per iniziative a supporto dell'assistenza, dell'integrazione sociale e dei diritti persone disabili • Diversity e Disability manager di Ateneo (da novembre Diversity manager, in Presidio Diversità _ STUDI) • USN (da novembre in Presidio Diversità_STUDI)
Misurazione	Tutorati specializzati attivati
Beneficiari	Popolazione studentesca con disabilità
Spesa	Circa 16.000 euro (anno solare 2022)
Nota Metodologica	Attività stabile

N.	18
nome	Polito For Refugees
Obiettivo	Accogliere studenti, dottorande e dottorandi, ricercatrici e ricercatori e docenti – rifugiati, richiedenti asilo o provenienti da Paesi in emergenza umanitaria- che vogliono temporaneamente continuare a studiare o a svolgere attività di ricerca presso l'Ateneo

Azioni	Numerose sono le azioni che l'Ateneo ha messo in campo: <ul style="list-style-type: none"> • 2 UNICORE 4.0 • 2 posti PHD riservati a titolari di protezione internazionale • 7 Borse per studenti Afghani/e
Attori Coinvolti	<ul style="list-style-type: none"> • Pro Rettore • Vice Rettore per la Qualità il Welfare e le Pari Opportunità • Vice Rettore per la Didattica
Misurazione	Numero borse assegnate
Beneficiari	Popolazione studentesca, dottorande e dottorandi, ricercatrici e ricercatori e docenti rifugiati, richiedenti asilo o provenienti da Paesi in emergenza umanitaria
Spesa	106.000 €
Nota Metodologica	Attività contingente con ripetibilità in caso di situazioni di emergenza

N.	19
nome	Il Politecnico per l'emergenza in Ucraina
Obiettivo	Promuovere iniziative mirate ad accogliere e supportare studenti, dottorandi, ricercatori e docenti ucraini che fuggono dal conflitto o che siano già beneficiari della protezione temporanea e che siano interessati a studiare o a svolgere attività di ricerca presso l'Ateneo.
Azioni	n. 4 borse per studenti immatricolati/e all'a.a. 2022/2023; n. 5 borse per scholars durata semestrale (marzo/settembre 22) n. 1 borsa durata annuale (avviata nel 22 con termine agosto 23)
Attori Coinvolti	<ul style="list-style-type: none"> • Pro rettore • Vice Rettore per la Qualità il Welfare e le Pari Opportunità • Vice Rettore per la Didattica
Misurazione	n. supporti economici assegnati
Beneficiari	Studenti e scholars di nazionalità Ucraina
Spesa	92.300 €
Nota Metodologica	Attività contingente con ripetibilità in caso di situazioni di emergenza

SEZIONE 3. Azioni da realizzare

3.1 INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE PER L'ANNO IN CORSO (2022)

Per le iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste per il 2023 si rimanda:

- al **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)** [*PIAO_2023-2025 - pubbl-1.pdf*], approvato nel CdA del 26/01/2023, in particolare al **Piano di azioni positive (PAP) 23-25**, contenuto all'interno del paragrafo **2.2.7 Pari opportunità, comunità e comunicazione interna**
- a **GEP e GEAP** [pubblicati on line](#) con particolare attenzione alle azioni previste nel 2023 che vengono aggiornate a scorrimento annuale secondo il principio *rolling horizon*.