

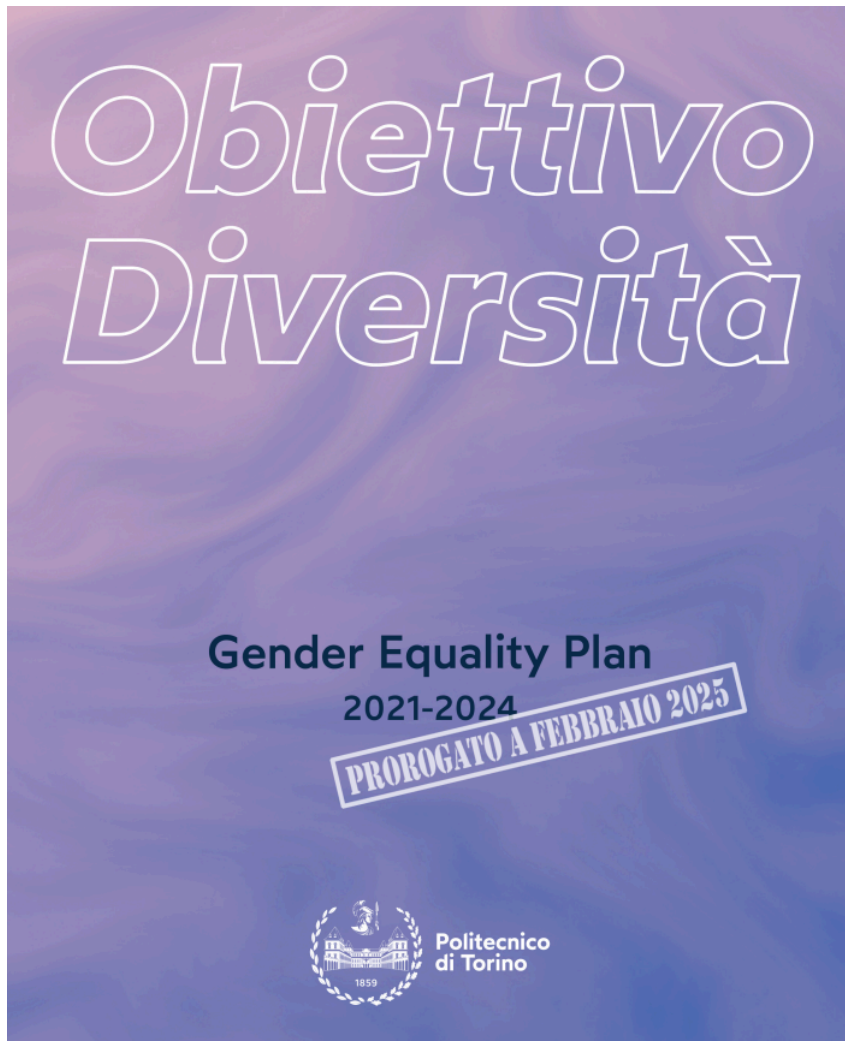


Politecnico
di Torino



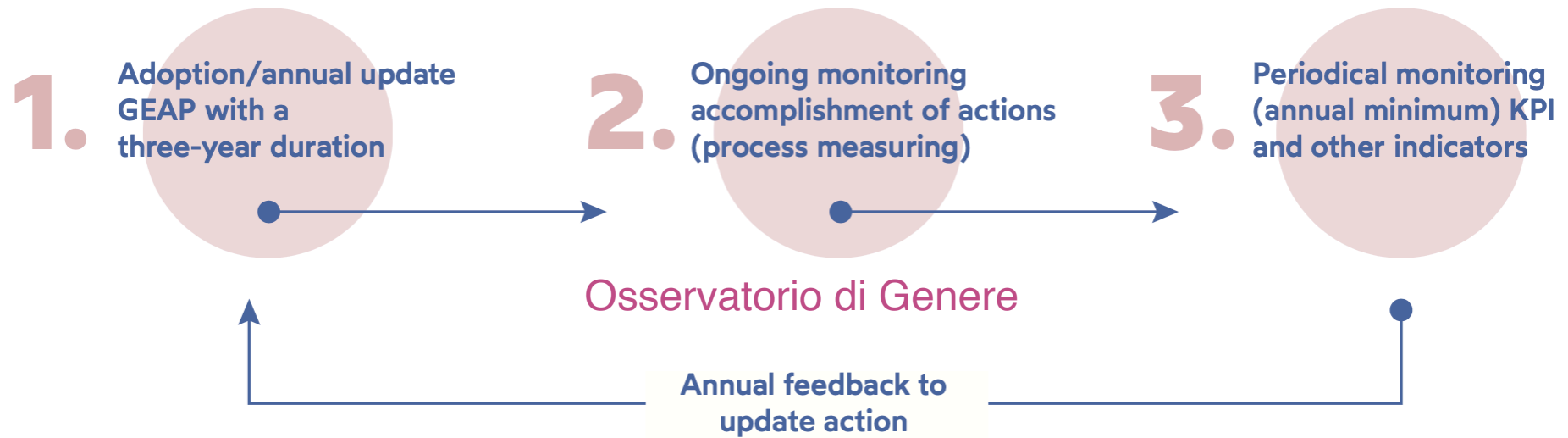
Centro Studi
di Genere

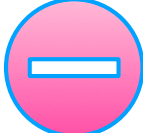
Obiettivo Diversità @PoliTo



1. Il ciclo della gender equality in una università STEM
2. GEP PoliTo 21-24
3. GEDIW Plan PoliTo 25-27

1. Il ciclo dell'uguaglianza di genere nelle STEM



-  : Nelle STEM parliamo il linguaggio di dati, KPI e monitoraggio
-  : Nelle STEM meno competenze sugli studi di genere



Politecnico
di Torino



Centro Studi
di Genere

1. Bilancio di Genere 2020

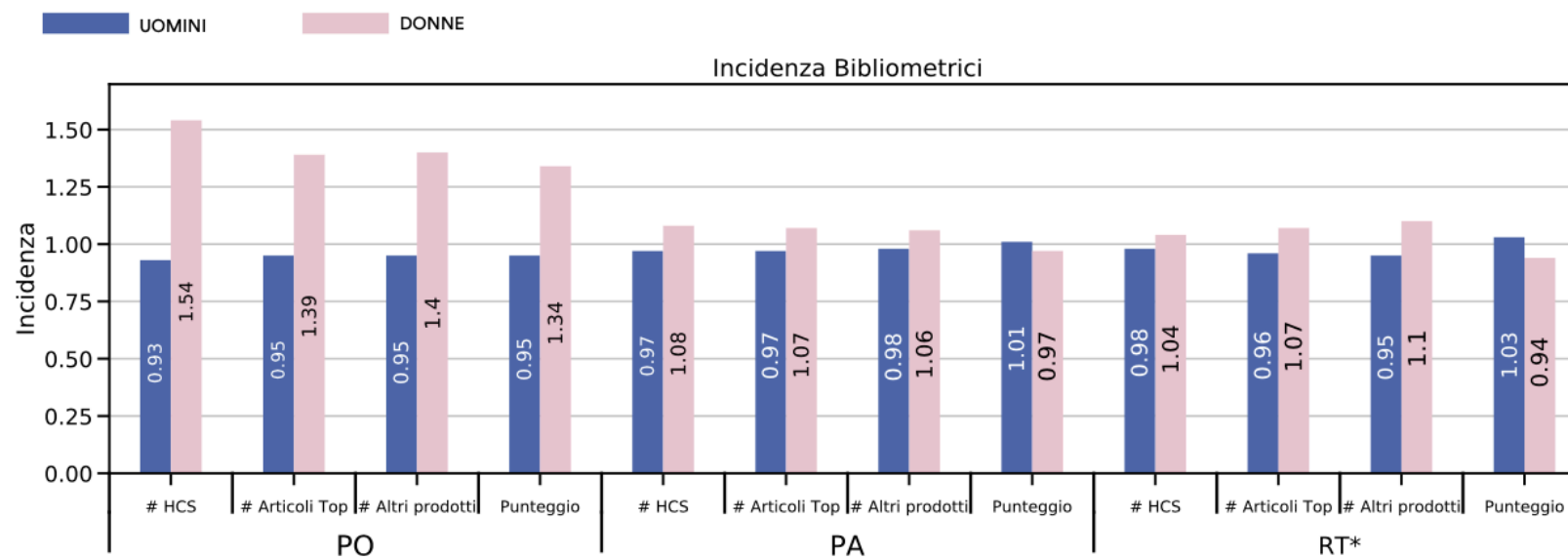


- Le università STEM hanno **dati diversi**?
- La minoranza femminile ha **performance migliori**
- Persiste **segregazione** orizzontale e verticale (docenti e studenti)

1. Bilancio di Genere 2020

**INCIDENZA DEL GENERE E RUOLO SULLE PUBBLICAZIONI SCIENTIFICHE,
CRITERI DI ATENEO: #HCS, # ARTICOLI TOP, # ALTRI PRODOTTI, #
PUNTEGGIO, SETTORI BIBLIOMETRICI**

Figura 4.171.A



111

Example: Comparison of female (pink) and male (blue) performance on scientific publications evaluated according to university bibliometric criteria



2. GEP 21-24: 6 areas of intervention

The European Commission indicates the following **five minimum priority areas of intervention** to which specific measures should be dedicated:

- 1. work-life balance and organisational culture;**
- 2. gender balance in top positions and decision-making bodies;**
- 3. gender equality in recruitment and career advancement;**
- 4. integration of gender into research and into teaching programmes;**
- 5. countering gender-based violence, including sexual harassment.**

Specific to our GEP is also

6. The gender balance in STEM studies.



2. GEP 21-24: 5 KPIs

- KPI 1** increase the number of female students enrolled in the first year of engineering degree courses to 35% by 2024
- KPI 2** decrease the gender gap in success in teacher upgrade exams by 50% by 2024
- KPI 3** increase the minority gender in leadership to more than 30% by 2023
- KPI 4** increase the rate of feminisation of teaching staff in the Engineering area to 30% by 2024
- KPI 5** gender-based harassment and violence: raising awareness, increasing training and highlighting related phenomena by 2024

Annual monitoring through **20 micro indicators**



Politecnico
di Torino



2. Area 1: la cultura nell'organizzazione



Guidelines for gender equality and diversity in events



ATENEO ▾ DIDATTICA ▾ RICERCA ▾ INNOVAZIONE ▾ II



19/06/2023

IN ATENEO

**Safe(r) Spaces: l'Ateneo come spazio sicuro
per la comunità LGBTQ+**





Politecnico
di Torino



Centro Studi
di Genere

2. Area1: il bilancio di genere 2023



Popolazione studentesca

Studenti di Triennale e
Magistrale

30,5% 69,5% totale
35747



Studenti Master di I e II livello

29,2% 70,8% totale
257



Studenti di Dottorato

32,3% 67,7% totale
1146



Personale docente e ricercatore

Docenti di I Fascia

18,0% 82,0% totale
334



Docenti di II Fascia

35,5% 64,5% totale
434



Ricercatori e Ricercatrici a
tempo indeterminato e a tempo
determinato

34,7% 65,3% totale
346



Assegnisti e Assegniste di
ricerca

39,4% 60,6% totale
358



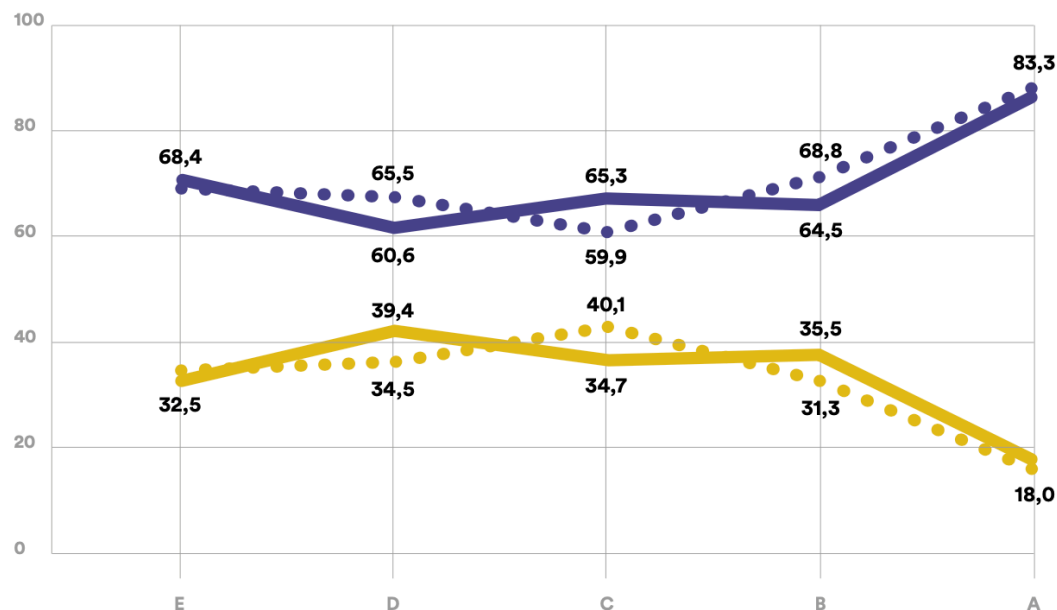
- Bilancio finanziario disaggregato per genere, dal 2023

2. Area 1: bilancio di Genere 2023

legenda

- donne 2019
- uomini 2019
- donne 2022
- uomini 2022

Fig. 4.6.1 PERCENTUALI DI UOMINI E DONNE IN UN DETERMINATO RUOLO/LIVELLO DI FORMAZIONE SUL TOTALE DELLA POPOLAZIONE NEL MEDESIMO RUOLO/LIVELLO DI FORMAZIONE. DATI ANALIZZATI AL 31/12/2019 E 31/12/2022



The career “scissiors”

- 160 pages of report: little changes in three years
- more diversity needs more change



Politecnico
di Torino



Centro Studi
di Genere

2. Area 2: la leadership



- Regolamento emerit*, adeguamento sentenza consiglio di stato
- Intitolazioni e mostre





Politecnico
di Torino



Centro Studi
di Genere

2. Area 3: il reclutamento

Politecnico di Torino

SCOPRIRE L'ATENEIO DIDATTICA E STUDENTI IL MONDO DELLA RICERCA INNOVAZIONE PER LE IMPRESE CAMPUS INTERNAZIONALE

2022 DIRECT CALL FOR FULL AND ASSOCIATE PROFESSORS POSITIONS

WE LOOK FOR WOMEN IN STEAM

Chiamate dirette per docenti ordinari e associati



More than 40% of 2022 direct calls were assigned to female STEM professors

2. Area 3: abbattimento glass ceiling



- Richiamo a principi di gender equality e diversity nei **bandi di concorso**

- **video unconscious bias** obbligatorio per commissioni di concorso

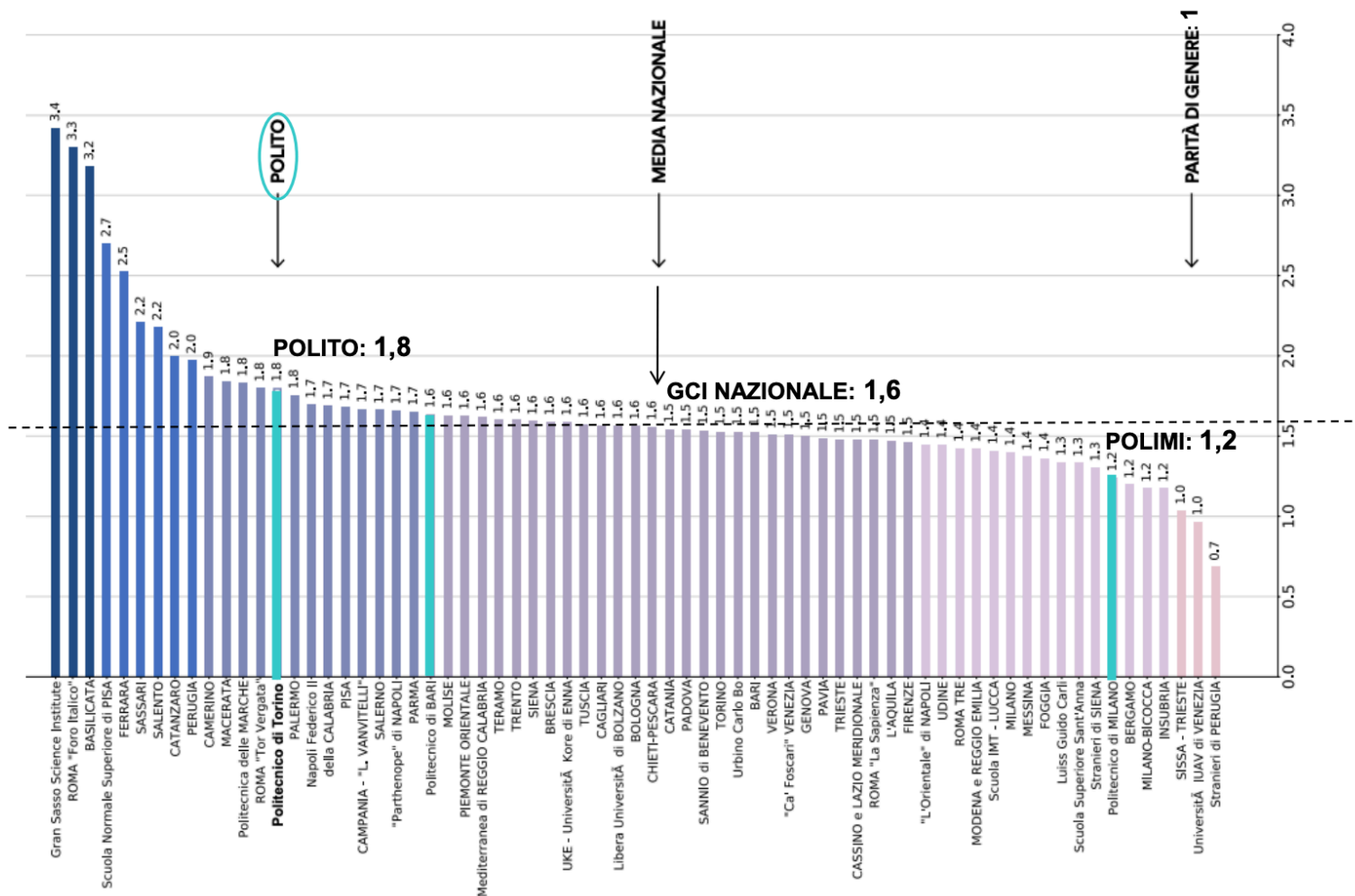
- **premialità GCI:**
2023&2024, **2 POM**
destinati dal CdA ai
dipartimenti per bandire
concorsi prima fascia in
SD con abilitate donne



Recruitment Bias in Research Institutes

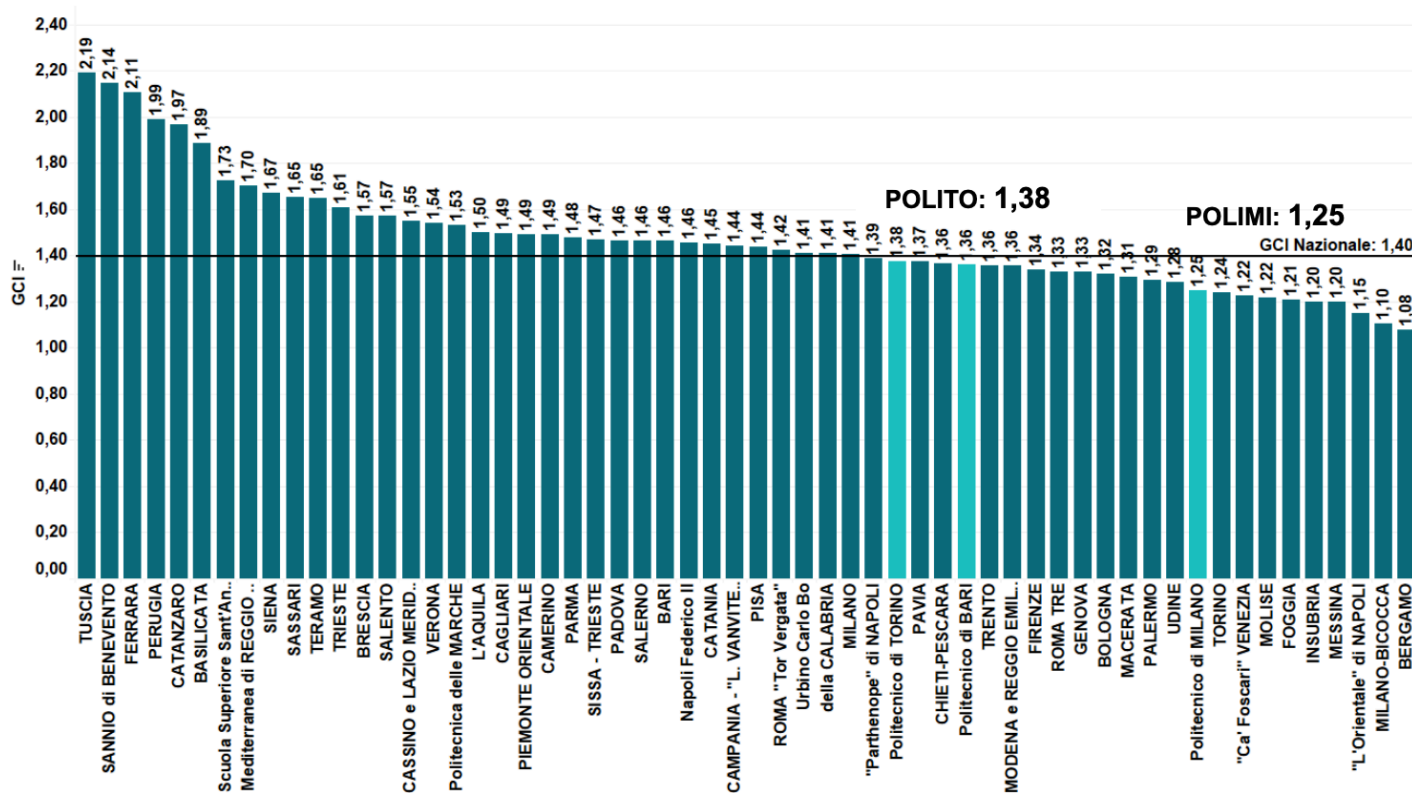
2. Area 3: abbattimento glass ceiling

GCI PoliTo vs Atenei italiani 2019



2. Area 3: abbattimento glass ceiling

GCI PoliTo vs Atenei italiani 2024





Politecnico
di Torino



2. Area 4: dalla ricerca all'insegnamento

17.02 GReG Workshop
Sala Emma Strada, Politecnico di Torino

Sign up for the workshop

Making (HER)story in STEM

h 14.00 - 14.30
Workshop registration

h 14.30 - 14.45
Opening remarks

Elena Maria Baralis
Stefano Sacchi
Alessandra Colombelli
Arianna Montorsi

Deputy Rector - Politecnico di Torino
Vice Rector for Society and Public Engagement, Community and Rector's Program Implementation - Politecnico di Torino
GReG Coordinator and President of the Equality Committee - Politecnico di Torino
Directress of the Center for Gender Studies - Politecnico di Torino

h 14.45 - 15.45
Keynote speeches

Reclaiming Visibility for Women in Science
Sveva Arveduto
President of Donne e Scienza - Consiglio Nazionale delle Ricerche Roma

Towards an Inclusive Evaluation of Research
Silvia Penati
Chair WG TIER (Towards an Inclusive Evaluation of Research) CoARA - Università degli Studi di Milano-Bicocca

(Q&A)
h 15.45 - 16.15
Inspirational Roundtable

Silvia Bodoardo
Marta Tuninetti

Politecnico di Torino
Politecnico di Torino

(Q&A)
h 16.15 - 16.30
Coffee Break

h 16.30 - 18.00
GReG Workshop

From Mapping to Impact: Integrating Gender Equality, Diversity and Inclusion in PoliTO Research
Projects, activities and perspectives

(Q&A)
Concluding remarks

Organized by Politecnico di Torino GReG Gender Research Group Centro Studi di Genere

With the support of CUG

- Ampliare le competenze sul genere
- GReG (gender research group)
- Il Centro Studi di Genere (dal 2024)
- I nuovi corsi:

(Primo livello)

Genere e tecnica (Grandi Sfide - Tecnologie e Umanità)

Gender and diversity in research

(dottorato)



Politecnico
di Torino



Centro Studi
di Genere

2. Area 5: contrasto alle molestie



Formazione antenne studentesche
della consigliera di fiducia



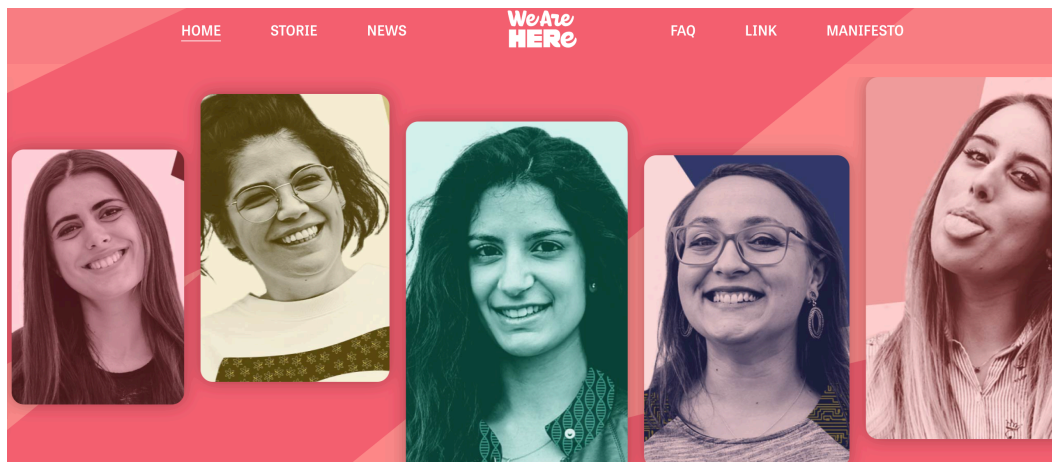


Politecnico
di Torino



Centro Studi
di Genere

2. Area 6: WeAreHERe project



19-24: +15%,
from 23.7 to
27.3%!



Good, but still far from 35% KPI





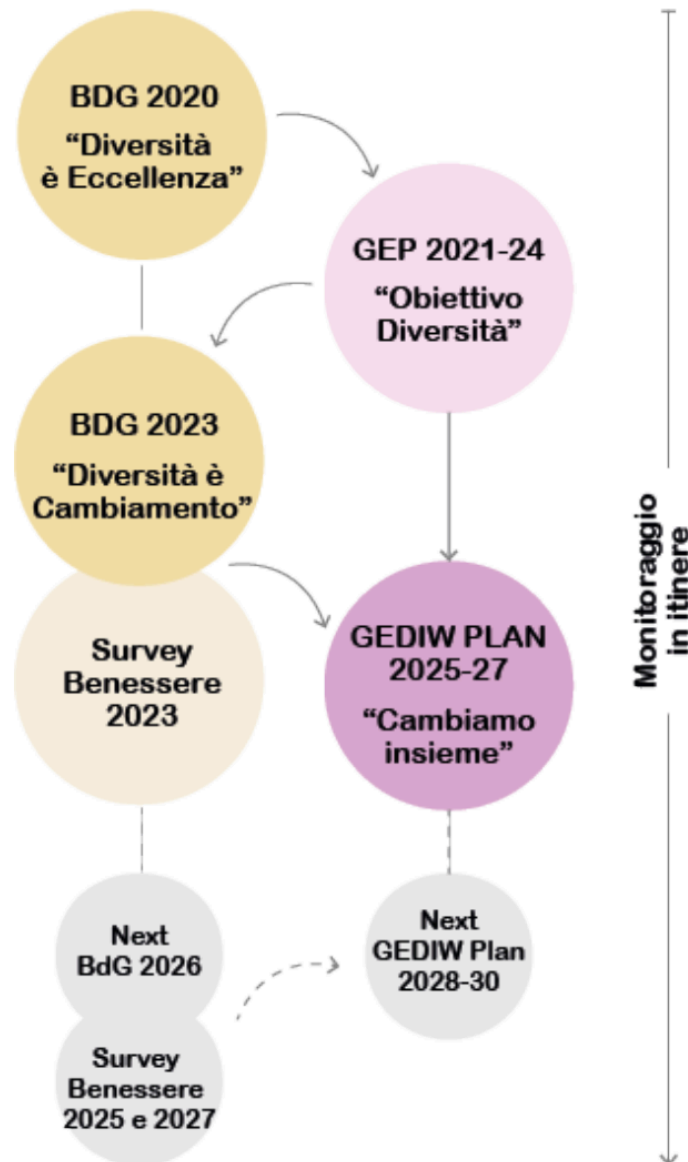
3. Dal GEP al GEDIW Plan: che cosa abbiamo imparato

- Il tema più difficile: sfidare il modello **ideal STEM academic**
- **Diverse** forme di esclusione hanno questa radice
- Adottare prospettiva **mainstream**: la **diversità** come chiave di lettura di tutti i processi, dal reclutamento alla valutazione, dall'insegnamento ai servizi

<https://www.polito.it/ateneo/parita-welfare-e-inclusione/politiche-di-genere>



3. Dal GEP al GEDIW - Gender Equality, Diversity, Inclusion and Wellbeing plan -



- Pianificazione strategica basata sulle evidenze: **dati su altre dimensioni di diversità**, provenienza, internazionalizzazione, età, percorsi discontinui, etc
- Benessere lavorativo (**Wellbeing**) emerge come dimensione trasversale, dati periodici dalla **survey**



Politecnico
di Torino



3. II GEDIW Plan 25-27



Le 5 Aree di intervento del GEDIW Plan

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