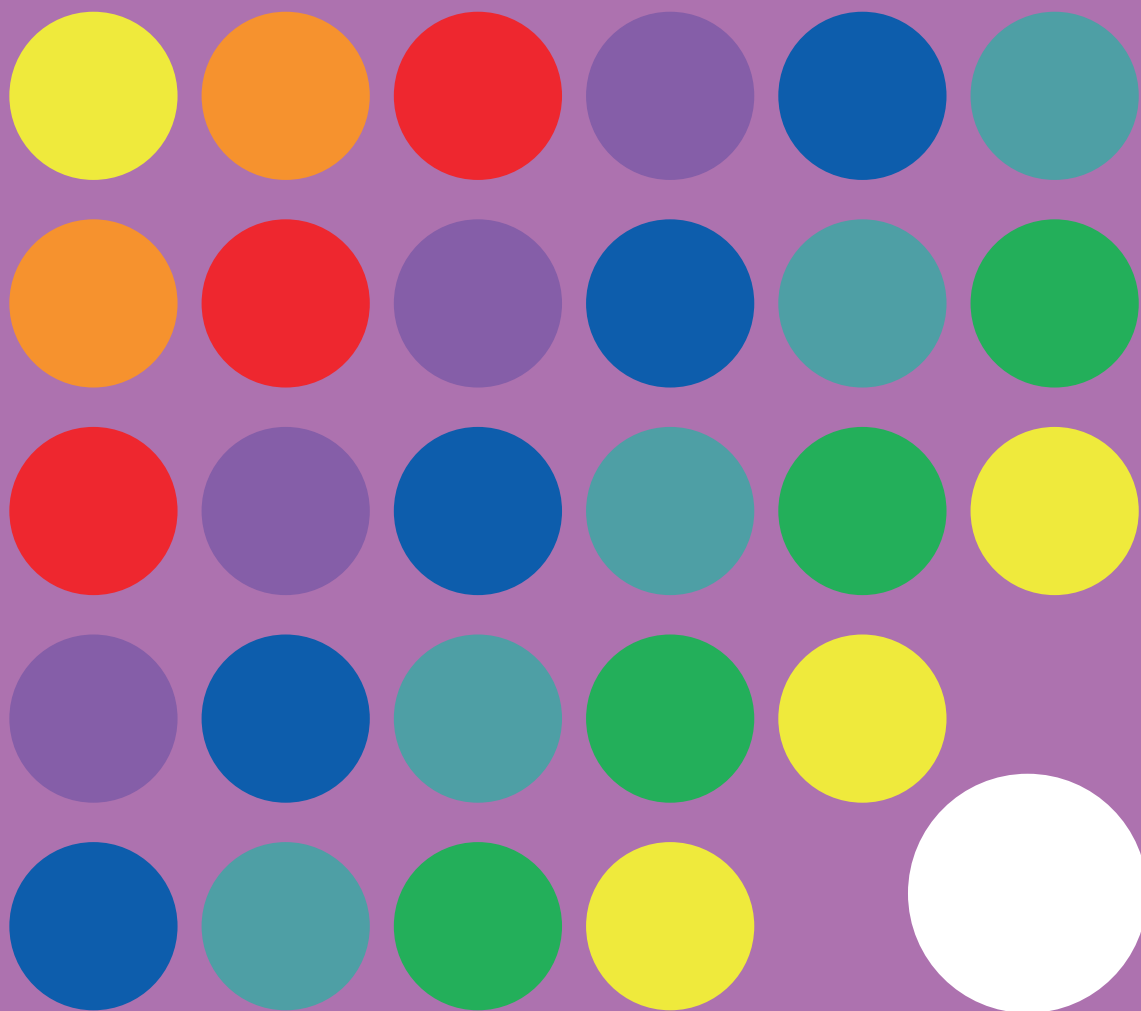




Università
degli Studi
di Torino



GENDER EQUALITY PLAN (GEP)

2022 - INTERIM

Approvato nella Seduta del Senato Accademico del 16 febbraio 2022

GENDER EQUALITY PLAN (GEP)

Graphic design

Sezione Comunicazione Istituzionale e Organizzativa

Febbraio 2022

2022 - INTERIM

Ringraziamenti

Il gruppo di lavoro che ha realizzato questo Interim GEP è così composto:

Mia Caielli (CUG)

Chiara Ghislieri (Progetto MINDtheGEPs)

Cristina Solera (Progetto MINDtheGEPs e CIRSDe)

Federica Turco (Progetto MINDtheGEPs e CIRSDe)



Palazzo Nuovo

INTRODUZIONE

L'Università degli Studi di Torino (UniTo) ha un sistema strutturato di misure di *gender equality* incluse in due documenti principali, in dialogo tra loro, il Piano di Azioni Positive (PAP) e il Piano Strategico di Ateneo (PSA). Quest'ultimo, in particolare, di recente approvazione, non solo definisce gli ambiti di intervento e le necessarie interazioni tra soggetti che presidiano queste tematiche, ma precisa anche obiettivi, responsabilità e indicatori da monitorare, in coerenza con quanto previsto per i GEP. In coerenza con le raccomandazioni della CRUI, infatti, il PSA integra il tema del genere, sia perché declina le azioni con attenzione per questa dimensione, sia perché individua specifiche azioni a contrasto di discriminazioni e bias.

Allo stesso tempo UniTO, con il CIRSDe, è capofila del partenariato internazionale del progetto Horizon 2020 MINDtheGEPs (*Modifying Institutions by Developing Gender Equality Plans*; grant agreement no 101006543); il progetto, dopo una fase di ricerca qualitativa e quantitativa per fotografare "lo stato di genere" delle università e centri di ricerca coinvolti, definirà gli ambiti di potenziamento del GEP (luglio 2022) e le azioni strutturali e culturali da attivare per contrastare le asimmetrie rilevate. Si ritiene dunque importante cogliere questa opportunità e accogliere, appena disponibili, le risultanze del progetto e le indicazioni del *Gender Equality Implementing Board* (GEPIB) per aggiornare il GEP prima della sua fisiologica scadenza, in una prospettiva dinamica che

vuole essere occasione di continuo sviluppo delle politiche e delle azioni dell'Ateneo.

Come da indicazioni della CRUI, il GEP è concepito come quella parte del Piano strategico volto a condurre valutazioni d'impatto/audit di procedure e pratiche per identificare i *bias* di genere. In questo senso il GEP si propone di identificare e implementare delle strategie innovative volte a correggere le asimmetrie di genere, definendo al contempo obiettivi e processi di monitoraggio dei progressi tramite la definizione, dove possibile, di indicatori.

Il GEP di UniTo include anche le principali azioni per l'uguaglianza di genere che sono elementi di sistema del funzionamento dell'Ateneo: anche su questo tipo di azioni è fondamentale il costante processo di monitoraggio e adeguamento dei processi al fine di garantire che esse mantengano adeguati livelli di efficacia - in relazione alla risoluzione dei problemi o alla promozione di opportunità - per cui erano state attivate.

In base alle indicazioni della Commissione Europea il presente Interim GEP deve prevedere 5 aree minime prioritarie di intervento cui dedicare misure specifiche:

area 1 - equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

area 2 - equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

area 3 - uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

area 4 - integrazione della dimensione di genere nella

ricerca e nei programmi degli insegnamenti

area 5 - contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

Le azioni di analisi di contesto e di ricerca previste nel progetto MINDtheGEPs potranno consentire uno sviluppo del GEP mirato, indispensabile per avviare un ciclo virtuoso nel dialogo con i restanti documenti di Ateneo e, in specifico, con il PAP. In particolare sarà importante sia implementare nuove azioni sia rafforzare le singole azioni già esistenti, laddove necessario.

Nel documento che segue si riportano le schede delle azioni già previste, per ciascuna delle 5 aree dei GEP individuate dalla Commissione Europea:

AREA 1. ● **Equilibrio vita privata/vita lavorativa, cultura dell'organizzazione e lotta agli stereotipi..... 10**

Conciliazione e benessere – telelavoro ordinario e straordinario/ telecentro e lavoro agile..... 11

Conciliazione e benessere – centro estivo/rimborso centro estivo..... 12

Cultura della parità e lotta agli stereotipi – consolidare la cultura del linguaggio inclusivo 13

Cultura della parità e lotta agli stereotipi – Regolamento alias..... 14

AREA 2. ● **Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali.... 16**

Cultura della parità e lotta agli stereotipi – bilancio di genere..... 17

Linee guida eventi scientifici..... 18

AREA 3. ● **Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera..... 20**

Monitoraggio delle composizioni delle commissioni di concorso con equilibrio di genere, come previsto dal regolamento..... 21

AREA 4. ● **Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti; formazione e capacità di rapportarsi trasversalmente tra istituzioni..... 22**

Guida InOltre i Corsi CIRSDe..... 23

Convegni/seminari organizzati dal CIRSDe, anche in collaborazione con il CUG..... 24

Laboratori di studi di genere..... 25

Corso on line di studi di genere del CIRSDe..... 26

AREA 5. ● **Contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali..... 28**

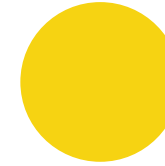
Codice di comportamento..... 29

Consigliera di fiducia, spazio d'ascolto, sportello antiviolenza, servizio counseling, collaborazione con centri antiviolenza del territorio..... 30

Lezioni contro la violenza..... 31

Convegno in occasione del 25 novembre..... 32

Web-survey di assessment relativa alla violenza di genere..... 33



AREA 1.

Equilibrio vita privata/ vita lavorativa, cultura dell'organizzazione e lotta agli stereotipi

	Conciliazione e benessere – Telelavoro ordinario e straordinario/telecentro e lavoro agile.
Azione	UniTO ha attivato dal 2016 una sperimentazione di telelavoro cui ha fatto seguito la messa a sistema di un bando con un numero crescente di postazioni. Accanto al telelavoro sono disponibili anche postazioni di lavoro nel telecentro di Cuneo. Dal 2019 l'Ateneo sperimenta il lavoro agile, successivamente ampliato in relazione all'emergenza sanitaria.
Responsabilità	Rettore, Direttore Generale, Direzione Personale, CUG
Destinatari/e diretti/e	PTA
Destinatari/e indiretti/e	La cittadinanza
Risorse	Stipula dei contratti da parte dell'ufficio Servizi alla persona
Indicatori e target	Dare risposta alle richieste di <i>telelavoro/lavoro agile</i> in coerenza con la normativa in evoluzione, dove possibile aumentando le postazioni di telelavoro (attualmente 50 + 5 di telecentro)
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 3 Salute e benessere. SDG 5 Parità di genere

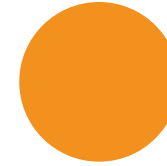
	Conciliazione e benessere – Centro Estivo/ rimborso centro estivo.
Azione	I "tradizionali" Centri Estivi di UniTo presso il Campus Luigi Einaudi e presso la Città della Conciliazione di Grugliasco, a causa dell'epidemia da Covid-19, sono stati sostituiti da una procedura di richiesta di rimborso per spese relative a centri estivi per figli/e (dai 3 ai 14 anni) del personale o della componente studentesca (l'iniziativa è rivolta all'intera comunità universitaria).
Responsabilità	Rettore, Direttore Generale, Direzione Personale, CUG
Destinatari/e diretti/e	La comunità di UniTO
Destinatari/e indiretti/e	La cittadinanza
Risorse	Un importo non inferiore a quanto stanziato nel 2021, ovvero 90.000 Euro.
Indicatori e target	100% di richieste ricevute soddisfatte
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 3 Salute e benessere SDG 5 Parità di genere

	Cultura della parità e lotta agli stereotipi – Consolidare la cultura del linguaggio inclusivo.
Azione	UniTo dispone di una guida ("Un approccio di genere al linguaggio amministrativo") in tema di linguaggio inclusivo dal 2015 e ha variamente sottolineato l'importanza di questo tema a vari livelli. La complessità organizzativa e le trasformazioni del linguaggio richiedono un ulteriore lavoro di informazione e formazione, avviato a margine del convegno organizzato da CUG e CIRSD e nel novembre 2020. Questo lavoro si concretizza in un investimento in formazione articolato e composito.
Responsabilità	CUG, Direzione IMO, Direzione Personale, Direzione Didattica, CIRSD e
Destinatari/e diretti/e	Personale TA con percorsi specifici aggiuntivi per alcune professionalità specifiche (CUG, Comunicazione, Web, ...)
Destinatari/e indiretti/e	La comunità di UniTO e la cittadinanza
Risorse	Quota già stanziata da UNITO: 20510 €. Altre quote saranno stanziate per allargare il campo d'azione dei corsi verso altre professionalità.
Indicatori e target	Numero di persone coinvolte nella formazione; risultati in termini di presenza di linguaggio inclusivo (in documenti istituzionali/web/social) in base a un monitoraggio da effettuare a distanza
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 3 Salute e benessere SDG 5 Parità di genere SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide SDG 17 Partnership per gli obiettivi

	Cultura della parità e lotta agli stereotipi – Regolamento Alias.
Azione	UniTO è uno dei primi Atenei ad aver approvato un regolamento "alias" per gli/le studenti in transizione di genere. Dal 2020 è in corso la revisione del regolamento che, accogliendo le istanze connesse ai processi di autodeterminazione, snellisce la procedura di documentazione della richiesta e amplia lo strumento di inclusione rivolgendosi anche al personale, nel rispetto delle indicazioni presenti nei documenti redatti dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane, approvati dalla CRUI e condivisi con ANVUR.
Responsabilità	Rettore, Direttore generale, CUG, Direzione Didattica, Direzione Personale
Destinatari/e diretti/e	Gli/le studenti in transizione di genere
Destinatari/e indiretti/e	La comunità di UniTO e la cittadinanza
Risorse	-
Indicatori e target	Rinnovo del regolamento (PSA 1.2)
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 3 Salute e benessere SDG 5 Parità di genere SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide



Biblioteca Storica di Ateneo "A. GRAF"
ph Simonetti Studio



AREA 2.

Equilibrio di genere nelle
posizioni di vertice e negli
organi decisionali

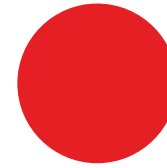
Cultura della parità e lotta agli stereotipi – Bilancio di genere.

Azione

Il Bilancio di genere, in linea con le raccomandazioni della Comunità Europea e con le indicazioni della CRUI, si propone di realizzare un'accurata analisi in una prospettiva di genere dei dati di Ateneo relativi alla componente studentesca, al personale, al sistema di *governance*, alla formazione e alla ricerca. Le fasi di raccolta e analisi dei dati sono necessarie alla definizione degli ambiti di intervento prioritari in una prospettiva di uguaglianza di genere. Seppure alcune analisi in prospettiva di genere erano già presenti in diversi documenti e report di Ateneo, la prima analisi sistematica è stata realizzata nel 2021 con riferimento ai dati del 2020.

Responsabilità	CUG, Direzione Bilancio
Destinatari/e diretti/e	La comunità di UniTO
Destinatari/e indiretti/e	La comunità di UniTO
Risorse	3 mesi/persona (indicativi)
Indicatori e target	Stato di avanzamento dei lavori per il primo anno (da PSA); diffusione di una sintesi dei principali dati emersi.
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 3 Salute e benessere SDG 5 Parità di genere SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide

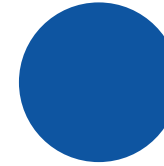
Linee guida eventi scientifici.	
Azione	In linea con le sollecitazioni nazionali e internazionali, l'Ateneo, nel 2021, ha approvato un documento a promozione dell'equilibrio di genere negli eventi scientifici.
Responsabilità	CUG, CIRSDe, Consigliera di Fiducia
Destinatari/e diretti/e	La comunità di UniTO
Destinatari/e indiretti/e	Cittadinanza
Risorse	-
Indicatori e target	Diffusione delle linee guida
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 3 Salute e benessere SDG 5 Parità di genere SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide SDG 17 Partnership per gli obiettivi



AREA 3.

Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

	Monitoraggio delle composizioni delle commissioni di concorso con equilibrio di genere, come previsto dal regolamento.
Azione	Il regolamento concorsi di Ateneo precisa già l'importanza di garantire, ove possibile, l'equilibrio di genere nelle commissioni di concorso: i Dipartimenti definiscono le modalità attraverso cui rispettare questa indicazione in autonomia. Si può procedere sia a un monitoraggio delle scelte dei Dipartimenti, sia a un affondo, nel prossimo Bilancio di genere, rispetto all'analisi dell'effettiva composizione delle commissioni.
Responsabilità	Direzione personale e Direzioni dipartimentali
Destinatari/e diretti/e	La comunità accademica
Destinatari/e indiretti/e	La comunità accademica
Risorse	-
Indicatori e target	Andamento della composizione delle commissioni da valutare nei prossimi bilanci di genere.
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 3 Salute e benessere SDG 5 Parità di genere SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide



AREA 4.

**Integrazione della
dimensione di genere nella
ricerca e nei programmi
degli insegnamenti
formazione e capacità di
rappartarsi trasversalmente
tra istituzioni**

Guida InOltre i Corsi CIRSDe.

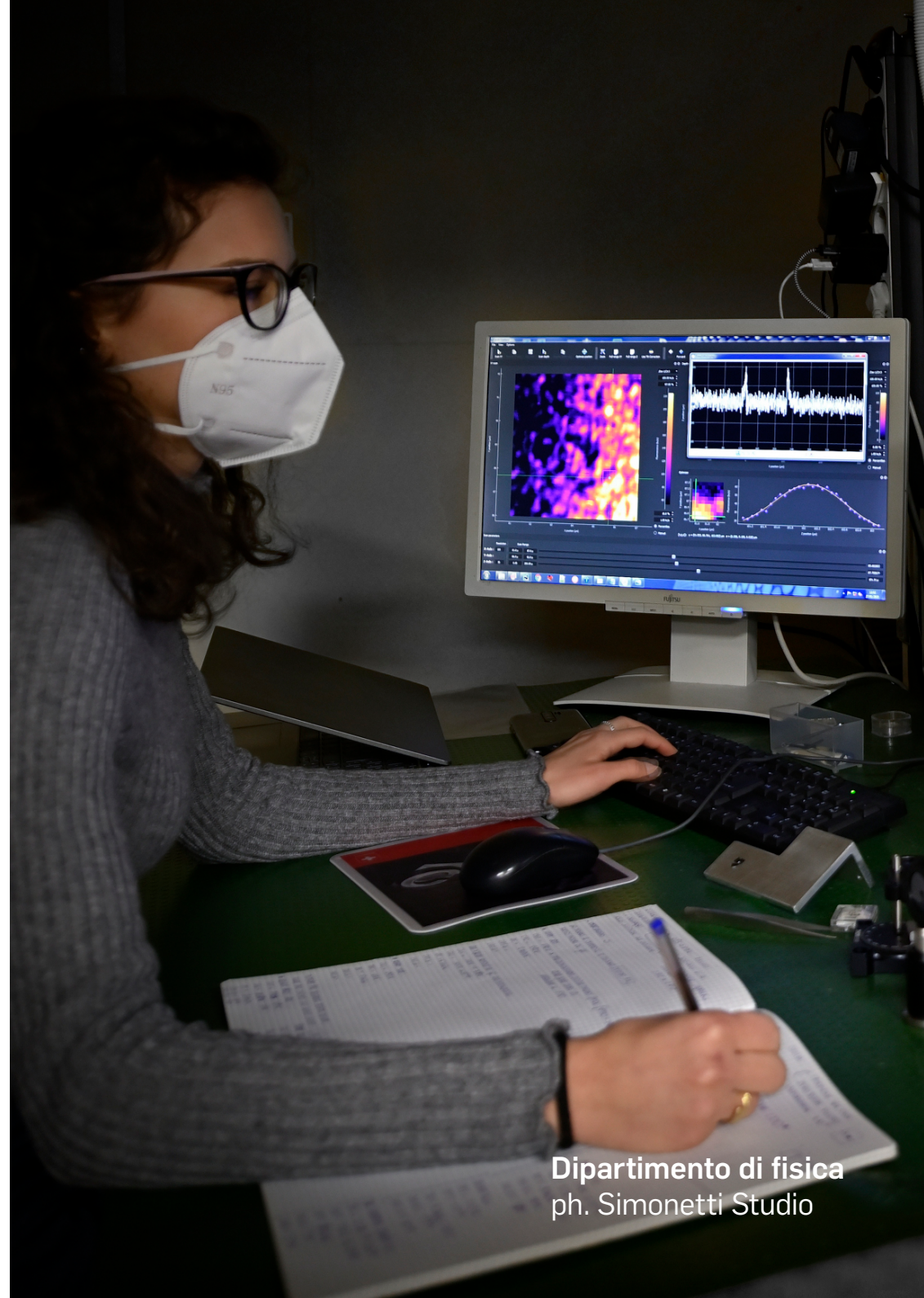
Azione	L'ormai "tradizionale" guida del CIRSDe raccoglie tutti gli insegnamenti di UniTO che, nei diversi ambiti, adottano o includono una prospettiva di genere. Si tratta di uno strumento di agile consultazione rivolto a chi è interessato/a a tale prospettiva.
Responsabilità	CIRSDe
Destinatari/e diretti/e	Gli/Le studenti di UniTo
Destinatari/e indiretti/e	La comunità di UniTo
Risorse	-
Indicatori e target	Numero corsi inseriti nella guida con approccio di genere; numero di accessi alla guida da parte degli/delle studenti e non.
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 3 Salute e benessere SDG 5 Parità di genere SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide SDG 17 Partnership per gli obiettivi

	Convegni/seminari organizzati dal CIRSDe, anche in collaborazione con il CUG.
Azione	Ogni anno il CIRSDe organizza diversi convegni/seminari che approfondiscono di volta in volta tematiche di genere specifiche, sempre in una prospettiva interdisciplinare. Si segnala qui anche il convegno proposto da CIRSDe e CUG in occasione dell'8 marzo, rivolto alla popolazione di UniTO e alla cittadinanza.
Responsabilità	CIRSDe, CUG
Destinatari/e diretti/e	La comunità di UniTo, la cittadinanza, la governance locale
Destinatari/e indiretti/e	La comunità di UniTo, la cittadinanza, la governance locale
Risorse	Risorse CIRSDe e CUG stabilite con delibere <i>ad hoc</i> e fondi dedicati
Indicatori e target	Numero di eventi organizzati; numero di partecipanti; numero di persone raggiunte anche attraverso le dirette streaming e i podcast on demand
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 3 Salute e benessere SDG 5 Parità di genere SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide SDG 17 Partnership per gli obiettivi

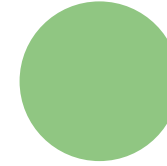
	Laboratori di Studi di genere.
Azione	Il CIRSDe promuove e cura iniziative di <i>lifelong learning</i> che favoriscano forme di consapevolezza critica della differenza di genere e delle Pari Opportunità nella formazione all'Università e nel mondo del lavoro. I laboratori sono dedicati sia agli/alle studenti di corsi di laurea triennale, sia magistrale, e hanno carattere multidisciplinare e multimetodologico.
Responsabilità	CIRSDe
Destinatari/e diretti/e	Gli/le studenti UniTO di corsi di laurea triennale e magistrale
Destinatari/e indiretti/e	La comunità UniTO
Risorse	Risorse CIRSDe allocate ad hoc
Indicatori e target	Numero di laboratori elargiti; numero di studenti iscritti/e per ciascun laboratorio; numero di studenti che completano il percorso laboratoriale
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 3 Salute e benessere SDG 5 Parità di genere SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide SDG 17 Partnership per gli obiettivi

Corso on line di Studi di genere del CIRSDe.	
Azione	È sempre disponibile sul sito del CIRSDe un corso on line di studi di genere rivolto a: studenti iscritti/e ai primi anni di corso, come integrazione ai contenuti degli insegnamenti ordinari offerti dall'Ateneo torinese, con funzione di orientamento alla dimensione interdisciplinare e multidisciplinare degli studi di genere; laureandi/e come supporto di inquadramento teorico, metodologico, e disciplinare per i lavori di tesi che assumano o integrino una prospettiva di genere; utenti esterne/i all'Università di Torino che richiedano una formazione/aggiornamento di livello universitario nel campo degli studi di genere.
Responsabilità	CIRSDe
Destinatari/e diretti/e	Gli/le studenti UniTO di corsi di laurea triennale e magistrale
Destinatari/e indiretti/e	La comunità UniTO e la cittadinanza
Risorse	-
Indicatori e target	Numero di accessi al corso
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 3 Salute e benessere SDG 5 Parità di genere SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide SDG 17 Partnership per gli obiettivi.

Pur non dedicando una scheda ad hoc si segnala l'importante azione di formazione rivolta al personale docente di UniTO attraverso il percorso IRIDI: con riferimento ai temi del GEP, va sottolineato come nel percorso IRIDI Start, un modulo di 3 ore sia dedicato al tema dell'inclusione, con un intervento della Presidenza CUG e della Consigliera di Fiducia (in tema di Codice).



Dipartimento di fisica
ph. Simonetti Studio



AREA 5.

Contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Codice di comportamento.

Azione	L'Ateneo dispone di un Codice di Comportamento, ciclicamente al centro di azioni di informazione e formazione rivolte alle diverse componenti dell'Ateneo e attualmente in fase di aggiornamento per tener conto dei cambiamenti avvenuti nelle dinamiche di lavoro e per garantire al meglio la gestione dei processi.
Responsabilità	Rettore, Direttore generale, CUG, Consigliera di Fiducia
Destinatari/e diretti/e	La comunità di UniTO
Destinatari/e indiretti/e	La comunità di UniTO
Risorse	-
Indicatori e target	Aggiornamento e diffusione del Codice
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 3 Salute e benessere SDG 5 Parità di genere SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide SDG 17 Partnership per gli obiettivi

Azione	<p>Consigliera di fiducia, Spazio d'ascolto, Sportello Antiviolenza, Servizio Counseling, collaborazione con Centri Antiviolenza del territorio.</p> <p>L'Ateneo dispone di numerosi servizi atti a prendere in carico richieste individuali relative a molestie e discriminazioni, sia con una connotazione giuridico-legale, sia fornendo un supporto psicologico, oltre che, più in generale, attivando occasioni di sensibilizzazione e formazione.</p>
Responsabilità	Coordinatrici dei due progetti Spazio d'ascolto e Sportello antiviolenza e Consigliera di fiducia
Destinatari/e diretti/e	La comunità di UniTO
Destinatari/e indiretti/e	La comunità di UniTO
Risorse	<p>Euro 8712,85 (spesa annuale per Consigliera di Fiducia)</p> <p>Aggiornamento e diffusione del Codice</p> <p>Lo Sportello Anti Violenza è stato creato e portato avanti grazie al finanziamento di CRT/ Regione Piemonte/ Ministero Pari Opportunità concessa in seguito alla presentazione di un progetto quadriennale che terminerà nel mese di giugno 2022. È quindi auspicabile un futuro impegno di UniTO per il sostegno economico delle professioniste (psicologhe e avvocate) per il proseguimento di tale servizio.</p> <p>Lo Spazio di Ascolto e il Counseling sono servizi ampi dedicati al benessere generale del personale e del corpo studentesco: lo Spazio d'Ascolto è finanziato dall'Ateneo per un importo non inferiore a quanto stanziato nel 2021, ovvero 40.000 Euro; per il servizio di Counseling sono assunte due unità di personale categoria EP per una spesa annua di almeno 43.939 euro ciascuna.</p>
Indicatori e target	<p>Numero di accessi ai servizi</p> <p>SDG 3 Salute e benessere</p> <p>SDG 5 Parità di genere</p> <p>SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide</p>

Azione	<p>Lezioni contro la violenza.</p> <p>Ogni anno il CUG invita il personale docente di UniTO a dedicare una lezione al tema del contrasto alla violenza contro le donne, nelle due settimane finali di novembre: l'elenco delle lezioni è pubblicizzato</p>
Responsabilità	CUG
Destinatari/e diretti/e	La comunità di UniTO e la cittadinanza
Destinatari/e indiretti/e	La comunità di UniTO e la cittadinanza
Risorse	-
Indicatori e target	Numero delle lezioni dedicate
Collegamento con SDG Agenda 2030	<p>SDG 3 Salute e benessere</p> <p>SDG 5 Parità di genere</p> <p>SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide</p> <p>SDG 17 Partnership per gli obiettivi</p>

Azione	Convegno in occasione del 25 novembre. Ogni anno CUG e CIRSD e organizzano un evento aperto alla comunità di UniTo e alla cittadinanza.
Responsabilità	CUG e CIRSD e
Destinatari/e diretti/e	La comunità di UniTO e la cittadinanza
Destinatari/e indiretti/e	La comunità di UniTO e la cittadinanza
Risorse	Risorse CIRSD e CUG stabilite con delibere <i>ad hoc</i> e fondi dedicati
Indicatori e target	Numero di partecipanti; numero di persone raggiunte anche attraverso le dirette streaming e i podcast on demand
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 3 Salute e benessere. SDG 5 Parità di genere. SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide

Azione	Web-Survey di assessment relativa alla violenza di genere. Si tratta di una web-survey in tema di violenza di genere realizzata in partenariato col progetto EU UNISAFE.
Responsabilità	CIRSD e, il team UNISAFE
Destinatari/e diretti/e	La comunità di UniTO
Destinatari/e indiretti/e	La comunità di UniTO
Risorse	-
Indicatori e target	Numero di risposte al questionario
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 3 Salute e benessere. SDG 5 Parità di genere. SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide

GEPIB- GEPs Implementing Board

Il progetto MINDtheGEPs, in linea con indicazioni CRUI e Commissione Europea, prevede che ogni università/organizzazione di ricerca istituisca un GEP Implementing Board (GEPIB) responsabile dell'implementazione dei piani di uguaglianza e formato dal/lla coordinatore/trice scientifico/a locale del progetto, da docenti e ricercatori/rici che compongono il team locale e organi competenti in materia di ricerca o pari opportunità.

Per l'Università di Torino il GEP Implementing Board si integra con il già esistente Comitato tecnico scientifico per la realizzazione del Bilancio di Genere, così come è stato istituito dal Comitato Unico di Garanzia dell'Ateneo.

Il nuovo GEPIB di UNITO è così composto:

Andrea Silvestri (Direttore Generale)

Cristina Prandi (Vice-rettrice alla ricerca e componente del team MINDtheGEPs)

Angela Nunnari e Ermanno Vercellin (Commissione Ricerca del Senato)

Elisa Maria Bernardi (Direzione ICT)

Alessia Dino e Loredana Ceccacci (Direzione Ricerca e terza missione)

Angela Mosca (Direzione Bilancio e Contratti)

Elena Carrasso (Direzione Didattica e servizio agli studenti)

Rosangela Mesiano (Direzione Personale)

Sara Cantarutti e Maria Ferraioli (Direzione IMO)

Mia Caielli (Presidente CUG)

Marianna Filandri (personale docente CUG)

Letizia Pisciueneri (personale TA CUG)

Cristina Solera (Coordinatrice Scientifica di MINDtheGEPs)

Federica Turco (CIRSDe e Project Manager di MINDtheGEPs)

Chiara Ghislieri (Progetto MINDtheGEPs)

Vladimiro Cardenia (Progetto MINDtheGEPs)

Manuela Naldini (Coordinatrice Scientifica del progetto di ricerca GEA-Gendering Academia)

