



UNIVERSITÀ
DI TORINO

gender equality plan 2023



**gender
equality
plan
2023**

A cura di

Cristina Solera

Angela Balzano

Mia Caielli

Paola Cassoni

Nastassja Cipriani

Marina Della Giusta

Marianna Filandri

Manuela Naldini

Federica Turco

© MINDtheGEPs 2023

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

MINDtheGEPs (Modifying Institutions by Developing Gender Equality Plans) has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement n° 101006543.

Impaginazione: Sezione Comunicazione
Istituzionale e Organizzativa
dell'Università di Torino

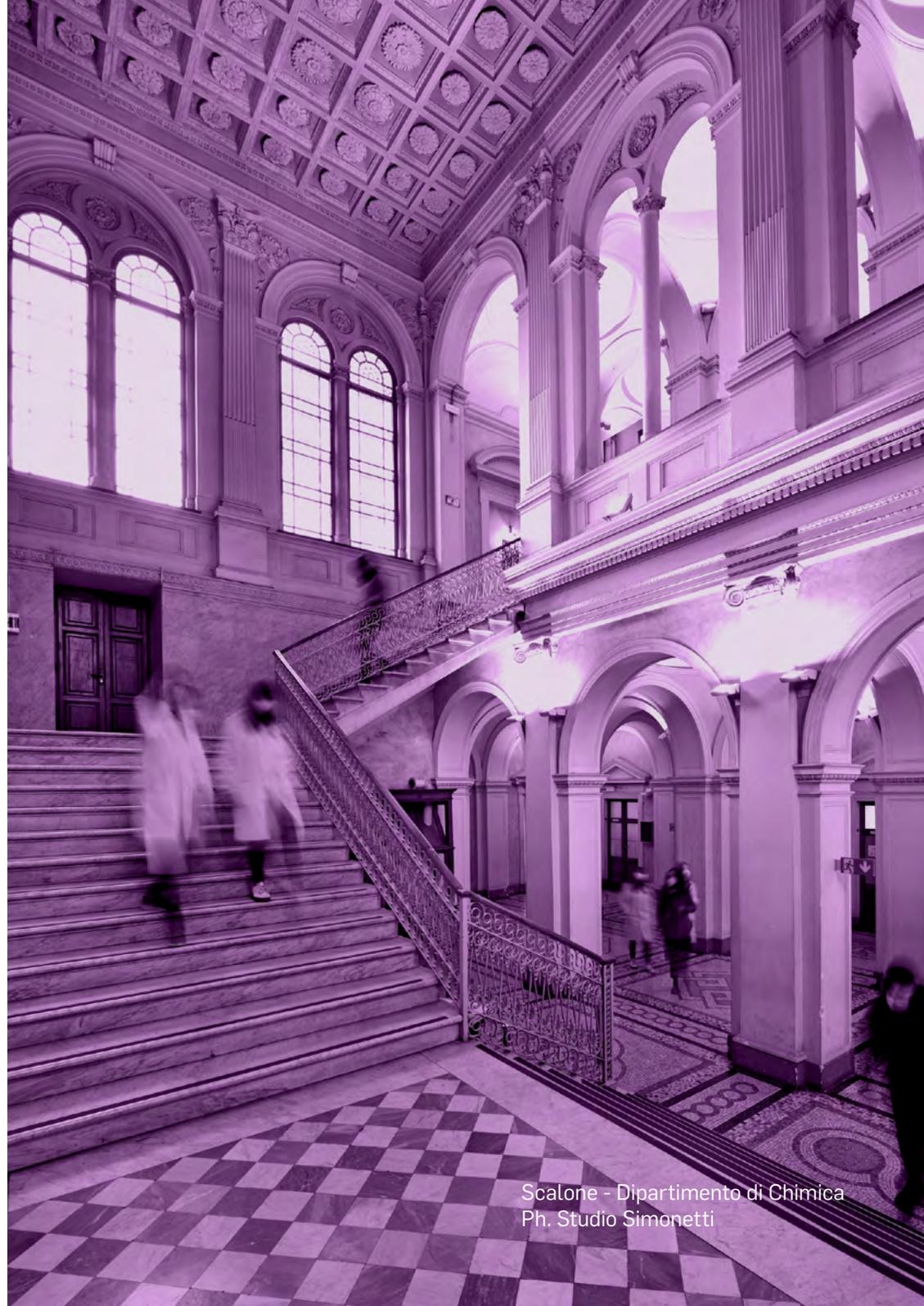
Copertina: CPalquadrato

Novembre 2023

indice

Introduzione.....	6
PRIMA PARTE - Il contesto.....	14
SECONDA PARTE - Le azioni del GEP.....	32
1. Equilibrio tra vita e lavoro e cultura organizzativa.....	34
Promuovere l'equilibrio vita-lavoro e il benessere nell'organizzazione.....	35
Cultura dell'uguaglianza e lotta agli stereotipi.....	39
Promuovere un'organizzazione family-friendly.....	40
Promuovere la visibilità della paternità e il coinvolgimento degli uomini nel lavoro familiare.....	41
2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali.....	42
Ridurre il soffitto di cristallo.....	43
Equità di genere negli organi decisionali.....	44
Promuovere l'equità e inclusività nei processi decisionali.....	45
3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera.....	48
Equità di genere negli eventi scientifici.....	49
Chiudere "il rubinetto che perde" e aprire "la porta di cristallo".....	50
Contrastare la penalizzazione della maternità.....	51
Monitorare e ridistribuire il lavoro accademico.....	54
Accrescere consapevolezza e empowerment.....	55

4.	Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi di insegnamento	58
	Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca	59
	Promuovere l'adozione dell'approccio di genere	63
	Socializzazione al dibattito femminista per interpretare le società contemporanee.....	64
5.	Contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali	66
	Prevenzione e contrasto a discriminazioni, molestie e mobbing.....	67
	Cultura dell'uguaglianza e prevenzione di stereotipi e discriminazione..	73
6.	Cross-area actions	74
	Disegnare e monitorare l'uguaglianza di genere.....	75
	Genderizzare la governance.....	78
	Promuovere le politiche messe in atto in ottica intersezionale.....	81
	TERZA PARTE - Le persone	82
	Il GEPIB di UniTo.....	83
	La rete di delegati e delegate di UniTo.....	84
	La lista degli acronimi.....	86



Scalone - Dipartimento di Chimica
Ph. Studio Simonetti

Introduzione

Nonostante i progressi compiuti negli ultimi anni, il raggiungimento della parità di genere nei contesti accademici e di ricerca rimane una sfida. Vi è una ampia evidenza empirica, infatti, di come le donne attraversino dei veri labirinti di cristallo¹: hanno più probabilità degli uomini di abbandonare la carriera (la *leaky pipeline*, cioè il *rubinetto che perde*), più probabilità di accedere lentamente a posizioni stabili (la *glass door*, cioè la *porta di cristallo*), meno probabilità di accedere a posizioni apicali (il *glass ceiling*, ovvero il *soffitto di cristallo*). A risentirne non sono solo le donne ma l'intera organizzazione e il modo di fare e incarnare le scienze, che rinunciano all'ibridazione di competenze, storie e sguardi diversi, all'inclusività e alla partecipazione democratica: le perdite non riguardano così solo il benessere individuale e organizzativo, ma anche la creatività e l'innovazione e, di conseguenza, l'eccellenza². Da diversi anni la Commissione Europea spinge per un cambiamento strutturale e istituzionale attraverso il disegno, l'implementazione e il monitoraggio di un vero Piano dell'Uguaglianza di Genere (il *Gender Equality Plan*, GEP), ossia di un documento non generico ma che includa e pianifichi un insieme dettagliato, multiplo e intersecato di azioni che agiscano su più dimensioni e aree e che venga adottato dai vertici e integrato nell'organizzazione a tutti i livelli. A partire dal 2022, per tutti gli enti di ricerca e gli istituti di educazione superiore, dotarsi di un GEP è diventato un requisito obbligatorio per l'accesso a tutti i finanziamenti di ricerca su fondi europei.

1 Picardi I., *Labirinti di cristallo: strutture di genere nell'accademia e nella ricerca*, Franco Angeli, Milano

2 Nielsen M. W., Bloch C. W. & Schiebinger L., *Making gender diversity work for scientific discovery and innovation. Nature human behaviour*, 2(10), p.726-734.; Timmers T. M., Willemsen T. M., & Tijdens K. G., *Gender diversity policies in universities: a multi-perspective framework of policy measures*, Higher Education, 2010, 59, p.719-735.

Il Gender Equality Plan dell'Università di Torino che qui presentiamo ha la fortuna di essere stato pensato, negoziato e realizzato all'interno di un progetto Horizon 2020 chiamato MINDtheGEPs, *Modifying Institutions by Developing Gender Equality Plans* (Modificare le Istituzioni Sviluppando Piani di Uguaglianza di Genere, G.A. 101006543). Questo progetto, presentato dal CIRSDe, il Centro Interdisciplinare di Ricerche e Studi delle Donne e di Genere dell'Università di Torino, sotto la direzione scientifica della Prof.ssa Cristina Solera (sociologa del Dipartimento di Culture Politica e Società), finanziato nell'ambito dell'azione Science with and for Society, della durata di 4 anni, ha messo in campo un pool prezioso di risorse e competenze che varcano le soglie delle discipline, dei paesi e dell'accademia. UniTo guida infatti un consorzio internazionale che coinvolge vari paesi (Italia, Spagna, Irlanda, Polonia, Serbia, Svezia e Olanda), varie discipline (tra cui la sociologia, l'economia, la psicologia, la fisica, la chimica, la biotecnologia, l'ingegneria) e vari tipi di organizzazioni (università, centri di ricerca pubblici o privati, case editrici)³.

Come la prima parte di questo GEP, intitolata "Il contesto", in modo sintetico dimostra seguendo il principio fondamentale del "No data – no policy", il lavoro sul GEP è stato preceduto da una lunga fase di raccolta e analisi di dati. Facendo sinergia con un altro progetto di ricerca nazionale vinto da UniTo (il PRIN GEA-Gendering Academia, di cui responsabile scientifica è la Prof.ssa Manuela Naldini) e sapendo che i processi di costruzione e decostruzione delle disuguaglianze di genere sono sfaccettati e complessi e vanno quindi colti con diversi tipi di metodi e approcci,

3 Il progetto ha un ampio respiro europeo, comprende infatti: University of Gdańsk (UG), Uppsala University (UPP), School of Electrical Engineering-University of Belgrade (ETF), Jagiellonian University (JU); Consiglio Nazionale delle Ricerche (CNR), Munster Technological University (MTU); Fundación para la Promoción de la Investigación, Innovación y Desarrollo Tecnológico en la Industria de Automoción de Galicia (CTAG); Knowledge and Innovation (K&I); Elsevier (ELSE). Maggiori informazione al link: www.mindthegeps.eu

UniTo ha raccolto una molteplicità di dati quantitativi e qualitativi, da indicatori oggettivi sulle asimmetrie di genere a soggettivi sulle percezioni e spiegazioni intorno ad esse, fornendo tantissimi spunti interessanti per il disegno del GEP.

Cruciale per la messa a punto di un GEP effettivamente rivolto a intercettare i bisogni della comunità accademica è stato anche il processo, democratico, riflessivo, partecipato, che ha portato alla sua elaborazione. Un processo orizzontale favorito dal gruppo di ricerca che in UniTo è responsabile di MINDtheGEPs, che ha voluto fortemente il coinvolgimento di tutti i dipartimenti e le direzioni amministrative. Il GEP UniTo è infatti stato discusso e disegnato con il Gender Equality Plan Implementing Board (GEPIB) e la rete di delegate/i di dipartimenti e direzioni amministrative istituita da MINDtheGEPs, attraverso incontri in presenza o online molto partecipati e “generativi”⁴. Inoltre, è stato materia di discussione informale negli incontri collettivi di riflessione sulle strutture di genere della scienza e della ricerca tra mentori e mentee del progetto di Mentoring trasformativo avviato da un anno in sinergia con RE-Unita⁵, è stato oggetto di continui scambi con il CUG (Comitato Unico di Garanzia), il Rettore, la Delegata all'inclusione, alle pari opportunità e alle politiche di genere, e il Direttore Generale, e infine è stato materia di discussione formale in Senato Accademico prima della sua approvazione. In aggiunta, il GEP verrà, appena approvato, presentato e discusso dentro tutti i dipartimenti, con aggiornamenti costanti ogni 6 mesi. Questo processo, che ha coinvolto la comunità accademica a più livelli, siamo sicure sia il segreto per l'elaborazione di un GEP in grado di contrastare per davvero le disuguaglianze di genere in modo duraturo, oltre la vita dello stesso progetto MINDtheGEPs.

Come insegna la professoressa Londa Schiebinger⁶ infatti, il *Fixing*

⁴ Per la composizione di GEPIB e rete di delegate/i si vedano le tabelle a pagina 69 e 70.

⁵ <https://www.unito.it/ricerca-e-innovazione/innovazione-e-progetti-di-ateneo/re-unita-research-unita>

the numbers, avere più professoressse ordinarie e negli organi decisionali, è necessario ma monco senza il *Fixing the institutions* and *Fixing the knowledge*, ossia senza innanzitutto cambiare le culture e le pratiche del modo di incarnare e fare scienza, di definire l'eccellenza, il reclutamento e le progressioni di carriera, di pensare il funzionamento delle università e delle organizzazioni scientifiche.

Seguendo le indicazioni della Commissione Europea, il GEP UniTo è diviso in cinque aree chiave: 1) equilibrio tra vita e lavoro e cultura organizzativa; 2) equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali; 3) uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera; 4) integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi di insegnamento; 5) contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali. Inoltre, il GEP UniTo prevede una sesta area trasversale, una cross-area-actions, dedicata alla messa a punto di quelle figure che permettono l'attuazione e il monitoraggio delle politiche di genere, come il/la GEM (Gender Equality Manager) o il/la GDA (il Gender Data Analyst).

La tensione che muove l'intero processo di elaborazione del nostro GEP è quella intorno al concetto di giustizia di genere, declinata in chiave intersezionale. Se è ormai noto il dato che a livello tanto globale, quanto europeo e nazionale, le donne non superano il 30%⁷ nelle accademie e nei centri di ricerca, in particolare nelle posizioni apicali e nelle discipline STEMM (Science, Technology, Engineering, Mathematics, and Medicine), è altrettanto noto che la discriminazione di genere non viaggia mai da sola, ma si interseca, per esempio, con la classe, il paese di provenienza, l'età, l'orientamento sessuale. E riguarda tantissime fasi e ambiti delle carriere e delle vite di chi “fa” l'accademia.

⁶ <https://www.ingenere.it/articoli/perche-innovazione-genere-importante>

⁷ <https://uis.unesco.org/en/topic/women-science>

Essendo consapevoli che le barriere da scardinare sono molteplici, molteplici sono gli approcci usati, con un mix virtuoso di azioni di contrasto sia al *glass ceiling che alla glass door*, e sia di tipo culturale che strutturale. È infatti fondamentale creare luoghi di informazione, formazione e riflessione, per disfare l'immagine dello scienziato o del leader ancora prevalentemente al maschile, o l'idea dell'eccellenza e del merito come oggettivamente definibili e valutabili da reti "neutrali".

Bisogna anche erodere l'associazione tra donne e lavoro di cura, che le relega e sovraccarica nella vita privata, e che ne ha determinato storicamente l'esclusione dalla produzione di saperi e dai luoghi decisionali. Al contempo bisogna rivalorizzare e ripoliticizzare la cura⁸, rendendola più visibile anche dentro le organizzazioni, ad esempio nelle forme del cosiddetto "lavoro domestico accademico": un lavoro fatto di tutoraggio formale e informale di studenti e dottorandi/e, o di gestione dei corsi di laurea, fondamentale per il buon funzionamento dell'università, ma con un basso rendimento in termini di riconoscimento e carriera.

Le azioni culturali non sono sufficienti, tuttavia, se non accompagnate da quelle strutturali, perché occorre creare una organizzazione che non solo diventi più riflessiva e consapevole, ma che concretamente redistribuisca i carichi e i tipi di attività, che diversifichi la composizione delle commissioni di valutazione e degli organi decisionali, che dia strumenti per il superamento di quella che viene definita *motherhood penalty*. Anche su questo occorre seguire il movimento del pendolo: dalla cultura alla struttura e viceversa. Abbiamo, perciò, previsto misure strutturali, come il bonus baby-sitter e i fondi di ricerca extra o la riduzione della didattica per chi rientra dalla maternità, che sostengano le donne in un momento delicato delle loro vite e carriere; ma al contempo anche misure culturali che de-essenzializzino la cura

⁸ Tronto J., *Confini morali. Un argomento politico per l'etica della cura*, trad. it. N. Riva, Diabasis, Reggio Emilia 2006

come femminile e la tematizzino come diritto e dovere per tutti e tutte, anche per gli uomini. Come ci suggerisce l'epistemologa Sandra Harding nel suo apripista *The Science Question in Feminism*, infatti, il lavoro di cura non è solo emozionale, è anche intellettuale, così come il lavoro intellettuale è anche emozionale: cura e riproduzione devono quindi essere percepite "come attività desiderabili da tutti gli uomini"⁹. Come l'approccio del cambiamento istituzionale abbracciato dall'Unione Europea implica, non si tratta quindi solo di cambiare i numeri, in modo che le donne siano molto di più di un risicato trenta per cento, ma si tratta di cambiare il modo di essere e fare scienza, di essere e fare l'Università. Per questi motivi abbiamo provato a costruire un GEP che più che insistere, dunque, sul *fixing women*, e chiedere alle donne e alle persone marginalizzate di adattarsi al sistema per progredire, insista sul *fixing the system*, chiedendo all'istituzione di adattarsi alle persone per generare persone "felici" e scienze realmente inclusive e a vantaggio della collettività. Meritevole non è chi aderisce all'*unconditional worker model*¹⁰ e rinuncia alla propria vita privata, o lavora solo con grande stress e pressione. Così come eccellente e innovativa non è quell'istituzione dove si pubblica tantissimo e senza sosta. Genderizzare le scienze non vuol dire solo allargare e diversificare lo spettro di chi le ricerche le conduce e le diffonde. Significa anche diffondere modelli alternativi, basati sulla cooperazione e non sulla competizione, sulla convivenza e l'intersezione e non sul trade-off tra vari ambiti di vita. Parafrasando Donna Haraway in *Le promesse dei mostri*¹¹, speriamo che, come in un circolo virtuoso, differenziando i posizionamenti a partire dai quali le scienze sono prodotte, cambino le scienze stesse e che cambiando le scienze cambino le università e i sistemi politico-economici in senso più lato.

⁹ Harding, S., *The Science Question in Feminism*, Cornell university Press, Ithaca-New York 1986, p. 53.

¹⁰ Giullari, S., Lewis, E., *The Adult Worker Model Family*, Gender Equality and Care, United Nations Research Institute for Social Development, 2005.

¹¹ Haraway, D., *Le promesse dei mostri. Una politica rigeneratrice per l'alterità inappropriata*, trad. it. A. Balzano, DeriveApprodi, Roma 2019.

Siamo consapevoli che il nostro GEP, da solo, non possa ambire a tanto ma che sia necessario un continuo lavoro di scambio e sinergia, innanzitutto con la Governance di Ateneo, ma anche con altre Università italiane, e con gli altri partner del progetto europeo MINDtheGEPs. Un GEP da solo non può tutto, ma il moltiplicarsi degli sforzi atti a rimuovere le disuguaglianze ci fa ben sperare e noi, forti dell'appoggio trasversale ricevuto – dal Rettore al Senato Accademico, fino alle singole direzioni dipartimentali e amministrative e alle/ai singole/i ricercatrici e ricercatori, che ringraziamo – siamo oggi felici di condividere con l'intera comunità scientifica questo primo importante passo, nella speranza di farne molti altri insieme.



prima parte

il contesto

I dati, le statistiche e i grafici mostrati in questo documento sono stati elaborati all'interno dei progetti MINDtheGEPs e GEA. Per catturare e affrontare le molteplici cause delle disuguaglianze è necessario raccogliere vari e diversi tipi di dati: quantitativi e qualitativi su normative e politiche a livello macro; quantitativi a livello meso (indicatori relativi, per esempio, alla percentuale di donne negli organi decisionali, e a quella di donne che richiedono finanziamenti competitivi); quantitativi a livello micro, raccolti mediante una web-survey somministrata al personale docente e di ricerca e a quello tecnico e amministrativo; qualitativi a livello micro, raccolti mediante interviste semi-strutturate a 'key-informants' e a ricercatrici e ricercatori in diverse fasi della loro carriera e appartenenti sia ai campi *Social Sciences and Humanities* (SSH) che *Science, Technology, Engineering, Mathematics, and Medicine* (STEMM).

In questa prima sezione del GEP, chiamata "il contesto", viene presentata solo una piccola parte di tutto questo variegato e ricco materiale di ricerca raccolto e analizzato. Per un approfondimento si rimanda alla documentazione prodotta dai due progetti, e in particolare al deliverable *Report on gender imbalances at meso-level* e al Bilancio di Genere di UniTo del 2020¹².

¹² <https://www.mindthegeps.eu/results/deliverables/>
https://www.unito.it/sites/default/files/bilancio_genere_unito_2020.pdf

I. La componente studentesca

Nel 2020 la popolazione studentesca di UniTo è stata di 82320 persone, in crescita rispetto agli anni precedenti, con una presenza lievemente superiore, sul dato complessivo, della componente femminile (61% nel 2020; il dato complessivo è stabile negli anni presi in esame). L'analisi dei dati riflette un fenomeno ancora diffuso di segregazione formativa, e successivamente occupazionale, che vede le studentesse più presenti in corsi di studio di ambito umanistico, giuridico e sociale, mentre la loro presenza è significativamente inferiore a quella maschile nelle discipline di area STEMM, seppure con qualche eccezione e segnali di cambiamento in corso.

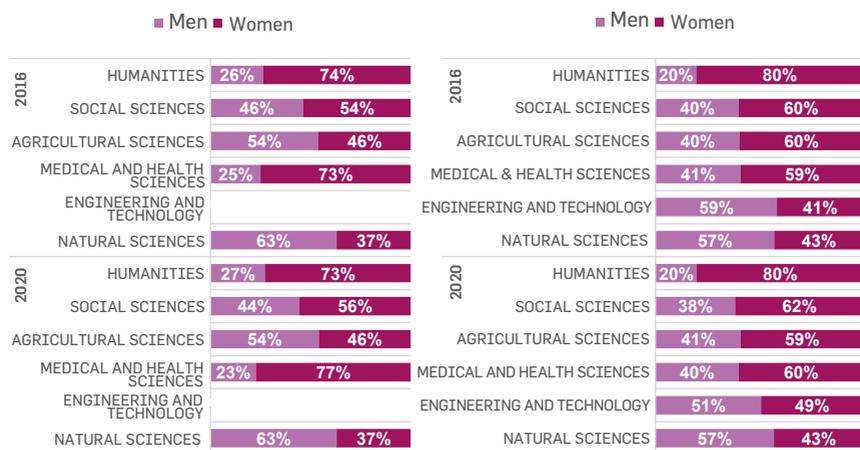


Figura 1: Percentuali di studentesse e studenti divisi per area disciplinare, relative agli anni 2016 e 2020. A sinistra i corsi di laurea triennali, a destra i corsi di laurea magistrale

Per quanto riguarda le lauree triennali, UniTo non ha corsi in ingegneria e tecnologia. Le percentuali che descrivono la presenza femminile e maschile, mostrate nella Figura 1, non sono troppo diverse tra il 2016 e il 2020, e dipingono un contesto in linea con ricerche e dati precedenti: le discipline umanistiche sono le più scelte dalle donne e le scienze naturali dagli uomini. Le scienze sociali e le scienze agrarie mostrano le percentuali più paritarie, con le scienze sociali che hanno leggermente più donne e le scienze agrarie leggermente più uomini. Anche le scienze mediche e della salute sono scelte prevalentemente dalle donne, con percentuali uguali o superiori a quelle umanistiche.

Per quanto riguarda i dati relativi alle lauree magistrali, mostrati ancora in Figura 1, la tendenza è simile a quella delle lauree triennali. Le discipline umanistiche sono ancora prevalentemente scelte dalle donne e le scienze naturali dagli uomini. Tuttavia, possiamo notare che in ogni altra area le donne sono la maggioranza. Da notare che nelle lauree magistrali il tasso di donne in scienze naturali è più alto rispetto alle lauree triennali.

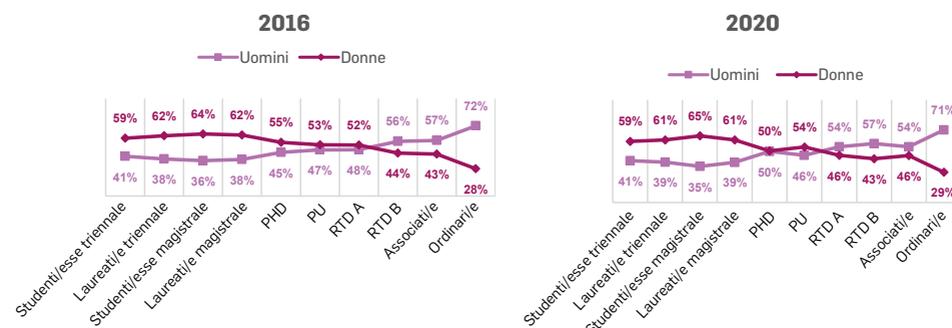


Figura 2: Forbici di genere per il personale docente e ricercatore UniTo, comprendente anche il corpo studentesco e dottorandi/i, anni 2016 e 2020.

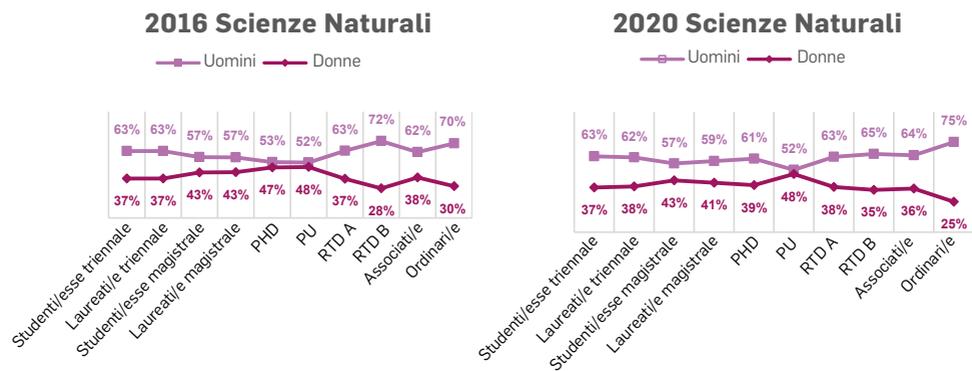


Figura 3: Forbici di genere per il personale docente e ricercatore dell'area 'Scienze naturali', comprendente anche il corpo studentesco e dottorande/i, anni 2016 e 2020.

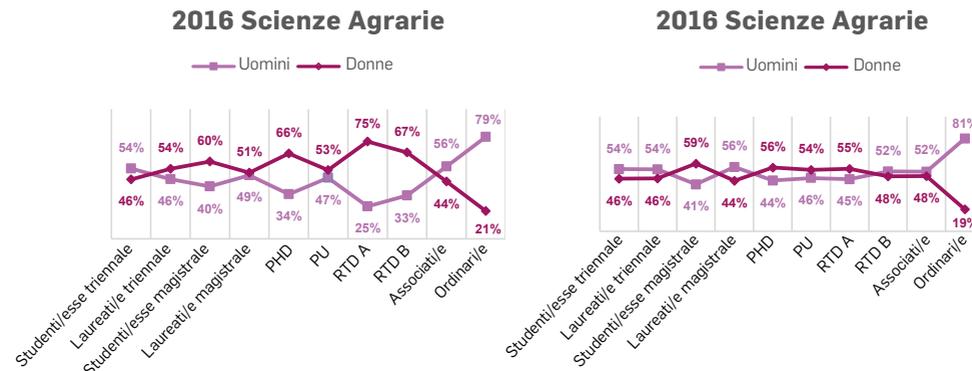


Figura 5: Forbici di genere per il personale docente e ricercatore dell'area 'Scienze agrarie', comprendente anche il corpo studentesco e dottorande/i, anni 2016 e 2020.

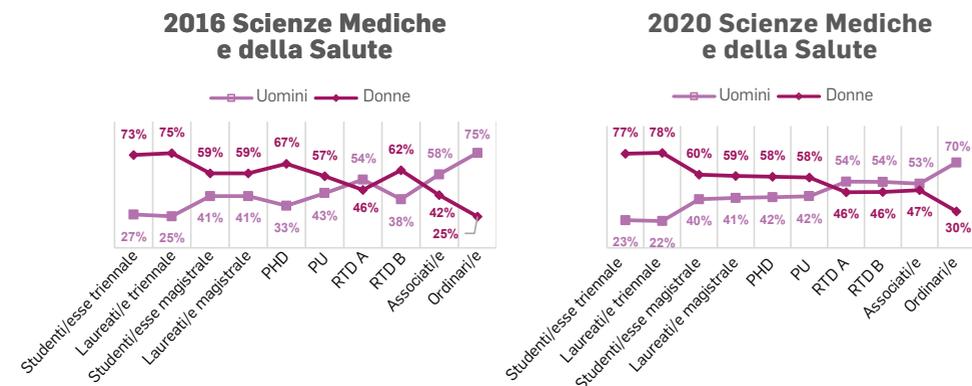


Figura 4: Forbici di genere per il personale docente e ricercatore dell'area 'Scienze mediche e della salute', comprendente anche il corpo studentesco e dottorande/i, anni 2016 e 2020.

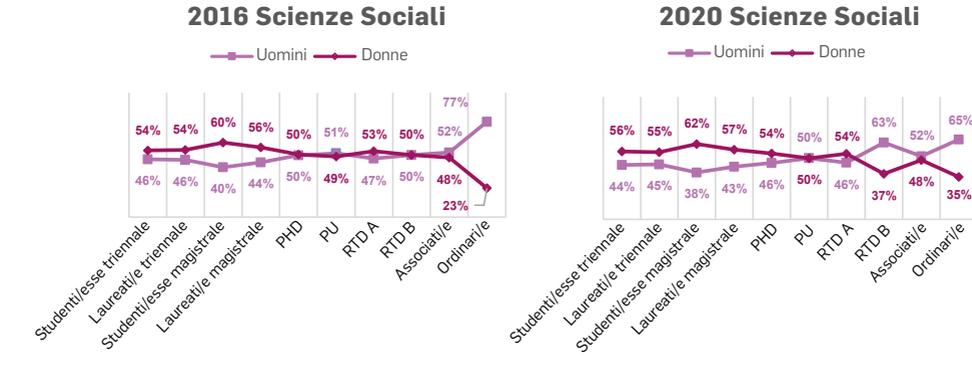


Figura 6: Forbici di genere per il personale docente e ricercatore dell'area 'Scienze sociali', comprendente anche il corpo studentesco e dottorande/i, anni 2016 e 2020.

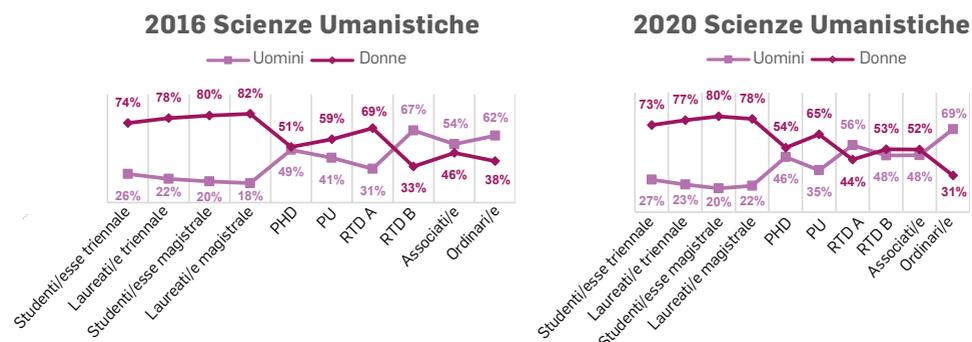


Figura 7: Forbici di genere per il personale docente e ricercatore dell'area 'Scienze umanistiche', comprendente anche il corpo studentesco e dottorandi/i, anni 2016 e 2020.

Come mostrato nelle Figure dalla 2 alla 7, studenti/esse e laureati/e seguono generalmente la stessa distribuzione di genere dei dottorandi/e in ogni area, e di solito mostrano già i primi segni della leaky pipeline: i casi più eclatanti sono nelle discipline umanistiche, dove la percentuale di donne scende dall'82% nel 2016 e dal 78% nel 2020 per laureati/e magistrali al 51% nel 2016 e al 54% nel 2020 per i dottorandi/e. Ad eccezione delle scienze naturali, dove gli uomini sono sempre la maggioranza, le donne iniziano in genere con percentuali più alte e sono poi raggiunte o superate dagli uomini nelle fasi RTD-A o RTD-B, anche quando le donne costituiscono la stragrande maggioranza di tutte le posizioni precedenti.

La distribuzione di genere tra studenti/esse e laureati/e all'interno di ciascun corso di laurea è solitamente stabile, ad eccezione di scienze agrarie nel 2016, dove per i corsi di laurea triennale le donne erano il 46% del totale degli studenti ma il 54% dei laureati; l'altra eccezione è ancora nelle scienze agrarie, nel 2020, dove le donne costituivano il 59% degli studenti ma appena il 44% dei laureati. Le aree con una significativa maggioranza di studentesse sono le discipline umanistiche sia per la laurea triennale che per la laurea magistrale, i corsi di laurea in scienze mediche e della salute, e i corsi di laurea magistrale in scienze sociali.

Le scienze naturali sono nel complesso l'area più dominata dagli uomini e, sebbene sia vero che è l'unica area in cui le donne non sono la maggioranza della componente studentesca, il divario di genere è in realtà inferiore per i corsi magistrali rispetto a qualsiasi altra area. Tuttavia, in termini di numeri assoluti, le donne costituiscono la maggioranza di tutta la popolazione studentesca, quindi sia questo dato che la percentuale costante di studentesse di scienze naturali nei quattro anni indicano che, relativamente parlando, la presenza femminile nelle scienze naturali non è aumentata.

II. Il personale docente e ricercatore

Nel 2020 il personale complessivo dell'Università degli Studi di Torino è stato pari a oltre 4400 unità. La composizione per genere evidenzia la predominanza delle donne (55,2%) rispetto agli uomini, in aumento dal 2016 al 2020.

Per quanto riguarda il personale docente e ricercatore, esso rappresenta il 57,5% del totale, ed è a maggioranza maschile.

Le forbici delle carriere

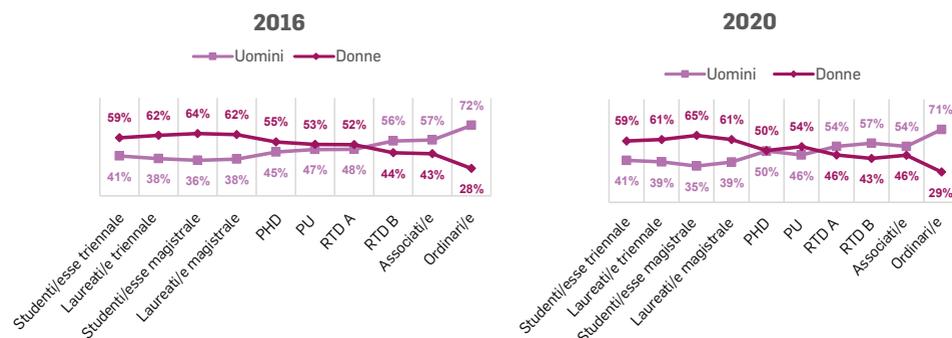


Figura 8: Forbici di genere per il personale docente, comprendente anche il corpo studentesco e dottorande/i, anni 2016 e 2020.

La forbice delle carriere, mostrata nella Figura 8, e riferita al 2016 e al 2020, evidenzia come a fronte di un maggior numero di donne studentesse, laureate e con Dottorato di Ricerca, si osserva un progressivo superamento maschile fin dal ruolo Ricercatore (che include RU e RTD di tipo A e tipo B), per giungere al livello PO con una situazione opposta: 30% donne, 70% uomini circa.

Nelle Figure dalla 2 alla 7 sono mostrate le percentuali di donne e uomini, a ogni step della carriera, divise per aree disciplinari. Le considerazioni più rilevanti che emergono a partire dall'osservazione di questi grafici, e di quelli relativi a ogni singolo dipartimento (non presenti qui, questi ultimi, per questioni di spazio) possono essere riassunte nei punti seguenti:

1. Dei 27 dipartimenti rappresentati, solamente in quattro la percentuale di professoresse ordinarie supera quella di professori ordinari: nel Dipartimento di Economia e statistica Cognetti de Martiis, in cui raggiungono il 60% nel 2020; nel Dipartimento di Lingue e letterature straniere e culture moderne, in cui sono il 56% nel 2016 e il 57% nel 2020; nel Dipartimento di Scienza e tecnologia del farmaco, in cui le donne arrivano al 75% nel 2020; e nel dipartimento di Scienze della Sanità pubblica e pediatriche, in cui raggiungono il 53% nel 2020.

2. Le percentuali più basse di professoresse ordinarie (sotto il 20% nel 2020) si riscontrano nei Dipartimenti di Fisica, Informatica, Neuroscienze, Oncologia, Scienze Chirurgiche, Scienze Veterinarie, Scienze Mediche, Studi Storici.

3. Si osserva un relativo peggioramento della situazione, dal 2016 al 2020, in tre casi: nel Dipartimento di Fisica, in cui aumentano assegniste e RU ma diminuiscono le percentuali di donne nel resto delle posizioni accademiche; nel Dipartimento di Oncologia, in cui le curve della forbice divergono più nel 2020 che nel 2016; nel Dipartimento di Scienze Chirurgiche, in cui la percentuale di donne si abbassa in quasi tutte le categorie.

4. Gli andamenti più anomali, e meno paritari, si osservano nel Dipartimento di Fisica, nel Dipartimento di Informatica, nel Dipartimento di Scienze Chirurgiche e nel Dipartimento di Scienze economico-sociali e matematico-statistiche. In questi dipartimenti le due curve non descrivono, di fatto, una forbice, dal momento che le percentuali relative agli uomini sono quasi sempre maggiori di quelle relative alle donne, anche nelle fasi iniziali della carriera accademica.

5. Nel complesso si osserva quello che già emerge a livello di aree disciplinari: le donne nelle fasi iniziali della carriera hanno una presenza maggiore rispetto a quella relativa alle fasi più avanzate. Nella maggior parte dei casi, la riduzione più significativa della percentuale di donne avviene nelle fasi RU/RTD-A/RTD-B, anche se in alcuni casi può avvenire prima, già a livello di assegni di ricerca.

Il fattore tempo

Nella Figura 9 si può osservare che, in media, gli uomini impiegano meno tempo delle donne per entrare nella prima posizione di ricercatore e in tutte le successive posizioni di ruolo, ad eccezione della categoria Ricercatore Unico (RU), che rappresenta una popolazione atipica, e del ruolo di PA, dove la differenza è ancora presente, anche se abbastanza piccola.

Nel campo delle STEMM le carriere sembrano più veloci delle SSH nelle posizioni inferiori, soprattutto per gli uomini; tuttavia, il tempo per raggiungere il ruolo di PO nelle STEMM sembra uguale sia per gli uomini che per le donne. Nelle SSH è vero il contrario: gli uomini impiegano quasi tre anni in meno delle donne per diventare professori ordinari (PO). In generale, sembra che le donne impieghino circa un anno in più rispetto agli uomini per accedere a tutte le posizioni.

Va fatta comunque una considerazione generale: a causa dei molteplici mutamenti legislativi nella carriera in Italia (si pensi al riordino promosso dalla Legge 240/2010, la cosiddetta «Riforma Gelmini» nel reclutamento dei ricercatori e delle ricercatrici), è difficile confrontare nel tempo storico persone che hanno iniziato la carriera accademica in anni diversi, anche solo considerando gli ultimi anni; inoltre, ad ampi periodi di assunzione sono seguiti periodi di blocco del turn-over, in cui si sono effettuate poche chiamate e quindi le carriere hanno teso a ristagnare.

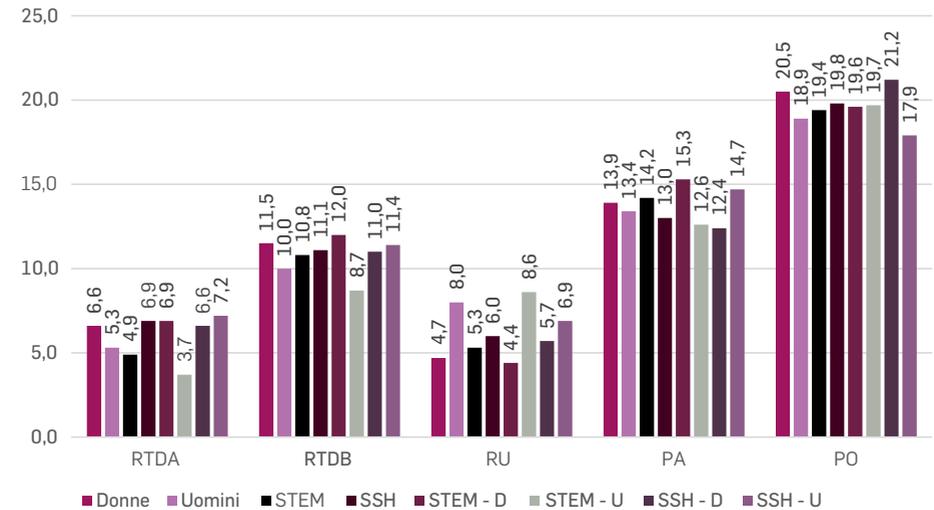


Figura 9: Tempo medio impiegato per raggiungere la posizione attuale (anni trascorsi dalla fine del dottorato), dati divisi per genere e area disciplinare.

Per visualizzare meglio il tipo di carriera nel mondo accademico, si è calcolata una variabile che divide le persone intervistate in carriera “veloce” o “lenta”: le persone che hanno un valore pari o inferiore al primo quartile nel numero di anni per entrare nella posizione corrente, in base al loro ruolo accademico, sono state inserite nella categoria “veloce”; tutte le altre sono state inserite nella categoria “lenta”. (Le posizioni inferiori a RTD-A sono state escluse dall’analisi.)

La Figura 10 mostra che, a parte la distribuzione di carriere veloci e lente all’interno di un singolo ruolo, le carriere accademiche sono generalmente un lungo viaggio. Il primo quartile per RTD-A è di tre anni. Il primo quartile per RTD-B, invece, è di otto anni, il che significa che, se consideriamo tre anni per raggiungere un ruolo RTD-A e la durata massima del contratto di un RTD-A, che è di tre anni più due aggiuntivi, il breakpoint per una carriera “veloce” indica ancora una progressione abbastanza lenta. Non sappiamo

se questi otto anni siano trascorsi di più in assegni di ricerca o nei cinque anni interi di un RTD-A. Per il personale PA, il primo quartile è di dieci anni, che è in linea con la situazione presentata: da due a tre anni di assegno di ricerca, da tre a cinque anni in RTD-A e altri tre per RTD-B. Rispetto al primo quartile per il precedente ruolo di ricerca, il ruolo di RU, che dista appena due anni dal dottorato, la differenza è sbalorditiva. Infine, il primo quartile per il personale PO è di 15.25 anni.

Per quanto riguarda le carriere più "veloci", la Figura 10 mostra che le donne tendono ad avere comunque una carriera più lenta rispetto agli uomini, specialmente nell'area STEM. In generale, nelle STEM le carriere sembrano generalmente più veloci che nelle SSH e, in particolare, oltre il 40% degli uomini qui ha una carriera veloce. Le donne nelle STEM che hanno una carriera veloce sono invece meno di un quarto.

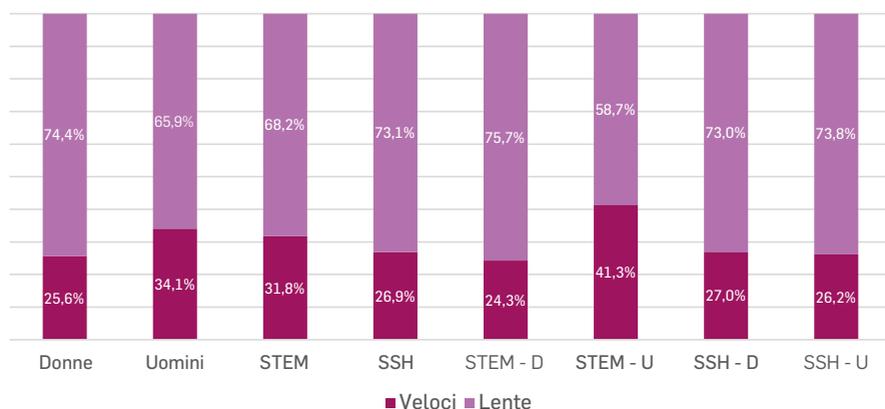


Figura 10: Carriere "lente" e "veloci", divise per genere e area disciplinare.

Internazionalizzazione

C'è una differenza di genere nell'"internazionalizzazione"? Se è presente, è in qualche modo collegata alla velocità della carriera? Anche se con un indicatore molto approssimativo di internazionalizzazione o cooperazione interna¹³, i dati presentati nella Figura 11 mostrano che il genere stereotipicamente meno associato alla rispettiva area (donne nelle STEM, uomini nelle SSH) sembra collaborare meno con colleghe/i di università straniere. Le donne SSH collaborano meno con i colleghe/i nel proprio o in altri dipartimenti rispetto agli altri gruppi. Gli uomini di ogni gruppo riportano costantemente un'alta (se non la più alta) percentuale di collaborazione con tutti i tipi di colleghe/i. In sintesi, le reti degli uomini sembrano più solide e più diversificate rispetto a quelle delle donne.

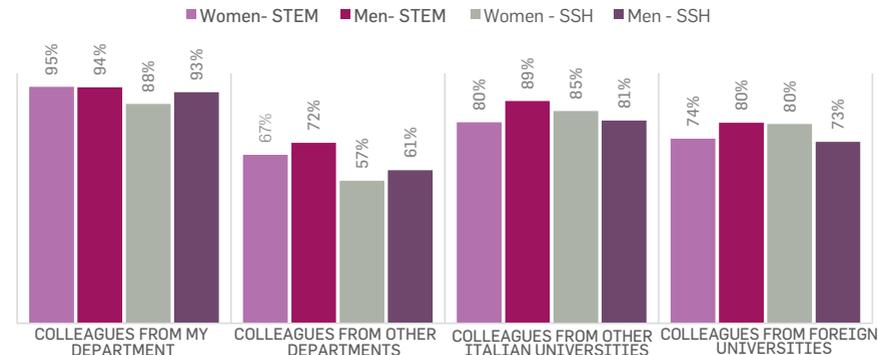


Figura 11: Tipologie di collaborazioni con altre/i colleghe/i negli ultimi cinque anni, in percentuale, divise per genere e area disciplinare.

13 L'item era così impostato : "Pensando alla tua attività di ricerca negli ultimi 5 anni, hai lavorato con...
 Colleghi/e del mio dipartimento
 Colleghi/e del mio Ateneo, ma di altri dipartimenti
 Colleghi/e di altre Università italiane
 Colleghi/e di Università estere"

Lavorare fuori dall'orario di lavoro

Nella tabella di Figura 12 sono riportate le percentuali relative esclusivamente alle persone che hanno risposto "spesso" o "molto spesso" a ciascun elemento.

Secondo questo campione, le donne riportano percentuali più alte in ogni elemento rispetto agli uomini. Nelle SSH il ritmo di lavoro sembra più stretto, anche se le/gli intervistate/i in quest'area sembrano lavorare più di dieci ore al giorno in modo meno frequente rispetto a ricercatrici e ricercatori STEMM. Incrociando genere e area, vediamo che le donne STEMM lavorano di notte leggermente meno spesso rispetto ai loro colleghi uomini, ma lavorano più spesso il sabato, la domenica e più di altre ore al giorno, anche se le differenze più sostanziali riguardano il lavoro domenicale.

Nell'area SSH, le donne lavorano più spesso di notte, la domenica e più di dieci ore al giorno, mentre i loro colleghi uomini lavorano leggermente più spesso il sabato (anche se questo è il caso della percentuale più alta all'interno dei gruppi). Tutto sommato, le donne nelle SSH sembrano essere il gruppo che lavora più spesso al di fuori del normale orario d'ufficio e, sebbene non abbiano la percentuale più alta per lavorare il sabato, è ancora il secondo più alto, dietro agli uomini nelle SSH. Tuttavia, gli uomini nelle SSH sono anche quelli che lavorano meno spesso di notte, o più di dieci ore al giorno.

	Donne	Uomini	STEMM	SSH	Donne STEMM	Uomini STEMM	Donne SSH	Uomini SSH
Di notte	41.2%	37.3%	38.5%	41.6%	37.0%	39.7%	45.3%	34.0%
Di domenica	79.6%	71.2%	70.7%	82.2%	75.0%	65.1%	84.3%	78.3%
Di sabato	86.6%	85.0%	82.3%	90.0%	83.7%	80.2%	89.5%	90.6%
> 10 ore al giorno	80.1%	76.4%	80.4%	76.9%	81.0%	80.2%	79.1%	72.6%

Figura 12: Percentuale di persone che dichiarano di lavorare "spesso" e "molto spesso" fuori l'orario lavorativo, dati divisi per genere e area disciplinare.

III. Il personale tecnico e amministrativo

Nel 2020 Dirigenti, Personale Tecnico Amministrativo (PTA) e Collaboratori/trici ed esperti/e linguistici/e (CEL), rappresentano il 42,5% del personale di UniTo, contando poco meno di 1900 unità. Di questo, circa il 68% è al femminile (67% circa nel 2016).

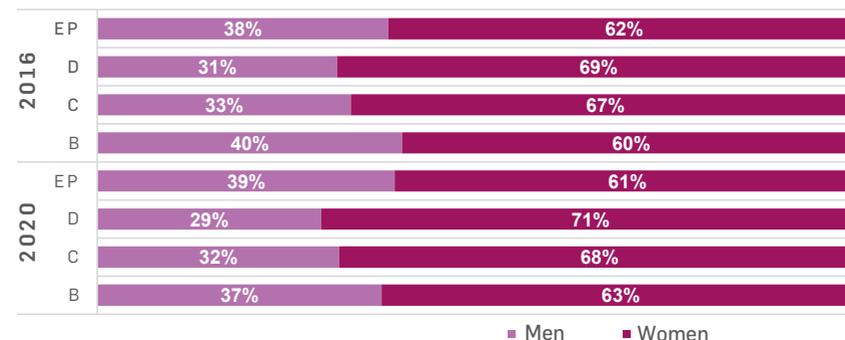


Figura 13: Percentuali di donne e uomini nel PTA, nel 2016 e 2020, divise per categoria. B e C sono le categorie di base, mentre D e EP sono le categorie superiori

Se si guarda alle forbici di genere, nel passaggio dalle posizioni più basse a quelle più alte la situazione del PTA si presenta più paritaria rispetto a quella del personale docente e ricercatore. Come visibile dalla Figura 13, a una presenza maggiore di donne alla base (categorie B, C) corrisponde una presenza maggiore anche nelle categorie superiori (D, EP) e ciò vale anche per il personale Dirigente di 2° livello. Ciò tuttavia non significa che non siano presenti altre forme di discriminazione. I dati presenti nel Bilancio di Genere mettono ad esempio in luce come siano prevalentemente le donne ad usare i permessi retribuiti (inclusi i congedi parentali), nonostante si evidenzino un lieve aumento anche da parte dei padri. Inoltre, a differenza di quanto osservato per il personale di ricerca, sono presenti differenze di retribuzione tra uomini e donne per il personale dirigenziale (anche se attenuatesi tra 2016 e 2020¹⁴).

¹⁴ Si veda il Bilancio di Genere 2020 di UniTo, pp. 126-131.

La stessa forte femminilizzazione del lavoro tecnico amministrativo segnala una segregazione a monte: per motivi che possono essere ricondotti alla preferenza individuale o a vincoli esterni, le donne più degli uomini sono attratte da lavori stabili e relativamente (o stereotipicamente) family-friendly. Una volta assunte, le loro progressioni di carriera non incontrano le porte e i soffitti di cristallo come nel mondo della ricerca, ma gli scatti stipendiali sono lenti e possono essere maggiormente difficili da perseguire, quando sono relegati alla partecipazione a procedure esterne, che richiedono moltissimo studio e sono pertanto meno praticabili per chi continua ad avere il doppio carico (lavoro e famiglia).

IV. Gli organi di governo

Facendo riferimento al 2020, la composizione della Governance di Ateneo, che vede presenti un Rettore e una Pro-rettore, 5 vice-rettrici e 6 vice-rettori, evidenzia un certo equilibrio di genere. Il Consiglio di amministrazione è composto da 3 uomini e 2 donne per quanto riguarda la componente interna all'Ateneo, e di 2 uomini e 1 donna per quanto riguarda la componente esterna.

Maggiore asimmetria di genere si coglie invece andando a guardare la direzione dei dipartimenti, dove si contano 21 Direttorie e 6 Direttrici. Per quanto riguarda invece il Personale Tecnico Amministrativo, le Direzioni dell'amministrazione centrale sono gestite in 8 casi al femminile e in 3 casi al maschile.

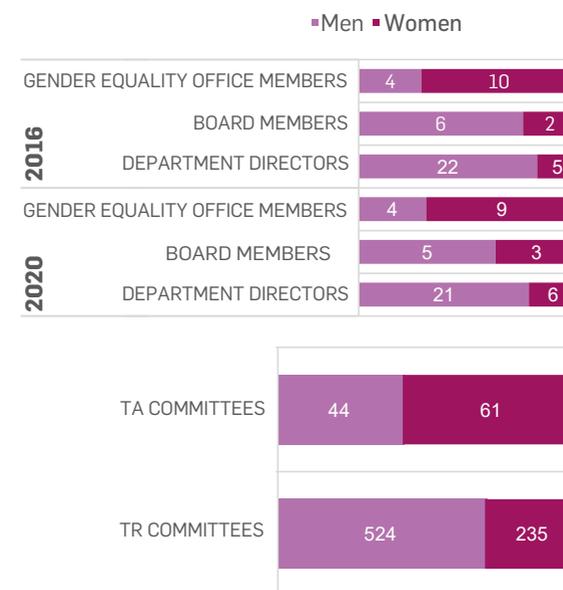


Figura 14: Composizione di genere negli organi di governo, relativi agli anni 2016 e 2020 (sopra); composizione di genere nelle commissioni di reclutamento e promozione, relativa all'anno 2020 (sotto).

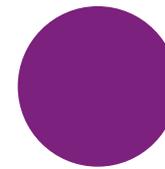


seconda parte

le azioni del GEP

1.

Equilibrio tra vita e lavoro e cultura organizzativa



OBIETTIVO
Promuovere l'equilibrio vita-lavoro e il benessere nell'organizzazione

1. Telelavoro e lavoro agile

Breve descrizione dell'azione	L'Ateneo favorisce il telelavoro ordinario e straordinario e il lavoro agile per il personale tecnico/amministrativo e per i/le collaboratori/trici ed esperti/e linguistici/e con appositi bandi annuali e un regolamento disponibili al link: https://www.unito.it/ateneo/organizzazione/organi-di-ateneo/comitato-unico-di-garanzia/progetti-e-attivit/telelavoro .
Target	Personale T/A e dirigenziale , CEL.
Responsabili	Rettore, Direttore Generale, Direzione Personale, CUG.
Output	Bando annuale; regolamento.
Indicatori di risultato	Esistenza di un regolamento per telelavoro e lavoro agile; esistenza di bandi pubblici annuali per accedere a telelavoro.
Timing	2023 - 2024 - 2025

2. I servizi per la cura e la conciliazione in Piemonte

Breve descrizione dell'azione	Creazione di una pagina on line sul portale di UniTo per informare tutta la comunità accademica dei servizi per la cura e la conciliazione, sia verso persone anziane che minori, disponibili nei territori dove ha sede l'Università di Torino sia nelle sedi metropolitane (Torino e provincia) che extrametropolitane (Asti, Biella, Cuneo, etc.).
Target	Personale docente e ricercatore; personale T/A; CEL; componente studentesca.
Responsabili	Direzione Personale, CUG, GDM.
Output	Pagine web dedicate al tema della cura.
Indicatori di risultato	Creazione di una pagina on line sul portale di UniTo sui servizi per la cura nella città di Torino e zone limitrofe.
Timing	2025

3. Convenzioni per asili nido

Breve descrizione dell'azione	Rinnovi o stipule ex-novo di convenzioni con asili nido per figlie/i del personale UniTo.
Target	Personale docente e ricercatore; personale T/A, CEL.
Responsabili	Rettore, Direttore Generale, Direzione Personale, CUG.
Output	Estensione/riorganizzazione servizio; convenzioni; report su accessi ai servizi e frequenza d'uso.
Indicatori di risultato	Esistenza di convenzioni o sostegni per asili nido.
Timing	2024 - 2025

4. Convenzioni per campi e/o centri estivi

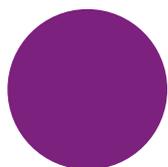
Breve descrizione dell'azione	Rinnovi o stipule ex-novo di convenzioni per campi/centri estivi per figlie/i del personale UniTo.
Target	Personale docente e ricercatore; personale T/A, CEL.
Responsabili	Rettore, Direttore Generale, Direzione Personale, CUG.
Output	Estensione/riorganizzazione servizio; convenzioni.
Indicatori di risultato	Esistenza di convenzioni o sostegni per centri/campi estivi per figlie/i del personale.
Timing	2023 - 2024 - 2025



OBIETTIVO Cultura dell'uguaglianza e lotta agli stereotipi

5. Consolidare la cultura del linguaggio inclusivo

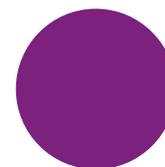
Breve descrizione dell'azione	Promuovere l'uso del linguaggio inclusivo nelle comunicazioni istituzionali online e offline, nella didattica e nella ricerca; monitoraggio periodico dei contenuti pubblicati online sulla base dei criteri pubblicati nel "Piano di Formazione in ambito cultura della parità e contrasto alle discriminazioni 2021-2026" e delle linee guida "Un approccio di genere al linguaggio amministrativo".
Target	Personale docente e ricercatore; personale T/A; CEL; componente studentesca.
Responsabili	CUG, Direzione Sviluppo Organizzativo e delle Risorse Umane e Supporto Istituzionale ai Dipartimenti, Direzione Personale, Direzione Didattica, CIRSDe.
Output	Linee guida.
Indicatori di risultato	Esistenza di linee guida e/o piani per l'impiego del linguaggio inclusivo.
Timing	2023 - 2024 - 2025



OBIETTIVO
Promuovere un'organizzazione
family-friendly

6. Linee guida per un'organizzazione che promuove gli equilibri vita-lavoro

Breve descrizione dell'azione	Adozione a livello di Ateneo di linee guida che indichino buone pratiche per favorire l'equilibrio vita-lavoro nella gestione ordinaria delle attività didattiche, istituzionali e amministrative, che comprendano la programmazione delle riunioni e la calendarizzazione di giornate per il diritto alla disconnessione.
Target	Personale docente e ricercatore; personale T/A; CEL.
Responsabili	CUG.
Output	Linee guida.
Indicatori di risultato	Esistenza di linee guida per l'equilibrio vita-lavoro.
Timing	2024 - 2025



OBIETTIVO
Promuovere la visibilità della paternità e il
coinvolgimento degli uomini nel lavoro
familiare

7. Promozione della paternità coinvolta

Breve descrizione dell'azione	Realizzazione di una campagna online e offline, a livello di Ateneo, per sensibilizzare gli uomini ai ruoli di cura, sia promuovendo immagini di padri coinvolti sia nella cura che nel lavoro, sia diffondendo in Ateneo le conoscenze di base per la fruizione del congedo di paternità e del congedo genitoriale.
Target	Personale docente e ricercatore; personale T/A; CEL; componente studentesca.
Responsabili	Direzione generale.
Output	Materiale informativo; pubblicazioni online.
Indicatori di risultato	Esistenza di una campagna di sensibilizzazione per favorire un maggior coinvolgimento dei padri nel lavoro di cura.
Timing	2025

2.

Equilibrio di genere
nelle posizioni di
vertice e negli organi
decisionali



OBIETTIVO
Ridurre il soffitto di cristallo

1. Incentivi per le promozioni femminili di carriera

Breve descrizione dell'azione	Considerato che la percentuale di donne ordinarie in Ateneo è inferiore al 40%, ai dipartimenti che selezionano una donna come professoressa ordinaria - sia nei concorsi per esterni sia per interni sia nelle chiamate dirette - viene riconosciuto a fine anno una premialità in termini di punti organico.
Target	Personale docente e ricercatore, in particolare associate e RTD-B.
Responsabili	Rettore e Direzione dei Dipartimenti.
Output	Delibera approvata dal CDA per premialità per nuove donne che vengono assunte o promosse come PO.
Indicatori di risultato	Aumento in due anni della percentuale a livello di Ateneo di donne PO nel periodo di applicazione dell'azione (rispetto al valore del biennio precedente all'inizio dell'azione).
Timing	2023 - 2024



OBIETTIVO Equità di genere negli organi decisionali

2. Proposte di modifica dello Statuto per un equilibrio di genere nella governance di Ateneo

Breve descrizione dell'azione	Proposte di modifica dello Statuto, volte a garantire un bilanciamento di genere negli organi elettivi (Rettore/Rettrice, Senato Accademico, Consiglio di Amministrazione, Comitato Unico di Garanzia).
Target	Intera comunità accademica.
Responsabili	Rettore, Senato accademico, CDA, Ufficio Affari Generali.
Output	Proposte di modifica dello Statuto; Report di monitoraggio.
Indicatori di risultato	Numero studi di fattibilità per elaborare proposte di modifica dello Statuto, volte a garantire un bilanciamento di genere nell'accesso in Senato Accademico.
Timing	2023



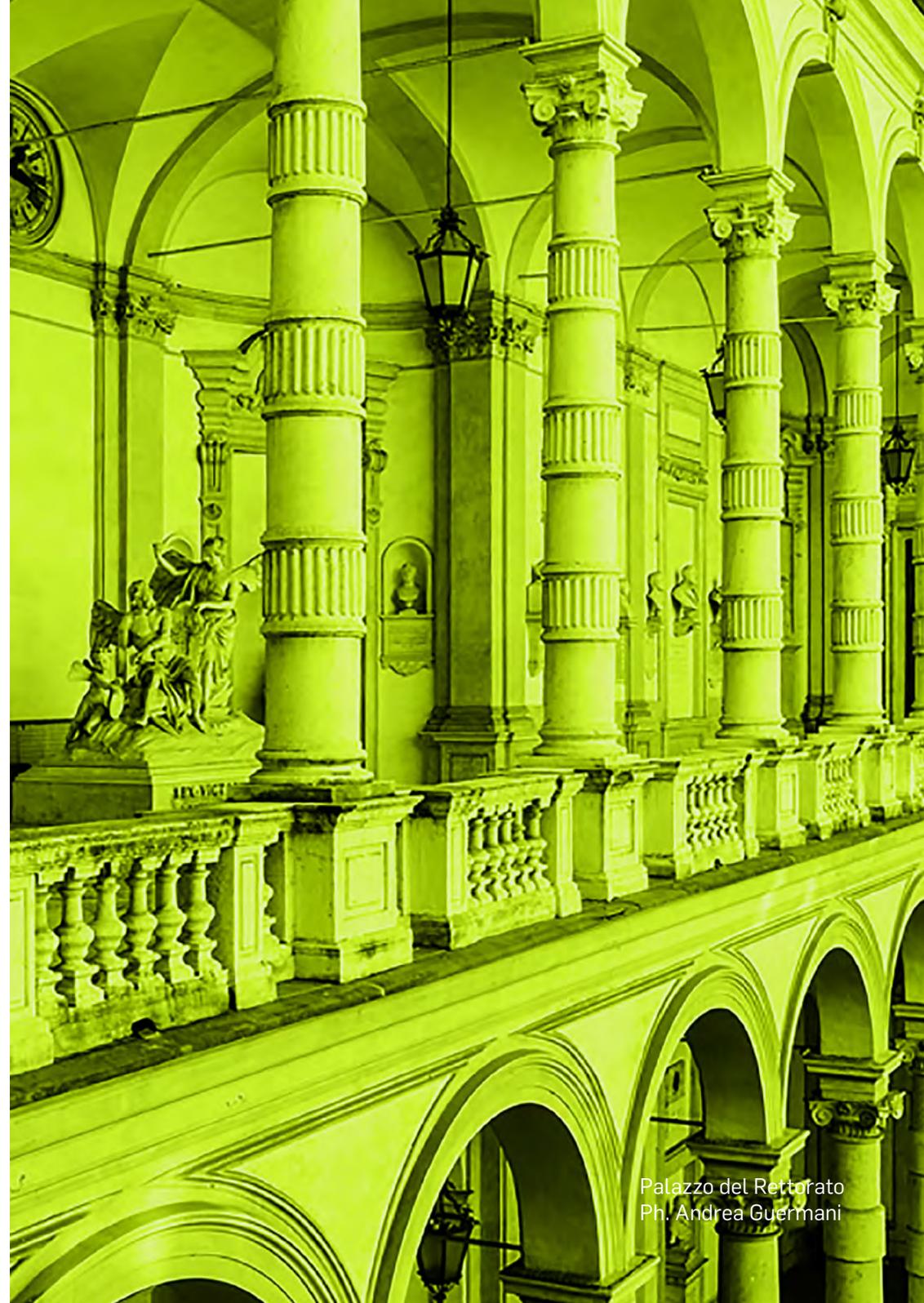
OBIETTIVO Promuovere l'equità e inclusività nei processi decisionali

3. BREAKTOP-LAB: Training per il personale in posizione di leadership

Breve descrizione dell'azione	Modulo di formazione per posizioni senior per decostruire l'immagine dominante della leadership e della scienza associata alla mascolinità e delle carriere come meritocratiche, evidenziando i vari meccanismi in atto dietro abbandoni, porte e soffitti di cristallo.
Target	Personale docente e ricercatore, personale T/A; CEL.
Responsabili	MINDtheGEPs.
Output	Erogazione modulo formativo.
Indicatori di risultato	Numero di breaktop-lab realizzati per annualità; numero di partecipanti disaggregati per genere.
Timing	2023 - 2025

4. Aggiornamento periodico sul GEP in Senato Accademico e nei Consigli di Dipartimento

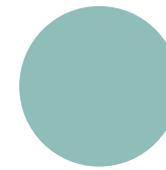
Breve descrizione dell'azione	Ogni 6 mesi organizzare in Senato Accademico e nei Consigli di Dipartimento uno spazio di informazione sugli avanzamenti delle varie azioni del GEP e di riflessione/dibattito sulle loro implicazioni.
Target	Personale docente e ricercatore, personale T/A; CEL.
Responsabili	Rettore, Direttore Generale GEM, Rete Delegate/i.
Output	Audizioni in Senato, Consigli di Dipartimento, CODIR, tramite la rete dei Delegati/e.
Indicatori di risultato	Numero di sedute/consigli in cui si è discusso il GEP; numero di partecipanti.
Timing	2023 - 2024 - 2025



Palazzo del Rettorato
Ph. Andrea Guermani

3.

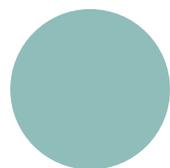
Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera



OBIETTIVO Equità di genere negli eventi scientifici

1. Linee guida per eventi scientifici

Breve descrizione dell'azione	Adozione a livello di Ateneo di linee guida che regolamentino l'equità di genere nell'ambito delle proprie attività formative quali conferenze, seminari, webinar, eventi scientifici. Fermi restando i requisiti di professionalità e competenza, l'Università degli Studi di Torino adotta le linee guida disponibili al link: https://politichediateneo.unito.it/linee-guida-per-garantire-equilibrio-fra-i-generi/ . Firma del protocollo "No Women No Panel" con la RAI e gli altri enti del territorio.
Target	Comunità scientifica.
Responsabili	CUG, CIRSDe, Consigliera di Fiducia.
Output	Linee guida per l'organizzazione di eventi scientifici e divulgativi; report e statistiche sulla quota di eventi inclusivi.
Indicatori di risultato	Esistenza di linee guida per l'equità di genere negli eventi scientifici, firma del protocollo.
Timing	2023 - 2024 - 2025

**OBIETTIVO**

Chiudere “il rubinetto che perde”
e aprire “la porta di cristallo”

2. Studio di fattibilità per misure premiali verso i dipartimenti che riducono la porta di cristallo, aumentando la simmetria di genere nelle posizioni di ingresso

Breve descrizione dell'azione	I dati dimostrano che le donne, rispetto agli uomini, più spesso abbandonano l'accademia o più lentamente passano da posizioni precarie a posizioni stabili. Questo passaggio, finora da assegnista o RTD-A a RTD-B, è in corso di ridefinizione per una riforma in atto. Una volta che la riforma è passata e sperimentata, proposta di una premialità in termini di punti organico a quei dipartimenti che riducono la porta di cristallo.
Target	Personale docente e ricercatore, in particolare in posizione ancora non stabile.
Responsabili	Rettore, Direzione dei Dipartimenti.
Output	Delibera approvata dal CDA su premialità nelle posizioni di ingresso vinte dal genere sottorappresentato.
Indicatori di risultato	Aumento in due anni della percentuale a livello di Ateneo di donne che diventano strutturate stabili nel periodo di applicazione dell'azione (rispetto al valore del biennio precedente all'inizio dell'azione).
Timing	2025

**OBIETTIVO**

Contrastare la penalizzazione
della maternità

3. Fondi ricerca extra per due anni per le donne in rientro dal congedo di maternità

Breve descrizione dell'azione	Allocazione di una somma extra di fondi di ricerca per le donne che rientrano dal congedo di maternità, per due anni (ma utilizzabili fino ai 5 anni del bambino) per incentivare la loro partecipazione a convegni, o l'utilizzo di servizi di correzione linguistica, etc., in un momento delicato delle carriere quando le responsabilità di cura sono più intense e il tempo per la ricerca si riduce notevolmente.
Target	Personale docente e ricercatore: RTD-A, RTD-B, associate.
Responsabili	Rettore, Direzione dei Dipartimenti.
Output	Delibera per allocazione fondi.
Indicatori di risultato	Numero di donne in rientro dal congedo di maternità che hanno beneficiato dei fondi.
Timing	2024 - 2025

4. Bonus “babysitter” per le madri con figli di 0-3 anni

Breve descrizione dell'azione	Poiché le ricercatrici o amministrative non possono beneficiare di altre azioni per ridurre la penalizzazione della maternità, elargizione di un “bonus babysitter” per tre anni per chi, in posizione precaria, diventa madre, utilizzabile come si desidera senza rendicontazione, come riconoscimento del costo e del valore della cura.
Target	Dottorande, assegniste, RTD-A, RTD-B, amministrative con contratti a termine, studentesse.
Responsabili	Direzione Personale, Direzione Bilancio, Direzione Didattica.
Output	Delibera per assegnazione bonus babysitter.
Indicatori di risultato	Numero di donne con figli di 0-3 anni che hanno beneficiato del bonus.
Timing	2024 - 2025

5. Riduzione dei carichi di didattica nei 12 mesi al rientro dalla maternità

Breve descrizione dell'azione	Per dare più tempo alla ricerca in una fase in cui le responsabilità di cura sono intensive e quindi il tempo per il lavoro ridotto, approvazione di una policy per la riduzione dei carichi di didattica nei 12 mesi al rientro dalla maternità (sabbatico dalla didattica).
Target	Personale docente e ricercatore.
Responsabili	Rettore, Direzione dei Dipartimenti, Direzione Personale, Direzione Didattica.
Output	Delibera di una policy per la riduzione del carico didattico.
Indicatori di risultato	Numero di sabbatici alla didattica assegnati.
Timing	2025



OBIETTIVO
Monitorare e redistribuire il lavoro accademico

6. Monitoraggio del lavoro accademico tra le sue varie componenti

Breve descrizione dell'azione	L'accademia è un'organizzazione complessa con una gerarchia nelle molteplici attività che la fanno funzionare. Alcuni compiti, quali il lavoro di ricerca, le pubblicazioni, l'internazionalizzazione, hanno un alto rendimento in termini di riconoscimento e carriera. Accanto ad essi, si svolgono anche altre attività cruciali, in cui le donne sono sovrarappresentate, considerate di supporto e sostegno – di "cura" o "riproduzione sociale" – quali la didattica, il tutoraggio e il lavoro amministrativo per la gestione dei corsi di laurea, che godono di minore prestigio e riconoscimento, ma cruciali. Forme di monitoraggio della distribuzione di queste diverse attività hanno lo scopo di produrre maggiore equità nella loro redistribuzione e una loro più ampia valorizzazione.
Target	Personale docente e ricercatore.
Responsabili	GEM, Direzione dei Dipartimenti, GDM.
Output	Strumento per la rilevazione della distribuzione delle varie attività nei dipartimenti.
Indicatori di risultato	Esistenza di un report di monitoraggio sulla distribuzione del lavoro accademico non riconosciuto.
Timing	2024 - 2025



OBIETTIVO
Accrescere consapevolezza e empowerment

7. EMPOW-LAB: training per giovani ricercatori/rici

Breve descrizione dell'azione	Modulo di formazione rivolto a giovani ricercatori/rici per sostenere le loro carriere attraverso consapevolezza sugli assunti di genere insiti nelle loro preferenze e comportamenti e nelle pratiche di reclutamento e di governance delle loro organizzazioni.
Target	Personale docente e ricercatore, personale T/A; CEL.
Responsabili	MINDtheGEPs.
Output	Erogazione modulo formativo.
Indicatori di risultato	Numero di empow-lab realizzati per annualità; numero di partecipanti disaggregati per genere.
Timing	2023 - 2024 - 2025

8. Corso breve online sui pregiudizi inconsci di genere nei processi di reclutamento e promozione

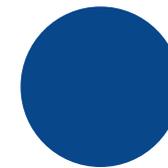
Breve descrizione dell'azione	Creazione di un corso breve online sui pregiudizi inconsci di genere nei processi di reclutamento e promozione da rendere obbligatori sia per il personale docente e ricercatore che per il personale amministrativo.
Target	Personale docente e ricercatore, personale T/A; CEL.
Responsabili	MINDtheGEPs.
Output	Corso online.
Indicatori di risultato	Esistenza di un corso breve online sui pregiudizi di genere; numero visualizzazioni del corso.
Timing	2025

9. Mentoring trasformativo

Breve descrizione dell'azione	Mentoring trasformativo rivolto a ricercatrici e ricercatori non di ruolo da donne senior con l'obiettivo di: sostenere la socializzazione delle/i giovani ricercatrici/ori al mondo accademico; supportare le micro-transizioni e le scelte professionali delle/i mentee; combattere lo squilibrio di genere nel mondo accademico riflettendo in spazi informali collettivi e trasversali (per discipline e per ruoli) le culture e le pratiche di genere nella scienza e nell'università; fare rete.
Target	Personale docente e ricercatore.
Responsabili	RE-UNITA.
Output	Attivazione di percorsi di mentoring.
Indicatori di risultato	Numero di mentee partecipanti; numero di mentor partecipanti; numero di incontri individuali e collettivi realizzato.
Timing	2023 - 2024

4.

Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi di insegnamento



OBIETTIVO
Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca

1. Guide InOltre i CORSI

Breve descrizione dell'azione	Adozione, aggiornamento e diffusione della guida rivolta a studentesse e studenti che vogliono inserire la prospettiva di genere nel loro percorso di studi. La guida InOLTRE i CORSI, ideata dal CIRSDe e giunta ormai alla sua ventinovesima edizione, si presenta anche come un ricco serbatoio per reperire testi sulle tematiche di genere.
Target	Componente studentesca.
Responsabili	CIRSDe.
Output	Guida di consultazione per corsi in studi di genere.
Indicatori di risultato	Numero di corsi analizzati.
Timing	2023 - 2024 - 2025

2. Convegni e seminari su questioni di genere

Breve descrizione dell'azione	Organizzazione di convegni e seminari su tematiche e prospettive di genere organizzati dal CIRSD e anche in collaborazione con il CUG, come l'appuntamento annuale dell'8 marzo.
Target	Personale docente e ricercatore; personale T/A; CEL; componente studentesca.
Responsabili	CIRSD e.
Output	Convegni e seminari per l'integrazione delle dimensioni di sesso e genere.
Indicatori di risultato	Numero di convegni e seminari per l'integrazione delle dimensioni di sesso e genere.
Timing	2023 - 2024 - 2025

3. Laboratori di studi di genere

Breve descrizione dell'azione	Il CIRSD e organizza laboratori di studi di genere di carattere metodologico e multidisciplinare. Tali percorsi formativi, rivolti a studentesse e studenti dell'Ateneo torinese, offrono gli elementi chiave per approcciarsi agli studi di genere e apprendere come l'utilizzo di una prospettiva di genere possa arricchire il proprio bagaglio conoscitivo. Laboratori diversi sono previsti per studenti triennali e studenti magistrali.
Target	Componente studentesca.
Responsabili	CIRSD e.
Output	Almeno un laboratorio all'anno.
Indicatori di risultato	Numero di studentesse e studenti coinvolti ad ogni laboratorio.
Timing	2023 - 2024 - 2025



OBIETTIVO

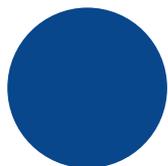
Promuovere l'adozione dell'approccio di genere

4. Corsi online di studi di genere

Breve descrizione dell'azione	<p>Aggiornamento del Corso on-line "Gli studi di genere: metodi e linguaggi" del CIRSDe, che si rivolge:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) alle/agli studentesse/i universitari iscritti 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; 2) alle/ai laureande/i come supporto di inquadramento teorico, metodologico e disciplinare per i lavori di tesi che assumano o integrino una prospettiva di genere; 3) alle/agli utenti esterne/i all'Università di Torino che richiedano una formazione/aggiornamento di livello universitario nel campo degli studi di genere. Per ogni lezione sono disponibili i link che permettono la visione della videoregistrazione e il download del materiale didattico allegato.
Target	Componente studentesca, laureandi e laureande, utenti esterni ed esterne.
Responsabili	CIRSDe.
Output	Corso online.
Indicatori di risultato	Numero di lezioni nuove aggiunte; numero di accessi in un anno.
Timing	2024 - 2025

5. Premi per la miglior tesi di laurea magistrale e di dottorato con una prospettiva di genere

Breve descrizione dell'azione	Istituzione di 8 premi annuali per eccellenti tesi di laurea magistrale e di dottorato nell'ambito degli studi di genere, due per area scientifica e due per area umanistica per ogni livello.
Target	Componente studentesca e dottorande/i.
Responsabili	MINDtheGEPs, CIRSDe.
Output	Bando di concorso per tesi magistrali; bando di concorso per tesi di dottorato.
Indicatori di risultato	Pubblicazione bando annuale per tesi di laurea magistrale e di dottorato su temi o con ottica di genere; numero di premi allocati per anno; numero di tesi presentate.
Timing	2025



OBIETTIVO
Socializzazione al dibattito femminista per interpretare le società contemporanee

6. Podcast “Femminista si diventa! La morning routine per cambiare il mondo”

Breve descrizione dell'azione	La prima edizione del podcast, rilasciata nel corso del 2022, ha messo a tema le nuove frontiere del dibattito intersezionale femminista su temi come l'abilismo, il femminismo ecologico e antispecista, l'anticapitalismo, il decolonialismo. Gli episodi del podcast sono ancora fruibili on line su speaker, spotify e apple podcast. Si prevede la realizzazione di 4 nuove puntate tematiche a partire dall'autunno 2023.
Target	Intera comunità accademica, cittadinanza.
Responsabili	CIRSDe, FRIDA.
Output	Puntate del podcast.
Indicatori di risultato	Numero di ascolti.
Timing	2024



5.

Contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali



OBIETTIVO
Prevenzione e contrasto a discriminazioni, molestie e mobbing

1. Codice etico e Codice di comportamento

Breve descrizione dell'azione

Il Codice Etico e il Codice di Comportamento definiscono, formalmente, i valori di riferimento dell'Ateneo individuando regole di comportamento coerenti nonché disposizioni per evitare forme di discriminazione e abuso e per regolare casi di conflitto di interessi o di proprietà intellettuale. Si rivolgono a tutte le componenti della vita accademica delle Università piemontesi (Università e Politecnico di Torino, Università del Piemonte Orientale) ma se ne garantisce l'osservanza anche nei confronti di soggetti esterni con i quali la comunità accademica intrattiene rapporti.

Target	Intera comunità accademica.
Responsabili	Rettore, Direttore generale, CUG, Consigliera di Fiducia.
Output	Regolamenti.
Indicatori di risultato	Esistenza di un codice etico e di un codice di comportamento.
Timing	2023 - 2024 - 2025

2. Consigliera di fiducia

Breve descrizione dell'azione	È la persona incaricata istituzionalmente di fornire informazioni, consulenza ed assistenza gratuita ai/alle componenti della comunità universitaria (dipendenti, studenti e studentesse) oggetto di discriminazioni, molestie e lesioni della dignità o mobbing (art. 6 del Codice di comportamento dell'Università degli Studi di Torino).
Target	Intera comunità accademica.
Responsabili	CUG.
Output	Incarico annuale.
Indicatori di risultato	Numero di richieste di consulenza; percentuale di casi affrontati e/o risolti.
Timing	2023 - 2024 - 2025

3. Spazio di Ascolto, servizio di counseling

Breve descrizione dell'azione	Lo Spazio di Ascolto dell'Ateneo è un servizio di consultazione psicologica che ha l'obiettivo di migliorare la qualità della vita all'interno dell'Università di Torino. Sono previsti colloqui a distanza, con psicologi abilitati alla psicoterapia, specialisti e specializzandi del Dipartimento di Psicologia, erogati garantendo la massima tutela della privacy e nel rispetto dei principi deontologici della professione psicologica. Se ritenuto necessario, la prosecuzione del sostegno avviene attraverso il servizio di Counseling.
Target	Intera comunità accademica.
Responsabili	Dipartimento di Psicologia.
Output	Delibera che lo istituisce.
Indicatori di risultato	Numero di accessi allo sportello; soddisfazione per il servizio; tempo di attesa tra la richiesta e l'inizio del percorso; il numero di percorsi effettivamente completati.
Timing	2023 - 2024 - 2025

4. Sportello antiviolenza e collaborazione coi centri anti-violenza del territorio

Breve descrizione dell'azione	Il servizio è offerto gratuitamente a tutte le donne a fronte di un'esperienza di violenza di genere. Il colloquio con un'operatrice esperta è un luogo protetto in cui riflettere in modo realistico circa le possibilità concrete di reazione e di protezione dalla violenza.
Target	Intera comunità accademica.
Responsabili	CUG, CIRSDe.
Output	Convenzione stipulata con centri antiviolenza.
Indicatori di risultato	Numero di ore di lavoro delle operatrici che conducono lo sportello; numero di contatti per informazione, di primo ascolto e di presa in carico.
Timing	2023 - 2024 - 2025

5. Lezioni contro la violenza

Breve descrizione dell'azione	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 sul sito di Ateneo e sui canali social.
Target	Intera comunità accademica.
Responsabili	CUG.
Output	Lezioni contro la violenza.
Indicatori di risultato	Numero di lezioni fatte per area disciplinare.
Timing	2023 - 2024 - 2025

6. Conferenza in occasione del 25 Novembre

Breve descrizione dell'azione	Conferenza annuale a livello di Ateneo organizzata per la giornata internazionale contro la violenza in collaborazione con CUG e CIRSDE.
Target	Intera comunità accademica.
Responsabili	CUG, CIRSDe.
Output	Conferenza in occasione del 25 novembre; materiali informativi e promozionali.
Indicatori di risultato	Programma della conferenza; numero di partecipanti.
Timing	2023 - 2024 - 2025



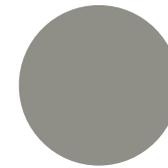
OBIETTIVO Cultura dell'uguaglianza e prevenzione di stereotipi e discriminazione

7. Regolamento Alias

Breve descrizione dell'azione	Regolamento per l'attivazione e la gestione della carriera alias, volto a garantire agli studenti e alle studentesse in transizione di genere di poter vivere in un ambiente di studio sereno, in cui i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza, al reciproco rispetto delle libertà e dell'inviolabilità della persona: https://www.unito.it/sites/default/files/decr_2330_2015_carriera_alias.pdf .
Target	Componente studentesca.
Responsabili	Rettore, Direttore generale, CUG, Direzione Didattica, Direzione Personale.
Output	Regolamento.
Indicatori di risultato	Numero di richieste di informazione/attivazione.
Timing	2023 - 2024 - 2025

6.

Cross-area actions



OBIETTIVO
Disegnare e monitorare
l'uguaglianza di genere

1. Bilancio di genere

Breve descrizione dell'azione	Il Comitato Unico di Garanzia con la Direzione Bilancio e Contratti redige e pubblica su base biennale un report che consenta di avere un quadro dipartimentale e istituzionale delle disuguaglianze di genere nell'Università di Torino nelle varie aree chiave, dal corpo studente, al corpo docente-ricercatore al personale tecnico-amministrativo e CEL.
Target	Intera comunità accademica.
Responsabili	CUG.
Output	Banca dati; reportistica biennale.
Indicatori di risultato	Approvazione e pubblicazione online su base biennale del bilancio di genere.
Timing	2023 - 2025

2. Assunzione del/della GDA (Gender Data Analyst)

Breve descrizione dell'azione	Assunzione di un/una risorsa di personale col compito di creare e mantenere (con il supporto dello staff Sistemi Informativi Portale e E-learning, SIPE) un applicativo/portale che renda disponibili e usabili dalla collettività accademica i dati di genere dell'organizzazione, necessari in particolare per la stesura del Bilancio di Genere di UniTo. Tale strumento si interfacerà e coordinerà anche con il cruscotto di genere CRUI/CINECA.
Target	Intera comunità accademica.
Responsabili	CIRSDe, Direzione personale, Direzione SIPE.
Output	Assunzione di una/un Gender Data Analyst.
Indicatori di risultato	Esistenza del Gender Data Manager.
Timing	2023 - 2024 - 2025

3. Costruzione di una interfaccia web per la raccolta e la visualizzazione dei dati di genere

Breve descrizione dell'azione	Costruzione di un cruscotto/portale che sistematizzi e renda facilmente consultabili tutti i dati che riguardano componente studentesca, personale ricercatore, docenti, personale tecnico amministrativo, CEL, disaggregati per genere (si veda a questo proposito l'azione precedente).
Target	Intera comunità accademica.
Responsabili	Direzione Sistemi Informativi, GDM.
Output	Incarico attribuito a un informatico.
Indicatori di risultato	Esistenza dell'interfaccia web per la raccolta e la visualizzazione dei dati di genere.
Timing	2024 - 2025



OBIETTIVO
Genderizzare la governance

4. Nomina del/della delegato/a del rettore per le pari opportunità e la parità di genere

Breve descrizione dell'azione	Il Rettore nomina un/una delegata per le pari opportunità e la parità di genere che ha il compito di far da raccordo tra le istanze, i progetti e le ricerche del personale docente-ricercatore e gli organi di Ateneo, in particolare in materia di inclusione, pari opportunità e politiche di genere.
Target	Intera comunità accademica.
Responsabili	Rettore.
Output	Nomina di una delegata per le pari opportunità e la parità di genere.
Indicatori di risultato	Esistenza di una/un delegata/o per le pari opportunità e la parità di genere.
Timing	2023 - 2024 - 2025

5. Nomina del/della GEM (Gender Equality Manager)

Breve descrizione dell'azione	Il Rettore nomina su base biennale un/una Gender Equality Manager, una figura di coordinamento e di monitoraggio di tutte le politiche di genere che si sviluppano all'interno dell'organizzazione, con in particolare la responsabilità di presiedere il GEPIB e fare da raccordo di tutte le varie realtà che sono chiamate a collaborare per la realizzazione e il mantenimento dei GEP.
Target	Intera comunità accademica.
Responsabili	Rettore, Direzione Generale.
Output	Nomina di una/un Gender Equality Manager.
Indicatori di risultato	Esistenza del Gender Equality Manager.
Timing	2023 - 2024 - 2025

6. Istituzione di una rete di delegate/i per l'uguaglianza di genere

Breve descrizione dell'azione	Istituzione e riunioni periodiche di una rete di delegate/i dipartimentali per l'uguaglianza di genere, una/un delegata/o per ogni dipartimento per il personale docente-ricercatore e uno/una per ogni direzione per il personale tecnico-amministrativo, con funzioni consultive e di disseminazione su implementazione del GEP.
Target	Intera comunità accademica.
Responsabili	GEM, MINDtheGEPs, Direzione dei Dipartimenti, Direzione amministrativa.
Output	Istituzione degli incontri della rete.
Indicatori di risultato	Esistenza della rete di delegate/i per l'uguaglianza di genere; percentuale dipartimenti aderenti alla rete sul totale; numero incontri su base annuale.
Timing	2023 - 2024 - 2025



OBIETTIVO Promuovere le politiche messe in atto in ottica intersezionale

7. Creazione di una sezione del portale UniTo "Pari opportunità e parità di genere"

Breve descrizione dell'azione	Creazione di una sezione sul sito UniTo, accessibile dalla home page, che raccolga tutto il materiale relativo al GEP e alle politiche per la parità attuate da UniTo in dialogo con quelle territoriali, nazionali e europee.
Target	Intera comunità accademica.
Responsabili	MINDtheGEPs, Redazione Web, GDM.
Output	Pagine web dedicate al GEP.
Indicatori di risultato	Esistenza della sezione; aggiornamenti della sezione; numero di visualizzazioni.
Timing	2023 - 2024 - 2025

terza parte

le persone

Il GEPIB di UniTo

Il progetto MINDtheGEPs, in linea con le indicazioni della CRUI e della Commissione Europea, prevede che ogni università/organizzazione di ricerca istituisca un GEP Implementing Board (GEPIB) responsabile dell'implementazione dei piani di uguaglianza, presieduto dal/dalla GEM di Ateneo 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, politiche di genere o pari opportunità.

Per l'Università di Torino il GEPIB è così costituito:

Direttore Generale	Andrea Silvestri
Vice-rettrice alla ricerca e componente del team MINDtheGEPs	Cristina Prandi
Delegata del Rettore per l'inclusione, le pari opportunità e le politiche di genere	Paola Cassoni
Commissione Ricerca del Senato	Angela Nunnari, Ermanno Vercellin
Direzione ICT	Elisa Maria Bernardi
Direzione Ricerca e Terza Missione	Alessia Dino, Yasmine Ellaban
Direzione Bilancio e Contratti	Angela Mosca
Direzione Didattica e Servizi agli studenti	Elena Carasso
Direzione Personale	Rosangela Mesiano
Direzione IMO	Sara Cantarutti, Maria Ferraioli
CUG	Mia Caielli (Presidente) Marianna Filandri (Personale Docente) Letizia Pisciueneri (Personale TA)
Progetto MINDtheGEPs	Cristina Solera (Coordinatrice Scientifica) Marina Della Giusta, Chiara Ghislieri, Vladimiro Cardenia, Manuela Naldini
GEM UniTo e CIRSDe	Federica Turco

La rete di delegati e delegate di UniTo

Dipartimento	Docente
Biotechnologie Molecolari e Scienze per la Salute	Claudia Voena, Giuseppe Ferrauto
Chimica	Silvia Maria Casassa
Culture Politica e Società	Cecilia Pennacini
Economia e Statistica "Cognetti de Martiis"	Silvia Pasqua
Filosofia e Scienze dell'Educazione	Elena Casetta
Fisica	Raffaella Bonino
Giurisprudenza	Mia Callegari
Informatica	Viviana Patti
Lingue e Letterature straniere e Culture moderne	Anna Specchio
Management	Luisa Tibiletti
Matematica "Giuseppe Peano"	Ornella Robutti
Neuroscienze "Rita Levi Montalcini"	Paola Bozzatello
Oncologia	Chiara Riganti
Psicologia	Mara Martini
Scienza e Tecnologia del Farmaco	Stefano Sainas
Scienze Agrarie, Forestali e Alimentari	Vladimiro Cardenia
Scienze chirurgiche	Elisabetta Radice
Dipartimento di Scienze Cliniche e Biologiche	Marinella Clerico
Scienze della Sanità Pubblica e Pediatriche	
Scienze della Terra	Chiara Montomoli
Scienze della Vita e Biologia dei Sistemi	
Scienze economico-sociali e matematico-statistiche	Alessandro Manello, Elena Grinza
Scienze mediche	Elena Beltramo
Scienze veterinarie	Frine Eleonora Scaglione
Studi storici	Giorcelli Silvia, Pierangelo Gentile
Studi umanistici	Giovanna Maina
Dipartimento Interateneo di Scienze, Progetto e Politiche del Territorio	Jessica Chicco

Direzioni amministrative	Personale TA e CEL
Direzione Generale	Marcella Iovino
Direzione Affari Generali e Patrimonio Culturale	Mauro Alovisio
Direzione Bilancio e Contratti	Angela Mosca
Direzione Didattica e Servizi agli Studenti	Elena Carrasso
Direzione Edilizia e Sostenibilità	Marcella Cusimano
Direzione Innovazione e Internazionalizzazione	Fernanda Negro
Direzione Personale	Simone Pucillo, Roberta Bono
Direzione Ricerca	Alessia Dino, Yasmine Ellaban
Direzione Sicurezza, Logistica e Manutenzione	Elena Panzarino
Direzione Sistemi Informativi, Portale, E-learning	Francesco Gambino
Direzione Sviluppo Organizzativo e delle Risorse Umane e Supporto Istituzionale ai Dipartimenti	Maria Ferraioli

La lista degli acronimi

CEL: Collaboratori/trici ed Esperti/e linguistici/che

GDM: Gender Data Manager

GEM: Gender Equality Manager

GEP: Gender Equality Plan

PA: Professore/professoressa Associato/a

PO: Professore/professoressa Ordinario/a

PTA: Personale Tecnico Amministrativo

RTD-A: Ricercatore a Tempo Determinato di tipo A

RTD-B: Ricercatore a Tempo Determinato di tipo B

RU: Ricercatore Unico

SSH: Social Sciences and Humanities

STEMM: Science, Technology, Engineering,
Mathematics and Medicine





**UNIVERSITÀ
DI TORINO**

