



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DELL'AQUILA

Amministrazione centrale

AREA RICERCA E TRASFERIMENTO TECNOLOGICO

SETTORE FUNDRAISING E GESTIONE PROGETTI DI ATENEO

L'importanza dell'equilibrio di genere nella Ricerca La dimensione di genere nella *Proposal*

Introduzione

- | | |
|--|------|
| 1. La strategia dell'Unione Europea per la parità di genere 2020-25 | p. 2 |
| 2. L'uguaglianza di genere in <i>Horizon Europe</i> ed il <i>Gender Equality Plan</i> | p. 2 |
| 3. L'evoluzione normativa sull'uguaglianza di genere | p. 4 |
| 4. Le indicazioni della CRUI sull'uguaglianza di genere | p. 7 |
| 5. Le indicazioni del MUR sulle Questioni di Genere per l'Università e per la Ricerca | p. 8 |
| 6. La Dimensione di Genere nella <i>Proposal</i> – Linee guida | p.10 |
| 7. PNRR e parità di genere | p.11 |
| 8. L'uguaglianza di genere nel <i>PAP – Piano di Azioni Positive</i> - dell'Università degli Studi dell'Aquila | p.12 |
| 9. Linee guida per la valutazione dei progetti di ricerca di Ateneo | p.14 |

INTRODUZIONE

La Commissione Europea - nella sua Comunicazione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni del 5 marzo 2020 dal titolo “*Un’Unione dell’uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-25*” - ricorda innanzitutto quanto stabilito dall’articolo 8 del trattato sul funzionamento dell’Unione Europea:

“Nelle sue azioni l’Unione mira ad eliminare le ineguaglianze, nonché a promuovere la parità, tra uomini e donne.”

ed afferma l’importanza di:

“costruire un’Europa in cui donne e uomini, ragazze e ragazzi, in tutta la loro diversità, siano uguali e liberi di perseguire le loro scelte di vita e di esprimere pienamente le loro potenzialità, abbiano pari opportunità di realizzazione personale e possano partecipare e avere, in ugual misura, un ruolo¹ guida nella nostra società europea.”

L’uguaglianza di genere è, quindi, sempre più una priorità della Commissione Europea.

(1) Cfr. articoli 21 e 23 della Carta dei diritti fondamentali dell’Unione europea



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DELL'AQUILA

Amministrazione centrale

AREA RICERCA E TRASFERIMENTO TECNOLOGICO

SETTORE FUNDRAISING E GESTIONE PROGETTI DI ATENEIO

1. LA STRATEGIA DELL'UNIONE EUROPEA PER LA PARITÀ DI GENERE 2020-2025

Nel citato documento *“Un’Unione dell’uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-25”* si afferma con determinazione che *“spetta all’Unione in tutte le attività che le competono in virtù dei trattati”* promuovere la parità tra donne e uomini perché *“la parità di genere è un valore cardine dell’UE, un diritto fondamentale (1) e un principio chiave del pilastro europeo dei diritti sociali. Rispecchia la nostra identità ed è inoltre una condizione essenziale per un’economia europea innovativa, competitiva e prospera.”*

Nel campo dell’istruzione il divario di genere si sta via via colmando ma è ancora molto presente nel mondo del lavoro e delle retribuzioni. Sebbene siano stati compiuti importanti progressi negli ultimi decenni, nessuno Stato membro ha però raggiunto la piena parità di genere ed i progressi sono stati piuttosto lenti. E’ per questo che la Commissione Europea, nel citato documento del marzo 2020, afferma con determinazione: *“dobbiamo dare nuovo slancio all’uguaglianza tra donne e uomini..... Il suo (dell’Unione Europea) scopo è costruire un’Europa garante della parità di genere in cui la violenza di genere, la discriminazione sessuale e la disuguaglianza strutturale tra donne e uomini appartengano al passato; un’Europa in cui donne e uomini, ragazze e ragazzi in tutta la loro diversità, siano uguali e liberi di perseguire le loro scelte di vita, abbiano opportunità di realizzazione personale e le stesse possibilità di partecipare alla nostra società europea e svolgervi un ruolo guida.”*²

Per favorire questo processo, la Commissione inserirà sistematicamente una prospettiva di genere nelle sue politiche e in tutti i suoi campi di azione, realizzerà misure mirate volte a conseguire la parità di genere combinate ad una maggiore integrazione della dimensione di genere utilizzando il principio della *“intersezionalità, vale a dire la combinazione del genere con altre caratteristiche o identità personali e il modo in cui tali intersezioni contribuiscono a determinare esperienze di discriminazione specifiche.”*

E’ questa la strategia con cui l’Unione Europea intende dare il suo contributo *“alla costruzione di un mondo migliore per donne e uomini, ragazze e ragazzi.”*

2. L’UGUAGLIANZA DI GENERE IN HORIZON EUROPE ED IL GENDER EQUALITY PLAN

La Commissione Europea, decisamente impegnata nella promozione dell’uguaglianza in tutte le sue politiche attraverso un quadro normativo diretto a tutto il mercato del lavoro, è determinata anche a promuovere l’uguaglianza di genere nella ricerca e nell’innovazione che, per le loro peculiarità,

² “Verso un’Europa garante della parità di genere” in Comunicazione della CE al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni “Un’unione dell’uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025”



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DELL'AQUILA

Amministrazione centrale

AREA RICERCA E TRASFERIMENTO TECNOLOGICO

SETTORE FUNDRAISING E GESTIONE PROGETTI DI ATENE0

richiedono azioni specifiche. Come risulta, infatti, dal rapporto “*She Figures 2018*”³ pubblicato nel marzo 2019 in cui veniva fotografata la situazione del momento cercando, nel contempo, di comprendere le criticità e i fattori sui quali agire per costruire il cambiamento, la parità di genere nella ricerca è ancora lontana. Al fine di una inversione di tendenza, la Commissione Europea ha, quindi, invitato gli organismi di ricerca a realizzare cambiamenti istituzionali in materia di gestione delle risorse umane, finanziamenti, processi decisionali e programmi di ricerca

La Commissione intende superare gli ostacoli all’uguaglianza di genere nella ricerca e nell’innovazione attraverso il suo principale strumento di finanziamento, il programma quadro *Horizon Europe 2021-2027*, e attraverso la collaborazione con i Paesi membri dell’Unione Europea e gli organismi di ricerca. La struttura normativa del programma quadro stabilisce l’uguaglianza di genere come priorità trasversale da realizzare attraverso tre livelli principali:

1. la realizzazione di un *Gender Equality Plan*, che - dal 2022 - costituirà un requisito di eleggibilità di tutti gli organismi di ricerca per accedere ai finanziamenti europei;
2. l’integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca e dell’innovazione, che costituirà un requisito *eccellente* nella valutazione per l’assegnazione dei finanziamenti;
3. il perseguimento dell’equilibrio di genere con l’obiettivo del 50% di donne nei consigli di amministrazione, nei gruppi di esperti e nei comitati valutativi e l’equilibrio di genere nei gruppi di ricerca, che costituiranno un criterio di selezione per le proposals che otterranno uguale punteggio.

Inoltre, nel programma quadro sono previsti finanziamenti specifici a sostegno:

- della ricerca di genere e della ricerca intersezionale (in particolare nel Pillar II del programma *Horizon Europe*, Cluster 2 - Culture, Creativity and Inclusive Society);
- di politiche inclusive per la parità di genere a del nuovo Spazio Europeo della Ricerca (ERA);
- delle donne innovatrici e delle iniziative dedicate alle start-ups guidate da donne (in particolare attraverso il Pillar III del programma)

L’obiettivo è quello di migliorare il sistema europeo della ricerca e dell’innovazione, di creare ambienti di lavoro in cui tutti i talenti possano avere uguali possibilità e possano integrare la dimensione di genere nei progetti per migliorare la qualità della ricerca.

Come già evidenziato, per le *proposals* in scadenza dal 2022⁴ è stato introdotto un nuovo requisito di eleggibilità⁵ per la partecipazione al nuovo programma quadro *Horizon Europe*: la redazione del *Gender Equality Plan*, attraverso il quale le istituzioni e gli organismi di ricerca devono:

- individuare eventuali pregiudizi di genere;

³ European Commission, *She Figures 2018*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2019

⁴ La condizione di eleggibilità non trova applicazione per il 2021.

⁵ General Annexes Main WP 2021/2022 – lett.B “Eligibility”



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DELL'AQUILA

Amministrazione centrale

AREA RICERCA E TRASFERIMENTO TECNOLOGICO

SETTORE FUNDRAISING E GESTIONE PROGETTI DI ATENEO

- attuare le strategie innovative al fine di correggere eventuali pregiudizi;
- fissare gli obiettivi;
- verificare i progressi compiuti mediante l'individuazione di indicatori.

Il *GEP* deve essere un documento pubblico e le istituzioni devono prevedere risorse umane dedicate alla sua realizzazione, alla sua implementazione ed all'attività di monitoraggio. Il *GEP* dovrà essere disponibile, al massimo, prima della sottoscrizione del *Grant Agreement* per i progetti in scadenza dal 2022 e nel *Grant Agreement* i beneficiari dovranno impegnarsi ad adottare tutte le misure per promuovere le pari opportunità tra uomini e donne nella realizzazione delle attività del progetto finanziato.

3. L'EVOLUZIONE NORMATIVA SULL' UGUAGLIANZA DI GENERE

Nel 1980 la Commissione Europea diede incarico ad un suo comitato di formulare politiche di genere ed il Consiglio d'Europa introdusse alcune misure al fine di integrare il concetto di uguaglianza sia dal punto di vista legislativo sia dal punto di vista di uguali opportunità tra donne e uomini. Successivamente, riservò grande attenzione all'azione positiva dell'emancipazione delle donne nell'occupazione e nel processo decisionale istituzionale.

Dagli anni '90 le politiche europee per l'uguaglianza si sono basate sul *gender mainstreaming*, un processo che richiede tempi lunghi ma che consente di comprendere meglio le cause della disparità tra donne e uomini nella società e di identificare le strategie più adatte a combatterle. L'Unione Europea ha così adottato negli anni diverse direttive in materia di parità tra donne e uomini sul posto di lavoro, sul lavoro autonomo, sull'accesso a beni e servizi, sulla sicurezza sociale, sulla gravidanza e sulla maternità, sul congedo parentale e sulle formule di lavoro flessibili. Da tutte queste normative è progressivamente scaturito un quadro giuridico europeo che sancisce diverse misure per garantire un'ampia protezione contro le discriminazioni.

Nel 2003 il Parlamento Europeo approvò una Risoluzione⁶ nella quale, evidenziando la scarsa integrazione della prospettiva di genere a tutti i livelli:

- riaffermava l'importanza della parità di genere quale condizione necessaria per il raggiungimento degli obiettivi di crescita, occupazione e coesione sociale dell'Unione Europea,
- sottolineava come l'integrazione della dimensione di genere costituisca una strategia efficace per il raggiungimento dell'uguaglianza di genere in quanto comporta l'integrazione di una prospettiva di genere nella preparazione, progettazione, implementazione, monitoraggio e valutazione delle politiche, delle misure normative e dei programmi di spesa;

⁶ Cfr. "European Parliament Resolution on Gender Budgeting in the EU Budget – The way forward" - 2003



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DELL'AQUILA

Amministrazione centrale

AREA RICERCA E TRASFERIMENTO TECNOLOGICO

SETTORE FUNDRAISING E GESTIONE PROGETTI DI ATENEO

- poneva in evidenza il fatto che le donne erano ancora sottorappresentate nel mercato del lavoro, nella vita pubblica e politica e che sopportavano ancora un forte divario salariale ed occupazionale con ovvie conseguenze negative anche per l'economia di tutti i Paesi dell'Unione Europea;

- sottolineava il fatto che un movimento per i diritti delle donne forte e indipendente costituisca un fattore determinante per migliorare i diritti delle donne e che, quindi, i finanziamenti dell'UE dovrebbero essere forniti anche alle organizzazioni delle donne che spesso operano, in particolare a livello locale e nazionale, in contesti nei quali hanno difficoltà ad accedere ai fondi europei;

ed esortava, al contempo, la Commissione Europea:

- a finanziare nei propri programmi, per il perseguimento dell'uguaglianza di genere, anche alcune attività come i patrocini, il monitoraggio degli impegni dei governi, i contenziosi, la mobilitazione pubblica e l'istruzione;

- a dedicare alla parità di genere una linea di bilancio per obiettivo sottolineando che il “*gender budgeting*” non mira a produrre bilanci separati per le donne, ma ad intervenire sui bilanci pubblici affinché, all'interno dei programmi, delle azioni e delle politiche di bilancio, le entrate e le uscite siano valutate e ristrutturare in modo da assicurare che le priorità e le necessità delle donne siano prese in considerazione allo stesso modo di quelle degli uomini;

- a monitorare la spesa per la parità di genere con le stesse modalità con cui viene monitorata la spesa per il cambiamento climatico evidenziando che il *gender budgeting* costituisce una modalità da applicare a tutti i finanziamenti dell'UE e non soltanto a quelli in cui le implicazioni per un impatto di genere sono più rilevanti.

Nel 2010 fu fondato l'EIGE - *European Institut for Gender Equality*⁷ – con il compito di fornire ricerche, dati e buone pratiche al fine di rendere l'uguaglianza di genere una realtà in tutti gli Stati membri. Esso costituisce per l'Unione Europea il centro di conoscenza per la parità di genere: sono dell'EIGE il *Gender Equality System*, che ogni due anni indica le tendenze nel campo dell'uguaglianza di genere; il *Gender mainstreaming*, piattaforma per l'integrazione della dimensione di genere che collega in maniera trasversale il concetto di l'uguaglianza nei vari ambiti della società; il *Gender Statistics Database*, banca dati delle statistiche di genere che fornisce fatti e numeri riguardanti la dimensione di genere.

Come già evidenziato, la Commissione Europea ha posto tra i suoi obiettivi prioritari la rimozione delle disuguaglianze tra donne e uomini anche nei settori della Ricerca e dell'Innovazione. Già dal 2012, l'uguaglianza di genere e l'integrazione della dimensione di genere nella ricerca costituivano una priorità per gli stati membri dell'UE e per i paesi associati allo Spazio Europeo della Ricerca. Nel dicembre 2015, le Conclusioni del Consiglio d'Europa hanno riconosciuto il contributo dell'uguaglianza di genere alla qualità della Ricerca e Innovazione e hanno ribadito la necessità di un cambiamento culturale e istituzionale attraverso il perseguimento dei seguenti obiettivi:

⁷ <https://eige.europa.eu/>



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DELL'AQUILA

Amministrazione centrale

AREA RICERCA E TRASFERIMENTO TECNOLOGICO

SETTORE FUNDRAISING E GESTIONE PROGETTI DI ATENE0

- rimuovere gli ostacoli al reclutamento, al mantenimento e all'avanzamento di carriera delle ricercatrici;
- affrontare gli squilibri di genere nei processi decisionali;
- integrare la dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti dell'Innovazione.

Già con il programma quadro *Horizon2020*, l'Unione Europea aveva incentivato e sostenuto la promozione dell'uguaglianza di genere nella politica europea e nella Ricerca e Innovazione affermando l'uguaglianza di genere come principio generale del programma (art.16 del Regolamento istitutivo).

Con il nuovo programma quadro *Horizon Europe*, la Commissione Europea intende sottolineare fortemente il sostegno all'uguaglianza di genere affermando: *“Il programma garantisce l'efficace promozione delle pari opportunità per tutti e l'attuazione dell'integrazione di genere, compresa l'integrazione della dimensione di genere nei contenuti della R&I. Mira inoltre ad affrontare le cause dello squilibrio di genere. Si presta particolare attenzione a garantire, per quanto possibile, l'equilibrio di genere in seno ai comitati di valutazione e ad altri organismi consultivi pertinenti quali i comitati e i gruppi di esperti.”*⁸

Tra gli obiettivi operativi del Programma Specifico, all'art.2 lett. e), la Commissione Europea sottolinea chiaramente la necessità della “trasversalità” del genere e definisce prioritario l'obiettivo di *“rafforzare la dimensione di genere nell'ambito del programma specifico”*⁹.

E ancora: *“La Commissione adotta il piano strategico mediante un atto di esecuzione secondo la procedura d'esame di cui all'articolo 14, paragrafo 4. Tale piano strategico corrisponde agli obiettivi e alle attività descritti nell'allegato I. Tale atto di esecuzione contiene i seguenti elementi, relativi al periodo contemplato: ...e) questioni specifiche, quali l'equilibrio tra la ricerca e l'innovazione, l'integrazione delle scienze sociali e umane, il ruolo delle tecnologie abilitanti fondamentali e delle catene del valore strategiche, la parità di genere, inclusa l'integrazione della dimensione di genere nei contenuti di R&I, il rispetto dei più elevati standard di etica e integrità e le priorità per la diffusione e lo sfruttamento”*¹⁰, ¹¹

⁸ Cfr.art.7 comma 6 del Regolamento UE 2021/695 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 28 aprile 2021 che istituisce il programma quadro di ricerca e innovazione *Orizzonte Europa* e ne stabilisce le norme di partecipazione e diffusione, e che abroga i regolamenti UE .1290/2013 e n.1291/2013.

⁹ Cfr. Decisione UE 2021/764 del Consiglio del 10 maggio 2021 che istituisce il programma specifico di attuazione di Orizzonte Europa – il programma quadro di ricerca e innovazione, e che abroga la decisione UE 2013/743.

¹⁰ Cfr. Art.2 Definizioni del Regolamento UE 2021/695 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 28 aprile 2021 che istituisce il programma quadro di ricerca e innovazione *Orizzonte Europa* : «sfruttamento»: l'utilizzazione dei risultati in ulteriori attività di R&I diverse da quelle rientranti nell'azione in questione, compreso, tra l'altro, lo sfruttamento commerciale, ad esempio al fine di progettare, creare, fabbricare e commercializzare un prodotto o un processo o per creare e prestare un servizio o per attività di standardizzazione;”

¹¹ Cfr.Art.6 Piano Strategico del Programma Specifico di Attuazione di *Orizzonte Europa* – comma 3 lett. 3).



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DELL'AQUILA

Amministrazione centrale

AREA RICERCA E TRASFERIMENTO TECNOLOGICO

SETTORE FUNDRAISING E GESTIONE PROGETTI DI ATENEO

4. LE INDICAZIONI DELLA CRUI SULL'UGUAGLIANZA DI GENERE

Come già accennato in precedenza, nel nuovo programma quadro *Horizon Europe*, l'uguaglianza di genere è oggetto di specifici programmi ma rappresenta anche un tema trasversale a tutte le aree considerate strategiche per la costruzione di uno sviluppo sostenibile.

Da quando ha avuto inizio il processo di promozione della parità di genere nella ricerca, si è assistito ad un miglioramento generale sia riguardo alle giovani ricercatrici sia ai livelli più elevati della carriera accademica ma il processo è ancora troppo lento e le donne subiscono ancora condizioni di lavoro più precarie degli uomini, sono meno remunerate, faticano a raggiungere posizioni apicali nella carriera, a trovare fondi per le loro ricerche e ad essere riconosciute come autrici di invenzioni brevettabili.¹² E' per questo che, come già ricordato, la Commissione Europea ha richiesto a tutti gli enti di ricerca l'adozione di un *Gender Equality Plan*, che - dal 2022 - costituirà un requisito di eleggibilità per accedere ai finanziamenti europei.

La CRUI - anche in risposta al *Documento per la promozione del Bilancio di Genere come strumento per la parità di genere nell'Università*¹³ firmato da 21 accademiche ed accademici esperte ed esperti del tema - nel 2017 ha istituito la Commissione sulle Tematiche di genere con l'obiettivo di diffondere azioni ed interventi volti a favorire la parità tra uomo e donna in tutti i comparti del sistema universitario. Il primo tema su cui la Commissione ha incentrato il proprio operato ha riguardato la diffusione e l'utilizzo del *Bilancio di Genere* quale strumento fondamentale per inserire la parità di genere nella più ampia strategia di sviluppo degli Atenei. A tal fine un Gruppo di lavoro sulle Questioni di *genere*, presieduto - tra le altre - dalla Professoressa Paola Inverardi e coordinato dalla Professoressa Francesca Carocchia, entrambe docenti di questo Ateneo, ha individuato una serie di linee di azione da intraprendere prioritariamente ed ha elaborato delle *Linee Guida*¹⁴ che consentano a tutti gli Atenei e agli enti di ricerca di dotarsi di un *Bilancio di Genere*, un documento che già nella Direttiva del 2007 dei Ministeri per la Funzione Pubblica e delle Pari Opportunità¹⁵ era ritenuto "necessario" al fine di consolidare nella pratica le attività di rendicontazione sociale delle pubbliche amministrazioni. La CRUI, nel cammino intrapreso "*a favore della tutela dei diritti fondamentali e delle libertà delle donne e degli uomini che rappresentano il motore delle Università, ha preso consapevolezza di come il Bilancio di Genere possa rappresentare un importante strumento*

¹² Cfr. *Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani*, pubblicazione a cura del Gruppo CRUI per il Bilancio di Genere, settembre 2019.

¹³ Nel documento si evidenzia alla CRUI "l'urgenza di un intervento istituzionale forte... che si faccia carico dell'istanza della parità fra uomini e donne" e si chiede che "il *Bilancio di Genere* sia diffuso come buona pratica nell'accademia italiana, rendendo pubbliche le sottoscrizioni dei Rettori che volessero aderire all'iniziativa. Cfr. *Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani*, Gruppo CRUI per il Bilancio di Genere, settembre 2019

¹⁴ *Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani*, Gruppo CRUI per il Bilancio di Genere, settembre 2019.

¹⁵ "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Pubbliche Amministrazioni" disponibile al seguente link: <http://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/dipartimento/27-06-2019/direttiva-recante-%E2%80%9Cmisure-promuovere-le-pari-opportunita-e>



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DELL'AQUILA

Amministrazione centrale

AREA RICERCA E TRASFERIMENTO TECNOLOGICO

SETTORE FUNDRAISING E GESTIONE PROGETTI DI ATENEO

di analisi del contesto, necessario per valutare nel tempo... l'adeguatezza dell'impegno delle Università nella valorizzazione della parità di genere.”¹⁶

Il 22 luglio 2021 il Gruppo di lavoro *GEP* della CRUI sulle Tematiche di Genere ha pubblicato un *Vademecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei italiani* con l'obiettivo di offrire alle università e a tutti gli enti di ricerca uno strumento operativo volto ad agevolare la stesura del *GEP*. In esso vengono illustrati i requisiti richiesti dalla Commissione Europea, vengono forniti alcuni strumenti utili per la sua realizzazione e viene chiarito come il *GEP* debba inserirsi all'interno del ciclo di programmazione e debba coordinarsi con gli altri strumenti per il benessere organizzativo e l'uguaglianza di genere già attivati nelle università italiane: il *Piano delle Azioni Positive - PAP* - ed il *Bilancio di Genere – BdG*.¹⁷

E' importante porre in evidenza il fatto che le linee guida indicate dalla CRUI devono essere intese come “suggerimenti”, non come prescrizioni, in quanto i processi trasformativi per l'uguaglianza di genere devono tenere conto delle specificità dei contesti locali nel rispetto delle loro diversità. Le aree di intervento ed i temi da affrontare possono variare fortemente a seconda delle particolari realtà in cui si realizzano.

5. LE INDICAZIONI DEL MUR SULLE QUESTIONI DI GENERE PER L'UNIVERSITA' E PER LA RICERCA

Tra le principali “raccomandazioni” del documento “*Indicazioni per azioni positive del MIUR sui temi di genere nell'Università e nella Ricerca*”,¹⁸ elaborato dal Gruppo di lavoro “Genere e Ricerca” del Ministero dell'Università e della Ricerca, possiamo evidenziare le seguenti:

- bilanciare la presenza di ricercatrici e ricercatori nella ricerca finanziata dal MUR;
- mirare al bilanciamento di genere nella composizione dei *panels* incaricati della selezione dei progetti di ricerca da finanziare;
- introdurre le specificità di genere nella declaratoria dei raggruppamenti disciplinari universitari;
- formare i componenti dei *panels* sulle problematiche specifiche della valutazione di genere;
- dotare le università del bilancio di genere per monitorare i loro progressi verso gli obiettivi di parità;

¹⁶ Cfr. *Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani*, Prefazione a cura di Francesca Carocchia, Coordinatrice del Gruppo di Lavoro CRUI per il bilancio di genere, settembre 2019.

¹⁷ Il *PAP* 2021-23 ed il *BdG* dell'Università degli Studi dell'Aquila sono pubblicati sul sito web alla url:

<https://www.univaq.it/section.php?id=582>

¹⁸ Pubblicato nel 2018 sul sito del MUR e disponibile al seguente link: <https://www.miur.gov.it/-/parita-di-genere-nelle-universita-e-negli-enti-di-ricerca-presentato-al-miur-il-documento-dedicato>



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DELL'AQUILA

Amministrazione centrale

AREA RICERCA E TRASFERIMENTO TECNOLOGICO

SETTORE FUNDRAISING E GESTIONE PROGETTI DI ATENE0

- introdurre a tutti i livelli, regolamentari e statutari, specifiche misure volte al riequilibrio delle componenti maschili e femminili negli organismi, nelle commissioni etc.

Il documento parte dalla considerazione dell'esistenza di una discriminazione di genere nel mondo professionale sia per quanto riguarda la distribuzione delle donne e degli uomini all'interno dei vari settori disciplinari (le donne si concentrano in alcuni settori umanistici e gli uomini in alcuni settori scientifici), sia per quanto riguarda la differente presenza nelle posizioni decisionali/apicali e in quelle esecutive/ausiliarie, sia per quanto riguarda la dimensione territoriale, perché la presenza femminile in determinati ambiti lavorativi o nei ruoli apicali varia anche rispetto al territorio.

Il documento pone anche in evidenza come la diseguaglianza determini una perdita di talenti, di conoscenze, di valore nella ricerca e nell'insegnamento universitario e sostiene che, per superare questa situazione e raggiungere l'obiettivo della parità di genere, occorre agire contemporaneamente sia sulla presenza di entrambi i sessi nei gruppi di ricerca e nei vari livelli decisionali, sia sulla presenza della dimensione di genere dei contenuti della ricerca.

La parità di genere, uno dei 17 obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030¹⁹, è una condizione necessaria per il conseguimento degli obiettivi dell'Unione Europea in materia di crescita, occupazione e coesione sociale. Per raggiungerla nell'ambito dell'università e della ricerca è indispensabile intervenire almeno su due livelli:

- 1) il superamento degli stereotipi di genere nell'istruzione, nella formazione e nella cultura, che inducono donne e uomini a seguire percorsi educativi e formativi diversi, spesso portando le donne a posti di lavoro meno valutati e remunerati;
- 2) la promozione delle carriere delle donne nel mondo accademico e della ricerca, forti anche della consapevolezza che la partecipazione femminile in ambiti dove le donne sono attualmente sottorappresentate, come quelli scientifici e tecnologici, può contribuire ad aumentare l'innovazione, la qualità e la competitività della ricerca scientifica e industriale.

Nel già citato documento *“Indicazioni per azioni positive del MIUR sui temi di genere nell'Università e nella Ricerca”* il gruppo di lavoro del MUR fornisce indicazioni dettagliate su quali debbano essere le azioni per l'integrazione della dimensione di genere nella ricerca finanziata dal Ministero, tra cui:

- incoraggiare la presenza paritaria dei due sessi nei gruppi di ricerca, attribuendo - nella valutazione - punteggi positivi a quei gruppi in cui ciascun sesso è rappresentato nella misura almeno del 40%;

¹⁹ L'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile è un programma d'azione per le persone, il pianeta e la prosperità ed è stata sottoscritta il 25 settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri delle Nazioni Unite (disponibile al seguente link: <https://www.agenziacoesione.gov.it/comunicazione/agenda-2030-per-lo-sviluppo-sostenibile/>)



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DELL'AQUILA

Amministrazione centrale

AREA RICERCA E TRASFERIMENTO TECNOLOGICO

SETTORE FUNDRAISING E GESTIONE PROGETTI DI ATENE0

- incoraggiare la presenza paritaria dei due sessi nelle posizioni apicali, attribuendo - nella valutazione - punteggi positivi a quei gruppi in cui la rappresentazione di ciascun sesso a tutti i livelli decisionali sia almeno pari al 40%;
- adottare il principio della parità di genere nella formazione dei *panels* di valutazione;
- formare le valutatrici e i valutatori dei progetti di ricerca rispetto ai fattori di distorsione che causano una minore presenza di donne all'interno dei gruppi di ricerca, soprattutto nei ruoli apicali;
- riconoscere la dignità scientifica degli studi sul genere ovunque possibile introducendo, nella declaratoria che definisce ciascun raggruppamento disciplinare, le specificità di genere, diverse per ciascuna disciplina.

Ed ancora, nel citato documento del MUR, si sottolinea che per “*valorizzare la differenza di genere ed evitare che continui ad essere fonte di potenziale discriminazione sia necessario un intervento che richiede uno sforzo consapevole, informato e continuo da parte di uomini e donne, contro la persistenza di mentalità sessiste e situazioni di iniquità. Il risultato atteso è un avanzamento della conoscenza, un arricchimento intellettuale, un guadagno economico-culturale, di cui vi è desiderio e necessità in ampie fasce della popolazione italiana.*”

6. LA DIMENSIONE DI GENERE NELLA *PROPOSAL* – LINEE GUIDA

E' stato più volte qui evidenziato come l'uguaglianza di genere costituisca un aspetto trasversale nel nuovo programma quadro *Horizon Europe*. Integrare la dimensione di genere nella ricerca e nell'innovazione è un valore aggiunto in termini di eccellenza, di creatività, aiuta i ricercatori a mettere in discussione gli stereotipi di genere, a ripensare agli standard e ai modelli di riferimento, porta a una comprensione approfondita dei bisogni, dei comportamenti e degli atteggiamenti delle donne e degli uomini, migliora la rilevanza sociale della conoscenza, delle tecnologie e innovazioni prodotte, contribuisce anche alla produzione di beni e servizi più adatti ai mercati.

Nella redazione della *proposal*, è quindi necessario prestare attenzione all'uguaglianza di genere sia in termini di risorse umane - al fine di garantire una partecipazione equilibrata tra donne e uomini a tutti i livelli del team di ricerca che realizzerà il progetto e nelle strutture di gestione - sia in termini di contenuti - al fine di analizzare e tenere in considerazione le possibili differenze tra uomini e donne nel *topic* del progetto.

In fase di valutazione del progetto, il *gender balance* costituirà un importante fattore di cui i valutatori dovranno tenere conto, a parità di punteggio: un rapporto uomini/donne più vicino al 50/50 darà alla *proposal* una posizione prioritaria.

Per quanto riguarda i contenuti, è importante esplorare se e in qual modo la dimensione di genere sia rilevante per il progetto di ricerca. Un *topic* è considerato rilevante per il *genere* quando ci si può aspettare che i suoi risultati influenzino donne e uomini, o gruppi di donne e uomini, in modo



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DELL'AQUILA

Amministrazione centrale

AREA RICERCA E TRASFERIMENTO TECNOLOGICO

SETTORE FUNDRAISING E GESTIONE PROGETTI DI ATENE0

diverso. Per questo nella *proposal* è opportuno sia esplicitare in qual modo viene presa in considerazione la questione di genere sia integrare l'analisi del *sex* e del *gender*²⁰. Il *sex* si riferisce alle caratteristiche biologiche di donne e uomini in termini di geni, cromosomi, anatomia e fisiologia. In base ad esso si classificano gli esseri viventi come maschi, femmine o intersessuali²¹. Il *gender*, invece, si riferisce alla costruzione sociale e culturale delle donne e degli uomini, della femminilità e della mascolinità, che varia nel tempo, nello spazio e tra le culture.

Nell'attribuzione del punteggio, i valutatori dovranno tenere in grande considerazione la presenza della dimensione di genere nei contenuti della *proposal* poiché essa contribuisce alla qualità scientifica ed alla rilevanza sociale della conoscenza, della tecnologia e dell'innovazione prodotte.

E' importante evidenziare che tra i costi eleggibili dei progetti finanziati da *Horizon Europe* ci sono anche i costi per studi specifici sulle questioni di genere - nel caso in cui si rendesse necessario generare maggiori conoscenze sulla dimensione di genere - ed i costi per corsi di formazione che possono aiutare i ricercatori a sviluppare ed a condividere le competenze di genere.

Nella stesura del progetto, quindi, ci si dovrà porre alcuni quesiti. Ad esempio:

- “nell'ambito del *topic* del mio progetto, ci sono differenze di sesso che dovrebbero essere indagate e affrontate?”
- “ho valutato le questioni di genere che possono influenzare le mie priorità scientifiche e i miei metodi di indagine?”
- “mi aspetto che i risultati della mia ricerca influenzino in modo diverso donne e uomini?”

A tal fine, il progetto *Gendered Innovations in Science, Health and Medicine, Engineering and Environment*²² della Stanford University fornisce alcune *checklists* destinate ai ricercatori, che illustrano, step by step, come procedere nell'analisi delle questioni di genere nel progetto di ricerca. Inoltre, il progetto illustra *study-cases* in diversi settori di ricerca che forniscono esempi pratici di analisi delle questioni di genere e di come tali analisi conducano all'innovazione.

7. PNRR E PARITA' DI GENERE

²⁰ Cfr. definizioni in <http://genderedinnovations.stanford.edu/terms.html>

²¹ **Intersessualità**: fenomeno che si manifesta con la coesistenza in uno stesso individuo (intersessuale) di caratteri maschili e femminili più o meno intermedi fra i due. Secondo la definizione proposta da R. Goldschmidt (che nel 1915 coniò il termine *Intersexualität*), l'i. è ben distinta dal ginandromorfismo: in questo (che si verifica specialmente negli Insetti) l'individuo è formato da un mosaico di parti aventi corredo cromosomico maschile e, rispettivamente, femminile. Nella i., invece, tutte le cellule del corpo hanno il corredo cromosomico di un sesso, ma durante lo sviluppo avviene un'inversione per cui l'individuo, che aveva incominciato a svilupparsi come maschio, continua il suo sviluppo nel sesso femminile e viceversa. (<https://www.treccani.it/enciclopedia/intersessualita/>)

²² Disponibile al seguente link: <http://genderedinnovations.stanford.edu/researchers.html>



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DELL'AQUILA

Amministrazione centrale

AREA RICERCA E TRASFERIMENTO TECNOLOGICO

SETTORE FUNDRAISING E GESTIONE PROGETTI DI ATENEIO

In linea con gli obiettivi europei, anche nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) la parità di genere e l'empowerment femminile sono obiettivi comuni a tutte le missioni per garantire una ripresa ed una crescita efficace e strutturale.

Per quanto riguarda l'ambito ricerca e accademia, troviamo un riferimento esplicito nelle linee guida pubblicate dal Ministero dell'Università e della Ricerca relative alla Missione 4 del PNRR: Istruzione e ricerca, Componente 2: Dalla ricerca all'impresa:

Il riferimento è al paragrafo 1.6.2 Disparità di genere

“È importante cogliere l'opportunità degli investimenti della Missione 4 per allargare il numero di donne coinvolte nella ricerca italiana ad ogni livello di responsabilità in linea con gli orientamenti della Commissione europea. Pertanto, tutti i progetti e le manifestazioni di interesse, oggetto di valutazione, dovranno comprendere:

- la definizione di un piano operativo per la promozione delle pari opportunità di genere, compresi dati ed elementi quantitativi utili al monitoraggio, in tutti gli aspetti del progetto a partire dalla definizione dei ruoli e della composizione dei comitati scientifici e decisionali, tenendo conto delle caratteristiche delle varie aree disciplinari;

- l'integrazione della dimensione di genere nelle attività di ricerca e innovazione nei campi in cui è appropriato.

I limiti temporali che siano eventualmente previsti nei bandi in ogni misura della missione 4 (per es. età massima delle persone, tempo intercorso dall'ottenimento del dottorato), dovranno intendersi definiti a meno dei periodi relativi alla maternità e ai congedi parentali o per altri documentati motivi. In relazione alla maternità, si adotterà la quantificazione prevista dall'ERC (European Research Council), che fissa tali periodi a 18 mesi per ciascun figlio.

L'accesso ai finanziamenti dei programmi PNRR è inoltre consentito solo a quelle università, enti di ricerca e altri soggetti pubblici e soggetti privati che si siano dotati, o si impegnino ad adottare nel primo anno del progetto, di un 'Bilancio di genere' e un 'Piano di uguaglianza di genere', in analogia al Gender Equality Plan, GEP, prerequisite previsto per tutti i progetti Horizon Europe¹³”.

8. L'UGUAGLIANZA DI GENERE NEL PAP – PIANO DI AZIONI POSITIVE - DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DELL'AQUILA

Il Piano di Azioni Positive dell'Università degli Studi dell'Aquila per il triennio 2021-23 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 302/2020 del 25/11/2020.

L'Università degli Studi dell'Aquila ha sempre perseguito politiche inclusive e non discriminatorie ed il suo impegno è stato riconosciuto anche a livello internazionale.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DELL'AQUILA

Amministrazione centrale

AREA RICERCA E TRASFERIMENTO TECNOLOGICO

SETTORE FUNDRAISING E GESTIONE PROGETTI DI ATENEO

Le politiche per l'uguaglianza e le pari opportunità dell'Ateneo non si limitano alla questione di genere, ma, costituendo attuazione del principio costituzionale di "non discriminazione"²³, sono tese a rimuovere qualsiasi ostacolo che porti a discriminazioni di sesso, religione, appartenenza etnica, etc. L'Ateneo inoltre - come ricordato nel PAP - *"garantisce parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alle disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro."*

Anche nel Piano strategico di Ateneo 2020-2025 è stata dedicata una sezione al tema della riduzione delle disuguaglianze per ridurre le quali *"...l'Ateneo persegue obiettivi di giustizia sociale per tutte le persone, senza discriminazione di genere, nazionalità, religione o condizioni sociali."* Tra le azioni programmate nel PAP troviamo le seguenti iniziative per l'uguaglianza di genere e le pari opportunità:

- rafforzare la conoscenza e la consapevolezza della situazione di genere in Ateneo;
- ridurre il gap ragazze/ragazzi nell'accesso alle carriere STEM;
- migliorare la comunicazione/consapevolezza nell'uso non discriminatorio del linguaggio;
- combattere forme di discriminazione e sensibilizzare verso i temi di genere;
- implementare strategie di miglioramento del benessere lavorativo e di conciliazione vita privata/vita lavorativa.

Con l'obiettivo strategico della "riduzione delle disuguaglianze" il PAP prevede:

- a) iniziative di monitoraggio, coordinamento e rete – misure di *networking* interno ed esterno tra cui: la redazione del bilancio di genere e la partecipazione al gruppo di lavoro CRUI su governance di Ateneo e parità di genere;
- b) iniziative di promozione dell'accesso delle ragazze alle carriere scientifiche come il Progetto Pinkamp per le studentesse iscritte al III e IV anno delle scuole superiori;
- c) iniziative per la comunicazione, formazione e linguaggio come ad es. la pubblicazione delle Linee guida sul linguaggio di genere e la redazione di una brochure informativa per pubblicizzare adeguatamente i servizi dell'Ateneo a supporto delle pari opportunità e del benessere lavorativo;
- d) strategie di lotta alla discriminazione e di sensibilizzazione verso i temi di *genere*;
- e) iniziative di programmazione e per le misure con l'adozione del *Gender Equality Plan* di Ateneo.

²³Il "principio di non discriminazione" è sancito dallo Statuto dell'Università degli Studi dell'Aquila, il quale prevede all'art. 3 che l'Ateneo garantisce *"il rispetto del principio di pari opportunità e della parità di trattamento tra donne e uomini nell'accesso alle cariche accademiche"*; sempre nello Statuto si riconosce che *"studenti e studentesse nella comunità universitaria sono portatori di diritti, senza distinzioni di genere, nazionalità, condizione familiare, sociale o psicofisica, provenienza territoriale, orientamento religioso, politico o sessuale e con pari dignità rispetto alle altre componenti universitarie"* (art. 55).



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DELL'AQUILA

Amministrazione centrale

AREA RICERCA E TRASFERIMENTO TECNOLOGICO

SETTORE FUNDRAISING E GESTIONE PROGETTI DI ATENEO

Il PAP viene aggiornato annualmente sulla base dei pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti raccolti in modo da apportare le modifiche e/o integrazioni che si renderanno necessarie e/o opportune.

9. LINEE GUIDA PER LA VALUTAZIONE DEI PROGETTI DI RICERCA DI ATENEO

I principali Rapporti sulla situazione di genere nell'accademia e nelle istituzioni di ricerca, sia a livello esterno (ad es. il rapporto europeo SheFigures) sia a livello interno (cfr. le diverse edizioni del *Bilancio di genere* dell'Università dell'Aquila) hanno evidenziato una preoccupante persistenza di situazioni di squilibrio, anche rispetto alla possibilità per le donne di reperire fondi per le loro ricerche ed a vedere riconosciuto il proprio contributo.

Risulta pertanto necessario individuare azioni volte a sostenere le pari opportunità anche nella gestione delle risorse destinate alla ricerca.

Nella valutazione dei progetti di Ateneo, con riferimento al Gender Equality Plan (GEP) approvato a dicembre 2021, le linee guida che sono state dettate mirano essenzialmente:

- al bilanciamento di genere nel numero dei progetti presentati e approvati;
- a creare una cultura di genere mirata a diffondere la consapevolezza dell'importanza di genere nella ricerca.

Lo strumento che si è ritenuto di utilizzare per l'applicazione delle suddette linee guida è stato l'introduzione nell'avviso per la presentazione di progetti di Ateneo per la ricerca di base e avvio alla ricerca 2022, di premialità per entrambi gli obiettivi.

Le premialità introdotte per la prima volta nell'avviso sono state le seguenti:

- 1) 15.000 euro da distribuirsi tra i Dipartimenti che raggiungano o superino la percentuale del 45% di progetti finanziati con Ricercatrici come PI.
- 2) 20.000 euro da distribuirsi tra i Dipartimenti che abbiano portato a finanziamento almeno un progetto dedicato alle tematiche di genere.

I risultati ottenuti da questi interventi hanno portato ad un aumento nella percentuale di donne PI nei progetti finanziati (46% nel 2022 rispetto alla percentuale del 43% del bando 2021 che non prevedeva premialità relative al genere) e il finanziamento di 9 progetti di ricerca con rilevanza per le tematiche di genere.

Questi risultati saranno oggetto di attenta valutazione in itinere ed ex post che sarà la base per le linee guida della prossima annualità.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DELL'AQUILA
Amministrazione centrale
AREA RICERCA E TRASFERIMENTO TECNOLOGICO
SETTORE FUNDRAISING E GESTIONE PROGETTI DI ATENEO

Siti web utili:

Gender portal: <https://www.genderportal.eu/>

Gender dimension toolkit: https://www.yellowwindow.com/genderinresearch/index_downloads.html

<https://www.plotina.eu>

<https://www.superaproject.eu>

*A cura della Professoressa Maria Benedetta Mattei e delle Dottoresse Luisa De Matteis e
Alessandra Tortora del Settore Fundraising e gestione progetti di Ateneo*

Agosto 2021 – rev. Novembre 2022