



**LeTSGEPs**

**Deliverable 3.2**

**MATERIALE PER LA FORMAZIONE**



This project received funding from the European Union's Horizon 2020 Research and Innovation program under Grant Agreement n° 873072

## **1: Introduzione alla parità di genere**

# **MODULE 1: INTRODUCTION TO GENDER EQUALITY**

### **1.1 Aspetti della parità di genere**

## **SESSION 1.1: GENDER EQUALITY ISSUES**

## Gender

- ❖ Socially constructed
- ❖ Learned through socialization processes
- ❖ Context and time specific
- ❖ Changeable
- ❖ Part of the broader socio-cultural context

Che cos'è il genere? Secondo la definizione dell'EIGE (2020):

“...Il genere si riferisce agli attributi sociali e alle opportunità associate all'essere maschio e femmina e alle relazioni tra donne e uomini e ragazze e ragazzi, nonché alle relazioni tra donne e quelle tra uomini. Questi attributi, opportunità e relazioni sono costruiti socialmente e vengono appresi attraverso processi di socializzazione. Sono specifici del contesto/tempo e mutevoli. Il genere determina ciò che è previsto, consentito e valutato in una donna o in un uomo in un determinato contesto. Nella maggior parte delle società esistono differenze e disuguaglianze tra donne e uomini nelle responsabilità assegnate, nelle attività intraprese, nell'accesso e nel controllo sulle risorse, nonché nelle opportunità decisionali. Il genere fa parte del più ampio contesto socio-culturale...” (EIGE, 2020, p.1).

## Gender Intersectionality

«Gender is hierarchical and produces inequalities that intersect with other social and economic inequalities.

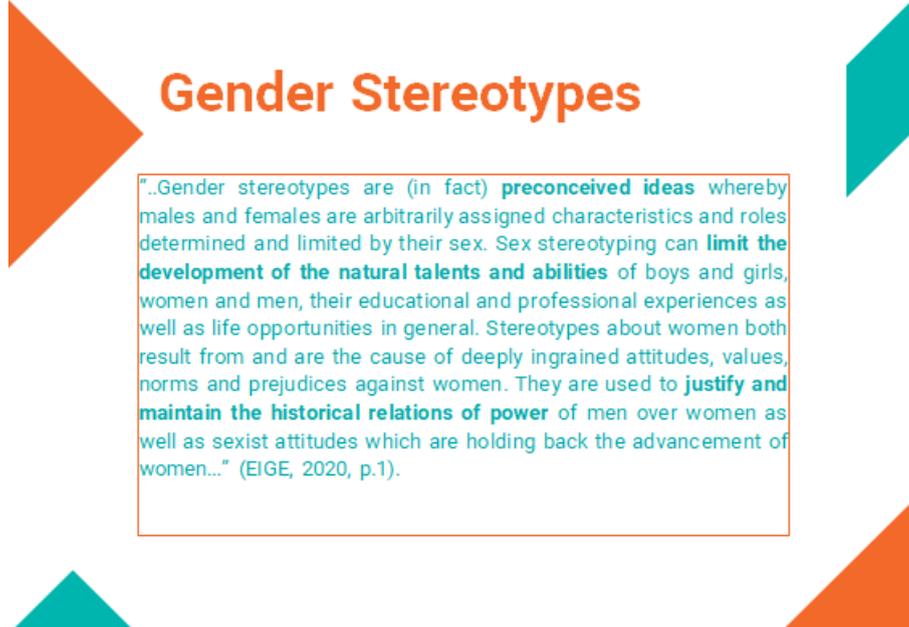
Gender-based discrimination intersects with other factors of discrimination, such as ethnicity, socioeconomic status, disability, age, geographic location, gender identity and sexual orientation, among others.

This is referred to as intersectionality.»

WHO World Health Organization, [https://www.who.int/health-topics/gender#tab=tab\\_1](https://www.who.int/health-topics/gender#tab=tab_1)

La definizione dell'OMS aggiunge anche il concetto di intersezionalità di genere:

“.... Il genere è gerarchico e produce disuguaglianze che si intersecano con altre disuguaglianze sociali ed economiche. La discriminazione basata sul genere si interseca con altri fattori di discriminazione, come etnia, stato socioeconomico, disabilità, età, posizione geografica, identità di genere e orientamento sessuale, tra gli altri. Questa si chiama intersezionalità...”. (OMS, 2020, p.1).



## Gender Stereotypes

“..Gender stereotypes are (in fact) **preconceived ideas** whereby males and females are arbitrarily assigned characteristics and roles determined and limited by their sex. Sex stereotyping can **limit the development of the natural talents and abilities** of boys and girls, women and men, their educational and professional experiences as well as life opportunities in general. Stereotypes about women both result from and are the cause of deeply ingrained attitudes, values, norms and prejudices against women. They are used to **justify and maintain the historical relations of power** of men over women as well as sexist attitudes which are holding back the advancement of women...” (EIGE, 2020, p.1).

Nonostante i progressi nell'emancipazione delle donne, le differenze di genere sono ancora molto forti nella nostra società e nella nostra economia, derivanti dalla storia della società che assegna ruoli e responsabilità diversi a uomini e donne.

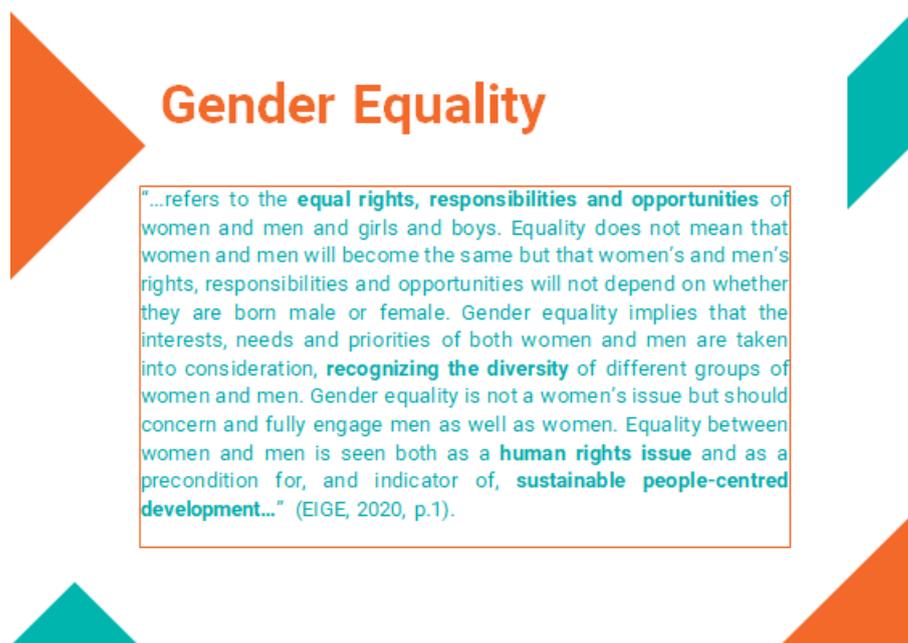
Fin dall'antichità, a causa di una distribuzione molto segregata e rigida dei compiti, gli uomini sono stati impegnati in attività produttive e retribuite, mentre le donne sono state dedite alle funzioni riproduttive. Tale originale distribuzione dei diversi ruoli all'interno della società e dell'economia ha sviluppato diversi modelli educativi delle famiglie, plasmando diverse aspettative su come uomini e donne devono comportarsi nella vita privata, pubblica e professionale e definendo stereotipi di genere molto rigidi che ancora oggi persistono e sono la ragione e la spiegazione delle disuguaglianze e discriminazioni di genere.

Secondo la definizione dell'EIGE, “...Gli stereotipi di genere sono (infatti) idee preconcepite per cui a maschi e femmine vengono arbitrariamente assegnati caratteristiche e ruoli determinati e limitati dal loro sesso. Gli stereotipi sessuali possono limitare lo sviluppo dei talenti e delle capacità naturali di ragazzi e ragazze, donne e uomini, le loro esperienze educative e professionali, nonché le opportunità di vita in generale. Gli stereotipi sulle donne derivano e sono la causa di atteggiamenti, valori, norme e pregiudizi profondamente radicati nei confronti delle donne. Sono usati

per giustificare e mantenere le relazioni storiche di potere degli uomini sulle donne così come gli atteggiamenti sessisti che frenano il progresso delle donne..." (EIGE, 2020, p.1).

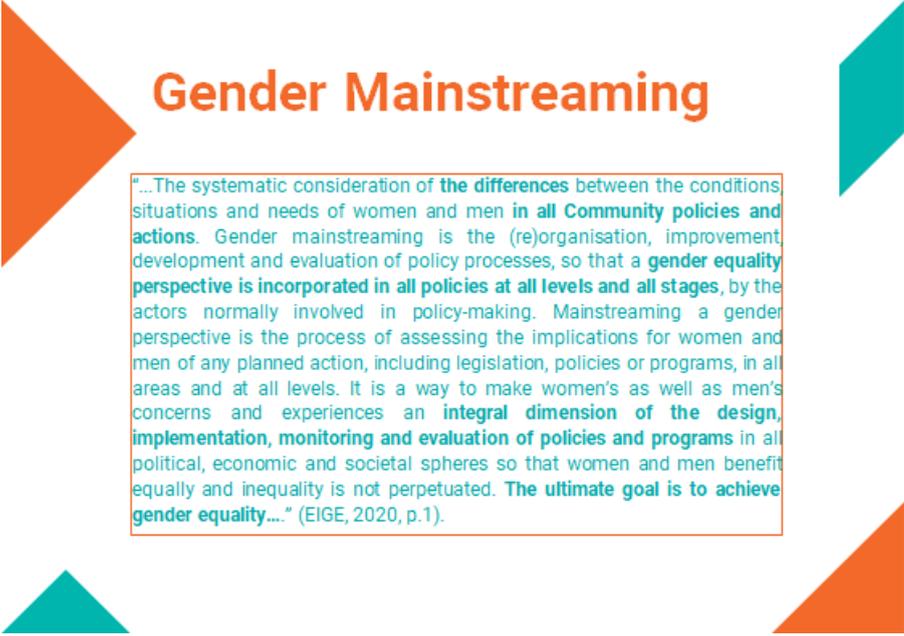
Gli stereotipi di genere portano quasi sempre a pregiudizi di genere, che possono essere descritti come:

"... Azioni o pensieri pregiudizievoli basati su percezioni basate sul genere che le donne non sono uguali agli uomini..." (EIGE, 2020, p.1). Lo sviluppo di una crescente consapevolezza sui diritti umani e in particolare sui diritti delle donne nel corso della storia, soprattutto negli ultimi decenni, ha portato molti paesi a sviluppare politiche volte a promuovere la parità di genere (cfr. paragrafo 1.4).



La definizione di Parità di Genere, quindi

"...si riferisce alla parità di diritti, responsabilità e opportunità di donne, uomini, ragazze e ragazzi. Uguaglianza non significa che donne e uomini diventeranno uguali, ma che i diritti, le responsabilità e le opportunità di donne e uomini non dipenderanno dal fatto che siano nati maschio o femmina. L'uguaglianza di genere implica che gli interessi, i bisogni e le priorità sia delle donne che degli uomini siano presi in considerazione, riconoscendo la diversità dei diversi gruppi di donne e uomini. L'uguaglianza di genere non è una questione femminile, ma dovrebbe riguardare e coinvolgere pienamente sia gli uomini che le donne. L'uguaglianza tra donne e uomini è vista sia come una questione di diritti umani sia come preconditione e indicatore di uno sviluppo sostenibile incentrato sulle persone..." (EIGE, 2020, p.1).



## Gender Mainstreaming

"...The systematic consideration of **the differences** between the conditions, situations and needs of women and men **in all Community policies and actions**. Gender mainstreaming is the (re)organisation, improvement, development and evaluation of policy processes, so that a **gender equality perspective is incorporated in all policies at all levels and all stages**, by the actors normally involved in policy-making. Mainstreaming a gender perspective is the process of assessing the implications for women and men of any planned action, including legislation, policies or programs, in all areas and at all levels. It is a way to make women's as well as men's concerns and experiences an **integral dimension of the design, implementation, monitoring and evaluation of policies and programs** in all political, economic and societal spheres so that women and men benefit equally and inequality is not perpetuated. **The ultimate goal is to achieve gender equality...**" (EIGE, 2020, p.1).

La parità di genere è promossa da molti anni da politiche che intervengono su temi direttamente legati alle donne. A partire dal 1995, dopo la IV Conferenza Mondiale sulle Donne e la sua Piattaforma d'azione di Pechino, è stato adottato anche un nuovo approccio politico, il mainstreaming di genere, al fine di migliorare l'efficacia e l'efficienza delle politiche di genere.

Il mainstreaming di genere può essere descritto come:

"...La considerazione sistematica delle differenze tra le condizioni, le situazioni e i bisogni delle donne e degli uomini in tutte le politiche e azioni comunitarie. Il mainstreaming di genere è la (ri)organizzazione, miglioramento, sviluppo e valutazione dei processi politici, in modo che una prospettiva di uguaglianza di genere sia incorporata in tutte le politiche a tutti i livelli e in tutte le fasi, dagli attori normalmente coinvolti nella definizione delle politiche. L'integrazione di una prospettiva di genere è il processo di valutazione delle implicazioni per le donne e gli uomini di qualsiasi azione pianificata, inclusa la legislazione, le politiche o i programmi, in tutte le aree e a tutti i livelli. È un modo per rendere le preoccupazioni e le esperienze delle donne e degli uomini una dimensione integrale della progettazione, attuazione, monitoraggio e valutazione di politiche e programmi in tutte le sfere politiche, economiche e sociali in modo che donne e uomini beneficino allo stesso modo e la disuguaglianza non sia perpetuata. L'obiettivo finale è raggiungere l'uguaglianza di genere...". (EIGE, 2020, p.1).

## Gender Budgeting

Gender Budgeting can be seen as a strategy to implement gender mainstreaming in the budgetary process

Il Gender Budgeting rappresenta un approccio di analisi tecnica per implementare il mainstreaming di genere nel processo di bilancio delle istituzioni pubbliche.

Mentre gli strumenti di valutazione del mainstreaming di genere analizzano politiche e budget che prendono evidenza solo attraverso risorse e mezzi, negli ultimi anni è stato sperimentato un approccio più ampio e completo grazie all'approccio Capability di Sen alle politiche di genere e ai bilanci di genere, al fine di includere anche il valutazione del lavoro domestico non retribuito e della cura delle persone in disuguaglianze di genere in una prospettiva multidimensionale sulla vita di uomini e donne.

## 1.2: Stereotipi di Genere



Gli stereotipi di genere si riferiscono a norme sociali che influenzano la vita sia degli uomini che delle donne sotto ogni punto di vista. Sebbene possano cambiare in base alle diverse culture ed età, ci sono alcune fondamentali discriminazioni di genere che derivano ovunque dal ruolo delle donne nel lavoro riproduttivo e domestico e dal ruolo degli uomini nel lavoro produttivo. Tali stereotipi hanno un impatto significativo sulle discriminazioni di genere in termini generali e si riflettono anche nel campo dell'istruzione e della ricerca.

La più recente e approfondita ricerca qualitativa sulla percezione degli stereotipi di genere in 27 paesi dell'UE (EIGE, 2013) ha confermato che nell'UE, nonostante progressi significativi, alcuni valori di genere tradizionali sono ancora presenti sia nelle norme sociali che nelle posizioni normative individuali, come, per esempio:

### **Tratti personali:**

"...le donne sono emotive, affettuose e gentili, interessate ai bambini, sensibili, amichevoli, pulite, attente alle apparenze, pazienti, gentili, comprensive e devote... gli uomini sono assertivi, controllanti, attivi, competitivi, indipendenti, sicuri di sé, atletici, orientato agli affari, ambizioso, deciso, capace di leadership, razionale, aggressivo e disposto a correre rischi..." (EIGE, 2013, p.33).

### **Comportamento: le donne sono**

"...prevede un comportamento educato, modesto, premuroso, delicato e socialmente adeguato... può dimostrare la propria fragilità e debolezza... Gli uomini, invece, possono comportarsi in modo più robusto, diretto, a volte conflittuale. In contesti professionali, si dice che gli uomini siano focalizzati sugli obiettivi e parlino nelle sentenze del tribunale (al contrario delle donne in particolare) ..." (EIGE, 2013, p.36).

**Ruoli sociali:**

“... La maternità e l'essere 'una buona moglie' sono ancora visti da molti come il principale contributo e ruolo delle donne nella società, e quindi come il loro obiettivo principale o addirittura l'unico atteso nella vita... Ci si aspetta che gli uomini siano quelli che provvedono ai bisogni materiali delle loro famiglie e ... sono generalmente visti come occupanti delle posizioni di autorità, o ci si aspetta che assumano il ruolo di leadership...” (EIGE, 2013, p.40).

**Competenze e attitudini:**

“...Si crede che gli uomini siano 'naturalmente' più informati e interessati alle questioni tecniche rispetto alle donne, e quindi possono risolvere problemi tecnici...le donne tendono ad essere considerate meno competenti...e hanno una 'naturale' capacità di atteggiamento premuroso, soprattutto per i bambini... con conseguente segregazione di genere (orizzontale) sia nelle istituzioni educative che sul posto di lavoro...” (EIGE, 2013, p.49).

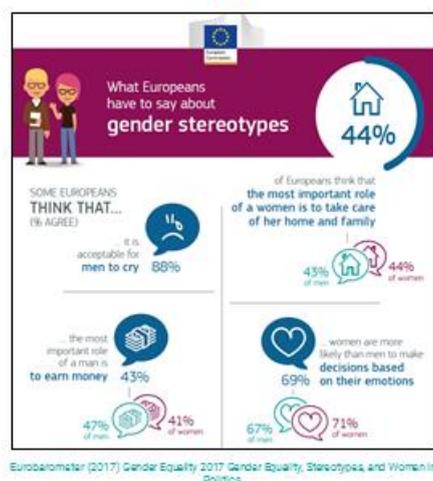
**Effetti sugli studi/nella sfera educativa:**

“...gli stereotipi di genere influenzano le scelte educative delle persone, sia in termini di orientamento che di durata degli studi. Gli stereotipi di genere influenzano anche la valutazione degli studenti da parte di insegnanti e professori... c'è una percezione comune... che alcuni studi e professioni siano più appropriati per le donne e altri per gli uomini... Per le donne ci si aspetta generalmente che scelgano uno studio nella sfera sociale... Per gli uomini ci si aspetta che studino materie scientifiche...” (EIGE, 2013, p.79).

**Effetti sul lavoro:**

“... le persone tendono ad associare determinate professioni alle donne e altre agli uomini. Queste associazioni tendono ad essere collegate al carattere prescrittivo degli stereotipi di genere... queste situazioni possono essere discriminanti per entrambi i sessi... alcune opportunità di lavoro... sembrano essere fuori portata per le donne intervistate. Sembrano essere trattenute o addirittura discriminate dai datori di lavoro a causa del loro ruolo di/in genere di "principali caregiver" e "madri". Le posizioni di leadership sono considerate tipicamente maschili... gli uomini sono generalmente considerati i responsabili... gli uomini sono considerati più razionali mentre le donne sono ritenute più emotive...” (EIGE, 2013, p.84).

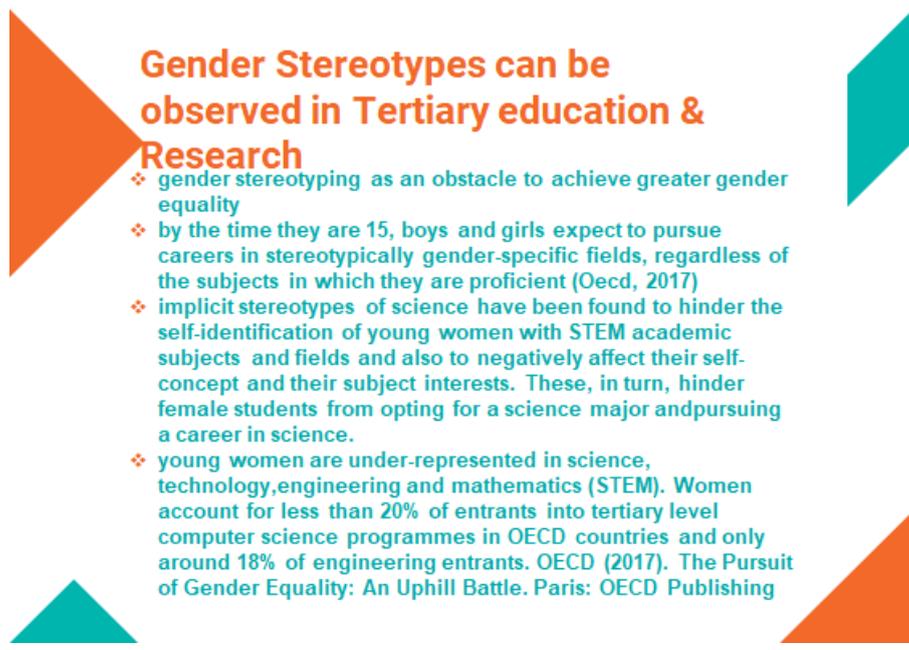
## Gender Stereotypes in the EU



A livello quantitativo sono stati indagati alcuni stereotipi di genere sulla popolazione europea (Commissione Europea, 2017), scoprendo che ancora oggi il 44% degli europei pensa che il ruolo più importante di una donna sia quello di prendersi cura della propria casa e della propria famiglia (43% degli uomini e il 44% delle donne), mentre il 43% pensa che il ruolo più importante di un uomo sia quello di guadagnare (il 47% degli uomini e il 41% delle donne).

Per quanto riguarda la sfera emotiva, il 69% degli europei ritiene che le donne siano più propense degli uomini a prendere decisioni in base alle proprie emozioni (67% degli uomini e 71% delle donne) e l'88% di loro pensa che sia accettabile che gli uomini piangano.

Per quanto riguarda il comportamento sociale, l'84% degli europei approva che un uomo svolga una quota uguale di attività domestiche (più donne, 87%, rispetto agli uomini, 80%) e l'84% è d'accordo con un uomo che prende il congedo parentale per prendersi cura dei propri figli (87% donne, 81% uomini). Meno apprezzati sono gli uomini che rimproverano alle amiche di fare lavori sessisti, il 50% (55% donne e 43% uomini) degli uomini si identifica come femminista, il 41% (44% donne e 35% uomini). Una tale media generale, ovviamente, bilancia grandi differenze tra paesi, generazioni e culture europee.



## Gender Stereotypes can be observed in Tertiary education & Research

- ❖ gender stereotyping as an obstacle to achieve greater gender equality
- ❖ by the time they are 15, boys and girls expect to pursue careers in stereotypically gender-specific fields, regardless of the subjects in which they are proficient (Oecd, 2017)
- ❖ implicit stereotypes of science have been found to hinder the self-identification of young women with STEM academic subjects and fields and also to negatively affect their self-concept and their subject interests. These, in turn, hinder female students from opting for a science major and pursuing a career in science.
- ❖ young women are under-represented in science, technology, engineering and mathematics (STEM). Women account for less than 20% of entrants into tertiary level computer science programmes in OECD countries and only around 18% of engineering entrants. OECD (2017). The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle. Paris: OECD Publishing

Gli stereotipi di genere sono così forti e pervasivi da influenzare anche le RPO – Research Performing Organizations – e i campi di ricerca. La scienza, ad esempio, è fortemente segregata per genere, come confermano i dati statistici al paragrafo 1.3, poiché soffre di pregiudizi sulle attitudini e competenze delle donne in matematica, scienze e qualsiasi altra questione riguardante la tecnologia e i numeri. Tale segregazione è stata spiegata da molteplici cause come la famiglia, i modelli sociali, la scuola, ecc., ma all'origine di tutte c'è un pregiudizio inconscio e implicito. La scienza, infatti, è stata per secoli un campo di conoscenza riservato agli uomini, mentre solo in tempi recenti le donne hanno avuto accesso all'istruzione in generale e alla ricerca in particolare: esiste ancora una forte e radicata influenza culturale che colpisce anche scienziati. Gli stereotipi di genere che influenzano la discriminazione di genere e ostacolano la carriera delle ricercatrici sono stati dimostrati anche a livello inconscio.

In ogni campo di ricerca

“... la maggior parte degli scienziati, uomini o donne che siano, associano “scienza” e “maschile” nella loro memoria semantica (la memoria dei concetti e delle parole). Questo stereotipo è implicito, vale a dire che il più delle volte non è rilevabile a livello di discorso. Ed è equivalente a quello osservato tra la popolazione generale...” (Régner et al, 2019, p.1).

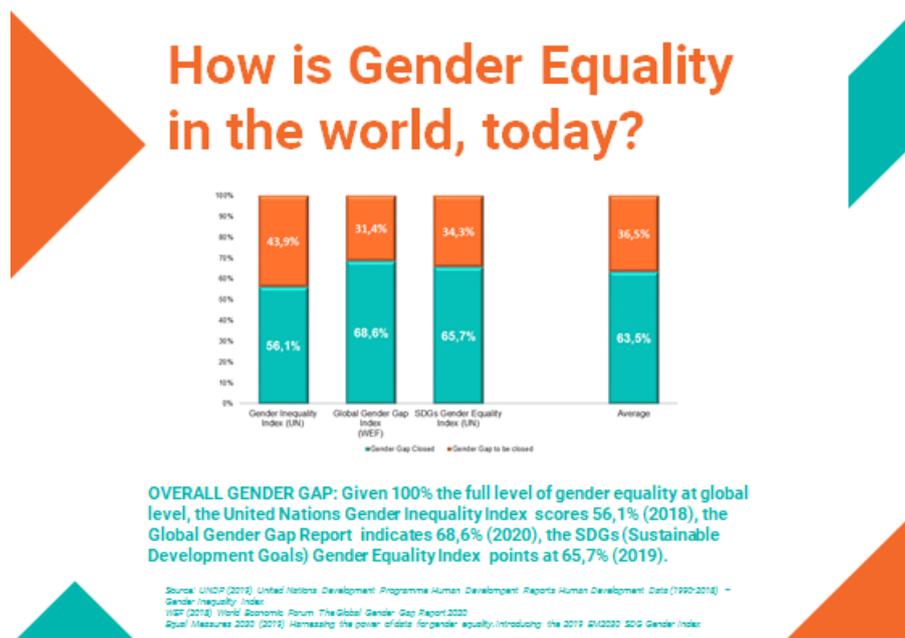
“... Tali stereotipi di genere influenzano i comitati di valutazione della ricerca (circa la

metà di essi) e sono più forti quando l'esistenza o il pregiudizio contro le donne viene negato o minimizzato... Al contrario, quando i comitati riconoscono la possibilità di pregiudizi, stereotipi impliciti per quanto forti possano essere, non avere alcuna influenza". (Régner et al, 2019, p.1).

### 1.3: I dati sulla parità di genere nel mondo e nell'UE



La disuguaglianza di genere deriva da ragioni storiche, sociali e culturali. Tuttavia, il processo mondiale di emancipazione femminile lo sta lentamente, ma costantemente superando, secondo i principali indici che ogni anno valutano tali progressi.



Come mostrato nella diapositiva il livello completo/complessivo/assoluto? di

uguaglianza di genere a livello globale, relativo all'indice di disuguaglianza di genere delle Nazioni Unite segna il 56,1% (2018), il Global Gender Gap Report indica il 68,6% (2020), l'indice di uguaglianza di genere SDGs indica al 65,7% (2019).

## How is Gender Equality in Europe, today?



Europe GENDER GAP: Europe is always among the regions with highest indexes in the world. At the current pace the world could reach the full gender equality within **99,5 years**, Western Europe in **54,4 years**, in 59 years in Latin America and the Caribbean, in 71 and a half years in South Asia, in 95 years in Sub-Saharan Africa, in 107 years in Eastern Europe and Central Asia, in 140 years in the Middle East and North Africa, in 151 years in North America and in 163 years in East Asia and the Pacific.

Source: WFP (2020) World Economic Forum The Global Gender Gap Report 2020

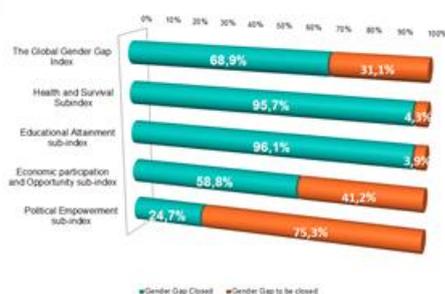
L'Europa è sempre tra le regioni con gli indici più alti al mondo: 72,4% per Europa e Asia Centrale nel Gender Inequality Index, 76,7% per l'Europa occidentale secondo il Global Gender Gap Index, 79,1% per Europa e Nord America nell'indice di uguaglianza di genere SDGs.

Concentrandosi solo sui paesi dell'Unione europea, l'indice EIGE sull'uguaglianza di genere assegna un punteggio all'uguaglianza di genere pari al 67,9% (EIGE, 2020).

Secondo il Global Gender Gap Index (WEF, 2020, p.6), al ritmo attuale il mondo potrebbe raggiungere la piena uguaglianza di genere entro 99,5 anni, l'Europa occidentale in 54,4 anni, in 59 anni in America Latina e Caraibi, in 71 anni e mezzo in Asia meridionale, in 95 anni in Africa subsahariana, in 107 anni in Europa orientale e Asia centrale, in 140 anni in Medio Oriente e Nord Africa, in 151 anni in Nord America e in 163 anni in Asia orientale e nel Pacifico.

Con un gender gap chiuso al 76,7%, l'Europa occidentale è l'area che ha ottenuto i migliori risultati al mondo.

## How is Gender Equality in main domains?



**Subindex GENDER GAP:** Considering the four sub-indexes of the Global Gender Gap Report 2020, the gender gap is almost closed at world-wide level in the areas providing for some kind of reproduction and caring activity like **Health and Survival** (closed at 95,7%) and **Educational attainment** (96,1%), while areas closer to activities concerning production still reveal a longer way to reach gender equality: the gap has closed only for 58,8% in the **Economic Participation and Opportunity** sub-index and for 24,7% for **Political Empowerment** sub-index.

Source: ILO (2020) World Economic Forum The Global Gender Gap Report 2020

Considerando i quattro sotto indici del Global Gender Gap Report 2020, di cui alla Figura 3, il divario di genere è quasi colmato a livello mondiale nelle aree che prevedono qualche tipo di attività di riproduzione e cura come:

Salute e Sopravvivenza (chiusa al 95,7%) e Titolo di studio (96,1%), mentre le aree più vicine alle attività legate alla produzione rivelano ancora una strada più lunga per raggiungere la parità di genere: il divario si è chiuso solo per il 57,8% nel sotto indice Partecipazione economica e opportunità e per il 24,7% per il sotto indice Empowerment politico.

Per descrivere la parità di genere nell'Unione europea si possono fare riferimento ai principali indicatori della Commissione europea (2020a, pp. 3-14):

## Gender Equality in EU: household work

### Household work

- 22 hours spent per week by women vs 9 hours spent by men
- 80% of care provided by informal carers, 75% of them are women



Source: European Commission (2020). A Union of Equality. Gender Equality Strategy 2020-2025. COM(2020)

## Gender Equality in EU: Labour market

### Gender Gap in the Labour Market

- 11,6% the difference between women's and men's employment rate in EU
- Women are 10% of construction workers, 25% of agriculture, forestry, fishing and transportation workers
- Men are 25% of workers in education and 20% of workers in human health and social activities



Source: European Commission (2020). A Union of Equality. Gender Equality Strategy 2020-2025. COM(2020)

## Gender Equality in EU: Decision making and policies

### Gender Gap in decision making and policies

- women are 7,5% of board Chairs and 7,7% of CEOs in the EU's largest listed companies
- 32,2% of members of national parliaments in the EU are women



Source: European Commission (2020). A Union of Equality. Gender Equality Strategy 2020-2025. COM(2020)

## Gender Equality in EU: Gender Pay Gap

### Gender Pay Gap

- 15,7% Gender pay Gap in EU
- 30,1% Gender pension Gap in the EU



Source: European Commission (2020). A Union of Equality. Gender Equality Strategy 2020-2025. COM(2020)

## Gender Equality in EU: Violence against women

### Violence against women

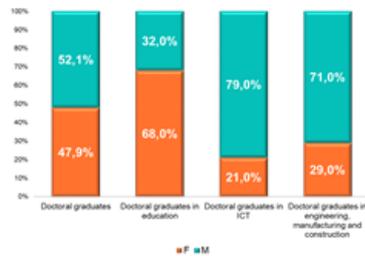
- 33% of women in the EU have experienced physical and/or sexual violence
- 22% of women in the EU have experienced violence by an intimate partner
- 55% of women in the EU have been sexually harassed



Source: European Commission (2020). A Union of Equality. Gender Equality Strategy 2020-2025. COM(2020)

## GE in Research: Doctoral graduates and S&T jobs

Women have reached the 47,9% of the doctoral graduates at EU level in 2016, the 68% of doctoral graduates in education, the 21% in information and communication technologies and the 29% in ICT.



Professionals and technicians



Scientists or engineers



Source: European Commission, Directorate-General for Research and Innovation (2019) She Figures 2018

La ricerca e il mondo accademico riflettono anche gli stessi stereotipi e disuguaglianze di genere che possono essere riconosciuti a livello generale, evidenziando così i divari di genere nel lavoro, nella carriera, nella retribuzione, nella segregazione nell'istruzione, nel processo decisionale e nel processo politico dei ricercatori. È stato inoltre dimostrato che, nella ricerca e nel mondo accademico, le responsabilità di cura rappresentano una barriera principalmente nella carriera delle donne (Moreau et al., 2017, pp. 1-35), mentre sono state documentate anche molestie sessuali tra docenti universitari (Muhonen, 2016).

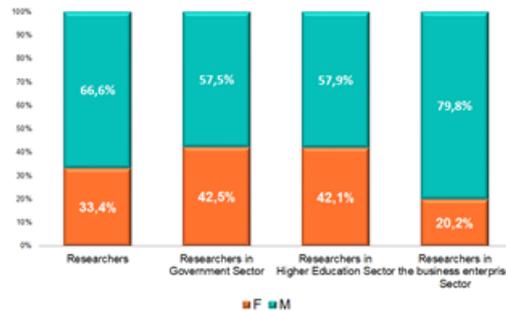
I principali indicatori che descrivono la disuguaglianza di genere nella ricerca e nel mondo accademico sono raccolti nel Rapporto She Figures (Commissione europea, 2019) che rappresenta la più ampia analisi a livello europeo su questo argomento.

Secondo il rapporto, con un lento ma costante progresso negli ultimi anni, le donne hanno raggiunto il 47,9% dei dottorandi a livello UE nel 2016, con una crescita progressiva tra tutti i Paesi UE ma con ancora una segregazione orizzontale per quanto riguarda diversi campi dell'istruzione.

Le donne sono il 68% dei laureati in educazione, il 21% in ICT e il 29% in ingegneria, manifattura e costruzioni.

La presenza di donne con istruzione terziaria nelle professioni scientifiche e tecnologiche (S&T) come "professioniste e tecniche" nell'UE ha raggiunto il 53,1% nel 2017, ma era solo il 40,8% delle persone impiegate come scienziate o ingegneri, anche se il tasso è in aumento nel corso degli anni.

## GE in Research: Researchers



Different researchers' working conditions make evidence of a higher presence of women among part-time workers (13% of women and the 8% of men) and in the "precarious employment" (8,1% of women and 5,2% of men), while gender pay gap has reached the 17% of women's lower pay compared to men's (2014).

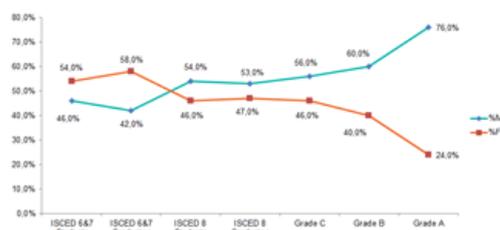
Source: European Commission, Directorate-General for Research and Innovation (2016) She Figures 2016

Concentrandosi sui ricercatori, nel 2015 le donne rappresentavano solo il 33,4% dei ricercatori nell'UE e si concentravano principalmente nel settore pubblico (42,5%) e nel settore dell'istruzione superiore (42,1%), mentre la loro presenza nel settore delle imprese era solo il 20,2 % del numero totale di ricercatori.

La crescita del numero di donne tra i ricercatori, tuttavia, è stata costante tra il 2008 e il 2015 in ogni settore.

Le diverse condizioni di lavoro dei ricercatori evidenziano una maggiore presenza delle donne tra i lavoratori part-time (13% delle donne e l'8% degli uomini) e nel "lavoro precario" (8,1% delle donne e 5,2% degli uomini), mentre il divario retributivo di genere ha raggiunto il 17% della retribuzione inferiore delle donne rispetto a quella degli uomini (2014).

## GE in Research: Academic careers



In STEM (science, technology, engineering and mathematics) the career gap between men and women is even wider: women represent the 37% of doctoral students, the 39% of doctoral graduates the 15% of grade A academic positions.

The career gap also influences women's participation in decision making: in 2017 women represented in the UE the 22% of heads of institutions in the higher education sector, the 27% of the members of boards of research organizations, and the 20% of board leaders alone.

Source: European Commission, Directorate-General for Research and Innovation (2019) She Figures 2019

Nelle carriere accademiche, l'avanzamento delle donne diminuisce nelle posizioni più alte.

Uomini e donne iniziano quasi allo stesso livello, con una leggera prevalenza femminile quando si laureano, laureati triennali, magistrali o equivalenti (54% donne e 46% uomini, Isced 6,7) e quando si laureano (58% donne e 42% uomini, Isc 6,7). A partire dalle carriere di ricerca il tasso delle donne diminuisce, dapprima lentamente (46% donne e 54% uomini tra i dottorandi, Isced 8, 47% donne e 53% uomini tra i dottorandi, Isced 8, 46% donne e 56% uomini tra i dottorandi grado C) quindi più veloce: nel personale di grado B le donne sono il 40%, gli uomini il 60% e, soprattutto, al grado superiore della carriera accademica le donne rappresentano solo il 24%, gli uomini raggiungono il 76%.

Come conseguenza della segregazione nei campi dell'istruzione, nelle STEM (scienze, tecnologia, ingegneria e matematica) il divario di carriera tra uomini e donne è ancora più ampio: le donne rappresentano il 37% dei dottorandi, il 39% dei dottorandi il 15% delle posizioni accademiche di grado A.

## GE in Research: Outputs

Publications in all fields of R&D



A significant gender gap also defines the research and innovation outputs, since, between 2013 and 2017, only the **32% of publications** in all fields of R&D combined are women, with a higher concentration in the fields of medical and agricultural sciences. Among **patent inventors** the women to men ratio is on average just over **one to three**, while the funding success rate in receiving research grants is higher in men team leaders by 3%.

Source: European Commission, Directorate-General for Research and Innovation (2016) She Figures 2016

Il divario di carriera incide anche sulla partecipazione delle donne ai processi decisionali: nel 2017 le donne hanno rappresentato nell'UE il 22% dei dirigenti delle istituzioni del settore dell'istruzione superiore, il 27% dei membri dei consigli di amministrazione degli organismi di ricerca e solo il 20% dei dirigenti dei consigli di amministrazione.

Un significativo divario di genere definisce anche gli output di ricerca e innovazione, dal momento che, tra il 2013 e il 2017, solo il 32% delle pubblicazioni in tutti i campi di R&S combinati sono donne, con una maggiore concentrazione nei campi delle scienze mediche e agrarie.

Tra gli inventori di brevetti il rapporto tra donne e uomini è in media di poco superiore a uno a tre, mentre il tasso di successo del finanziamento nel ricevere assegni di ricerca è più alto del 3% tra gli uomini capogruppo.

### 1.4 Pietre miliari dell'uguaglianza di genere nella storia e nella ricerca e nella scienza.

## SESSION 1.4: MILESTONES OF GENDER EQUALITY

### The patriarchal system until the 18<sup>th</sup> century



**MEN:** Dominate the public dimension by holding the primary power over resources, property, paid work, political leadership and moral authority.

**WOMEN:** are expected to fulfil all the requirements of the private dimension, taking care of children and the elderly, doing housework.

- No control over their bodies or births,
- No reaction to men's violence
- No private property or heredity,
- No civil rights, no vote
- No education
- Only poor paid work outside the family



Nel corso dei secoli, la condizione economica e sociale delle donne può essere descritta principalmente attraverso la definizione di un sistema patriarcale (Ferguson, 1999, p. 1048), in cui i ruoli di genere prevedevano il dominio degli uomini sulla dimensione pubblica detenendo il potere primario sulle risorse, proprietà, lavoro retribuito, leadership politica e autorità morale. Le donne, d'altra parte, dovevano soddisfare tutte le esigenze della dimensione privata, prendersi cura dei bambini e degli anziani e fare i lavori domestici. Non avevano alcun controllo sul proprio corpo o nascite, non potevano reagire alla violenza degli uomini poiché erano considerati a loro disposizione, non erano autorizzati a possedere proprietà private o eredità, non avevano diritti civili, non potevano votare, non avevano accesso all'istruzione. Il loro lavoro all'interno delle attività familiari, come l'agricoltura o il commercio, non era retribuito e gli erano consentiti solo pochi lavori mal pagati, come ad esempio servi, contadini o sarte. Questa è stata la vita di moltissime donne nel corso dei secoli

(Offen, 2000), anche se ci è stata tramandata la storia di figure femminili eccezionali che appartenevano principalmente a famiglie aristocratiche o nobili, il cui potere consentiva loro di superare la sorte spettante ad altre donne.

## The Industrial Revolution 18<sup>th</sup> -19<sup>th</sup> century



- Tumultuous industrial and economic growth,
- New capitalist system
- Social changes: exodus from rural life and an intense urbanization.
- Working class people were poorly paid (women even less than men) and with very hard and unhealthy working conditions
- Workers' protests and fights for more equal rights,
- Rise of political movements inspired to Marxism and Socialism.

**WOMEN:**

- paid labour market en masse in factory works replacing their traditional house works (eg.textile or food industry).
- house works increased to satisfy the needs of working families
- New awareness on working status and rights

Ciò che ha cambiato la vita delle donne e ha avviato il processo di emancipazione e crescente emancipazione è stata la **Rivoluzione Industriale** (History Crunch, 2016) durante il 18° e 19° secolo. Invenzioni come la macchina a vapore prima e poi l'elettricità, le macchine tessili, i treni, le automobili ecc. hanno aperto la strada a una rapida crescita industriale ed economica, un nuovo sistema capitalista e molti cambiamenti sociali come l'esodo dalla vita rurale e un'intensa urbanizzazione. Le donne sono entrate in massa nel mercato del lavoro retribuito, poiché erano considerate idonee a molti lavori di fabbrica che stavano sostituendo i loro tradizionali lavori domestici come l'industria tessile o alimentare. Aumentò anche il lavoro domestico retribuito, poiché la loro richiesta si allargò per soddisfare i bisogni delle famiglie delle lavoratrici e non solo delle famiglie ricche e nobili.

Durante la rivoluzione industriale la classe operaia era mal pagata (le donne anche meno degli uomini) e con condizioni di lavoro molto dure e malsane che portarono a proteste operaie e lotte per diritti più eguali, e alla nascita di

movimenti movimenti.

## The First Wave of Feminism: The Suffragettes



The First-wave feminism, in the 19th and 20th century focused on overturning legal inequalities, mainly on women's suffrage. The Suffragettes movement started in 1886-1887, and fought for the women's rights to vote. The first country to admit the universal suffrage for men and women was New Zealand in 1893, then Australia followed in 1902, United Kingdom in 1918, United States in 1920.



Inoltre, nel XIX e XX secolo, le donne presero coscienza del loro nuovo status lavorativo come classe sociale e diedero inizio al movimento di protesta per il loro lavoro e per i diritti civili, che fu poi definito il **femminismo della prima ondata** (Humm, 1990, p.251) incentrato sul rovesciamento delle disuguaglianze giuridiche, affrontando in particolare le questioni del suffragio femminile. Il movimento delle Suffragette, il più noto, iniziò nel 1886-1887 e si batté per il diritto di voto delle donne. Il primo paese ad ammettere il suffragio universale per uomini e donne fu la Nuova Zelanda nel 1893, poi l'Australia seguì nel 1902, il Regno Unito nel 1918, gli Stati Uniti nel 1920.

## The Second world war:



During the First and, above all, the Second World War:

- many women entered the labour market, often replacing the man at the line at the war industry
- participated to the war like partisans in some countries or in non-combat military service on others.

Despite after the war many women were sent back to family chores, their social awareness and sense of citizenship grew further, as well as their engagement in political and social fights for more gender equality in a growing number of fields.



Durante la prima e, soprattutto, la **seconda guerra mondiale**, molte donne entrarono nel mercato del lavoro, sostituendo spesso l'uomo in prima linea nell'industria bellica o partecipando alla guerra come partigiane in alcuni paesi o nel servizio militare non combattente in altri. Nonostante dopo la guerra molte donne siano state rimandate alle faccende familiari, la loro consapevolezza sociale e il senso di cittadinanza sono cresciuti ulteriormente, così come il loro

impegno in lotte politiche e sociali per una maggiore uguaglianza di genere in un numero crescente di campi.

## The Second wave feminism:



**SECOND-WAVE FEMINISM** (1960s–1980s) broadened debate to change traditional gender roles to a more equal model, empowering significantly the role of women in society, in politics and in the economy. Most of western countries adopted important laws on gender equality in the work, in the family, introduced the divorce and the possibility of aborting. Social, family and human rights developed in parallel with the growth of women in the labour market and made significant progress in family rights, cultural inequalities, gender norms, and the role of women in society.



Il boom economico, iniziato all'alba degli anni '60, è stato caratterizzato da una stagione di crescita sostenuta dei movimenti per i diritti umani e civili in tutti i paesi occidentali e ha rappresentato un terreno fertile per la **seconda ondata di femminismo** (anni '60 –anni '80) che ha ampliato il dibattito per cambiare i ruoli di genere tradizionali in un modello più equo, rafforzando in modo significativo il ruolo delle donne nella società, nella politica e nell'economia. La maggior parte dei paesi occidentali ha adottato leggi importanti sulla parità di genere nel lavoro e nella famiglia, ha introdotto il divorzio e la possibilità di abortire. I diritti sociali, familiari e umani si sono sviluppati parallelamente alla crescita delle donne nel mercato del lavoro e hanno compiuto progressi significativi in materia di diritti della famiglia, disuguaglianze culturali, norme di genere e ruolo delle donne nella società.

## The third wave feminism:



From 1990s to 2000: Globalization, consumerism, neo-liberal system and a worldwide capitalist economy.

Women: Individualistic approach to feminism, mainly developed at personal level in the women's career empowerment.



At theoretical level, a third wave of feminism, starting from 1990s, has also been identified, focusing mainly on the criticism to the second-wave and on a post-structuralist interpretation of gender and sexuality as outside binary maleness and femaleness, besides the intersection between race and gender.

Dagli anni '90 al 2000 c'è stato un periodo storico caratterizzato dalla diffusione della **globalizzazione**, del consumismo, del sistema neoliberista e di un'economia capitalista mondiale. I movimenti collettivi che hanno combattuto per l'uguaglianza di genere dagli anni '70 agli anni '80 sono stati sostituiti da un

approccio più individualistico al femminismo, sviluppato principalmente a livello personale nell'emancipazione professionale delle donne.

A livello teorico è stata individuata anche una **terza ondata di femminismo** (Walker, 1992) a partire dagli anni '90, incentrata principalmente sulla critica alla seconda ondata e su un'interpretazione post-strutturalista di genere e sessualità come estranei alla mascolinità binaria e femminilità, oltre all'intersezione tra razza e genere.

## The history of women in science (1):

- In early civilizations women were involved in the field of medicine
- In ancient Greece women could study natural philosophy
- In 1<sup>st</sup> and 2<sup>nd</sup> century AD women were active in the study of the proto-science of alchemy
- In the Middle Ages women could study and develop their research and scientific talents mainly in religious convents
- In the 11<sup>th</sup> century modern Universities emerged, but women were excluded from them



A medieval transcription of Euclid's Elements (c. 1310 AD) featuring Woman teaching geometry



Hypatia from Alessandria

**Anche la ricerca e la scienza hanno avuto le loro pietre miliari** nel corso della storia generale che sono state molto ben documentate, ma principalmente con riferimento alla ricerca e alla scienza degli uomini, poiché le donne sono state escluse per secoli dall'istruzione. Negli ultimi anni, alcuni ricercatori in tema di studi di genere hanno cercato di concentrarsi sul ruolo delle donne nella ricerca e nella scienza in diverse epoche, scoprendo contributi sconosciuti

Nelle prime civiltà, ad esempio, le donne erano coinvolte principalmente nel campo della medicina, poiché era un campo vicino alla cura e alla salute, un dominio di cui erano responsabili. Nell'antica Grecia le donne potevano anche studiare filosofia naturale, e anche più tardi, nel I e II secolo d.C., alcune di loro poterono studiare la protoscienza dell'alchimia, anch'essa legata al ruolo della famiglia nella cura e nella tutela della salute.

Fino all'età moderna e alla diffusione delle scuole pubbliche per tutti, ragazze comprese, l'alta formazione e la possibilità di fare ricerca erano riservati agli uomini delle classi aristocratiche e delle organizzazioni religiose. Le poche ricercatrici e scienziate conosciute appartenevano infatti a famiglie nobili o erano monache in conventi religiosi, ma erano considerate eccezioni e spesso sottovalutate.

Quando le università moderne emersero nell'XI secolo, le donne erano ancora escluse e potevano svolgere ricerche solo in modo informale con un riconoscimento ufficiale molto scarso.

## The history of women in science (2):



Elena Lucrezia Cornaro Loreidan Piscopia

- > In early modern times women made research mainly in botany outside Academia
- > In 1678 Elena Lucrezia Cornaro Loreidan Piscopia was the first woman to graduate in the world (in philosophy)
- > In 1732 Laura Bassi was the first woman in the world to achieve a University degree in a scientific field and was the first physics woman professor
- > In the first half of 19<sup>th</sup> century women were excluded from most scientific education
- > From the later 19<sup>th</sup> century women could start to study at female colleges first and started to have research opportunities

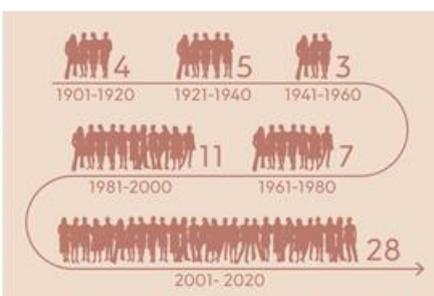


Laura Bassi

Nonostante la prima donna al mondo a laurearsi nel 1678 (l'italiana Elena Lucrezia Cornaro Loreidan Piscopia, in filosofia), e la prima donna a conseguire una laurea in campo scientifico e ad essere professore di fisica nel 1732 (un'altra italiana, Laura Bassi), nella prima metà del 19° secolo, le donne erano escluse dalla maggior parte dell'istruzione scientifica e solo alla fine del 19° secolo potevano avere l'opportunità di studiare in college femminili e avere opportunità di ricerca.

Oggi le donne hanno raggiunto la parità di genere nell'istruzione terziaria in molti paesi, ma il minor numero di donne in campo scientifico rappresenta ancora un divario di genere così come la loro presenza sbilanciata nel processo decisionale delle università e dei centri di ricerca e nei livelli più alti delle carriere scientifiche.

## Women and the Nobel Prize:



"..The Nobel Prize and Prize in Economic Sciences have been awarded to women 58 times between 1901 and 2020. Only one woman, Marie Curie, has been honoured twice, with the 1903 Nobel Prize in Physics and the 1911 Nobel Prize in Chemistry. This means that 57 women in total have been awarded the Nobel Prize between 1901 and 2020..", against 873 men

<https://www.nobelprize.org/prizes/facts/nobel-prize-facts/>

Oltre alle statistiche sul divario di genere nella ricerca e nel mondo accademico analizzate nel paragrafo 1.3, un buon indicatore delle difficoltà delle donne nello sviluppare il loro pieno potenziale nella ricerca può essere rappresentato dal numero di volte in cui il premio Nobel è stato assegnato alle donne dalla sua fondazione nel 1901:

“.. Il premio Nobel e il premio per le scienze economiche sono stati assegnati alle donne 58 volte tra il 1901 e il 2020. Solo una donna, Marie Curie, è stata premiata due volte, con il Premio Nobel per la Fisica del 1903 e il Premio Nobel per la Chimica del 1911. Ciò significa che 57 donne in totale hanno ricevuto il Premio Nobel tra il 1901 e il 2020” contro 873 uomini (The Nobel Prize, 2020, p.1).

## 1.5: Le convenzioni internazionali, i trattati e le leggi sull'uguaglianza di genere

### SESSION 1.5: THE BASIC INTERNATIONAL CONVENTIONS, TREATIES AND LAWS ON GENDER EQUALITY

### Conventions and international treaties on GE:

- Convention on the Political Rights of Women (1954)
- Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW) (1979).
- Declaration of the Elimination of Violence against Women (1993)
- Beijing Declaration and Platform for Action (PFA) (1995)
- Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence (Istanbul Convention) (2014)
- The Paris Agreement (under the United Nations Framework Convention on Climate Change) (2015)

**FOUR WORLD CONFERENCE ON WOMEN organized by United Nations**  
1975 Mexico City,  
1980 Copenhagen,  
1985 Nairobi,  
1995 Beijing

Le lotte per i diritti umani e l'uguaglianza di genere che i movimenti delle donne hanno diffuso nei paesi occidentali negli ultimi due secoli sono state progressivamente riconosciute ufficialmente a livello internazionale e nazionale attraverso convenzioni, trattati e leggi.

Tra le tappe più importanti di questo processo di riconoscimento si possono citare:

- Convenzione sui diritti politici delle donne (1954).
- Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione contro le donne (CEDAW) (1979).
- Dichiarazione sull'eliminazione della violenza contro le donne (1993).
- Dichiarazione d'azione di Pechino (APF) (1995).

- Convenzione sulla prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica (Convenzione di Istanbul) (2014).
- L'accordo di Parigi (ai sensi della Convenzione quadro delle Nazioni Unite sui cambiamenti climatici) (2015).

Dal 1975 oltre le quattro **Conferenze Mondiali sulle Donne** (1975 a Città del Messico, 1980 a Copenaghen, 1985 a Nairobi, 1995 a Pechino) sono state organizzate dalle Nazioni Unite altre due conferenze (ONU, 2020 e UNWOMEN, 2020) che hanno rappresentato significative occasioni di dibattito pubblico e hanno contribuito allo sviluppo di trattati, convenzioni internazionali e avanzamento delle iniziative legislative delle Nazioni.

**The Beijing Platform for Action: Empowerment + Mainstreaming**

The Fourth World Conference on Women held in Beijing in 1995, with 17,000 participants, 30,000 activists and 189 governments involved, represents even today a milestone in the worldwide gender equality strategies and vision. The Beijing Declaration and Platform for Action that was launched at the end of the Conference, designs a framework of global strategy for gender equality leaning on two main pillars: gender mainstreaming and gender empowerment, while twelve critical areas are identified as main priorities for governments' interventions.

**Beijing Platform for Action  
12 critical Area of Concern**

- Women and Poverty
- Education and training of women
- Women and Health
- Violence against women
- Women and Armed Conflict
- Women and the Economy
- Women in Power and Decision-Making
- Institutional mechanisms for the Advancement of Women
- Human Rights of Women
- Women and the Media
- Women and the Environment
- The Girl Child

La Quarta Conferenza Mondiale sulle Donne tenutasi a Pechino nel 1995, con 17.000 partecipanti, 30.000 attiviste e 189 governi coinvolti, rappresenta ancora oggi una pietra miliare nelle strategie e nella visione mondiale dell'uguaglianza di genere.

La **Dichiarazione d'Azione di Pechino** (UNWOMEN, 1995) che è stata lanciata alla fine della Conferenza, disegna un quadro di strategia globale per l'uguaglianza di genere che poggia su due pilastri principali (mainstreaming di genere ed emancipazione di genere) e dodici aree di criticità.

# The Agenda 2030 for Sustainable Development: 17 Goals



A world-wide Governments' commitment to eradicate poverty and achieve sustainable development by 2030. Among the 17 Sustainable Development Goals (SDGs) and 169 targets to be achieved by 2030, Gender Equality has been included both as a specific Goal (Goal n. 5) and a cross-cutting goal in the other targets

L'ultima strategia globale fondamentale per l'uguaglianza di genere è inclusa nell'**Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile** (ONU, 2020b) - un impegno dei governi di tutto il mondo per sradicare la povertà e raggiungere lo sviluppo sostenibile entro il 2030. Tra i 17 Obiettivi di sviluppo sostenibile (SDG) e i relativi 169 target da raggiungere entro il 2030, l'uguaglianza di genere è stata inclusa sia come obiettivo specifico (Goal n. 5, UNWOMEN, 2018, p.1) sia come obiettivo trasversale negli altri target.

## 1.6: L'impegno dell'UE nell'uguaglianza di genere

### SESSION 1.6: THE EU ENGAGEMENT IN GENDER EQUALITY IN ACADEMIA AND RESEARCH

#### EU commitment to Gender Equality

- ❖ Treaty of Rome (1957) establishing the European Economic Community, at the Art.119 (now Article 141 EC Treaty), combating gender discrimination and affirming the principle of equal pay between men and women for equal work.
- ❖ EU intense legislation activity on gender equality, mostly also adopted by EU countries' laws, dealing with gender equality issues like social security, safety and health at work of pregnant workers, employment and occupation, sexual harassment, parental leave, self-employment, trafficking in human beings, rights, support and protection of victims of crime.
- ❖ judgments of the Court of justice of the European Union have been important to promote equality between men and women
- ❖ Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence (Istanbul Convention, 2014), the first legally binding international instrument on preventing and combating violence against women and girls at international level

L'Unione Europea è fortemente impegnata a promuovere l'uguaglianza di genere poiché è profondamente radicata nella sua identità e nei suoi valori fondamentali. L'uguaglianza di genere è infatti chiaramente menzionata sin dalla nascita dell'Unione Europea, ovvero nel **Trattato di Roma** (1957) che ha istituito la Comunità Economica Europea, all'art.119 (ora art. 141 Trattato CE) che mira a contrastare le discriminazioni di genere e affermando il principio della parità di retribuzione tra uomini e donne a parità di lavoro.

Da allora l'uguaglianza di genere è stata sempre inclusa in tutti principali Trattati dell'Unione Europea (Trattato di Amsterdam, 1997, Art. 2 e 3 TUE, Art. 13 e 141 TCE, Trattato di Lisbona, 2009, Art. 2 e 3 TUE, e Art. 8 e 10 TFUE, e la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, artt. 21 e 23).

Il sostegno europeo all'uguaglianza di genere è stato inizialmente incentrato

sulla discriminazione di genere sul lavoro e, a partire dal Trattato di Amsterdam (1997) l'obbligo dell'approccio di integrazione di genere in tutte le attività elencate nell'articolo 3 CE è diventato obbligatorio.

Nel corso degli anni, l'Unione Europea (Commissione Europea, 2008) ha sviluppato un'intensa attività legislativa sull'uguaglianza di genere, affrontando questioni come la sicurezza sociale, la sicurezza e la salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, lavoro e occupazione femminile, molestie sessuali, congedo parentale, la tratta di esseri umani, sostegno e protezione delle vittime di reati, ecc. Anche le sentenze della Corte di giustizia dell'Unione Europea sono state importanti per promuovere la parità tra uomini e donne, così come la Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica (Convenzione di Istanbul, 2014), il primo strumento internazionale giuridicamente vincolante sulla prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e le ragazze a livello internazionale. L'ampio corpus legislativo dell'UE è stato anche sostenuto da piani operativi di azioni e risorse stanziati per promuovere l'uguaglianza di genere in quasi tutti i campi.



Infine, la **Strategia per l'uguaglianza di genere 2020-2025** (Commissione europea, 2020a) ha delineato i principali pilastri dell'azione dell'UE per il prossimo futuro abbracciando pienamente il raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile e concentrandosi sulle pari opportunità per donne e uomini come mezzo per valorizzare diversità e perseguire la crescita sociale ed economica dell'UE.

## The New Gender Equality Strategy 2020-2025 adopts the following approaches

1. Gender mainstreaming, by including a gender perspective in all policy areas, at all levels and at all stages,
2. Intersectionality, by facing the multiple discriminations that women suffer on the basis of their personal characteristics like race, disability, sexual orientation, age etc
3. Dedicated funding by providing for specific resources for gender equality-related projects funded through most of EU programmes.

La strategia è stata costruita intorno a tre approcci:

1. *Gender mainstreaming*: includere una prospettiva di genere in tutti i settori politici, a tutti i livelli e in tutte le fasi,
2. *Intersezionalità*: affrontare le molteplici discriminazioni che le donne subiscono sulla base delle loro caratteristiche personali come razza, disabilità, orientamento sessuale, età, ecc.
3. *Finanziamenti dedicati*: fornire risorse specifiche per progetti relativi alla parità di genere finanziati attraverso la maggior parte dei programmi dell'UE.

I principali obiettivi della strategia dichiarata dalla Commissione Europea includono:

➤ *Libertà di perseguire il proprio percorso*:

“...Liberare donne e ragazze dalla violenza e dalle molestie di genere:

- garantendo che l'UE aderisca alla Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica, o adotti misure legali alternative per raggiungere gli obiettivi della Convenzione,
- chiarendo il ruolo delle piattaforme Internet nell'affrontare i contenuti illegali e dannosi per rendere Internet sicuro per tutti i loro utenti,
- migliorando la nostra consapevolezza e raccogliendo dati a livello dell'UE sull'incidenza della violenza e delle molestie di genere,

*Sfidare gli stereotipi di genere nella società*:

- lanciando una campagna di sensibilizzazione a livello europeo, incentrata sui giovani.”.

➤ *Pari opportunità per prosperare nella società e nell'economia*:

“...Assicurarsi che donne e uomini ricevano la stessa retribuzione per lo stesso lavoro e per un lavoro di uguale valore:

- presentando misure vincolanti sulla trasparenza retributiva entro la fine del

2020, mettendo in pratica le norme dell'UE sull'equilibrio tra lavoro e vita privata per donne e uomini,

- garantendo che gli Stati membri recepiscano e attuino le norme,
- promuovendo un'equa fruizione dei congedi familiari e modalità di lavoro flessibili,
- migliorando l'accesso a servizi di assistenza all'infanzia e ad altri servizi di assistenza all'infanzia di alta qualità ea prezzi accessibili,
- investendo in servizi di cura e adottando una Garanzia Bambini...”,

➤ *Leadership e pari partecipazione nell'economia e nella società:*

“...Migliorare l'equilibrio tra donne e uomini nelle posizioni apicali, nei consigli di amministrazione e in politica:

- adottando obiettivi a livello dell'UE sull'equilibrio di genere nei consigli aziendali,
- incoraggiando la partecipazione delle donne come elettori e candidati alle elezioni del Parlamento Europeo del 2024 e incoraggiando una partecipazione più equilibrata di donne e uomini in tutti i settori lavorativi per una maggiore diversità sul posto di lavoro,
- promuovendo la Piattaforma dell'UE per le Carte della diversità in tutti i settori,
- affrontando il divario di genere digitale nel Piano d'azione aggiornato per l'educazione digitale...”.

(Commissione europea, 2020a, pp. 3-14)

1.7: L'impegno dell'UE nella parità di genere nel campo della ricerca e dell'innovazione



### The European Commission's strategy on gender equality in research and innovation policy main objectives

- ❖ Fostering equality in scientific careers;
- ❖ Ensuring gender balance in decision-making processes and bodies;
- ❖ Integrating the gender dimension in research and innovation content



L'uguaglianza di genere nel settore della ricerca e dell'innovazione è considerata dall'UE un valore aggiunto in termini di crescita dei talenti e di nuove opportunità di business. L'impegno dell'Unione Europea nella promozione dell'uguaglianza di genere nel campo della ricerca e dell'innovazione è quindi cresciuto negli anni a due diversi livelli: attraverso il programma Horizon 2020, il principale strumento di finanziamento diretto dell'UE nel campo della ricerca e dell'innovazione, e attraverso l'European Research Area (ERA), la cui strategia è sviluppata in collaborazione con gli Stati membri e gli Enti di ricerca.

I tre obiettivi principali delle politiche dell'UE a sostegno della parità di genere nel campo della ricerca e dell'innovazione riguardano:

- la parità di genere nelle carriere scientifiche,
- l'equilibrio di genere nei processi decisionali,
- l'integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca e dell'innovazione.

Tali priorità sono state incluse nel programma Horizon 2020 dove il genere è:

“...una questione trasversale ed è integrata in ciascuna delle diverse parti del Programma di lavoro..” e perseguita al massimo livello di impegno:

- fissando un obiettivo del 40% per l'equilibrio di genere nel processo decisionale nei gruppi di esperti e nei comitati di valutazione e del 50% per i gruppi consultivi di Horizon 2020,
- incoraggiando i candidati e impegnando i beneficiari all'equilibrio di genere a tutti i livelli nei loro team e anche al livello di supervisione e manageriale,
- tenendo in considerazione la dimensione di genere nel contenuto della R&I:

“...nel programma di lavoro Horizon 2020 2018-2020, la dimensione di genere è

esplicitamente menzionata in 110 dei 473 temi distribuiti in 13 parti del programma di lavoro..." (Commissione Europea, 2020b, p. 1).



Come previsto dalla Strategia dell'UE per l'uguaglianza di genere 2020-2025, l'uguaglianza di genere è stata rilanciata come uno dei principali temi di ricerca e innovazione dell'UE in vista del prossimo programma Horizon Europe 2021-2027:

"... Nel campo della ricerca e dell'innovazione, la Commissione introdurrà nuove misure per rafforzare la parità di genere in Horizon Europe, come la possibilità di richiedere un **piano per la parità di genere** ai candidati e un'iniziativa per aumentare il numero di start-up innovative a conduzione femminile. Saranno inoltre resi disponibili finanziamenti per la ricerca di genere e intersezionale..." (Commissione europea 2020a, pp. 3-14).

Anche l'ERA ha adottato una strategia fortemente impegnata nell'uguaglianza di genere. Nel 2012 la Comunicazione della Commissione UE COM(2012) 392 ha inserito tra le principali priorità "... Parità di genere e gender mainstreaming nella ricerca: porre fine allo spreco di talenti... e diversificare punti di vista e approcci nella ricerca e promuovere l'eccellenza..." (Commissione europea, 2012, p. 4).

A settembre 2020 è stato rilanciato il SER (COM(2020) 628 Final, Commissione Europea, 2020c) con una strategia aggiornata composta da quattro obiettivi strategici e quattordici azioni, tra cui è stata nuovamente citata la parità di genere con l'obiettivo di sviluppare GEP inclusivi con gli Stati membri e stakeholder a partire dal 2021.

**MODULE 2:  
INTRODUCTION TO  
GENDER BUDGETING**

**SESSION 2.1:**  
Introduction to gender budgeting

## 2.1a Definizioni, obiettivi e metodologie

### What is Gender Budgeting



The main objective of Gender Budgeting is **gender equality**.

"...Gender budgeting is an application of **gender mainstreaming** in the **budgetary process**. It means a gender-based assessment of budgets, incorporating a gender perspective at all levels of the budgetary process and restructuring revenues and expenditures in order to promote gender equality..." (Council of Europe, 2005, p. 10).

Secondo la definizione del Consiglio Europeo

"...Il **Bilancio di genere** è uno strumento di gender mainstreaming. Implica una valutazione dei budget basata sul genere, incorporando una prospettiva di genere a tutti i livelli del processo di bilancio e riclassificando ricavi e costi al fine di promuovere l'uguaglianza di genere..." (Consiglio d'Europa, 2005, p. 10).

L'**obiettivo principale** del Bilancio di genere è quindi l'**uguaglianza di genere**.

### WHY Gender Budgeting?



The **main purpose**: to introduce Gender equality into the budgetary process.

The **specific reasons**:

- decisions concerning people's education, careers, jobs, lives, but also well-being and rights cannot be implemented without an appropriate resources' allocation. **Money is the main key factor to turn decisions in reality** and a truth revealer of real decision makers' intentions.
- **budget is not a neutral tool**, but it reflects the existing distribution of power within society between women and men. Budget cycle and process have been structured mainly by men, thus expressing men's scale of values, principles, main issues and priorities.

**Perché** è così importante valutare l'impatto dei budget su donne e uomini nelle università e nei centri di ricerca?

Il *primo motivo* è che le azioni che riguardano principalmente l'istruzione, la carriera, il lavoro, la vita, ma anche la salute, il benessere e i diritti delle persone non possono essere affrontate senza un'adeguata allocazione delle risorse. Le risorse economiche e finanziarie sono infatti determinanti al fine di

implementare le strategie.

Il *secondo motivo* spiega perché la prospettiva di genere è importante anche nelle decisioni di allocazione del budget delle RPO: il budget non è uno strumento neutrale, ma riflette la distribuzione del potere esistente all'interno della società tra donne e uomini. Il ciclo e il processo di bilancio sono stati strutturati principalmente dagli uomini nella storia, quando le donne non avevano accesso alle istituzioni pubbliche, ai sistemi educativi o alle RPO, esprimendo così la scala dei valori, i principi, le questioni principali e le priorità degli uomini.

## WHY GB in RPOs?

Gender Budgeting offers:

- to RPOs and Institutions a self-assessment tool to improve their awareness on the **gender impact of their financial decisions**,
- to professors, researchers, students and any other stakeholder the **awareness of the RPOs' attention** to this issue.



Being aware of the level of the gender impact of RPOs budgets is the first step to start a process of designing more gender sensitive **strategies** and to develop the **full potential** and talent of every person involved in the RPO at any level.

Gli schemi di bilancio tradizionali oggi non sono sempre in grado di riflettere le eventuali disuguaglianze di genere presenti sia nelle istituzioni pubbliche che nelle RPO. Pertanto, riclassificare i bilanci in ottica di genere permette di comprendere il reale impatto delle strategie su donne e uomini mettendo in risalto eventuali stereotipi di genere nascosti, pregiudizi e disuguaglianze offrendo:

- alle università e ai centri di ricerca (RPO) uno strumento di autovalutazione per migliorare la loro consapevolezza sull'impatto di genere delle loro decisioni,
- a docenti, ricercatori, studenti e qualsiasi altro stakeholder la consapevolezza dell'attenzione degli enti presso cui lavorano su questo tema.

Essere consapevoli del livello dell'impatto di genere dei bilanci degli RPO è il primo passo per avviare un processo di progettazione di strategie più sensibili al genere e per sviluppare il pieno potenziale e talento di ogni persona coinvolta nell'organizzazione a qualsiasi livello.

## The 4 objectives of GB



1. to promote **equity, efficiency and effectiveness** (the 3 Es) in the planning and implementation of RPOs policies;
2. to favour **transparency** in the allocation and redistribution of public resources;
3. to increase **awareness** through information and stakeholders' involvement;
4. to increase the development of **human capabilities** from an equality perspective.

L'obiettivo generale del bilancio di genere, ovvero l'uguaglianza di genere, è stato anche declinato in **obiettivi specifici** da teorie (e relative metodologie) che sono state portate avanti negli anni, e che possono ben adattarsi anche alle caratteristiche delle università e dei centri di ricerca:

1. promuovere l'equità, l'efficienza e l'efficacia (le 3 E) nella pianificazione e attuazione delle politiche;
2. favorire la trasparenza nell'allocazione e nella redistribuzione delle risorse pubbliche;
3. aumentare la consapevolezza attraverso l'informazione e il coinvolgimento degli stakeholder;
4. aumentare lo sviluppo delle capacità umane in una prospettiva di uguaglianza.

### 1. to promote equity, efficiency and effectiveness (the 3 Es)



- **Equity:** Attention to budgeting, which equally pays attention to all, ensures that gender equality is both an objective and an indicator of the RPO's policies.
- **Efficiency:** gender differences lead to increasingly relevant losses in economic efficiency and human development, especially in decisions of policy referred both to revenues and expenditures.
- **Effectiveness:** It refers to the policies' ability to achieve results. In the gender-sensitive approach the political ability to offset gender differences in relation to initial goals is assessed.

1. Promuovere equità, efficienza ed efficacia (le 3 E) nella pianificazione e

attuazione delle politiche delle RPO (Sharp, 2003).

Per quanto riguarda i primi 3 obiettivi, è stata realizzata una revisione dell'approccio "Performance Based Budgeting" (PBB) per includere la prospettiva di genere al fine di tenere conto dei seguenti obiettivi specifici:

**Equità:** sebbene i bilanci possano apparire come strumenti neutrali delle politiche, le risorse e gli impieghi delle stesse hanno un impatto diverso su donne e uomini. Il bilancio e il budget devono dunque promuovere l'uguaglianza fra tutti.

**Efficienza:** ci sono diverse evidenze che dimostrano che le differenze di genere portano a perdite rilevanti in termini di efficienza economica e sviluppo umano.

**Efficacia:** si riferisce alla capacità delle politiche di ottenere risultati. Nell'approccio gender-sensitive viene valutata la capacità politica di compensare le differenze di genere in relazione agli obiettivi iniziali.

## 2. To favour transparency in the allocation and redistribution of public resources.



This objective identifies, from a gender perspective, the general tendency to **focus on accounting**, requiring that all **RPOs** institutional bodies, decision makers, administrators, **give a full account of their actions to stakeholders**.

*2. Favorire la trasparenza nell'allocazione e nella redistribuzione delle risorse (AB: Account Based approach) (Sharp., 2003).*

Questo obiettivo identifica, in una prospettiva di genere, la tendenza generale a concentrarsi sulla contabilità, richiedendo che tutti gli organi istituzionali, i decisori, gli amministratori delle RPO diano un resoconto completo delle loro azioni e dei risultati raggiunti agli stakeholder



#### 4. Aumentare lo sviluppo delle capacità umane in una prospettiva di uguaglianza (WBGB – Well Being Gender Budgets).

La prospettiva dello sviluppo delle capacità umane è una scelta strategica delle Nazioni Unite nell'ambito del Programma di Sviluppo Umano che la tradizione aristotelica che valuta i sistemi sociali in base alla loro capacità di promuovere ciò che è bene per gli esseri umani. L'approccio delle capacità è stato sviluppato per la prima volta da Amartya Sen.

“...Sen utilizza una particolare definizione di benessere che evita di ridurlo a un mero insieme di beni e servizi, definito come “standard di vita” (Sen, 1987). Seguendo una tradizione umanistica classica, l'autore si riferisce all'esperienza normativa di una “vita buona”, caratterizzata da una composizione di capacità per cui donne e uomini, individualmente e in relazione agli altri, possono accrescere il valore della loro vita (Sen, 1993) ...” (Addabbo et al., 2011, pp.106-107).

Secondo Sen il benessere è determinato sulla base delle capacità, cioè delle opportunità dell'individuo di soddisfare i suoi bisogni (come essere ben riparati, in buona salute, educati...).

Dal 1990 questo approccio è alla base dell'analisi annuale del Programma delle Nazioni Unite per lo sviluppo che con il Rapporto sullo sviluppo umano misura il successo delle nazioni attraverso un insieme di capacità fondamentali e tiene conto delle disuguaglianze nello sviluppo umano con una particolare attenzione alla dimensione di genere.

“...L'approccio allo sviluppo umano, sviluppato dall'economista Mahbub Ul Haq, è ancorato al lavoro del premio Nobel Amartya Sen sulle capacità umane, spesso inquadrato in termini di capacità delle persone di “essere” e “fare” cose desiderabili nella vita. Esempi inclusi:

- Essere: ben nutriti, protetti, sani.
- Fare: lavoro, istruzione, voto, partecipazione alla vita comunitaria.

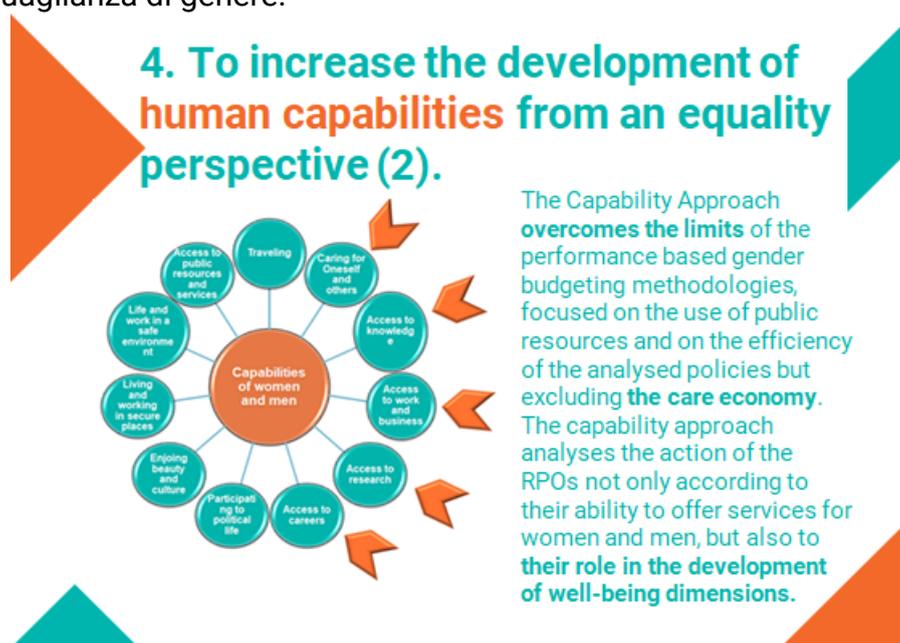
La libertà di scelta è centrale nell'approccio: qualcuno che sceglie di essere affamato (durante un digiuno religioso) è molto diverso da qualcuno che ha fame perché non può permettersi di comprare cibo...” (UNDP, 2020, <http://hdr.undp.org/en/humandev>)

L'approccio “capability” (o delle capacità) è stato originariamente applicato al bilancio di genere nel 2002 nella regione Emilia Romagna e nel distretto e comune di Modena in Italia dal gruppo di ricerca del Dipartimento di Economia Marco Biagi dell'Università di Modena e Reggio Emilia. L'articolo di Addabbo, Lanzi e Picchio (2010) “Gender Budgets: A Capability Approach”, pubblicato sul Journal of Human Development and Capabilities, ha fornito le basi teoriche dei bilanci di genere che sono stati poi applicati in diverse istituzioni e a diversi livelli di governo (Comune e Provincia di Modena, Comune e Provincia di Bologna, Provincia di Roma, Regione Piemonte ed Emilia Romagna, in dieci comuni della Turchia e del Senegal- Addabbo et al., 2011; Addabbo, 2016; Addabbo et al. 2019). Più recentemente questo approccio è stato sperimentato nel piano di fattibilità per il bilancio di genere dell'UE (cfr. par. 2.3).

“L'uso dell'approccio delle capacità di Amartya Sen e Martha Nussbaum

estende il focus del bilancio di genere all'impatto delle politiche sul benessere, con le sue molteplici dimensioni e complessità, partendo da una valutazione basata esclusivamente sul reddito o sui beni. Il benessere si definisce a livello individuale e questo, anche secondo l'economia femminista, richiede di indagare su ciò che accade all'interno della famiglia e di riconoscere la possibilità di conflitti tra i suoi membri relativamente alla costruzione del benessere». (Addabbo, 2016, p.59)

I bilanci di genere del benessere (WBGB – **Well Being Gender Budgets**) analizzano le politiche pubbliche nella doppia prospettiva del benessere e dell'uguaglianza di genere.



Un primo passo importante nella sua attuazione è definire un elenco di capacità e, secondo l'approccio WBGB, questo sarà un elenco di capacità intrinseche all'ente analizzate sulla base delle funzioni e dei valori sedimentati delle istituzioni coinvolte nell'audit di genere /processo di bilancio. Le dimensioni intrinseche del benessere possono poi essere abbinate a un elenco partecipativo di capacità che può essere definito attraverso un approccio partecipativo che coinvolga gli stakeholder e li porti a definire e in alcuni casi anche a ordinare un elenco di dimensioni del benessere che si aspettano che l'istituzione che si sta sottoponendo all'audit/budgeting di genere dovrebbe contribuire allo sviluppo. Questo doppio metodo per definire le dimensioni del benessere è stato utilizzato nell'attuazione del WBGB al gender budgeting di due RPO europee: Università di Modena e Reggio Emilia (Italia) e Universidad Pablo de Olavide (Spagna) (Addabbo, Gálvez- Muñoz, Paula Rodríguez-Modroño, 2015).

Il **Capability Approach** rappresenta lo sforzo per superare i limiti delle metodologie di gender budgeting basate sulla performance, che si sono concentrate principalmente sull'uso delle risorse pubbliche e sull'efficienza delle politiche analizzate, avendo come obiettivo la parità di genere. Tali limiti, infatti, sono dovuti all'esclusione dell'economia della cura che si verifica quando l'analisi è svolta solo sulle risorse pubbliche, che rappresentano di per sé l'economia produttiva e pagata, anche se pubblica. In questo modo il rischio è quello di sostenere e perpetuare il pregiudizio di genere e gli

stereotipi di genere che risiedono nell'impatto invisibile sull'economia riproduttiva e assistenziale.

Quanto richiamato dal documento fondamentale del Consiglio d'Europa (Consiglio d'Europa, 2005) sul gender budgeting nelle istituzioni pubbliche può valere anche per le RPO, poiché il lavoro non retribuito è alla base delle differenze di genere anche tra ricercatori, professori, ecc.:

"... L'economia della cura è trascurata dall'economia ortodossa: l'economia della cura costituisce parte integrante dell'economia, insieme al mercato orientato al profitto e ai settori dei servizi pubblici. Si riferisce a produzioni e servizi non retribuiti nella sfera privata della famiglia, del quartiere o della comunità locale, basati principalmente sul lavoro non retribuito delle donne.

I bilanci pubblici normalmente tengono conto solo dell'economia monetaria. Di conseguenza, le cure e i servizi non retribuiti sono esclusi dal quadro macroeconomico dei bilanci statali. Economie femministe e analisti del budget di genere come Rhonda Sharp e Diane Elson hanno attirato l'attenzione sulla "falsa economia" coinvolta nel trascurare l'economia della cura. I tagli ai servizi pubblici, ad esempio, comportano un'ulteriore pressione sull'economia dell'assistenza, che deve invece fornire questi servizi, poiché l'economia di mercato non li fornisce o li fornisce solo a costi elevati. Di conseguenza, le donne in particolare devono svolgere un lavoro più non retribuito, con conseguente riduzione delle prospettive occupazionali e, in molti casi, mancanza di sicurezza sociale. L'integrazione dell'economia della cura nelle politiche economiche in generale e nel bilancio di genere in particolare si traduce quindi in un approccio molto più ampio e appropriato all'efficienza, ai costi e ai benefici del welfare rispetto ai concetti economici tradizionali..." (Consiglio d'Europa, 2005, p.11).

Il Capability Approach fornisce una base teorica al gender budgeting. L'implementazione del gender budgeting basato sull'approccio delle capacità consente infatti di evidenziare il contributo delle istituzioni analizzate alla costruzione dello sviluppo umano in una prospettiva di genere. Nell'analisi di contesto ogni dimensione del benessere viene analizzata in una prospettiva di genere rilevando disuguaglianze nel suo sviluppo e diversi gradi di deprivazione per genere.

WBGB offre un nuovo punto di vista sul rapporto tra fatti economici e dimensione sociale, estendendo così l'attenzione ad aspetti non monetari solitamente trascurati dall'economia mainstream. Basandosi sul flusso macroeconomico esteso della riproduzione sociale (Picchio, 1992 e 2003) il WBGB sottolinea la relazione strutturale che lega tra loro famiglia, stato, società civile e RPO, imprese, settori profit e non profit. Il Capability Approach è caratterizzato da un'inversione di priorità del rapporto tra beni prodotti per il mercato e persone. Mentre l'integrazione dei modelli economici nell'analisi del prodotto nazionale attribuisce priorità a beni e servizi e le persone sono considerate uno strumento per la produzione di mercato, lo sviluppo umano è incentrato sulla creazione di capacità umane e le merci sono considerate mezzi per favorire il loro sviluppo (Addabbo et al., 2010).

In questo quadro, l'azione dell'ente, incluse le RPO, viene poi analizzata non solo in

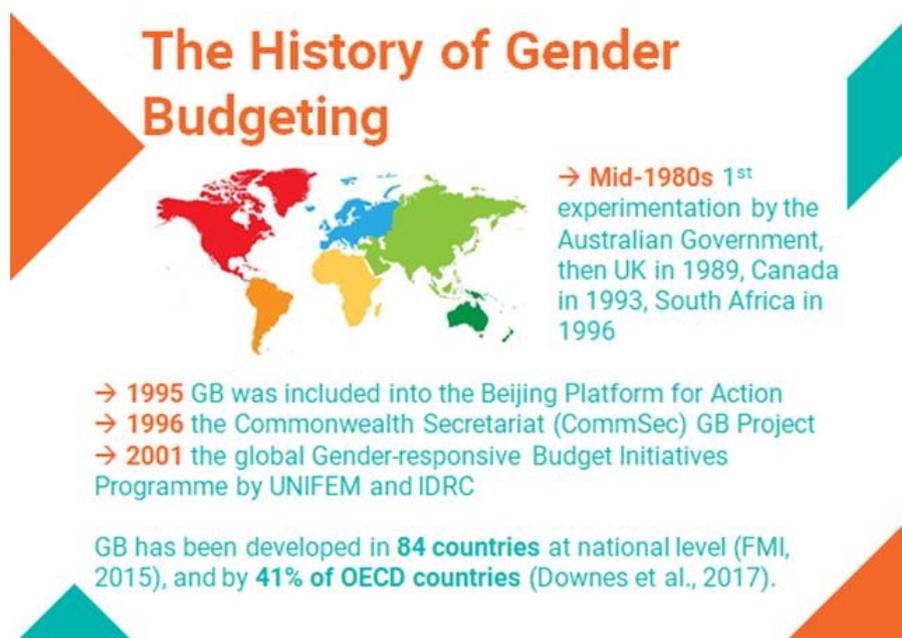
base alla loro capacità di offrire un adeguato sistema di servizi per donne e uomini, ma anche per il loro ruolo nello sviluppo delle dimensioni del benessere.

Un possibile elenco di capacità per le RPO, sia università che centri di ricerca, può includere capacità fondamentali, come l'accesso alla conoscenza e la capacità di lavorare. Applicando il WBGB ai budget dell'Università di Modena e Reggio Emilia e dell'Università Pablo de Olavide, Addabbo, Gálvez-Muñoz e Rodríguez-Modroño (2015) mostrano come queste due dimensioni del benessere risultino fondamentali sia applicando il metodo delle capacità intrinseche di rilevare le capacità degli RPO e utilizzando un approccio partecipativo che coinvolga gli studenti.

Tuttavia, anche altre capacità possono essere messe al centro del WBGB in base all'identità di genere e al contesto degli RPO. Ad esempio, le RPO, fornendo opportunità di lavoro nella ricerca o nell'amministrazione, possono contribuire allo sviluppo delle capacità di lavoro e di ricerca. E, nella misura in cui possono consentire a ricercatori e dipendenti di progredire nella loro carriera, le RPO possono sviluppare capacità individuali non solo di lavorare e svolgere attività di ricerca, ma anche di progredire nella carriera. Tuttavia, come ha rivelato l'analisi sulle disuguaglianze di genere nella progressione di carriera, la capacità di avanzare nella propria carriera è sviluppata in modo diseguale dal genere. In che misura questo sviluppo ineguale è reso visibile e affrontato dalle politiche delle RPO?

Passando ad altre dimensioni del benessere che le università possono influenzare, il modo in cui viene erogato l'insegnamento, come ad esempio i metodi di insegnamento inclusivo, può consentire agli studenti di sviluppare la loro capacità di prendersi cura degli altri. Il counselling può consentire ai dipendenti e agli studenti a cui è rivolto di sviluppare la capacità di prendersi cura di se stessi. Durante le pandemie, i desk di consulenza e ascolto psicologico offerti dalle RPO possono essere considerati un mezzo importante per sviluppare la capacità di prendersi cura di se stessi. L'approccio proattivo della gestione delle RPO per implementare pratiche di vita lavorativa può influenzare la capacità dei dipendenti di prendersi cura degli altri.

## 2.1b La storia del gender budgeting



La prima iniziativa di Gender budgeting è stata condotta a metà degli anni '80 dal governo australiano. Da allora, altre iniziative di Gender Responsive Budgeting (GRB) si sono diffuse principalmente nei paesi del Commonwealth: Regno Unito nel 1989, Canada nel 1993, Sud Africa nel 1996 (ILO, 2006).

L'importante riferimento al gender budgeting nella Beijing Platform for Action del 1995 (vedi paragrafo 2.3) ha offerto alle sperimentazioni GRB un riconoscimento istituzionale che ha incoraggiato negli anni successivi molte altre iniziative a livello internazionale, nazionale e locale.

Nel 1996 il Segretariato del Commonwealth (CommSec) ha lanciato un progetto pilota di iniziative GRB guidate dal governo a Barbados, Sud Africa, Sri Lanka e St Kitts e Nevis, poi il Fondo di sviluppo delle Nazioni Unite per le donne (UNIFEM) e l'International Development Research Center (IDRC) ha attuato congiuntamente il programma globale di iniziative di bilancio orientate al genere.

Il Gender Budgeting Indicator del Fondo Monetario Internazionale (FMI, 2015), aggiornato fino al 2015, fa riferimento a 84 paesi che hanno sviluppato iniziative GRB a livello nazionale, mentre secondo l'OECD Survey of Gender Budgeting Practices del 2016 il 41% dei paesi OCSE ha introdotto il gender budgeting (Downes et al., 2017).

Ad oggi ci sono state molte diverse iniziative di Gender Budgeting nel mondo, applicate a governi nazionali e subnazionali, governi regionali e locali, istituzioni, agenzie orientate allo sviluppo, ONG, movimenti femministi nazionali e internazionali, Accademia e Centri di ricerca.

### 2.1c L'impegno delle Nazioni Unite e dell'UE nel bilancio di genere

**Gender Budgeting in the EU**



- 1996 COM(1996)63 Final - Action Programme for the promotion of equal opportunities between women and men,
- Included in the Framework of Strategies of Action for Equal Opportunities for 2001-2005. in 2019
- 2001 first EU conference on "Gender Responsive Budgeting"
- 2003 European Parliament Resolution on Equal Opportunities for Women and Men 1.3.30. on "Gender budgeting - Building public budgets from a gender perspective"
- GB is also recommended in resolutions concerning climate justice, poverty, digital age, economic crisis
- 2015 "EU Budget for gender Equality", updated in 2019

La "Piattaforma d'azione di Pechino" ha sostenuto la politica di mainstreaming affermando anche il gender budgeting come uno degli obiettivi strategici che devono essere perseguiti dai governi:

- "...(Obiettivo strategico A1): Rivedere, adottare e mantenere politiche macroeconomiche e strategie di sviluppo che rispondano ai bisogni delle donne in condizioni di povertà. Le azioni che devono essere intraprese dai governi includono: [...] Ristrutturare e indirizzare l'allocazione della spesa pubblica al fine di promuovere le opportunità delle donne e l'accesso alle risorse produttive, riconoscendo i loro bisogni sociali, educativi e sanitari di base" (UNWOMEN, 1995, p.20).

- (Obiettivo strategico F1): Promuovere i diritti delle donne e l'indipendenza economica, compreso l'accesso al lavoro, condizioni di lavoro adeguate e il controllo delle risorse economiche. Le azioni che devono essere intraprese dai governi includono: [...] Facilitare, a livelli adeguati, processi di bilancio più adeguati e trasparenti [...] Ciò richiede l'integrazione di una prospettiva di genere nelle politiche e nella pianificazione di bilancio, nonché il finanziamento di programmi specifici al fine di perseguire le Pari Opportunità tra donne e uomini. A livello nazionale [...] i governi dovrebbero agire con l'obiettivo di verificare in che modo le donne beneficino della spesa pubblica e di riorientare i bilanci al fine di garantire pari opportunità di accesso..." (UNWOMEN, 1995, pp. 68-69).

Tenendo conto della Piattaforma d'azione di Pechino, anche l'**Unione Europea** si è impegnata in un processo di promozione del gender budgeting all'interno dei governi dell'UE a qualsiasi livello a partire dal 2002. L'Unione Europea ha anche identificato il gender budgeting come uno degli strumenti di valutazione delle politiche di genere. Un primo riferimento al gender budgeting si trova nella Comunicazione della Commissione del 1996 (COM(1996)63 Final), nell'ambito del 3° e 4° Programma di Azione Comunitaria per la promozione delle pari opportunità tra donne e uomini, e soprattutto nel Quadro delle Strategie di Azione per le Pari Opportunità 2001-2005. La presidenza belga ha poi organizzato nel 2001 una prima conferenza a livello comunitario sul "Gender Responsive Budgeting", seguita nel 2003 dalla risoluzione del Parlamento europeo sulle pari opportunità tra donne e uomini 1.3.30. su "Bilancio di genere - Costruire bilanci pubblici da una prospettiva di genere" (Parlamento Europeo, 2002).

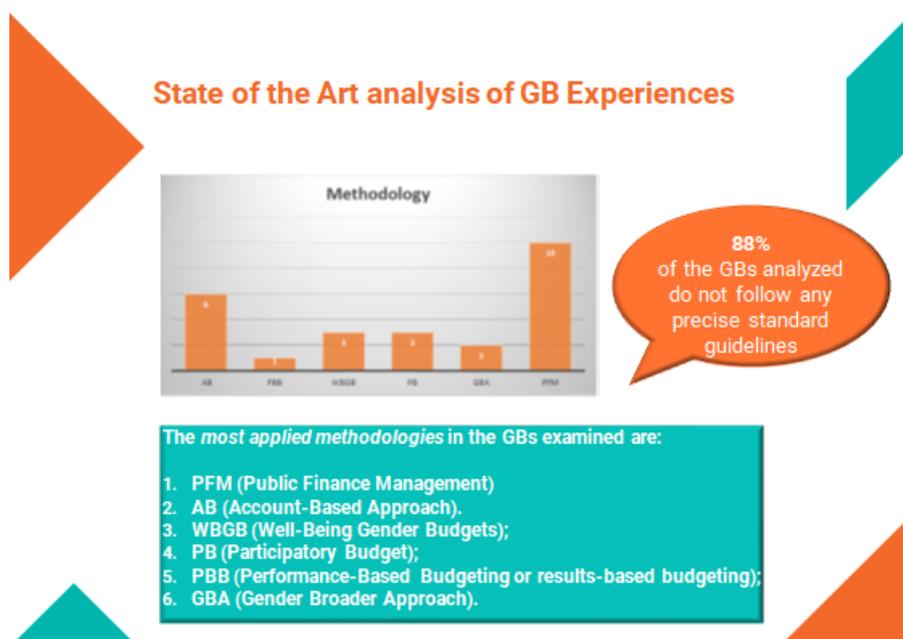
In tale quadro giuridico e grazie ai programmi di finanziamento, dal 2003 le iniziative di Gender Budgeting si sono diffuse in tutta Europa a qualsiasi livello, nazionale, regionale e locale, mentre le istituzioni europee hanno insistito nel diffondere appelli ad azioni di gender budgeting in molti campi di azione, con un approccio di mainstreaming. Ad esempio, il gender budgeting è raccomandato nelle risoluzioni riguardanti la giustizia climatica (Parlamento europeo, 2018), la povertà (Parlamento europeo, 2016a), l'era digitale (Parlamento europeo, 2016b), la crisi economica (Parlamento europeo, 2013). Nel 2015 un primo studio analitico di sperimentazione dell'approccio Capability sul "Bilancio dell'UE per la parità di genere" (Parlamento Europeo, 2015) è stato promosso dal Dipartimento Affari di Bilancio della Direzione Generale per le Politiche interne dell'UE, seguito nel 2019 da un aggiornamento dello

studio (Parlamento europeo, 2019).

A seguito del crescente interesse, il gender budgeting ha iniziato a essere sperimentato anche nelle RPO nell'ambito della più ampia strategia dell'UE per la promozione della parità di genere, come menzionato nel paragrafo 1.6.

È stato anche incluso nello strumento GEAR, Gender Equality in Academia and Research, che l'EIGE raccomanda di utilizzare come linea guida per lo sviluppo dei GEP (EIGE, 2016). In questo toolkit, il gender budgeting è menzionato all'interno dei metodi e degli strumenti della fase di pianificazione (vedi par. 3.2).

## 2.1d Budgeting di genere negli RPO fino ad oggi



Un'analisi più approfondita delle esperienze di gender budgeting all'interno delle RPO dell'UE è stata presentata nel Deliverable 2.1 - D21 "LeTSGEPs State of the art on GB experience report". Tale analisi mirava a raccogliere informazioni sulle esperienze esistenti di applicazioni di gender budgeting (GB) all'interno degli istituti di ricerca e su pratiche organizzative efficaci per aumentare la partecipazione e l'avanzamento di carriera delle ricercatrici migliorando le loro condizioni di lavoro. Per raggiungere questo obiettivo, è stata condotta un'ampia ricerca a tavolino e, di conseguenza, sono state selezionate e analizzate 24 GB di applicazioni nelle RPO dell'UE.

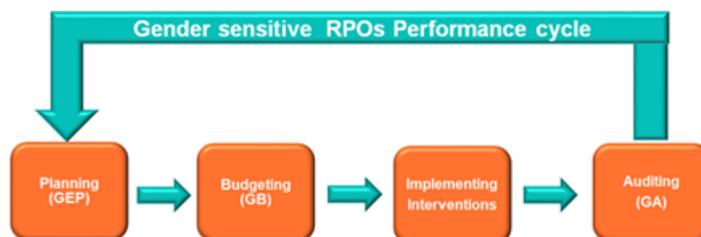
L'analisi ha rivelato che quasi la metà delle esperienze analizzate (circa il 46%) sono incluse nei GEP ufficiali. Tra le diverse metodologie di gender budgeting citate nel paragrafo 2.1, in questa ricerca la metodologia più applicata nei GB esaminati è stata la PFM (Public Finance Management, 45%). Il secondo è stato AB-Account-Based Approach, 24%, seguito dal WBGB-Well-Being Gender Budgets, 12%, PB-Participatory Budget, 12% il PBB - Performance-Based Budgeting o budgeting basato sui risultati, 8%; e il GBA, approccio più ampio di genere, 4%. Dall'analisi è emerso inoltre che l'88% dei GB analizzati non seguiva nessuna precisa linea guida standard.

### 3: Come sviluppare un processo di gender budgeting

## MODULE 3: HOW TO DEVELOP A GENDER BUDGETING PROCESS

#### 3.1 I passaggi per avviare un processo di gender budgeting

### The steps of the GB Process



Il significato stretto di “gender budgeting” si riferisce a un rapporto specifico che una RPO può elaborare per dare evidenza della prospettiva di genere nella fase di assegnazione dei fondi del budget per l'anno (o gli anni) a venire.

Quando le RPO iniziano con la loro prima sperimentazione, di solito cercano di dare una prima prova dello stato dell'arte dell'impatto della loro attività su donne e uomini. Prima di programmare per il futuro, infatti, è necessario sviluppare una piena consapevolezza del punto di partenza in termini di consapevolezza istituzionale dell'attuale impatto delle attività delle RPO su uomini e donne e di quanto accaduto l'anno precedente. Il primo impegno nell'analisi contabile in una prospettiva di genere delle RPO, quindi, è il più delle volte un "Report di auditing di genere", descritto nel

capitolo 4.

Quando le RPO non sono sufficientemente impegnate nel cambiamento e nella trasformazione per raggiungere l'uguaglianza di genere, di solito si fermano alla prima esperienza di un anno di auditing di genere.

Altrimenti, nel caso in cui abbiano una maggiore volontà di perseguire efficacemente la parità di genere, utilizzano i risultati del primo tentativo del rapporto di auditing di genere per impegnarsi in un processo di bilancio di genere che dovrebbe poi seguire passo dopo passo i sistemi di gestione delle RPO già in corso.

Le RPO possono avere diversi livelli di complessità organizzativa, e possono avere anche obiettivi diversi sia che si tratti di università che di centri di ricerca, ma in generale condividono tutti lo stesso ciclo di performance che può essere sintetizzato in: Pianificazione, Budgeting, Implementazione, Auditing rappresentato nella Figura 3.1.

Il processo di gender budgeting, quando attuato a livello continuo e trasformativo, dovrebbe quindi introdurre la prospettiva di genere in ogni fase del ciclo della Performance, di cui il Rapporto sull'Audit di Genere rappresenta al contempo l'ultima fase del ciclo annuale appena concluso e il punto di partenza per le decisioni per il prossimo.

Dopo l'analisi del Rapporto sull'Audit di Genere, infatti, le RPO possono pianificare nuove strategie di uguaglianza di genere e mainstreaming nel GEP, e possono riflettere sui fondi necessari per implementarle nella Fase di Budgeting di Genere.

Tenere traccia dell'impatto di genere delle attività durante la successiva fase di attuazione degli interventi è quindi essenziale per l'ultima fase di auditing di genere, che include il monitoraggio e la valutazione degli indicatori di impatto di genere.

Trarre conclusioni sulla base della fase di auditing consente quindi di disporre degli elementi necessari per ricominciare con il ciclo successivo.

Considerando quanto il coinvolgimento delle RPO possa essere difficile e possa anche incontrare ostacoli e difficoltà persistenti, il processo di gender budgeting deve essere attuato progressivamente di anno in anno, monitorando i risultati e i progressi, e puntando a risultati di parità di genere che possono essere concretamente raggiunti.

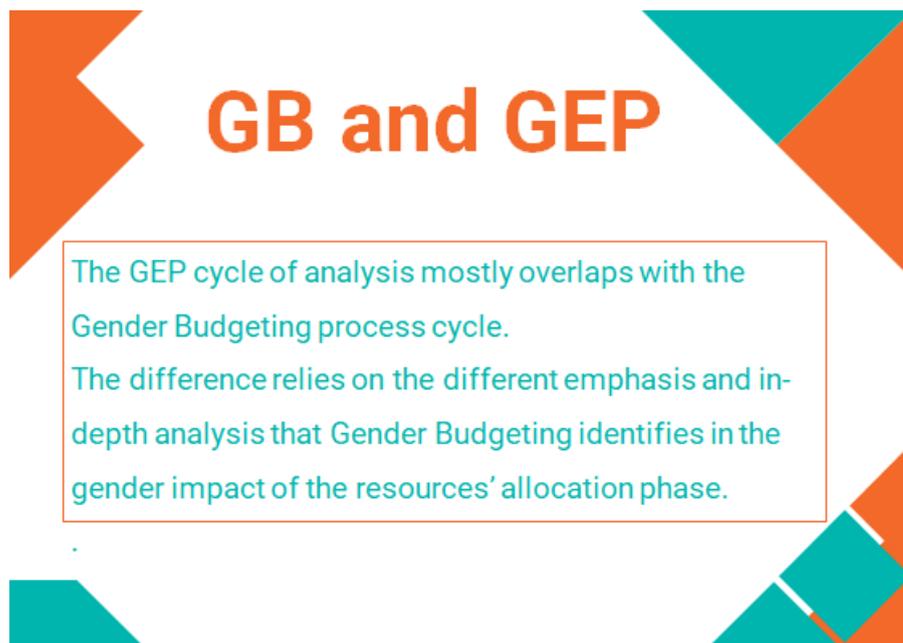
Sviluppare un adeguato livello di consapevolezza degli obiettivi a breve, medio e lungo termine è fondamentale per raggiungere buoni risultati al momento giusto.

Un'altra particolarità del processo di gender budgeting da considerare è che deve essere attuato secondo gli obiettivi di gender mainstreaming, ovvero che l'analisi non deve limitarsi a:

"... stanziamenti di bilancio destinati alle politiche di pari opportunità o alla promozione delle donne, ma comprendono l'intero bilancio, le entrate e le spese. Gender Budgeting non significa un bilancio separato per le donne... Se il mainstreaming di genere deve essere implementato nella pratica, allora i bilanci deve essere esaminati insieme alla politica. Se si vuole colmare il divario tra la politica e

l'allocazione delle risorse, che è stato rivelato in quasi tutte le iniziative di bilancio di genere, l'elaborazione del bilancio e la definizione delle politiche devono essere svolte in stretta collaborazione. Il Gender Budgeting, quindi, non è limitato a particolari ambiti politici, ma tutti le politiche, in linea di principio, dovrebbero essere oggetto del Gender Budgeting. In pratica, tuttavia, le iniziative di gender budgeting potrebbero iniziare limitando la loro portata a specifici settori o misure politiche al fine di sviluppare modelli e strumenti appropriati e acquisire esperienza e competenza per approcci su larga scala..." (Consiglio d'Europa, 2005, pp 10-11).

### 3.2 Integrazione dei processi di Gender Budgeting e Gender Equality Plan



Nel caso in cui le RPO siano già impegnate in un processo per la produzione del GEP, sono avvantaggiate, poiché dispongono già di un quadro politico e di un processo di analisi di genere che può essere ulteriormente implementato con gli obiettivi di Gender Budgeting.

Il ciclo di analisi GEP, infatti, si sovrappone perlopiù al ciclo del processo di Gender Budgeting. La differenza risiede nella diversa enfasi e approfondimento che il Gender Budgeting individua nell'impatto di genere della fase di allocazione delle risorse. Avendo come focus principale la prospettiva finanziaria ed economica, come descritto nel capitolo 2, infatti, offre un'importante consapevolezza sull'efficacia e l'efficienza dell'Istituzione nel perseguire la parità di genere e svela la vera volontà politica di dare seguito a piani e strategie con iniziative adeguatamente finanziate. Secondo la definizione ufficiale dell'EIGE un GEP è un insieme di azioni volte a:

1. Condurre valutazioni d'impatto/audit di procedure e pratiche per identificare pregiudizi di genere;
2. Individuare e attuare strategie innovative per correggere eventuali pregiudizi;

3. Fissare obiettivi e monitorare i progressi attraverso indicatori...” (EIGE, 2016, p. 8).

Un GEP è stato considerato uno strumento principale per raggiungere l'uguaglianza di genere dall'EIGE Gender Equality in Academia and Research GEAR – toolkit ed è stato strutturato in una guida in 6 fasi (EIGE, 2016) che si inserisce bene nel processo parallelo di bilancio di genere e viceversa:

“...Fase 1: Iniziare

Fase 2: analizzare e valutare lo stato di avanzamento dell'istituto

Passaggio 3: creazione di un piano per l'uguaglianza di genere (GEP)

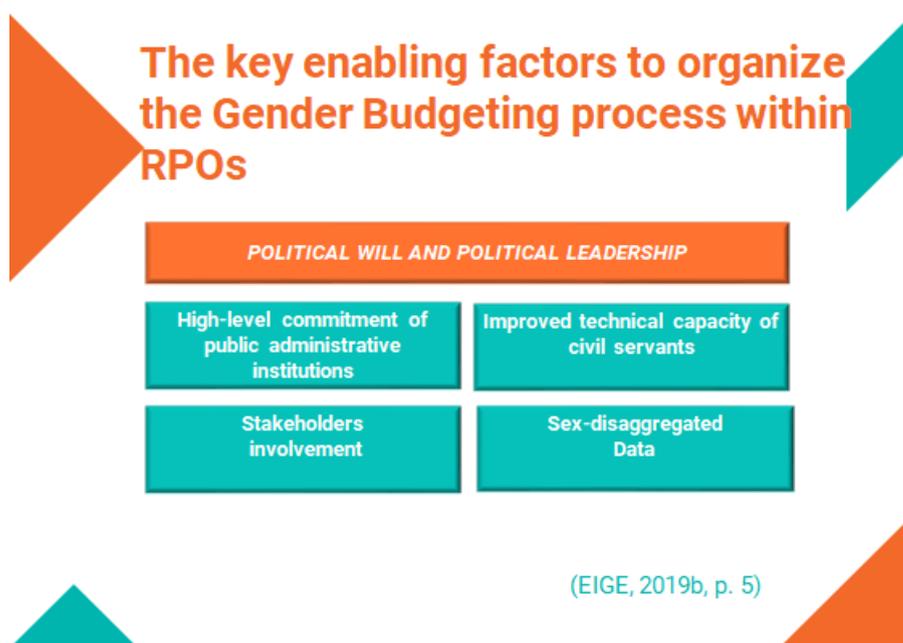
Passaggio 4: implementazione di un piano per l'uguaglianza di genere (GEP)

Fase 5: monitorare i progressi e valutare un piano per l'uguaglianza di genere (GEP)

Passaggio 6: cosa viene dopo il piano per l'uguaglianza di genere (GEP)?...”

(EIGE, 2016, pp. 17)

### 3.3 I fattori chiave abilitanti per organizzare il processo di gender budgeting all'interno delle RPO



Sia che una RPO decida sin dall'inizio di iniziare con la progettazione di un processo di gender budgeting completo, o più semplicemente preferisca sperimentare prima solo un rapporto di auditing di genere, è importante valutare se l'RPO ha i **fattori chiave abilitanti** che sono essenziali per questo tipo di analisi sia nelle Istituzioni pubbliche che nelle RPO e che l'EIGE identifica in:

1. “..Volontà politica e leadership politica.
2. Impegno ad alto livello delle istituzioni della pubblica amministrazione.
3. Miglioramento della capacità tecnica dei dipendenti pubblici.
4. Coinvolgimento della società civile (stakeholder per le RPO).
5. Dati disaggregati per sesso...”.(EIGE, 2019b, p. 5)

### 1. Volontà politica e leadership politica.

La volontà politica e la leadership politica dell'RPO è espressa ufficialmente dal Consiglio e dal Leader dell'Istituzione, ma informalmente anche i ricercatori e i professori ai livelli più alti dell'organizzazione (Grado A e Grado B) possono influenzare la volontà politica dell'RPO di impegnarsi in un processo di gender budgeting. È molto importante sottolineare che né il gender budgeting né il GEP possono promuovere da soli l'uguaglianza di genere all'interno di una RPO: entrambi sono strumenti per sostenere e realizzare l'uguaglianza di genere, ma non possono sostituire la volontà politica quando non è ad essa specificamente indirizzata.

In alcuni casi un primo Auditing di Genere può essere utile per aumentare la consapevolezza nella leadership politica sulle questioni di uguaglianza di genere, ma nel caso in cui tale consapevolezza non raggiunga un forte impegno politico ci sono pochissime possibilità di coinvolgere l'RPO in un processo trasformativo di gender budgeting così come un processo GEP.

### 2. Impegno ad alto livello delle istituzioni della pubblica amministrazione.

Nelle RPO, oltre alla volontà politica, è richiesto anche un forte impegno a livello amministrativo. L'interesse e la partecipazione del top management delle RPO al processo di gender budgeting è essenziale per coinvolgere e motivare adeguatamente tutte le strutture amministrative delle RPO.

### 3. Miglioramento della capacità tecnica dei dipendenti pubblici.

La prima esperienza del rapporto di Gender Auditing delle RPO può essere sviluppata da docenti e/o ricercatori interessati a sostenere l'uguaglianza di genere, ma è essenziale che i dipendenti pubblici delle RPO siano motivati, interessati e soprattutto ben formati sulle questioni di genere e sulle tecniche di bilancio di genere.

Hanno, infatti, i dati necessari per eseguire GB o GEP, e la loro qualificata partecipazione è importante non solo per ottenerli su richiesta, ma per studiare insieme a loro l'eventuale utilizzo di dati imprevisti, per essere consigliati sul modo migliore per strutturare il processo di GB, ecc. La necessità di disporre di un team di dipendenti pubblici ben motivato e formato si è rivelato un fattore chiave di successo anche nelle esperienze di gender budgeting svolte nelle istituzioni pubbliche.

#### 4. Stakeholder e coinvolgimento della società civile.

Il coinvolgimento degli stakeholder nel processo GA o GB gioca un ruolo cruciale. Lo sforzo per raggiungere l'uguaglianza di genere richiede di trasformare le RPO con una prospettiva di genere diversa e precedentemente sconosciuta e sottovalutata, la partecipazione degli stakeholder, come meglio descritto nell'analisi del contesto (vedi paragrafi 3.5 e capitolo 4, passaggio 1) è quindi essenziale per identificare questioni di genere sconosciute e per avere il supporto adeguato per il cambiamento trasformativo delle RPO. Gli stakeholder possono contribuire alla definizione delle dimensioni del benessere rispetto alle quali il gender budgeting può essere svolto, svolgendo un ruolo attivo nel processo stesso del gender budgeting nell'approccio delle capacità, come delineato nella sezione 2.1.

La società civile e le istituzioni nell'area dell'RPO possono quindi essere coinvolte in azioni per l'uguaglianza di genere attraverso attività di coinvolgimento pubblico che le RPO possono sviluppare durante il processo di budgeting di genere o nell'attuazione di piani per l'uguaglianza di genere contribuendo così al miglioramento in termini di uguaglianza di genere nell'ambiente. D'altra parte, la sensibilità in tema di uguaglianza di genere della società civile e delle istituzioni può interagire con le attività delle RPO per raggiungere l'uguaglianza di genere nella misura in cui creano un ambiente sensibile al genere in cui l'RPO può trovare un terreno più fertile per lo sviluppo di GEP e GB. Ad esempio, un delegato alle politiche di genere o un comitato per l'uguaglianza di genere (CUG - Comitato Unico di garanzia) nel RPO può interagire con il Consiglio Provinciale per le Pari Opportunità per pianificare una campagna comune di sensibilizzazione sull'uguaglianza di genere. Le campagne di sensibilizzazione sull'uguaglianza di genere hanno maggiori probabilità di essere attuate nelle scuole superiori delle regioni caratterizzate da una maggiore sensibilità in termini di uguaglianza di genere, migliorando la consapevolezza degli studenti universitari su tale tematica.

#### 5. Dati disaggregati per sesso.

Il processo GB, così come il Gender Auditing, si basano sulla prospettiva di genere sulla disponibilità di dati disaggregati per sesso. Come visto nel paragrafo 2.1, i dati disaggregati per sesso già esistenti in una RPO di solito non sono sufficienti per descrivere e ponderare la maggior parte delle questioni di genere che riguardano effettivamente una RPO, poiché originariamente non erano stati pensati per questo scopo. È importante, quindi, che le RPO pianifichino anche un continuo sviluppo di strumenti per creare nuovi dati qualitativi e quantitativi disaggregati per sesso per approfondire ulteriormente la prospettiva di genere.

### 3.4 L'identità delle RPO costituisce la prospettiva di genere



Prima di affrontare un processo di auditing di genere o di bilancio di genere, è importante riflettere sull'identità di uguaglianza di genere dell'RPO che può essere valutata attraverso sei questioni principali da sviluppare in un primo capitolo introduttivo di un GEP, o un rapporto di bilancio/auditing di genere.

Solitamente questi problemi vengono analizzati nel primo anno di un processo GB/GEP e quindi aggiornati, se nel frattempo si sono verificati dei cambiamenti, negli anni successivi.

1. Storia
2. Valori e missione
3. Organizzazione e struttura
4. Reti di genere
5. Ambiente esterno
6. Capacità delle RPO

1. *La storia dell'organizzazione*, le ragioni sociali ed economiche della sua creazione e gli uomini e le donne che vi hanno partecipato, offrono spesso spunti sulle caratteristiche delle RPO anche sulla prospettiva di genere.

Mentre si rilevano i valori dell'uguaglianza di genere nella storia delle RPO, è importante prestare attenzione per valutare in che misura donne e uomini hanno contribuito al processo di costruzione dell'RPO e in che modo la segregazione di genere del sistema economico locale ha influenzato le fondamenta dell'RPO.

L'origine di molte RPO, infatti, è influenzata dalla cultura territoriale e dalla specializzazione produttiva. Ad esempio, sono stati fondati alcuni centri di ricerca di eccellenza o dipartimenti universitari nel campo automobilistico e meccanico per soddisfare le esigenze di ricerca e innovazione delle fabbriche automobilistiche

insediate nello stesso territorio. In questo caso, dall'originaria fondazione delle RPO votate alla ricerca in un campo tradizionalmente dominato dagli uomini, possono sorgere possibili divari di genere. Allo stesso tempo, possono essere fondati centri di ricerca di eccellenza in campo medico o sanitario in prossimità di importanti ospedali o di distretti industriali specializzati in tecnologie biomediche. In questo caso il legame con la specializzazione produttiva può favorire la presenza femminile, in quanto vi è una maggiore presenza femminile negli studi assistenziali e sanitari.

L'uso di questo tipo di informazioni sulla storia delle RPO è quello di una spiegazione di possibili divari di genere all'interno dell'RPO e può aiutare a sensibilizzare sull'attenzione più o meno istituzionale in tema di parità di genere.

2. *I valori e la missione* dell'RPO in materia di parità di genere, ove non già evidenziati dalla prospettiva storica, possono ancora essere rilevati nei documenti costitutivi che supportano l'identità dell'RPO (figura 12). In questo caso è necessario rispondere ad alcune domande, come: lo statuto dell'RPO menziona l'uguaglianza di genere? Ha già un GEP? In caso negativo, la parità di genere è menzionata tra gli obiettivi del piano strategico dell'RPO? Le dichiarazioni sensibili al genere sono effettivamente perseguite dall'RPO o rimangono a livello di finalità?

3. *Le strutture delle RPO dedicate all'uguaglianza di genere* danno anche evidenza di come l'identità di uguaglianza di genere dell'RPO sia implementata in specifici interventi istituzionali. La domanda principale a cui rispondere in questo caso riguarda se nell'RPO vi sia ad esempio un delegato del Rettore alle pari opportunità, oppure un Comitato Pari Opportunità, un Ufficio per la parità di genere, Servizi Ombud, Delegato del Rettore per le pari opportunità, Reti di "antenne" per la parità di genere in diversi dipartimenti, project manager di genere in Ricerca e innovazione, ecc. Come sottolinea lo strumento GEAR dell'EIGE, è molto utile sapere che:

"... qualunque sia la struttura istituita, è importante che il suo mandato sia approvato dal vertice dell'organizzazione;

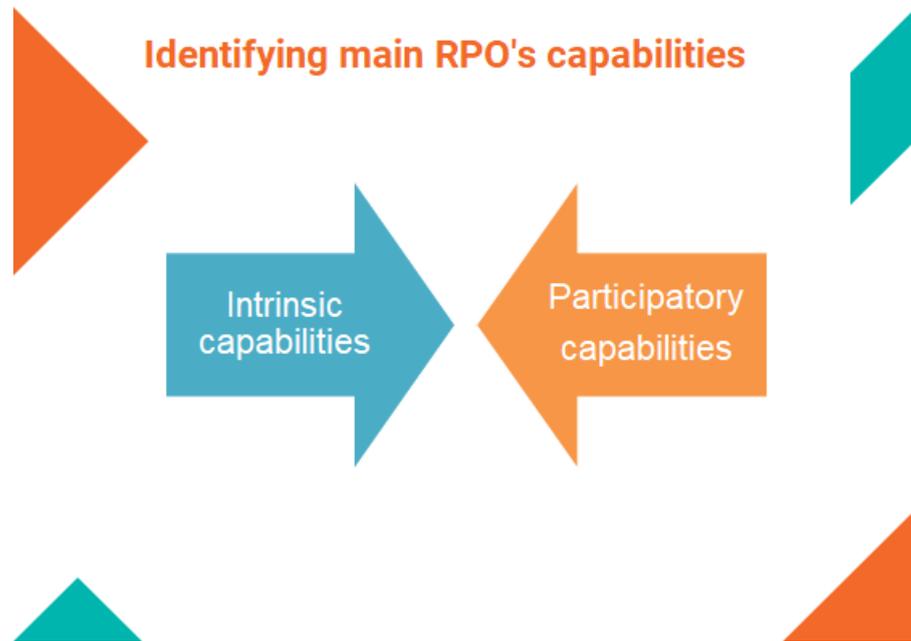
B. più le strutture sono vicine al vertice dell'organizzazione (ad es. riportando direttamente al preside o al rettore), maggiore è l'autorità che la struttura può avere e più efficacemente può funzionare;

C. le strutture necessitano di risorse adeguate (umane e finanziarie) per funzionare efficacemente..." (EIGE, 2016, p.33).

4. *Reti per l'uguaglianza di genere*. La partecipazione dell'RPO alle reti per l'uguaglianza di genere è un indicatore positivo dell'attenzione prestata a tali temi. Avere l'opportunità di partecipare a una comunità di RPO sensibile al genere e lo scambio di buone pratiche avvantaggia indubbiamente l'attenzione dell'RPO alle questioni di uguaglianza di genere.

5. *Parità di genere - Ambiente esterno*. Un altro punto a cui prestare attenzione quando si ragiona sull'identità dell'RPO in tema di uguaglianza di genere riguarda l'ambiente esterno che può influenzarlo. In questo caso sarà importante prestare attenzione al grado di sensibilità verso la parità di genere nelle istituzioni locali/regionali e nazionali

e alle leggi e prassi sulla parità di genere nel Paese/Regione. Ciò, come sottolineato nella sezione 3.3, può anche avere un impatto sulla società civile e fornire un terreno fertile per l'attuazione delle azioni delle RPO per raggiungere la parità di genere.



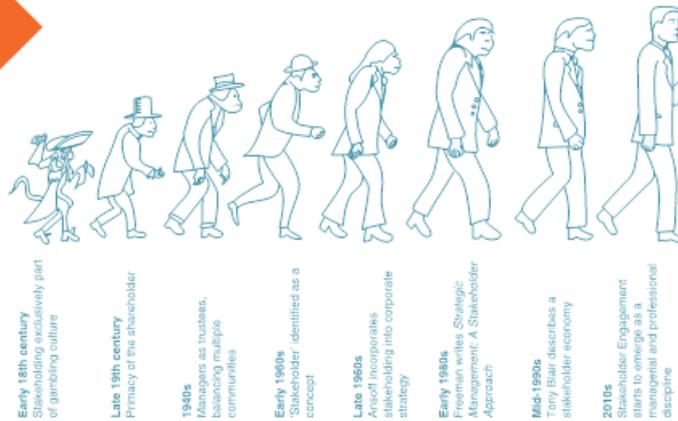
6. *Identificazione delle principali capacità delle RPO.* Identificare un elenco delle dimensioni intrinseche del benessere per donne e uomini di RPO come descritto nel paragrafo 2.1 è un fattore chiave per sviluppare una sperimentazione GEP/GB/GA. Le principali domande a cui rispondere in questo caso riguardano: quali sono le funzioni specifiche dell'RPO? Quale impatto hanno queste funzioni sulle capacità e sul benessere degli stakeholder dell'RPO? Ci sono differenze di impatto su donne e uomini?

Le principali funzioni dell'RPO sono chiare nel quadro istituzionale e nell'obiettivo dell'RPO e sono spesso richiamate nello Statuto e nei principali documenti programmatici e strategici.

È importante, tuttavia, approfondire ulteriormente le capacità dell'RPO attraverso un approccio partecipativo che coinvolga gli stakeholder nella definizione delle dimensioni più rilevanti del benessere e nell'incontro delle capacità intrinseche dell'RPO con le dimensioni di benessere derivanti da un approccio partecipativo.

L'elenco delle dimensioni del benessere risulterà quindi da una metodologia mista che include sia le capacità intrinseche che le dimensioni del benessere che sono il risultato di un processo partecipativo che coinvolge gli stakeholder come indicato nella Figura 13.

## The origin of stakeholders



Source: Clayton M. (2014) *The Origin of Stakeholders*. In: *The Influence Agenda*. Palgrave Macmillan, London.

### l'importanza degli stakeholder nel processo GA/GB e GEP

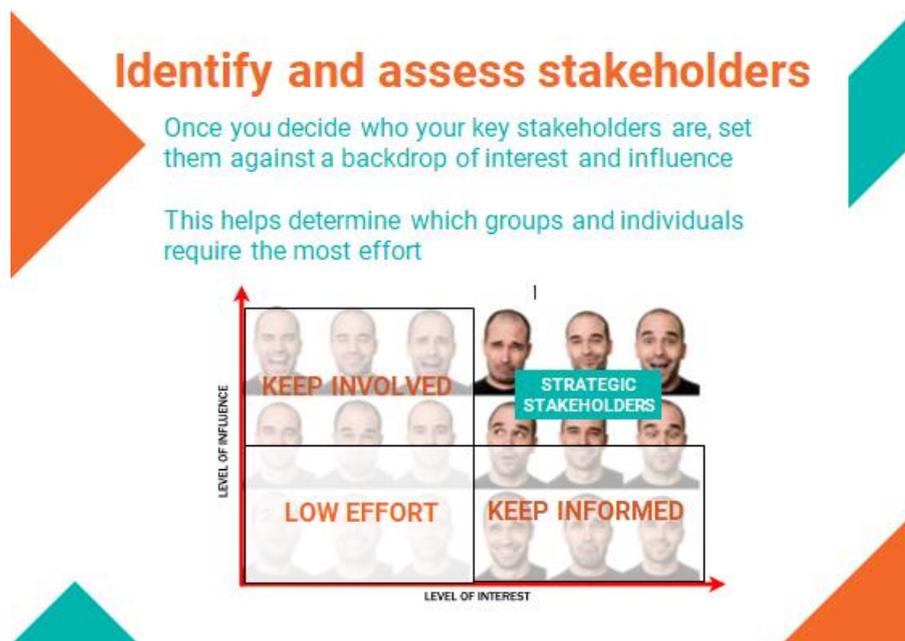
Dopo la definizione dell'identità dell'RPO in tema di uguaglianza di genere, prima di iniziare con GB/GA ma anche con il GEP, è necessario delineare il quadro degli stakeholder coinvolti.

Gli **stakeholder**, nella loro composizione tra donne e uomini, sono, infatti, le entità o gli individui che possono ragionevolmente essere influenzati in modo significativo dalle attività di genere dell'RPO, o le cui azioni possono ragionevolmente influire sulla capacità dell'RPO di attuare le strategie di genere e raggiungere i loro obiettivi.

"... In linea di principio, tutte le parti interessate di un'organizzazione di ricerca o di un istituto di istruzione superiore sono mobilitate per lo sviluppo e l'attuazione di un piano per l'uguaglianza di genere. Il loro coinvolgimento, che può essere diretto o più indiretto a seconda del profilo degli stakeholder, creerà un senso di appartenenza che

aiuterà a superare ostacoli e resistenze lungo tutto il processo a tutti i livelli..." (EIGE, 2016, p. 9).

La definizione di "Stakeholder" è cambiata nel corso della **storia** (Clayton, 2014): fino all'inizio del 18° secolo, lo stakeholding il portatore di un interesse faceva parte esclusivamente della cultura del gioco. A partire dalla fine dell'Ottocento il concetto era principalmente incentrato sul primato dell'Azionista. Negli anni '40 gli azionisti erano collegati all'ingaggio dei manager come amministratori fiduciari, che stavano bilanciando controllando più comunità. All'inizio degli anni '60 gli stakeholder furono identificati per la prima volta come un concetto, mentre alla fine degli anni '60 i portatori di un interesse cominciarono ad essere inclusi nella strategia aziendale da Ansoff (Ansoff, 1970). All'inizio degli anni '80 Freeman scrisse " Strategic management: a stakeholder approach" (Freeman, 1984) che si concentrava ancora sull'utilizzo del concetto di responsabilità sociale in ambito aziendale. A partire dalla metà degli anni '90 e dalla definizione da parte di Tony Blair di "stakeholder economy" (Brooks, 2015), il concetto ha iniziato ad essere utilizzato in una prospettiva più ampia e ad essere applicato anche al settore pubblico. Nel corso degli anni 2010 lo stakeholder engagement è emerso come una disciplina manageriale e professionale adatta sia al settore imprenditoriale che a quello pubblico.



Prima di avviare un processo GA/GB o GEP, è necessario delineare un elenco strutturato di stakeholder D/U che allo stesso tempo saranno al centro dell'analisi e degli attori da coinvolgere nel processo partecipativo. La struttura della lista deve definire:

1. L'elenco generale di tutte le possibili parti interessate D/U che potrebbero essere coinvolte.
2. Le capacità e le funzioni dell'RPO alle quali possono essere principalmente interessati e/o coinvolti.
3. La posizione degli stakeholder D/U nei confronti dell'RPO: sono interni o esterni?

4. La corrispondenza tra il loro livello di influenza e il loro livello di interesse.

Una volta deciso chi sono gli stakeholder chiave, è utile collocarli in un contesto di interesse e di influenza. Questo aiuta a determinare quali gruppi e individui richiedono lo sforzo maggiore.

## Stakeholder engagement

**Stakeholder engagement** is the process by which we involve people who may be affected by the GEP & GB...

...or who can influence their implementation

There's a big difference between communication and engagement



- **Communication** is one-way information sharing
- The only possible responses are: "yes," "no," and there's not much you can do about the no's if you don't know why they're saying no.

In base al livello di interesse e influenza degli stakeholder sarà possibile decidere il loro ruolo nel processo GA/GB o GEP, che può essere orientato alla comunicazione o al coinvolgimento a diversi livelli.

La **comunicazione** prevede una condivisione delle informazioni unidirezionale, dove le uniche risposte possibili sono: "sì", "no", senza possibilità per gli stakeholder di influenzare il processo di trasformazione o di far sentire la propria opinione. Il coinvolgimento, d'altra parte, è un processo bidirezionale, che fornisce informazioni e cerca input; consente di parlare e ascoltare, è conversazionale, interattivo e orientato allo scopo.

## Stakeholder engagement

**Engagement** is two-way

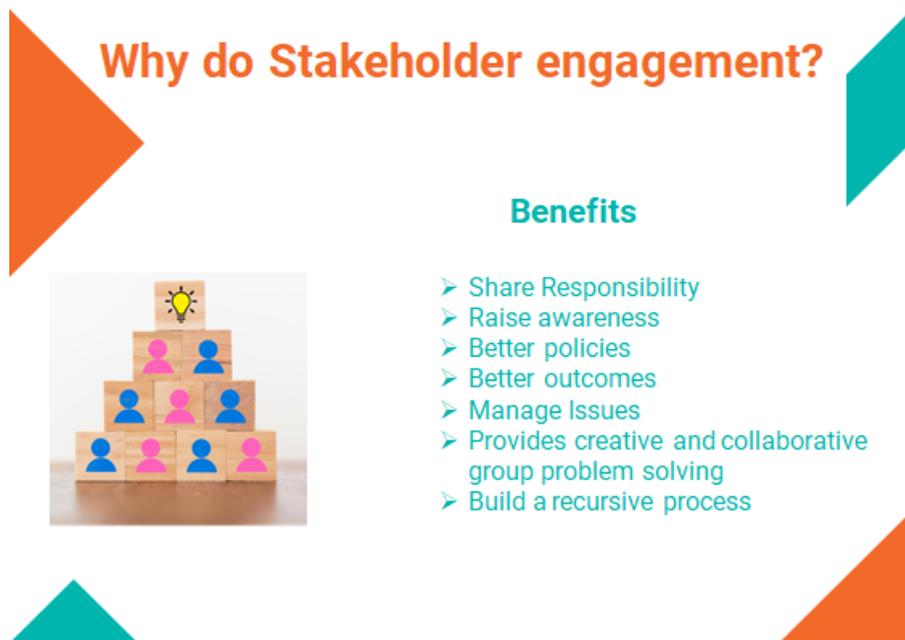


- It provides information and seeks input;
- It's about talking and listening;
- It's conversational and interactive;
- It's purpose-driven.



Il **coinvolgimento degli stakeholder** dovrebbe comportare due attività principali, che spesso si svolgono in un modello parallelo: il dialogo con gli stakeholder e la co-creazione congiunta di attività. Il dialogo con gli stakeholder strategici, che mira a creare una comprensione più profonda delle problematiche degli stakeholder e facilitare la co-creazione di attività congiunte, dovrebbe avvenire in uno schema dialettico. Gli RPO dovrebbero sia parlare che ascoltare per dare priorità ai problemi degli stakeholder. Questo dialogo fa parte della valutazione della materialità, mediante la quale le organizzazioni identificano l'importanza di determinate questioni per gli stakeholder e la confrontano con il loro livello di importanza per l'organizzazione. La logica di fondo è che più un determinato argomento o questione è materiale o importante per un gruppo di stakeholder, maggiore sarà il valore creato in termini di cambiamento in tema di uguaglianza di genere se quell'argomento o questione viene affrontato dall'organizzazione e vengono assegnate risorse appropriate per la sua realizzazione. Al fine di valutare il valore massimo creato per le RPO e i loro stakeholder, le questioni più materiali dovrebbero essere tradotte in indicatori che misurino il livello di progresso raggiunto dall'organizzazione nell'affrontare le specifiche questioni di genere. Tale valutazione è fondamentale per un processo decisionale informato su quali questioni dovrebbero essere affrontate per prime nel processo GA/GB o GEP e quali informazioni dovrebbero essere incluse nei documenti di rendicontazione.

“... Creare un sentimento di appartenenza è fondamentale per coinvolgere le parti interessate nel lavoro verso un cambiamento strutturale per l'uguaglianza di genere...”  
 (EIGE, 2016, p.38).



Se gli stakeholder D/U sono al centro del processo GA/GB e GEP, anche il loro

**coinvolgimento** diretto è molto consigliato poiché possono derivare molti vantaggi, come: una responsabilità condivisa, una maggiore consapevolezza, la possibilità di anticipare una potenziale resistenza al cambiamento e di sviluppo di politiche più mirate al genere, risultati migliori, maggiore accettazione e sostegno ai cambiamenti, migliori capacità di gestione, gruppo più creativo e collaborativo che affronta la risoluzione dei problemi. Il coinvolgimento delle parti interessate aumenta anche le possibilità di costruire un processo ricorrente e annuale.

## Why do Stakeholder engagement?

There are also some drawbacks to doing stakeholder engagement



### Pitfalls

- Cost Time
- Special interests
- Conflicts of interests
- Nimby backlash
- Inappropriate tools

Devono, tuttavia, essere considerati alcuni inconvenienti derivanti dal coinvolgimento degli stakeholder: potrebbe esserci del tempo da dedicare a questa attività, potrebbero esserci interessi particolari o conflitti di interesse che potrebbero opporsi o rallentare il cambiamento, potrebbero essere utilizzati strumenti inappropriati, e un contraccolpo scaltro??? può essere abbastanza resistente da una reazione negativa

può influenzare negativamente il processo di trasformazione del genere.

## Tools for Stakeholder engagement

**IAP2 Public Participation Spectrum**  
Developed by the International Association for Public Participation

INCREASING LEVEL OF PUBLIC IMPACT

INFORM	CONSULT	INVOLVE	COLLABORATE	EMPOWER
<b>Public Participation Goal:</b> To provide the public with balanced and objective information to assist them in understanding the problems, alternatives and/or solutions.	<b>Public Participation Goal:</b> To obtain public feedback on analysis, alternatives and/or decisions.	<b>Public Participation Goal:</b> To work directly with the public throughout the process to ensure that public issues and concerns are consistently understood and considered.	<b>Public Participation Goal:</b> To partner with the public in each aspect of the decision including the development of alternatives and the identification of the preferred solution.	<b>Public Participation Goal:</b> To place final decision-making in the hands of the public.

Lo IAP2 Public participation Spectrum descrive **cinque livelli per il coinvolgimento degli stakeholder**:

1. *"Informare*: fornire al pubblico un'informazione equilibrata e obiettiva per aiutare a comprendere i problemi, le alternative e/o le soluzioni.
2. *Consultare*: per ottenere un riscontro pubblico su analisi, alternative e/o decisioni.
3. *Coinvolgere*: lavorare direttamente con il pubblico durante tutto il processo per garantire che le questioni e le preoccupazioni pubbliche siano costantemente comprese e considerate.
4. *Collaborare*: collaborare con il pubblico in ogni aspetto della decisione, compreso lo sviluppo di alternative e l'identificazione della soluzione preferita.
5. *Responsabilizzare*: mettere il processo decisionale finale nelle mani del pubblico..." (IAP2, 2018, p.1).



Sebbene la struttura organizzativa delle università e degli istituti di ricerca europei sia diversa, i principali attori da coinvolgere in un processo GA/GB o GEP sono proposti dallo strumento EIGE GEAR (2016) come mostrato nella figura 15. La loro cooperazione è fondamentale per il successo dello sviluppo e implementazione di processi GA/GB o GEP.

## 4.1 STEP 1: Analisi di contesto

### SESSION 4.1 GENDER CONTEXT ANALYSIS IN RESEARCH AND ACADEMIA

#### What is Gender Context Analysis (GCA): answered and unanswered questions



**Context analysis** is an exercise of truth which takes a picture of the gender equality progress in our RPO and unveils the unsaid.

##### The EIGE official definition:

".. Gender analysis provides the necessary **data and information** to integrate a **gender perspective** into policies, programmes and projects. As a starting point for gender mainstreaming, gender analysis identifies the differences between and among women and men in terms of their relative **position** in society (RPOs for us) and the distribution of resources, opportunities, constraints and power in a given context. In this way, conducting a gender analysis allows for the development of interventions that address gender inequalities and meet the **different needs** of women and men."

<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-analysis>

L'analisi di contesto di genere è il primo passo per avviare sia un GEP (Piano di uguaglianza di genere) che il processo di GB (Gender Budgeting), ma rappresenta anche uno strumento a cui fare riferimento in qualsiasi fase del ciclo di performance del RPO in cui sviluppare un approccio con la prospettiva di genere.

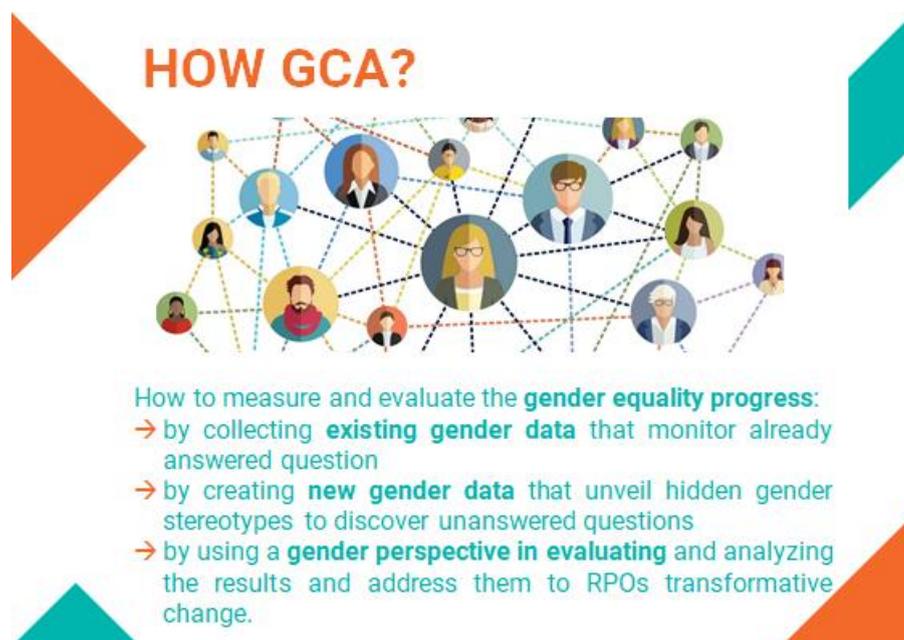
Poiché le disuguaglianze di genere sono profondamente radicate nella spesso trascurata separazione tra lavoro retribuito e lavoro non retribuito (cioè vita produttiva e riproduttiva), l'obiettivo principale dell'analisi del contesto di genere è quello di far emergere e descrivere le relazioni di interdipendenza che si verificano tra questi due ambiti, che influenzano le disuguaglianze di genere a qualsiasi livello e in ogni aspetto della vita, le diverse capacità delle parti interessate e principalmente influenzano i diversi percorsi di carriera delle ricercatrici e dei dipendenti di sesso femminile e

maschile, oltre alle differenti opportunità di ricerca che possono avere. Le disuguaglianze di genere che possono essere osservate in diverse aree del sapere (di conoscenza) sono anche influenzate dalla discriminazione nel mercato pre-lavoro e dagli stereotipi che sono collegati alla segregazione di genere osservata in diversi campi per studenti e ricercatori che mostrano un impatto visibile sulla prospettiva di carriera per genere.

L'analisi del contesto di genere è quindi un esercizio di verifica che fotografa i progressi della parità di genere nelle RPO (Research Performing Organizations) e fa lo sforzo di svelare il non detto dell'impatto nascosto degli stereotipi di genere su di essa.

La definizione ufficiale dell'EIGE cita:

“.. L'analisi di genere fornisce i dati e le informazioni necessarie per integrare una prospettiva di genere nelle politiche, nei programmi e nei progetti. Come punto di partenza per il gender mainstreaming, l'analisi di genere identifica le differenze tra e rispetto a donne e uomini in termini di posizione relativa nella società (Research Performing Organizations per noi) e la distribuzione di risorse, opportunità, vincoli e potere in un dato contesto. In questo modo, condurre un'analisi di genere permette lo sviluppo di interventi che affrontano le disuguaglianze di genere e soddisfano i diversi bisogni di donne e uomini...” (EIGE, 2019c, p. 3).



Per iniziare l'analisi di contesto di genere è necessario definire un **piano di analisi dei dati** che comincia con la raccolta dei dati disaggregati per genere già esistenti all'interno del RPO, e poi di anno in anno migliora la possibilità delle RPO (Research Performing Organizations) di analizzare nuovi dati che riflettono aspetti di genere inediti e precedentemente non rilevati. Sia i dati amministrativi che quelli delle indagini possono essere raccolti per effettuare l'analisi del contesto utilizzando metodi di

ricerca qualitativa e quantitativa per fornire le basi necessarie per intraprendere azioni sia nella pianificazione dei GEP (Piano di uguaglianza di genere) che nell'implementazione del gender budgeting e del gender auditing.

Misurare il progresso della parità di genere delle RPO (Research Performing Organizations) richiede infatti un processo continuo di miglioramento nella raccolta e nell'analisi dei dati di genere.

I dati disaggregati per genere già esistenti di solito rilevano (monitorano) le dinamiche di genere che per alcune istituzioni sono già visibili e ufficialmente riconosciute. Per queste istituzioni, la prima esperienza di analisi del contesto di genere potrebbe essere insoddisfacente poiché si basa su dati di genere che sono per lo più già noti. Tuttavia, la raccolta di dati secondo gli standard UE può consentire un importante esercizio di confronto tra le RPO che condividono lo stesso set di indicatori per rilevare il grado di progresso nella direzione della parità di genere tra le istituzioni.

Pianificare ogni anno un crescente sviluppo di nuovi dati di genere può offrire la possibilità di dare evidenza degli stereotipi di genere celati che influenzano principalmente le disuguaglianze di genere.

Questo sforzo può coinvolgere sia dati quantitativi che qualitative.

Per quanto riguarda i **dati quantitativi**, è possibile approfondire la raccolta di dati di genere già disponibili ma ignorati dai sistemi statistici perché pensati per scopi diversi. Molto spesso ci sono set di dati quantitativi di genere nascosti all'interno del ciclo amministrativo delle RPO che non sono mai stati elaborati prima con una prospettiva di genere ma che, grazie ad esempio a codici mnemonici o ad algoritmi di riconoscimento dei nomi D/U, possono essere utilizzati.

I **dati qualitativi**, derivanti da questionari, interviste o focus group, sono essenziali per svelare gli stereotipi di genere nascosti e per scoprire domande senza risposta. Possono essere sviluppati di anno in anno e possono concentrarsi su questioni diverse, ma soprattutto sono della massima importanza per definire l'impatto non detto e non misurato del lavoro riproduttivo e non retribuito sugli stakeholder D/U, sia che si tratti di un impatto reale, che riguarda gli stakeholder D/U che assistono bambini anziani, o di un impatto presunto e potenziale, che spesso influenza le decisioni sulle opportunità e le capacità degli stakeholder D/U e porta a disuguaglianze e discriminazioni di genere.

## WHY GCA?



The main purpose: to identify and address gender inequalities.

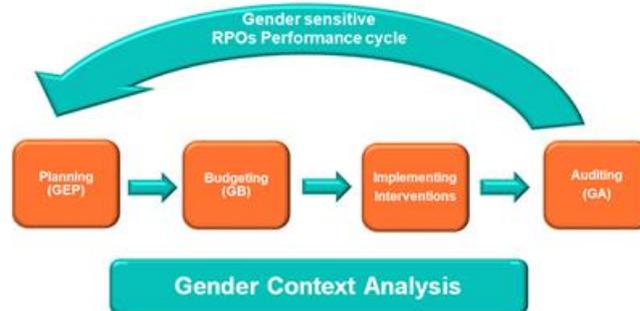
### The specific reasons:

- acknowledge **differences** between and among women and men in RPOs, based on the unequal distribution of resources, opportunities, constraints and power;
- identify the different **needs** of women and men at all stages of the policy and budget cycle;
- recognize that programmes and budgets can have different **effects** on women and men;
- Involve the **viewpoints** of women and men in GEP and GB
- promoting better informed, gender-responsive and effective **interventions**.

I dati analizzati nell'ambito dell'analisi del contesto di genere possono essere **utilizzati per diversi scopi** secondo il livello di dettaglio e di approfondimento che possono consentire di:

- ☐ Offrire un quadro della situazione di uguaglianza di genere esistente nelle RPO da cui partire, riconoscendo così le differenze tra e tra donne e uomini nelle RPO, basate sulla distribuzione ineguale di risorse, opportunità, vincoli e potere.
- ☐ Identificare i diversi bisogni degli attori di D/U in tutte le fasi della politica e del ciclo di bilancio e la loro domanda potenziale, reale ed espressa di interventi.
- ☐ Delineare nuovi obiettivi e prospettive di cambiamento nel processo GEP attraverso nuovi interventi per rispondere alle esigenze degli attori D/U.
- ☐ Stimare le risorse finanziarie necessarie per sostenere e sviluppare i nuovi interventi, riconoscendo che i programmi e i bilanci possono avere effetti diversi su donne e uomini.
- ☐ Rivolgersi ai beneficiari D/U di tali interventi.
- ☐ Monitorare se tali interventi e i risultati raggiunti soddisfano gli scopi e gli obiettivi iniziali, coinvolgendo anche i punti di vista di donne e uomini con un approccio partecipativo.

## WHEN GCA?



Per questo motivo l'analisi di contesto di genere è il punto di partenza di un processo di genere responsabile, qualunque sia la fase con cui le RPO decidono di iniziare, che sia un GA (Gender Auditing), una sperimentazione di GB (Gender Budgeting) o un GEP (Piano di uguaglianza di genere). In ogni caso l'analisi del contesto rappresenta sempre un pilastro principale a cui fare riferimento nell'attuazione di ciascuna delle altre fasi del processo che sono tutte supportate dall'evidenza dei dati di genere da essa forniti.

## Gender topics to be always considered in the capabilities' analysis



- Productive and reproductive work: care activities and paid work
- Horizontal segregation (in education, research, work ecc)
- Vertical segregation
- Gender Empowerment
- Mainstreaming
- Intersectionality

Mentre si progetta un'analisi di contesto di genere, la struttura della raccolta dei dati deve sempre prendere in considerazione i principali principi e tematiche di genere che sono stati introdotti nel capitolo 1:

- ☒ Lavoro produttivo e riproduttivo: attività di cura e lavoro retribuito

- ☐ Segregazione orizzontale (nell'istruzione, nella ricerca, nel lavoro ecc.)
- ☐ Segregazione verticale
- ☐ Gender Empowerment Valorizzazione delle donne
- ☐ Gender Mainstreaming
- ☐ intersezionalità di genere

### Access to knowledge (1)

Example of questions to be answered



#### Main questions

- How many men and women study in our RPO?
- F/M in which field of Education?

#### More detailed questions:

- F/M grades?
- F/M subjective evaluation of RPO and its services?
- F/M expectations and needs for the future?

### Access to work and business (1)

Example of questions to be answered



### Access to careers (1)

Example of questions to be answered



#### Main questions

- How many F/M in each career step?
- F/M in which field of Education?

#### More detailed questions:

- Is gender inequality in career due to generational delay?
- Are there differences in research team leaders?
- In grant awards?
- In citations?

### Access to research (1)

### Caring for oneself and the others (1)

Example of questions to be answered



#### Main questions

- How many F/M researchers and professors are caregivers? N° Children? N° Elderly? Age?
- Do F/M have the same time at disposal for research?

#### More detailed questions:

- Can they afford paid care work?
- Do they have caring services at their disposal?

Per decidere cosa analizzare, è importante adottare una metodologia di analisi che passi sistematicamente attraverso la lista delle capacità delle RPO e decida, ponendo specifiche domande di genere, il livello di attenzione richiesto (alto, medio, basso), il gruppo di stakeholder principalmente impegnati nella capacità come beneficiari diretti o agenti di cambiamento, quali altre capacità sono indirettamente coinvolte, a quali domande è necessario rispondere, quali dati di genere potrebbero essere utili, quale Dipartimento potrebbe fornirli.

È importante che l'RPO faccia la propria lista di capacità, meglio se con il supporto di un processo partecipativo degli stakeholder, e dia loro un peso in base alla loro specifica rilevanza in relazione all'Identità per la parità di genere delle RPO e ai contributi degli stakeholder.

Questo processo flessibile, in cui ciò che è importante per la prospettiva e l'uguaglianza di genere all'interno delle RPO, è costantemente negoziato tra l'istituzione le parti interessate e il team incaricato dell'analisi del contesto di genere,

favorisce una trasformazione anno per anno grazie a una revisione permanente e un approccio comune e condiviso.

#### **4.2 STEP 2: Analizzare il Piano per la Parità di Genere (o Strategico).**



**SESSION 4.2 STEP 2: ANALYSING THE GENDER  
EQUALITY (OR STRATEGIC) PLAN**



## STEP 2: Analysing the Gender Equality (or Strategic) Plan

While approaching the planning phase within the Gender Auditing Report, there are two different situations to refer to when:

- 1- The RPO is engaged in a gender analysis of any kind for the first time.
- 2- The RPO has already developed a GEP.

Mentre ci si avvicina alla fase di pianificazione all'interno del Gender Auditing Report, ci sono due diverse situazioni a cui fare riferimento quando:

- 1- Le RPO sono impegnate per la prima volta in un'analisi di genere di qualsiasi tipo.
- 2- Le RPO hanno già prodotto un GEP.

➤ Le RPO sono impegnate per la prima volta in un'analisi di genere di qualsiasi tipo

Quando le RPO non hanno precedenti esperienze in tema di Piani di uguaglianza di genere o di Gender Budgeting, il primo passo di solito è la predisposizione di un Gender Auditing Report che rappresenta principalmente un rapporto sullo stato dell'arte che descrive da dove partire. Il report per la prima volta, pertanto, analizza con questa prospettiva tutte le 4 fasi del ciclo della performance (Pianificazione, Budgeting, Implementazione, Auditing) e fornisce una valutazione delle RPO in termini di parità di genere.

Nel caso della fase di pianificazione, poiché le RPO non hanno ancora sviluppato un GEP, nel Gender Auditing Report può essere analizzato solo il piano strategico generale delle RPO. Questo livello di analisi, quindi, mira a rilevare alcuni segnali di uguaglianza di genere nel piano strategico delle RPO, che possono essere direttamente o indirettamente identificabili.

Sempre facendo riferimento all'elenco delle capacità, può essere utile rispondere a domande del tipo:

- a. Il piano strategico delle RPO menziona espressamente la parità di genere in qualche punto? Se sì, riguardo a quali obiettivi specifici del piano RPO?

E a quale capacità può essere collegato il riferimento alla parità di genere? Il riferimento all'uguaglianza di genere è legato a uno specifico stakeholder?

- b. Si fa riferimento a qualche iniziativa rivolta direttamente a colmare il divario di genere? (ad esempio, quote di genere negli organi di governo delle RPO, sovvenzioni specifiche per le donne, eventi e conferenze sulla parità di genere nelle RPO, regole interne alle RPO per gli autori e le citazioni che favoriscono la parità di genere, linee guida per raggiungere la parità di genere in tutte le conferenze scientifiche). Se sì, hanno un impatto su quale capacità, e quali stakeholder sono coinvolti?
- c. Si fa riferimento a qualche iniziativa indirizzata indirettamente a colmare il divario di genere? (ad esempio, strutture di assistenza RPO per bambini e anziani, iniziative per sostenere lo smart working, ecc.) Se sì, queste iniziative hanno un impatto su quale capacità, e quali stakeholder sono coinvolti?

Questo tipo di verifica è importante per costruire la base per sviluppare un GEP per l'anno successivo.

➤ Le RPO hanno già prodotto un GEP

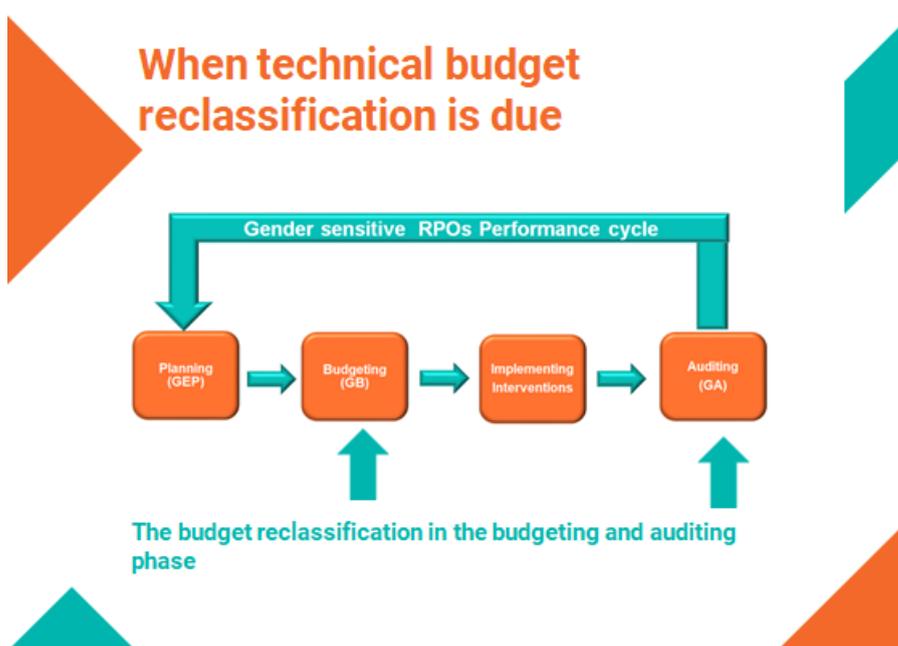
Nel caso in cui il RPO abbia già adottato un GEP, il Gender Auditing Report avrà il compito di verificarne i risultati soprattutto per quanto riguarda la fase di implementazione: avendo già deciso l'anno precedente cosa fare e le risorse da stanziare per esso, nella fase di Auditing l'attenzione è rivolta principalmente all'effettivo raggiungimento degli obiettivi tenendo conto dei tempi di azione. La valutazione dei risultati rappresenterà il supporto decisionale per implementare il GEP per l'anno successivo e per decidere le risorse per esso nella fase di budgeting.

Pertanto, nel Gender Auditing Report ci sarà una parte che ricorda gli obiettivi per l'anno in corso indicati nel GEP e l'impegno delle RPO nel loro perseguimento.

Anche in questo caso, fare riferimento allo schema delle capacità e alla classificazione degli stakeholder consente di mantenere un modello omogeneo di analisi in ogni fase, il che favorisce la valutazione generale del rapporto e del processo nel suo insieme.

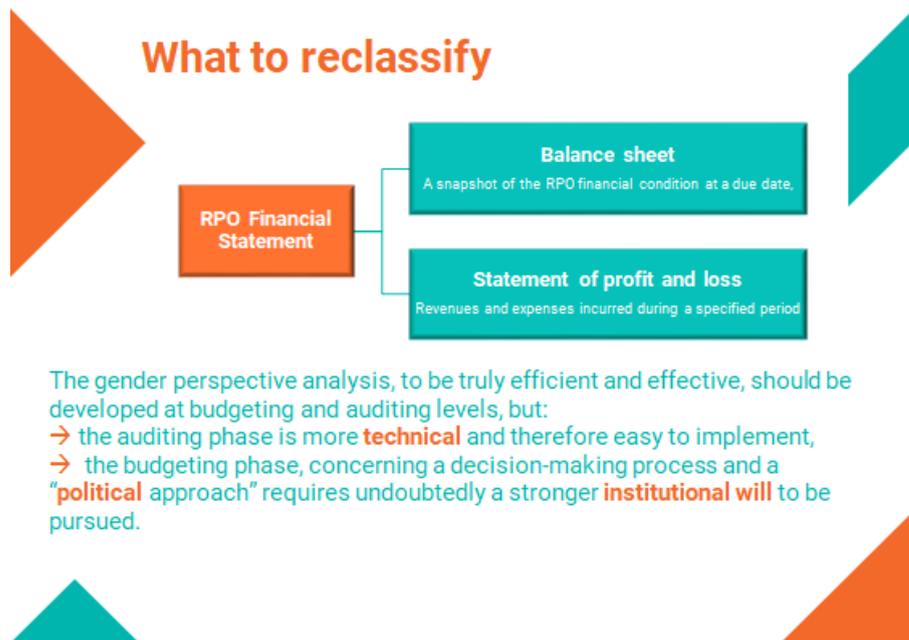
Tuttavia, mentre si cerca di verificare l'implementazione del GEP, nella fase di gender auditing si possono spesso incontrare difficoltà legate alla qualità del GEP. Il GEP, infatti, potrebbe mancare di una chiara specificazione delle finalità e degli obiettivi da raggiungere, oppure, in caso di una chiara definizione delle finalità e delle azioni, il GEP potrebbe non includere i relativi indicatori per la valutazione né le risorse ad essi assegnate. In questo caso, quindi, il Gender auditing può riconoscere i punti deboli del GEP esistente e fornire preziosi suggerimenti per progettare meglio un GEP sostenibile ed efficace.

### 4.3 STEP 3: Riclassificazione del bilancio con la prospettiva di genere.



Quando le RPO pianificano gli interventi per l'anno successivo, la definizione delle scelte politiche e la predisposizione del budget rappresentano l'apice del potere decisionale nei confronti di tutte le aree di intervento amministrative, comprese quelle sensibili al genere. Con l'approvazione del bilancio, infatti, si assumono definitivamente gli impegni sulle risorse disponibili, sulla loro distribuzione e sui loro destinatari.

La fase di gestione e di implementazione così come i servizi, gli interventi e le attività, rappresentano quindi la fase di follow-up della fase di budgeting.



In termini generali, la struttura del bilancio degli RPO fa riferimento alle leggi del paese ed è sempre redatta in conformità con le norme in vigore. Nonostante le diverse regolamentazioni dei paesi, tutti i bilanci delle RPO devono sempre rappresentare in modo corretto e completo gli aspetti contabili e finanziari dell'attività svolta.

I sistemi contabili delle RPO, quindi, prevedono sempre possibilità di analisi molto dettagliate e approfondite delle voci contabili, con un'ampia articolazione e codificazione.

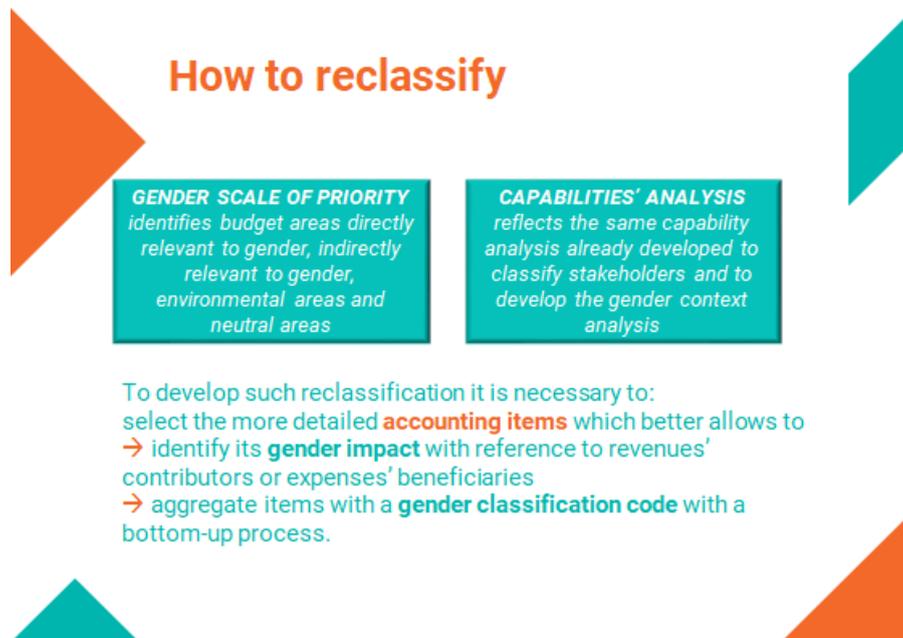
Una regola contabile comune, nonostante le regolamentazioni dei diversi paesi, è la doppia chiave di rappresentazione nel **bilancio annuale delle RPO**: lo Stato Patrimoniale, che rappresenta un'istantanea della condizione finanziaria delle RPO ad una determinata data, e il Conto Economico, un rendiconto finanziario che presenta le entrate e le spese sostenute durante un determinato periodo.

. Sia lo Stato Patrimoniale che il Conto Economico vengono sviluppati ogni anno sia a livello di bilancio che a livello di revisione, e l'analisi di genere, per essere veramente efficiente ed efficace, dovrebbe essere sviluppata in entrambi questi due livelli, anche se la fase di revisione è più tecnica e quindi di facile attuazione, mentre la fase di bilancio preventivo, che riguarda un processo decisionale e un “approccio politico” richiede senza dubbio una volontà istituzionale più forte per essere perseguita.

Nonostante sia lo Stato Patrimoniale che il **Conto Economico** offrano la possibilità di un'analisi nella prospettiva di genere, è consigliabile concentrarsi su quest'ultimo. Lo Stato Patrimoniale, infatti, rappresenta una prospettiva finanziaria che si riferisce principalmente alla gestione contabile mentre il conto economico spiega cosa è stato fatto durante l'anno in termini di ricavi e costi. Ha quindi una connessione diretta con le decisioni che sono state prese durante l'anno a seguito del GEP, nel caso in cui le RPO ne abbiano già uno, o a seguito del Piano Strategico RPO se le RPO non ne hanno

ancora uno.

In ogni caso ogni tipologia di bilancio è pensata per avere l'obiettivo della corretta contabilità i cui criteri di **classificazione** sono fatti per dare evidenza della natura contabile della voce e quindi non permettono una visione d'insieme delle voci più rilevanti in termini di genere. Soprattutto, va sempre ricordato, i criteri contabili sono dovuti per misurare i mezzi e non danno evidenza dell'impatto non detto del lavoro riproduttivo, così come degli stereotipi di genere

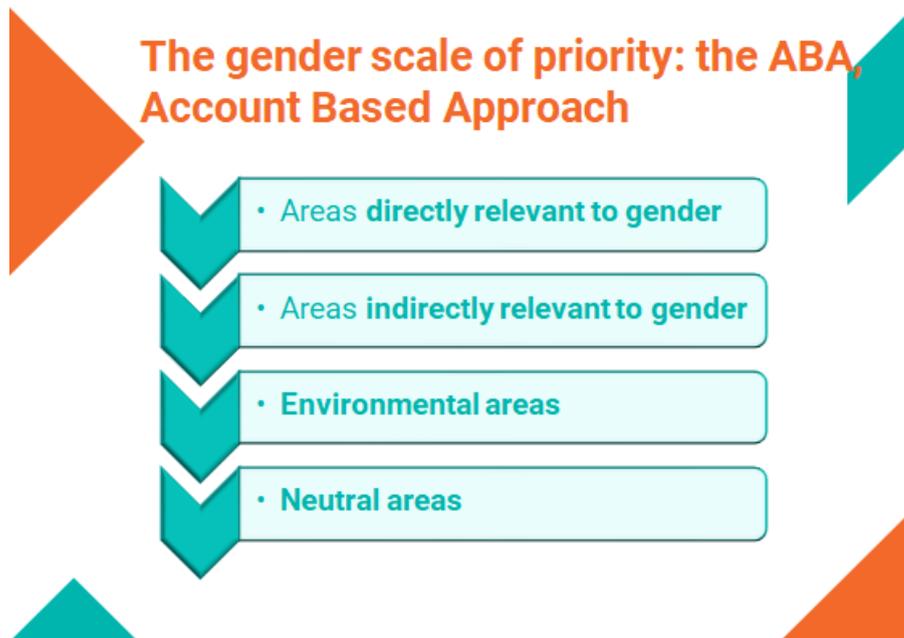


Al fine di raggiungere la trasparenza nell'interpretazione delle questioni di genere all'interno del bilancio, è quindi necessario sviluppare una **riclassificazione del bilancio** riguardante sia i ricavi e le spese all'interno del conto economico, sia le attività e le passività (nel caso in cui si preferisca la riclassificazione dello stato patrimoniale), secondo diversi obiettivi che possono essere rappresentati:

- una **scala di priorità di genere** che identifica le aree di bilancio direttamente rilevanti per il genere, indirettamente rilevanti per il genere, aree ambientali e aree neutre
- un'**analisi delle capacità** che riflette la stessa analisi delle capacità già sviluppata per classificare le parti interessate e per sviluppare l'analisi di contesto di genere.

Per sviluppare tale riclassificazione è necessario selezionare la voce contabile più dettagliata che meglio permette di identificare il suo impatto di genere con riferimento ai *contributors* delle entrate o ai beneficiari delle spese e poi aggregarla con un codice di classificazione di genere con un processo bottom-up. Secondo le regole contabili dei diversi paesi o il sistema di controllo della gestione contabile delle RPO, l'unità di base per la contabilità di genere può per esempio riferirsi ai centri di costo, ai centri di responsabilità, alla contabilità dei progetti. Questa classificazione di genere dei conti è dovuta solo per il primo anno, poiché tutti i successivi bilanci di genere richiederanno solo un aggiornamento contabile utilizzando sempre lo stesso codice di

riclassificazione di genere secondo i due principali obiettivi di riclassificazione:



➤ La scala di priorità di genere rappresenta quali aree di intervento hanno un maggiore impatto sull'uguaglianza di genere, partendo dalla più rilevante da questo punto di vista

Come suggerito, tra gli altri, da Sharp (2003) si possono identificare tre aree di "rilevanza" per il genere.

### 1. Areas **directly** relevant to gender



- activities expressly aimed at equal opportunities and at overcoming inequalities between women and men.
- Usually these areas represent a very small part of the overall budget, very often they do not exceed 1% of total revenues or expenses, but are important not at quantitative level but at qualitative level, since they represent a sign of interest and attention by the RPO to gender equality.

Le aree **direttamente rilevanti per il genere** rappresentano attività espressamente finalizzate alle pari opportunità e al superamento delle disuguaglianze tra donne e

uomini. Per esempio, è possibile includere in questo tipo di voci: sovvenzioni ottenute per progetti su questioni di genere, sponsorizzazioni ottenute per sviluppare ricerche su studi di genere, spese per eventi riguardanti l'uguaglianza di genere, borse o premi per studentesse, spese per assistenza di tutoraggio o mentoring finalizzate a migliorare la leadership femminile, servizi per prevenire le molestie sessuali, spese relative alle attività della commissione per le pari opportunità, ecc. Di solito queste aree rappresentano una parte molto piccola del bilancio complessivo, molto spesso non superano l'1% delle entrate o delle spese totali, ma sono importanti non a livello quantitativo ma a livello qualitativo, poiché rappresentano un segno di interesse e di attenzione da parte delle RPO per la parità di genere.

## 2. Areas indirectly relevant to gender



- areas of intervention whose impact refers to aspects indirectly connected with gender differences, even if they are not expressly addressed to women or men.
- Usually they refer to every accounting item which is connected to beneficiaries or contributors identifiable as females or males

Le aree **indirettamente rilevanti per le questioni di genere** sono le aree di intervento il cui impatto si riferisce ad aspetti indirettamente connessi con le differenze di genere, anche se non sono espressamente rivolti a donne o uomini. Esempi di voci contabili riguardanti quest'area possono essere: i ricavi per progetti riguardanti gli studi sociali, tutti i costi del personale di qualsiasi livello, le spese per le strutture per l'infanzia, i servizi di outplacement ecc. Di solito ogni voce contabile che è collegata a beneficiari o contributori identificabili come donne o uomini è classificata all'interno delle aree indirettamente rilevanti per il genere. Anche le spese che possono avere un impatto sulle variabili che hanno un potenziale effetto di uguaglianza di genere rientrano in questa categoria, come le spese dedicate alle strutture per la cura dei bambini o agli accordi di lavoro flessibile che possono aiutare i caregiver principali a bilanciare lavoro e vita familiare possono essere calcolati nello schema.

### 3. Environmental Areas



- Areas of intervention referring to environmental variables that may influence women and men's capabilities even if it is not possible to measure the impact in terms of specific contributors or beneficiaries.
- Gender impact may be esteemed with a revenue or cost sharing according to the F/M general target.

Le **aree ambientali** comprendono aree di intervento in cui l'approccio di mainstreaming di genere è costantemente tenuto in considerazione con riferimento alle variabili ambientali che possono influenzare le capacità delle donne e degli uomini anche se non è possibile misurare l'impatto in termini di contributori o beneficiari specifici in quanto si riferiscono alle RPO in termini generali. Esempi di voci contabili in questo caso possono essere: sovvenzioni da Ministeri e altre autorità centrali o locali, da enti pubblici o privati senza specifici vincoli di spesa, acquisto di materiale di consumo per laboratori, acquisto di libri, riviste e materiale bibliografico ecc. In questi casi l'impatto di genere può essere valutato con una ripartizione delle entrate o dei costi secondo l'obiettivo generale delle D/U (ad esempio, i costi del materiale di consumo per i laboratori possono essere condivisi sulla base delle D/U che vi lavorano).

## 4. Neutral Areas



- RPO's activities which have no evidence of financial items that may be measured with gender impact indicators.
- This area, with respect to the gender mainstreaming theory, should not exist. In some cases, anyway, the link to the gender impact is so weak or so old that it is not possible to give evidence of it. This is the case, for example, of amortisation, depreciation, financial income, interest and other financial charges.

La quarta area, l'**area neutra**, rappresenta le attività delle RPO che non hanno evidenza di voci finanziarie che possano essere misurate con indicatori di impatto di genere. Quest'area, rispetto alla teoria del gender mainstreaming, non dovrebbe esistere. In alcuni casi, comunque, il legame con l'impatto di genere è così debole o così vecchio che non è possibile darne evidenza. È il caso, per esempio, degli ammortamenti, delle entrate finanziarie, degli interessi e degli altri oneri finanziari.

## The matrix for Gender budget Reclassification

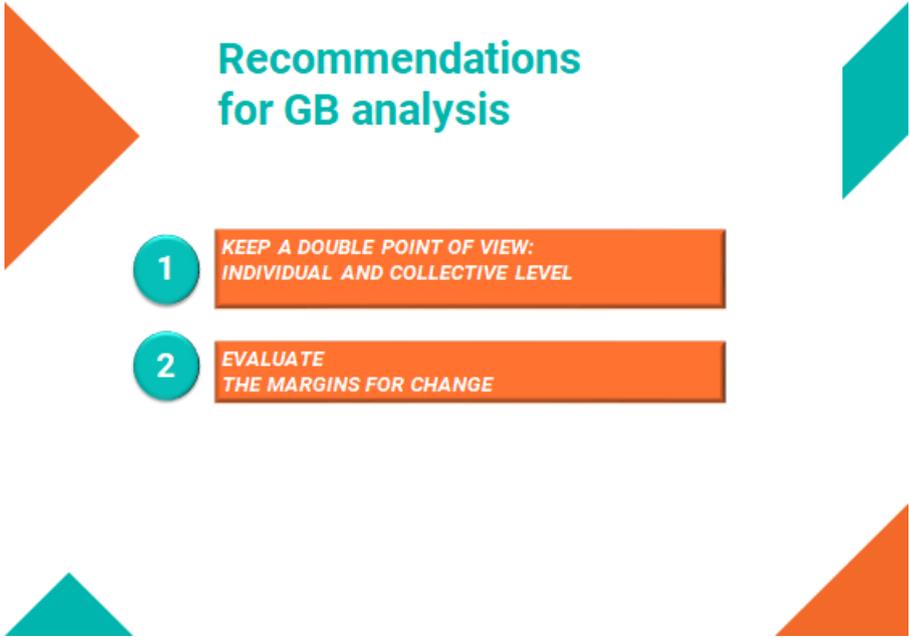
Scale of priority	Example of Capabilities	F/M Stakeholders involved	Department to refer to	Example of Revenues accounting items	€	Example Expenses accounting items	€
Direct, Indirect, Environmental, Neutral	Access to knowledge	Students, professors	Students' Department	Grants from public institutions for teaching, University tuition fees and dues due by the students	0	Personnel costs for Teaching, Students' support costs	0
	Access to work and business	Students	Outplacement Department	Grants from public institutions for students' outplacement	0	Costs outplacement for activities	0
	Access to research	Doctoral graduates, researchers, professors	Research Department	Grants from public institutions, private entities and sponsors for research	0	Personnel costs for research	0
	Access to careers	Doctoral graduates, researchers, professors, members of board	Board, Human Resources Department	Grants from public institutions, private entities and sponsors for gender empowerment and career advancement	0	Costs for the members of board	0
	Caring for Oneself and others	All stakeholders	Board, Human Resources Department	Revenues for projects on facilities for personal caregivers	0	Caregiving facilities, Expenses for smart working	0

➤ L'analisi delle capacità riflette la stessa analisi delle capacità già sviluppata per classificare le parti interessate e per sviluppare l'analisi di contesto di genere

La scala di priorità di genere può essere ulteriormente dettagliata con l'analisi delle capacità (Addabbo et al, 2010) che offre un collegamento diretto alla classificazione delle capacità degli stakeholders e alla relativa analisi di contesto. Nella fase di

budgeting/auditing questa classificazione offre una prospettiva contabile sul peso economico che le RPO riconoscono alle diverse capacità in termini generali. L'utilizzo di indicatori quantitativi di genere relativi ai contributori e ai beneficiari secondo l'analisi del contesto e l'analisi dell'implementazione permetterà poi di dividere l'importo totale per ogni capacità per genere. Una riclassificazione generale e complessiva del bilancio mostrerà la capacità principale relativa alla voce contabile, mentre una riclassificazione specifica per ogni capacità permetterà di dare evidenza alla dimensione multidimensionale includendo anche le altre capacità secondarie incluse (es: le voci riferite principalmente alla capacità di ricerca hanno anche un impatto sulla capacità di accesso alla carriera e sulla capacità di cura di sé e degli altri). Questo tipo di riclassificazione di secondo livello delle capacità è utile per valutare gli effetti multipli di genere sulle capacità delle entrate e delle uscite.

La matrice per la riclassificazione come risultato di questo doppio livello di riclassificazione dovrebbe assomigliare alla diapositiva di cui sopra.



## Recommendations for GB analysis

1

KEEP A DOUBLE POINT OF VIEW:  
INDIVIDUAL AND COLLECTIVE LEVEL

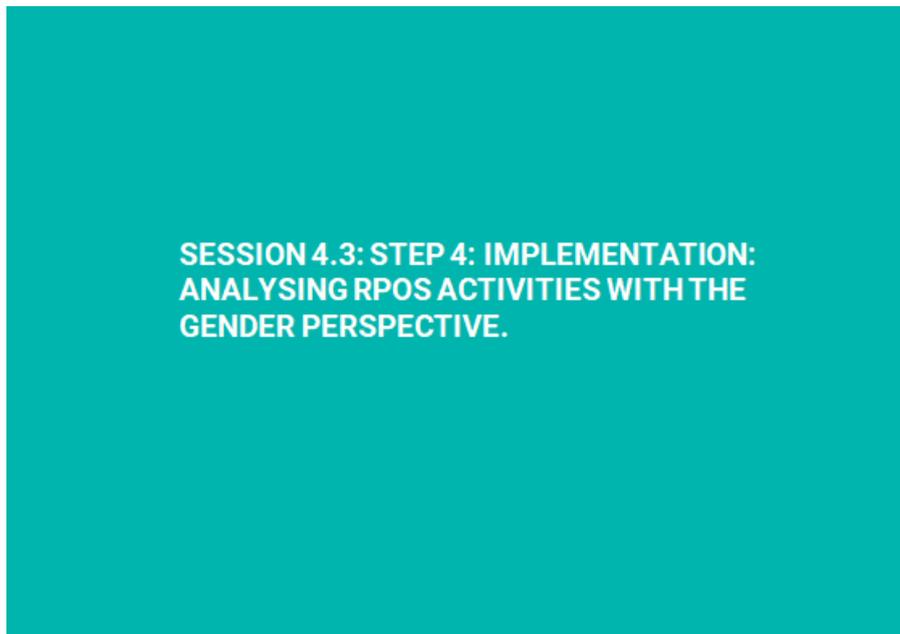
2

EVALUATE  
THE MARGINS FOR CHANGE

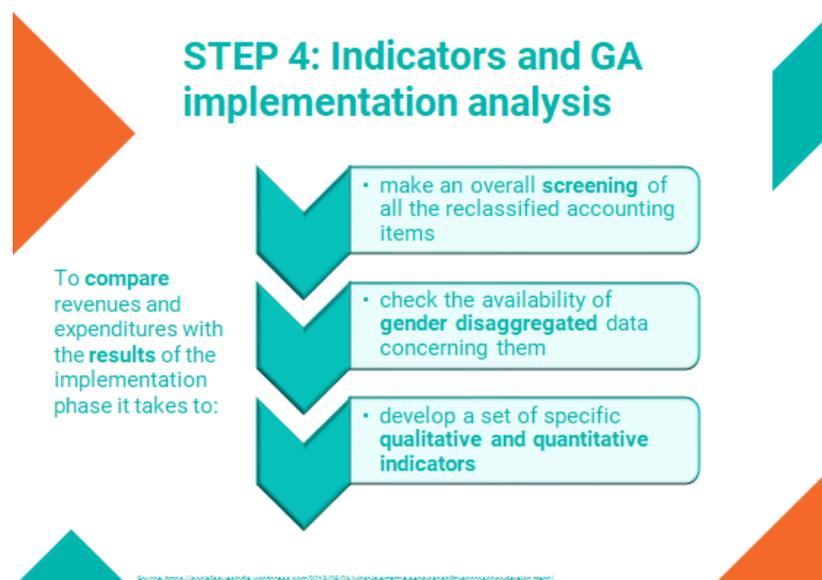
Nell'analizzare questo impatto di genere e nel costruire il metodo per l'analisi del bilancio, è sempre importante mantenere un doppio punto di vista nella rilevanza dell'uguaglianza di genere, riguardante un **livello individuale di uguaglianza di genere e un livello collettivo**. Per esempio, analizzando lo stanziamento per i professori di grado A è importante evidenziare le differenze di genere pro-capite (il guadagno medio di un professore di grado A donna è diverso da un professore di grado A uomo? Se sì, perché?) ma è anche importante valutare le differenze di genere totali (quanto i costi del personale di bilancio per i professori di grado A sono divisi tra professori di sesso femminile e maschile?). Ovviamente in quest'ultimo caso il minor numero di professori donna di grado A svelerà lo squilibrio finanziario nell'avanzamento di carriera delle donne e rifletterà la disuguaglianza di genere dal punto di vista sistemico e collettivo.

Un altro punto a cui fare riferimento nella pianificazione della metodologia di analisi del bilancio di genere riguarda la valutazione dei **margini di cambiamento**. Ad esempio, potrebbero essere necessari anni per cambiare significativamente l'equilibrio di genere tra i professori di grado A e questo può essere legato alla disponibilità di fondi ministeriali per chiamare nuovi professori di grado A in una data struttura, ma anche alla presenza di professori donne qualificate in una data area. Questa consapevolezza aiuterà in fase di pianificazione e programmazione di adottare obiettivi realistici di cambiamento e a pianificare obiettivi a breve, medio, lungo termine da raggiungere in base alle diverse tempistiche dovute al cambiamento.

#### 4.4 STEP 4: implementazione: Esaminare le attività delle RPO con la prospettiva di genere.



La riclassificazione del bilancio secondo le priorità di genere e le capacità offre alcuni primi criteri di valutazione finanziaria ed economica che possono essere ulteriormente approfonditi confrontando le entrate e le spese con i risultati della fase di implementazione ad esse relativa.

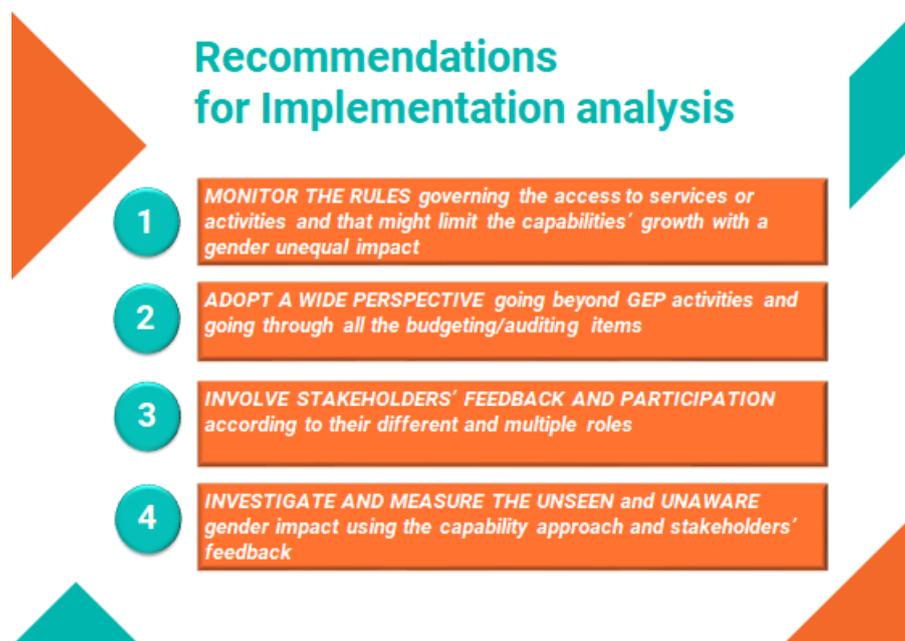


L'audit della fase di implementazione nel Gender Auditing inizia quindi con uno **screening complessivo** di tutte le voci contabili riclassificate e la verifica dei dati disaggregati per genere disponibili che le riguardano, sia che si tratti di dati diretti o

indiretti, con contributori/beneficiari specifici donne/uomini, o dati ambientali, dove l'impatto è valutato con criteri generali di contesto di genere.

Seguendo la stessa struttura dell'Approccio delle Capacità le attività saranno quindi valutate con riferimento alle entrate e alle spese relative ad esse, pianificando una serie di specifici **indicatori qualitativi e quantitativi**.

Alcuni indicatori si baseranno su dati disaggregati per genere già raccolti nell'ambito dell'analisi di contesto di genere, altri avranno bisogno di un ulteriore sforzo per raccogliere altri dati quantitativi o qualitativi specifici derivanti da dati amministrativi (per esempio i libri paga del personale), interviste o focus group con le parti interessate.



I dati qualitativi, in particolare, sono di fondamentale importanza anche per monitorare le regole che governano l'accesso ai servizi o alle attività e che potrebbero limitare la crescita delle capacità con un impatto diverso a seconda del genere. Il bilancio, infatti, fornisce una panoramica di quanti fondi le RPO hanno a disposizione e quanto viene speso per attività e servizi, ma non dà evidenza di come il denaro viene ottenuto o speso secondo le regole e le procedure che potrebbero nascondere un impatto discriminatorio di genere. Bisogna considerare che molto spesso le regole sono involontariamente influenzate dal genere: ogni volta che le differenze di genere sono trascurate dando per scontato che ci sia un impatto neutrale, c'è un rischio significativo che una discriminazione di genere sia perpetuata a livello svelato. In altri casi potrebbe emergere una nuova consapevolezza e portare a decisioni diverse in future. Per esempio, se un grant nazionale è finanziato in base al numero di studenti che frequentano l'Università dove ci sono più femmine che maschi, c'è un impatto di genere favorevole che può essere poi preso in considerazione nella spesa delle risorse. Considerare i criteri di distribuzione dei fondi di ricerca, se uno dei criteri di eleggibilità sono gli anni trascorsi dalla data di conseguimento del dottorato e non si fa riferimento nel periodo di eleggibilità al congedo di maternità o paternità questo

può risultare in una discriminazione di genere legata alla maggiore probabilità che le madri interrompano la loro carriera essendo in congedo di maternità o parentale e non si tiene conto dei congedi di paternità e parentali dei padri discriminando così i ricercatori che hanno interrotto il lavoro di ricerca per il lavoro di assistenza.

È importante sottolineare che la GA (Analisi di genere), come il GB (Gender Budgeting), include la valutazione di tutte le attività specifiche che sono state sviluppate secondo il GEP (Piano di uguaglianza di genere), ma offre anche l'opportunità di adottare una **prospettiva più ampia**, dal momento che passa attraverso tutte le voci di budgeting/auditing, indagando ciascuna di esse sul loro impatto di genere. In questo modo la GA può evidenziare attività o servizi che potrebbero rivelare un impatto di genere imprevisto, o può ispirare nuove idee per il GEP dell'anno successivo.

Nel valutare le attività e la loro implementazione, le iniziative qualitative che coinvolgono **il feedback e la partecipazione degli stakeholder** sono di fondamentale importanza per mettere in evidenza l'impatto di genere nascosto che è alla base della disuguaglianza di genere.

In questa fase il ruolo degli stakeholder deve essere considerato a diversi livelli secondo i loro diversi ruoli all'interno della mappa degli stakeholder e la prospettiva delle capacità. Gli stakeholder, infatti, possono essere contribuenti diretti o delle risorse finanziarie utilizzate per implementare le attività, oppure possono essere contribuenti indiretti, beneficiari e anche agenti esterni che sostengono la parità di genere. Gli stessi stakeholder possono anche avere ruoli diversi a seconda delle diverse capacità in esame.

Per esempio, la **capacità di cura di sé e degli altri** potrebbe avere una parte molto piccola del budget, se non del tutto, ma è una capacità che può influenzare pesantemente la capacità di ricerca e di accesso alla conoscenza come per il personale docente. Questo aspetto, dato che le strutture di cura non sono una funzione primaria per le RPO, potrebbe non essere adeguatamente rappresentato nel budget, ma potrebbe emergere chiaramente grazie alle indagini qualitative.

In questo caso gli stakeholder D/U possono giocare un ruolo diverso e avere una prospettiva diversa e un interesse specifico secondo il loro essere attuali, potenziali o precedenti caregiver.

Misurare questo impatto invisibile e inconsapevole rispetto alle esigenze dei diversi stakeholder è quindi essenziale per rafforzare la volontà politica delle RPO di assumersi la responsabilità su questo tema e intervenire nello stanziamento di fondi specifici o nel negoziare con le autorità locali per maggiori o specifiche strutture di assistenza.

## Bibliography:

- Addabbo, T., Arciprete, C., Biggeri, M., Picchio, A. (2019). "Gender budgeting from a capability approach perspective: evidences from Senegal" in Paoloni, P., Paoloni, M. & Arduini, S. (Eds) (2019) *Proceedings of the 2nd International Conference on Gender Research, Roma Tre University, Rome, Italy, 11-12 April 2019*, Reading, Academic Conferences and Publishing International Limited, ISBN: 978-1-912764-16-7, pp. 15-23.
- Addabbo, T. (2016) 'Gender Budgeting in the capability approach: from theory to evidence', in Jim Campbell & Morag Gillespie (Eds.) (2016). *Feminist Economics and Public Policy: Reflections on the Work and Impact of Ailsa McKay*, Abingdon: Routledge, ISBN: Hardback: 978-1-13-895085-6, Paperback: 978-1-13-895086-3, 59-65.
- Addabbo, T., Gálvez-Muñoz, L. and P.Rodríguez-Modroño (2015). 'Gender budgeting in education from a wellbeing approach: an application to Italy and Spain', *Politica Economica-Journal of Economic Policy*, XXXI (2), pp.195-212. ISSN: 1120-9496, ISBN: 978-88-15-25608-9, DOI: 10.1429/80933.
- Addabbo T., Badalassi G., Corrado F., Picchio A. (2011). A Social-reproduction and Well-being Approach to Gender Budgets: Experiments at Local Government Level in Italy' Chapter 5, in Florence Degavre, John Eriksen, Elisabetta Addis and Paloma de Villota (eds), *Gender and Well-being. The Role of Institutions*, Ashgate, Aldershot, UK and Burlington VT (USA), 2011, pp.105-126, ISBN: 978-1-4094-0705-8, 105124.
- Addabbo, T., Lanzi, D. and Picchio, A. (2010). Gender Budgets: A Capability Approach', *Journal of Human Development and Capabilities*, 11(4). pp. 479-501.
- Ansoff H.I. (1970). *Corporate Strategy*, Penguin Books Ltd, London <https://www.abebooks.com/book-search/title/corporate-strategy/author/ansoff-h-igor/>
- Brooks T., (2015). The stakeholder society and the politics of hope., *Renewal.*, 23 (1-2). pp. 44-54 <http://dro.dur.ac.uk/15051/>
- Clayton M. (2014). The Origin of Stakeholders. In: *The Influence Agenda*. Palgrave Macmillan, London [https://link.springer.com/chapter/10.1057/9781137355850\\_2](https://link.springer.com/chapter/10.1057/9781137355850_2)
- Council of Europe, (2005). *Gender budgeting Final report of the Group of specialists on gender budgeting* (EG-S-GB) Equality Division Directorate General of Human Rights, Strasbourg, 2005, <https://eige.europa.eu/resources/Gender%20budgeting.pdf>
- Downes, R., von Trapp, L. and Scherie Nicol (2017). Gender budgeting in OECD countries, *OECD Journal on Budgeting*, Volume 2016/3, <http://www.oecd.org/gender/Gender-Budgeting-in-OECD-countries.pdf>
- EIGE (2020). European Institute for Gender Equality, *Gender Equality Index 2020 Digitalisation and the future of work*, EIGE: Vilnius. <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-digitalisation-and-future-work>

EIGE (2019a). European Institute for Gender Equality, *The Gender Equality Index*, EIGE: Vilnius  
[https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mhaf20001enn\\_002.pdf](https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mhaf20001enn_002.pdf)

EIGE (2019b). *Gender Budgeting*, EIGE: Vilnius  
[https://eige.europa.eu/sites/default/files/mh0319275enn\\_002.pdf](https://eige.europa.eu/sites/default/files/mh0319275enn_002.pdf)

EIGE (2019c). *Gender Analysis*, EIGE: Vilnius, <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-analysis>

EIGE (2020). European Institute for Gender Equality, *Concepts and definitions*, EIGE: Vilnius, <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/concepts-and-definitions>

EIGE (2016). European Institute for Gender Equality, *Gender equality in academia and research GEAR tool*, <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>

EIGE (2013). European Institute for Gender Equality, *Synthesis report. A study of collected narratives on gender perceptions in the 27 EU Member States*, Eige: Vilnius. <https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/EIGE-study-on-collected-narratives-on-gender-perceptions-MH3112337ENC.pdf>

Equal Measures 2030 (2019). *Harnessing the power of data for gender equality. Introducing the 2019 EM2030 SDG Gender Index*, [https://www.equalmeasures2030.org/wp-content/uploads/2019/07/EM2030\\_2019\\_Global\\_Report\\_English\\_WEB.pdf](https://www.equalmeasures2030.org/wp-content/uploads/2019/07/EM2030_2019_Global_Report_English_WEB.pdf)

European Commission (2008). *EU Gender Equality law*, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1771&langId=en%20%E2%80%8E>

European Commission (2012). *Communication on A Reinforced European Research Area Partnership for Excellence and Growth*, COM(2012) 392 final, [https://ec.europa.eu/research/science-society/document\\_library/pdf\\_06/era-communication-partnership-excellence-growth\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/era-communication-partnership-excellence-growth_en.pdf)

European Commission (2017). Gender Equality 2017 Gender Equality, Stereotypes and Women in Politics, in *Special Eurobarometer 465 – Wave EB87.4 – TNS opinion & social*, <https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/Survey/getSurveyDetail/instruments/SPECIAL/surveyKy/2154>

European Commission (2019). *She Figures 2018*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019 ISBN 978-92-79-86715-6, [https://ec.europa.eu/info/publications/she-figures-2018\\_en](https://ec.europa.eu/info/publications/she-figures-2018_en)

European Commission (2020a). *A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025*, COM(2020) 152 final 05 march 2020, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN>

European Commission (2020b). *What is Horizon 2020?*, <https://ec.europa.eu/programmes/horizon2020/en/what-horizon-2020>

European Commission (2020c). *Communication on A new ERA for Research and*

*Innovation*, COM/2020/628 final, [https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/strategy/era\\_en#documents](https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/strategy/era_en#documents)

European Parliament (2002). *Resolution on gender budgeting – building public budgets from a gender perspective*, (2002/2198(INI)) OJ C 74E , 24.3.2004, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1601634884034&uri=CELEX:52003IP0323>

European Parliament (2013). *Resolution on the impact of the economic crisis on gender equality and women’s rights* (2012/2301(INI)) OJ C 36, 29.1.2016. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:52013IP0073&qid=1601634884034&from=EN>

European Parliament (2015). FEMM Committee, *The EU Budget for Gender Equality. Analytical Study*,

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/490708/IPOL\\_STU\(2015\)490708\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/490708/IPOL_STU(2015)490708_EN.pdf)

European Parliament (2016a). *Resolution on poverty: a gender perspective* (2015/2228(INI)) OJ C 76, 28.2.2018, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1601634884034&uri=CELEX:52016IP0235>

European Parliament (2016b). *Resolution on gender equality and empowering women in the digital age* (2015/2007(INI)) Select: 9 OJ C 66, 21.2.2018, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1601634884034&uri=CELEX:52016IP0204>

European Parliament (2018). *Resolution on women, gender equality and climate justice* (2017/2086(INI)) OJ C 458, 19.12.2018, <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/?qid=1601634884034&uri=CELEX:52018IP0005>

European Parliament (2019). *Gender Responsive EU Budgeting. Update of the study ‘The EU Budget for Gender Equality’ and review of its conclusions and recommendations*,

[https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=IPOL\\_STU\(2019\)621801](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=IPOL_STU(2019)621801)

Ferguson K. E. (1999). Patriarchy, in Tierney, Helen (ed.). *Women's Studies Encyclopedia*, Volume 2. Geenwood,

[https://books.google.it/books?id=2bDxJW3x4f8C&pg=PA1048&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.it/books?id=2bDxJW3x4f8C&pg=PA1048&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)

FMI (2015). International Monetary Fund, *Gender Budgeting Indicator*, [https://www.imf.org/external/datamapper/GRB\\_dummy@GD/gbtier\\_1/gbtier\\_2/gb\\_othersource](https://www.imf.org/external/datamapper/GRB_dummy@GD/gbtier_1/gbtier_2/gb_othersource)

Freeman R.E. (1984). *Strategic Management: A Stakeholder Approach*, Harpercollins College Div, Pitman series in *Business and Public Policy*, pp. 1-276, <https://www.worldcat.org/title/strategic-management-a-stakeholder-approach/oclc/9685996>

History Crunch (2016). *Role of Women in the Industrial Revolution*, in *History Crunch*, <https://www.historycrunch.com/role-of-women-in-the-industrial-revolution.html#/>

Humm M. (1990). Wave (definition), in Humm, Maggie (ed.), *The dictionary of feminist theory*, Columbus: Ohio State University Press, <https://www.carnevalmanfredonia.it/reference/dictionaries-and-thesauruses/87341-the-dictionary-of-feminist-theory-maggie-humm-download-epub.html>

IAP2 (2018). International Association for Public Participation - *The Spectrum of Public Participation*,

[https://cdn.ymaws.com/www.iap2.org/resource/resmgr/pillars/Spectrum\\_8.5x11\\_Print.pdf](https://cdn.ymaws.com/www.iap2.org/resource/resmgr/pillars/Spectrum_8.5x11_Print.pdf)

ILO (2006). The International Labour Organization Bureau for Gender Equality, *Overview of Gender-responsive Budget Initiatives A Discussion Paper for ILO Staff on the Relevance of Gender-responsive Budget Initiatives in Promoting Gender Equality in Decent Work Country Programmes*, [https://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS\\_111403/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_111403/lang-en/index.htm)

Muhonen, T. (2016). Exploring gender harassment among university teachers and researchers. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 8(1), pp.131-142, <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1398192/FULLTEXT01.pdf>

Moreau M.P., Robertson M., (2017). *Carers and careers: Career development and access to leadership positions among academic staff with caring responsibilities*, The Leadership Foundation for Higher education, [https://www.academia.edu/34326218/Carers\\_and\\_careers\\_Career\\_development\\_and\\_access\\_to\\_leadership\\_positions\\_among\\_academic\\_staff\\_with\\_caring\\_responsibilities](https://www.academia.edu/34326218/Carers_and_careers_Career_development_and_access_to_leadership_positions_among_academic_staff_with_caring_responsibilities)

Offen K.M. (2000). *European feminisms, 1700-1950: a political history*, Stanford University Press, <https://www.fulcrum.org/concern/monographs/6h440s82f>

Picchio, A. (1992). *Social Reproduction: The Political Economy of the Labour Market*, Cambridge: Cambridge University Press.

Picchio, A. (ed.) (2003). *Unpaid Work and the Economy*, London: Routledge, (2nd edn 2006).

Régner I, Thinus-Blanc C, Netter A, Schmader T, Huguet P. (2019). Committees with implicit biases promote fewer women when they do not believe gender bias exists. *Nat Hum Behav.* 2019 Nov;3(11), pp.1171-1179. doi:10.1038/s41562-019-0686-3. PMID: 31451735. <https://www.cnrs.fr/en/even-scientists-have-gender-stereotypes-which-can-hamper-career-women-researchers>

Sen, A.K. (1983), *Resources, Values and Development*, Oxford: Blackwell.

— (1985). *Commodities and Capabilities*, Amsterdam: North Holland.

— (1993). 'Capability and Well-being', in M. Nussbaum and A. Sen (eds), *The Quality of Life*, Oxford: Clarendon Press.

Sharp R. (2003). *Budgeting for Equity: Gender Budget Initiatives within a Framework of Performance Oriented Budgeting*, [https://www.researchgate.net/publication/237129554\\_Budgeting\\_for\\_Equity\\_Gender](https://www.researchgate.net/publication/237129554_Budgeting_for_Equity_Gender)

## Budget\_Initiatives\_within\_a\_Framework\_of\_Performance-Oriented\_Budgeting

The Nobel Prize (2020). *Nobel Prize Facts*, in *Nobel Media AB 2020*, <https://www.nobelprize.org/prizes/facts/nobel-prize-facts/>

UN (2020a). *United Nations, Conferences, Women and gender equality*, <https://www.un.org/en/conferences/women>

UN (2020b) United Nations, *Sustainable Development Goals Goal 5: Achieve gender equality and empower all women and girls*, <https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/>

UNDP (2019). United Nations Development Programme, *Human Development Reports Human Development Data (1990-2018) – Gender Inequality Index*, <http://hdr.undp.org/en/content/table-5-gender-inequality-index-gii>

UNDP (2020). Human development reports, About Human development, <http://hdr.undp.org/en/humandev>

UNWOMEN (1995). *Fourth World Conference on Women*, <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/>

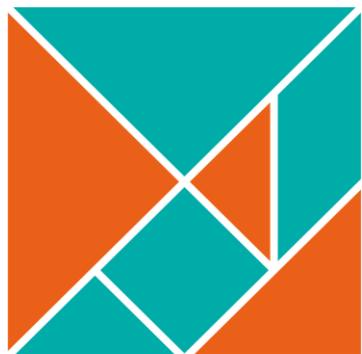
UNWOMEN (2018). *Turning promises into action: Gender equality in the 2030 Agenda for Sustainable Development*, <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2018/2/gender-equality-in-the-2030-agenda-for-sustainable-development-2018>

UNWOMEN (2020). *World Conferences on Women*, <https://www.unwomen.org/en/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women>.

Walker R. (1992). *Becoming the Third Wave*, Ms. New York: *Liberty Media for Women*. ISSN 0047-8318. OCLC 194419734

WEF (2020). *World Economic Forum, The Global Gender Gap Report 2020*. ISBN-13: 978-2-940631-03-2, [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2020.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf)

WHO (2020). *World Health Organization, Gender and health*, WHO: Geneva, [https://www.who.int/health-topics/gender#tab=tab\\_1](https://www.who.int/health-topics/gender#tab=tab_1)



**LeTSGEPs**

## Materiale formativo Modulo 3.1

### Sommario

1. IL PIANO PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE: LeTSGEP Introduzione ai Piani per l'Uguaglianza di Genere (di MPG)
2. ARGOMENTI E VANTAGGI PER IL CAMBIAMENTO DELLA PARITÀ DI GENERE (da GEAR-Tool di EIGE)

#### **1. IL PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE (GENDER EQUALITY PLAN -GEP)**

La sfida di una strategia di successo per l'uguaglianza di genere nei LeTSGEP è trovare uno standard comune per l'uguaglianza di genere in tutti i *Research performing organization* (RPO) e allo stesso tempo sostenere la diversità professionale, culturale e nazionale.

La metodologia LeTSGEPs si fonda sui piani per l'uguaglianza di genere e sul bilancio di genere come sistema complementare, che garantisce sostenibilità e cambiamento strutturale in una combinazione unica ed efficace di misure

comprovate. Questa è accompagnato da strumenti e metodi specifici di adattamento delle misure alle esigenze individuali delle organizzazioni partner per garantire la loro legittimazione da parte degli stakeholder.

La progettazione degli strumenti che monitorano e supportano il successo e lo sviluppo delle misure deve essere altrettanto varia e flessibile. Gli standard definiti devono contenere un margine sufficiente per essere adattati alle esigenze degli RPO, senza essere meno assoluti e ambiziosi. Questo requisito complesso sarà idealmente soddisfatto dallo sviluppo del piano per l'uguaglianza di genere dell'RPO con una strategia di budget di genere inclusa.

Ulla Weber e Corinna Pusch di MPG sono disponibili in qualsiasi momento per fornire maggiori informazioni e supporto.

### **1.1 Standard LeTSGEPs per i piani di uguaglianza di genere**

Per garantire che un Piano di uguaglianza di genere non rimanga solo un piano, ma possa essere attuato, esso deve soddisfare determinati criteri di qualità. Gli standard per un piano di uguaglianza di genere LeTSGEP sono i seguenti:

- **COMPLETEZZA:** Il piano include tutti gli elementi che lo rendono in primo luogo uno strumento di monitoraggio funzionante e in secondo luogo garantiscono che sia visibile ed efficace nell'istituto;
- **FIT ISTITUZIONALE:** gli obiettivi e le misure sono specificamente adattati alla situazione e quindi ai campi di azione dell'Istituto o della struttura e adatti a promuovere la parità di genere nell'istituto;
- **SOSTENIBILITÀ:** Il piano mira al cambiamento della cultura e delle strutture e include il potenziale per il cambiamento trasformativo. Il contenuto e la forma del piano ne garantiscono l'attuazione;

#### **1. COMPLETEZZA:**

Un piano per la parità di genere è composto da:

- Prefazione / introduzione inclusa
- FOCUS (come risultato dell'analisi)
- CONTABILITÀ / STATUS REPORT
- ANALISI / studio delle cause
- CAMPI D'AZIONE
- OBIETTIVI E GRUPPI TARGET
- LE MISURE
- PROCEDURA DI VALUTAZIONE / follow-up

Lo standard "completezza" descrive gli elementi essenziali che un GEP deve contenere per renderlo uno strumento efficace per promuovere l'uguaglianza di genere in un'organizzazione. Sulla base di uno *status report* della parità di genere, il GEP fornisce un'analisi/studio delle cause sui principali siti di disuguaglianza dell'organizzazione, che si traduce nell'attenzione del GEP e di conseguenza nei suoi campi di azione. Successivamente vengono definiti obiettivi e target group al fine di sviluppare misure adeguate ed efficaci per contrastare le disuguaglianze riscontrate. Già definita e descritta è anche una procedura di valutazione per ciascuna delle misure e per l'intero GEP per quanto riguarda il suo effetto sulla parità di genere nell'organizzazione che viene utilizzata per il processo di riprogettazione anch'essa già prevista e prescritta nel GEP originale.

Tutti gli *stakeholders* di Gender Equality dimostrano il loro impegno sottoscrivendo il Gender Equality Plan. Questi potrebbero essere:

- Membri del più alto livello di leadership
- Responsabile per l'uguaglianza di genere e i loro delegati (se esistenti),
- Capo dell'amministrazione (o posizione simile),
- Coordinatore della ricerca (o posizione simile),
- Responsabili di Facoltà/Dipartimenti o analoghe sottosezioni dell'RPO.

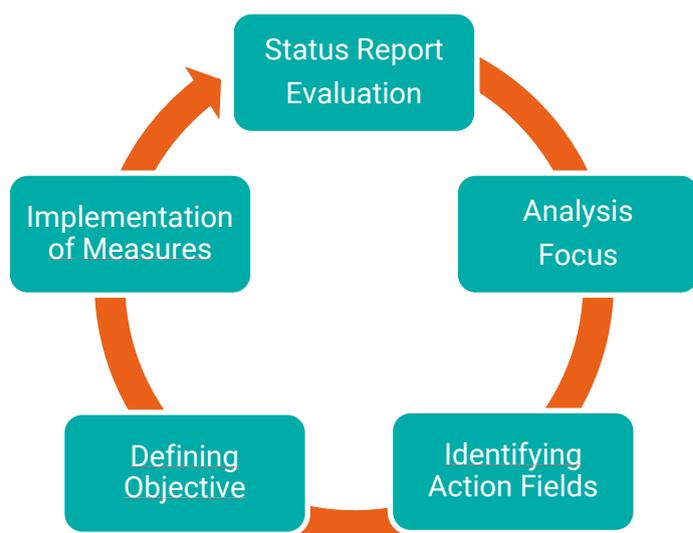
Si raccomanda di rendere disponibili il Piano di uguaglianza di genere in tutte le lingue comuni nei singoli RPO, scritto in un linguaggio "equo" rispetto al genere e progettato in modo chiaro.

Gli Standard FIT ISTITUZIONALE e SOSTENIBILITÀ faranno parte della Formazione GEP 3.2 e 3.3.

## 1.2 Processo

Il Piano per l'uguaglianza di genere è uno strumento di monitoraggio ed è concepito come un processo. La sua pertinenza e completezza assicurano che gli obiettivi di parità di genere continuino a essere perseguiti e le misure implementate, anche in caso di cambiamenti di personale o di responsabilità. In tal senso, il piano consente sempre ai responsabili di agire con fiducia e garantisce la continuità delle attività di Gender Equality presso l'istituto.

Il piano può ovviamente essere modificato in qualsiasi momento. Gli adeguamenti alle misure e agli obiettivi sono soggetti allo stesso processo di coordinamento del processo di riprogettazione generale.



Picture 1: GEP as a process

## 2. VANTAGGI PER IL CAMBIAMENTO DELLA PARITÀ DI GENERE

L'impostazione e l'attuazione di un piano richiedono argomentazioni solide sui vantaggi che scaturiscono da l'uguaglianza di genere nelle università e negli istituti di ricerca. Questi argomenti a sostegno sono di diversa natura e portata. Possono essere combinati in modi diversi per costruire il caso dell'uguaglianza di genere all'interno dell'istituzione e per raggiungere diverse categorie di *stakeholders*. La portata degli argomenti da utilizzare deve essere adattata alla cultura dell'istituzione.

In particolare, l'organizzazione deve essere cauta riguardo la comprensione e l'accettazione di argomenti relativi alle prestazioni. Sebbene sia ampiamente accettato che la misurazione delle prestazioni sia importante nella ricerca, questa inquadratura non è accettata nella stessa misura in ogni contesto.

È generalmente riconosciuto che la promozione della parità di genere nelle organizzazioni di ricerca e negli istituti di istruzione superiore ha un impatto positivo rispetto a:

1. rispetto della normativa nazionale e comunitaria;
2. benessere sul lavoro;
3. dialogo sociale e cooperazione tra le parti interessate;
4. processo decisionale interno e gestione della carriera procedure;
5. inclusività e senso di comunità;
6. la qualità della ricerca (e della didattica);
7. il profilo complessivo dell'organizzazione in una competizione ambiente.

Di per sé, citare queste vaste aree di impatto può aiutare a costruire il caso delle

politiche per l'uguaglianza di genere. Tuttavia, non è sufficiente e i potenziali benefici dovrebbero essere formulati in modo da essere direttamente rilevanti per le diverse categorie di soggetti interessati.

I principali tipi di benefici sono i seguenti.

### 1. Conformità alle normative nazionali e comunitarie

Sebbene in misura diversa, tutte le università e gli organismi di ricerca sono tenuti a rispettare alcuni obblighi legali relativi alla discriminazione e all'uguaglianza di genere. Anche se può variare, c'è un costo per la violazione delle normative esistenti. Questo costo può consistere in multe, azioni legali e responsabilità, reputazione danneggiata, perdita di attrattiva o conflitti interni. Il rispetto delle regole richiede risorse e know-how, che spesso sono più facilmente assicurati se si attua una strategia di mainstreaming di genere (ad esempio, produzione di dati disaggregati per sesso, strumenti di monitoraggio, ecc.). Inoltre, investire nell'uguaglianza di genere aiuta le organizzazioni a conformarsi alle disposizioni di legge in modo più completo e proattivo.

### 2. Creare ambienti di lavoro migliori

Anche gli enti di ricerca e le università sono ambienti di lavoro in cui tutto il personale dovrebbe poter sviluppare liberamente le proprie competenze e soddisfare le proprie aspettative. Poiché questi ambienti di lavoro sono composti da donne e uomini, è sensato adottare una prospettiva sensibile al genere in questo senso. Oltre al rispetto delle norme esistenti, la prevenzione dei reati di genere verbali, psicologici e fisici è un requisito fondamentale per un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso del genere. Consentire l'equilibrio tra lavoro e vita privata nell'organizzazione, distribuzione e pianificazione del lavoro comporta vantaggi per entrambi i sessi. Questi benefici sono rilevanti sia per gli individui, in termini di benessere e motivazione, sia per l'organizzazione, in termini di efficacia. Inoltre, ambienti di lavoro migliori contribuiscono a trattenere e attrarre talenti. Fanno parte di una gestione più sostenibile delle risorse umane.

### 3. Attrarre e trattenere i talenti

Le attività di ricerca sono ad alta intensità di capitale umano. La formazione di ricercatori qualificati e creativi è costosa e portarli al loro pieno potenziale richiede tempo. Inoltre, le organizzazioni di ricerca sono coinvolte in un'intensa competizione per il talento. Ciò rende particolarmente necessario rivolgersi all'intero pool di talenti, comprese le donne, anche quando sono sottorappresentate. Richiede inoltre di trattenere il personale di ricerca nel tempo e di dargli l'opportunità di raggiungere i propri obiettivi e potenzialità personali e professionali. È stato dimostrato che le donne stanno abbandonando le loro carriere scientifiche in numero molto maggiore degli uomini. Descritto come la "capacità di fuga" delle donne nella scienza, questo fenomeno ha un impatto considerevole: una perdita di conoscenza, un costo

organizzativo e una prospettiva ridotta e limitata nella ricerca scientifica. Inoltre, alimenta un circolo vizioso: poiché le donne lasciano la ricerca in numero maggiore, la ricerca diventa meno attraente per le donne. L'attrazione di una ricercatrice femminile in un'economia basata sulla conoscenza può essere raggiunta solo se si affronta l'intero spettro dei pregiudizi e delle disuguaglianze di genere nella ricerca.

#### 4. Benefici economici

Ci sono diversi tipi di vantaggi economici. In primo luogo, la ricerca non riguarda solo il capitale umano, ma anche i finanziamenti. Le università e gli enti di ricerca sono impegnati in una forte concorrenza per accedere ai finanziamenti pubblici. Sempre più spesso, questo concorso è organizzato e inquadrato da agenzie di finanziamento legate agli obiettivi dell'ERA. Insieme ad altre priorità, i principi di "ricerca responsabile" e "innovazione" si applicano alla selezione delle candidature di successo. In questo quadro, la parità di genere è sempre più indicata come un criterio aggiuntivo per accedere ai finanziamenti pubblici.

Questo è chiaramente il caso nell'ambito dei programmi di lavoro Horizon 2020 UE, ma anche in diversi Stati membri, come il Regno Unito. Pertanto, affrontare l'uguaglianza di genere nella ricerca, ma anche adottare una lente di genere nei contenuti e nei risultati della ricerca, può migliorare la competitività delle università e delle organizzazioni di ricerca. In secondo luogo, una parte crescente della ricerca è direttamente interessata a produrre valore aggiunto. La creazione di gruppi equilibrati di genere, l'acquisizione di competenze di genere e l'adozione di una prospettiva di genere nell'attuazione e nella diffusione del lavoro di ricerca possono apportare benefici specifici. È probabile che venga preso in considerazione un insieme più ampio di esigenze, aspettative e usi e i risultati della ricerca possono raggiungere una maggiore validità. Nuovi target di riferimento, beneficiari o utenti finali/clienti possono così essere raggiunti da adottare una prospettiva di genere.

#### 5. Eccellenza e qualità della ricerca

La ricerca dell'eccellenza e della qualità è diventata una questione importante per le organizzazioni di ricerca e gli istituti di istruzione superiore. È guidato da un'intensa competizione per le competenze, i finanziamenti e le innovazioni. Portare una dimensione di genere

nella ricerca e nell'innovazione il contenuto migliora la qualità complessiva del disegno della ricerca, delle ipotesi, dei protocolli e dei risultati in un'ampia varietà di campi. Non solo consente di affrontare i pregiudizi di genere e di costruire ricerche più solide e basate sull'evidenza, ma contribuisce anche alla pluridisciplinarietà. Poiché la scienza e l'innovazione sono sempre più inquadrare come un lavoro per/con la società, che riflette la diversità degli utenti finali fin dalla prima fase di ricerca è diventata un must. La "cecità di genere" (intesa come la mancanza di considerazione per gli aspetti legati al genere) spesso si

accompagna al trascurare altri parametri sociali o esperienziali rilevanti. Sfidare questa cecità, al contrario, crea consapevolezza per un insieme di variabili più ampio rispetto al solo sesso e/o genere.

#### 6. Efficacia ed efficienza della ricerca

La creazione di team diversificati di genere potrebbe aiutare a garantire una serie più ampia di punti di vista, contribuendo a una maggiore creatività e innovazione, e quindi anche alla qualità della ricerca. Tali team promuovono l'inclusività, sperimentano di più e condividono e creano conoscenza. Inoltre, i team con un numero equilibrato di donne e uomini tendono a ottenere prestazioni migliori e a mostrare dinamiche e produttività superiori. Garantire la diversità nei team di lavoro (in termini di genere, background, nazionalità ed età, ecc.) aiuta a creare un'organizzazione solidale, che ne migliora la reputazione e contribuisce a trattenere e attrarre (nuovi) talenti.

#### 7. Leva per il cambiamento organizzativo

Perseguire l'uguaglianza di genere richiede il coinvolgimento di tutte le categorie di personale, compresi i dirigenti, il personale non di ricerca e gli studenti, in uno sforzo congiunto per produrre il cambiamento. Poiché queste categorie collaborano solo raramente, questo obiettivo generale offre l'opportunità di migliorare il senso di comunità e di proprietà. Inoltre, i cambiamenti necessari per raggiungere la parità di genere portano benefici anche in termini di trasparenza e responsabilità, processo decisionale, gestione delle carriere e procedure di valutazione della ricerca. In effetti, queste procedure sono spesso influenzate da diversi tipi di pregiudizi e regole non scritte che la preoccupazione per l'uguaglianza di genere aiuta a sfidare. I cambiamenti necessari per raggiungere la parità di genere e introdurre una prospettiva di genere nella ricerca richiedono tempi più lunghi per misurarne l'efficacia. Devono essere perseguiti impatti sia a breve che a lungo termine per garantire la mobilitazione delle organizzazioni di ricerca nel tempo e per rendere più salienti le evidenze qualitative e quantitative. Ma questi sforzi in termini di monitoraggio possono anche essere utili per una migliore conoscenza di ciò che rende il cambiamento organizzativo di successo o meno. Ultimo ma non meno importante, affrontare la (dis)uguaglianza di genere può essere parte di un processo strategico più ampio volto a rafforzare il vantaggio competitivo e il profilo nazionale o internazionale dell'organizzazione.

Puoi trovare l'intero testo e gli argomenti più stimolanti in: European Institute for Gender Equality (2016): Gender Equality in Academia and Research. strumento INGRANAGGIO. Disponibile online: [https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0716096enn\\_1.pdf](https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0716096enn_1.pdf) (ultimo accesso 22.10.2020)



**LeTSGEPs**

## Materiale formativo Modulo 3.2

### LeTSGEPs Standard 2: FIT ISTITUZIONALE (da MPG)

#### Status Report

Equilibrio di genere e parità di genere

Il rapporto sullo stato e la successiva analisi dei dati raccolti forniscono la base per un Piano di uguaglianza di genere che promuove il profilo e la cultura dell'organizzazione e ottimizza le condizioni quadro per la ricerca. Solo uno sguardo preciso alla situazione dell'RPO consente di sviluppare un Piano per l'uguaglianza di genere coerente e su misura per l'RPO.

Lo *Status Report* può contenere le seguenti cifre chiave suddivise per genere e area scientifica e non:

- Livelli stipendiale
- Bonus di risultato, incentivi all'assunzione e alla conservazione
- Promozione anticipata a livelli retributivi più elevati, upgrade del gruppo retributivo
- Contratti a tempo determinato e indeterminato
- Livelli di carriera scientifica in quattro livelli: es. 1. professori ordinari, 2. professori associati, professori assistenti, 3. altro personale accademico (postdoc, docenti,...), 4. dottorandi - o altra classificazione a seconda del paese
- Livelli di carriera non scientifici/amministrativi: 1. Dirigenti, direttori e alti

funzionari, 2. Occupazioni professionali, 3. Professioni associate e occupazioni tecniche, 4. Occupazioni amministrative e di segreteria, 5. Occupazioni specializzate, 6. Cura, tempo libero e altre occupazioni di servizi, 7. Occupazioni di vendita e servizi ai clienti, 8. Operatori di processo, impianti e macchine, 9. Occupazioni elementari

- Fluttuazione / durata del soggiorno presso l'Istituto

Oltre a riportare semplicemente le statistiche del personale, la cabina di relazione sullo stato identifica anche i parametri rilevanti per l'equilibrio di genere presso l'RPO

Questi includono:

- Composizione di comitati e consigli
- Partecipazione a convegni e corsi di formazione
- Relatori ai colloqui
- Candidature per premi (interni all'RPO) (se esistenti)
- Comunicati stampa (es. primo e/o ultimo autore, persone citate)

Così come:

- Coinvolgimento dei Gender Equality Officer (comitati, informazioni, decisioni)
- Ancoraggio strutturale della parità di genere (documenti, procedure, regolamenti)
- Misure esistenti (uguaglianza di genere)

Inoltre, lo status report può trattare altri aspetti rilevanti specifici dell'istituto, ad esempio:

- Lavoro a tempo pieno e part-time
- Pubblicazioni (ordinabili per primo o ultimo autore)
- Candidature per premi (RPO-esterni)
- Tempo dei genitori (parziale)
- Confronto gruppo salariale (premi di risultato, bonus di profitto e di partecipazione, guadagni più alti, raggruppamenti più alti, ...) / funzione
- Partecipazione alle misure
- Motivi per abbandonare l'RPO / monitoraggio della carriera
- Delega di compiti (prestigiosi)
- Processi di accesso e di avanzamento di carriera, procedure di approvazione e valutazione
- Uso di un linguaggio equo

Al fine di registrare l'ancoraggio culturale e strutturale dell'Uguaglianza di Genere all'RPO, sono consigliate anche indagini qualitative (discussioni, interviste, indagini sui dipendenti, raccolta dati basata sui reclami, eventi di

feedback).

Le domande su come l'uguaglianza di genere è integrata nelle organizzazioni include le seguenti: :

- Obiettivi strategici per la parità di genere: quali obiettivi sono definiti? Sono aggiornati in vista degli sviluppi sociali? Sono ambiziosi rispetto allo status quo attuale?
- Permeabilità degli obiettivi dell'Istituto per l'uguaglianza di genere: la prospettiva di genere (e diversità) è parte della dichiarazione della missione strategica? In quali documenti (proposte, statuti, norme procedurali, dispense, ecc.) è ancorata? Quali documenti riguardano specificamente l'uguaglianza di genere e come garantiscono documentazione interna e visibilità?
- Chi sono gli agenti per l'uguaglianza di genere (Gender Equality Officer, Gender Equality Commission, ...)? Come sono definite le loro responsabilità, poteri decisionali, risorse, routine di coinvolgimento? A quali comitati sono invitati e in quali processi sono coinvolti?
- Il livello dirigenziale è il motore per l'attuazione della Strategia per l'uguaglianza di genere? La responsabilità del controllo di genere è a livello di top management?
- Cosa succede se le normative non vengono rispettate? Quali sono le procedure per la protezione acuta e preventiva contro la discriminazione sessuale?
- Consapevolezza di genere: come si garantisce che la competenza di genere richiesta sia disponibile per tutte le decisioni? In che modo l'uguaglianza di genere è ancorata allo sviluppo organizzativo e del personale (controllo di genere, ad esempio nelle procedure di assunzione) e al budget?
- Misure esistenti sulla parità di genere: quali obiettivi e strategie sono definiti per queste misure? Questi obiettivi possono essere raggiunti con gli strumenti applicati? Esistono indicatori chiari per il successo o il fallimento di una misura? Nella misura confluiscono risorse finanziarie e/o umane? In caso affermativo, in che misura e da quali fondi (core money, fondi di terzi)? Come viene valutata la misura? Come vengono utilizzati i risultati della valutazione? Come si integra la misura nell'Istituto? La misura è visibile all'interno dell'RPO/del contesto di ricerca/del dipartimento? Come viene assicurata la sostenibilità della misura?

### **Analisi e definizione del focus specifico dell'Istituto**

L'analisi dei dati di cui sopra mostra dove è necessario intervenire nell'RPO. Fornisce evidenza sulle cause delle disuguaglianze e conduce all'identificazione dei campi di azione specifici dell'RPO e dei temi e degli obiettivi su cui l'RPO si concentra nell'area dell'uguaglianza di genere.

Identificazione dei campi d'azione

L'analisi dei dati identifica i campi di azione in cui esistono problemi di parità di genere nell'RPO.

Per esempio:

- Conciliare lavoro e vita familiare
- Ridurre la discriminazione: aumentare la consapevolezza di genere
- Ancoraggio strutturale dell'uguaglianza di genere
- Correzione della sottorappresentazione delle scienziate: reclutamento e sviluppo del personale equo di genere

I campi d'azione non sono obiettivi. Indicano semplicemente in quale area è necessario migliorare.

### **Definizione degli obiettivi**

La definizione degli obiettivi definisce chiaramente ciò che deve essere raggiunto quantitativamente e qualitativamente. Perché un obiettivo sia

S	Specific	Objectives are clearly defined.
M	Measurable	Objectives are measurable (criteria).
A	Accepted	Objectives are appropriate, attractive and challenging.
R	Realistic	Objectives are achievable.
T	Time-bound	There is a deadline for (checking) the achievement of objectives.

raggiunto e riconosciuto come raggiunto, deve essere SMART.

### **Misure**

Le misure possono essere progettate in vari modi. Si possono distinguere tre tipi:

- Personale o misure individuali che forniscono sollievo o sostegno a singole persone o gruppi,
- Misure di cambiamento culturale che influenzano la consapevolezza collettiva e la cultura del lavoro,
- Misure strutturali che intervengono nella cultura organizzativa e modificano le strutture esistenti attraverso regolamenti istituzionali.

#### Esempio: PROGRAMMA DI MENTORING PER SCIENZIATI JUNIOR

La collaborazione con un mentore è prima di tutto una misura di sostegno individuale. Se, tuttavia, lo scambio tra mentore e mentee avviene nel contesto di una rete che è chiaramente impegnata nel progetto di uguaglianza di genere ed è visibile e accettata all'interno dell'organizzazione, la misura ha il potenziale per cambiare la cultura dell'organizzazione. Se il tutoraggio è una cosa ovvia e una componente obbligatoria del ruolo di gestione e se la partecipazione come allievo è un elemento standard per la costruzione della carriera, la misura ha un impatto strutturale sul sistema di costruzione della carriera dell'organizzazione.

Mentre le misure individuali mirano a rendere gli individui adatti al sistema esistente, le misure culturali e strutturali hanno il potenziale per apportare cambiamenti duraturi nelle regole di un sistema.

Inoltre, possono essere utilizzati tutti i tipi di strumenti: qualificazione, informazione, supporto finanziario o non materiale, supporto organizzativo, misure di sensibilizzazione per varie categorie di diversità, ecc.

In considerazione delle numerose possibilità, è fondamentale definire chiaramente gli obiettivi e le strategie di una misura e adattarla allo stato attuale.

Se l'obiettivo e la misura non sono abbinati correttamente, una misura può non raggiungere il suo obiettivo nonostante un forte impegno da parte dei protagonisti o risorse materiali adeguate. Un esempio frequente è la fornitura di servizi di custodia dei bambini per aumentare la percentuale di donne. Se è vero che nella nostra società sono principalmente le donne ad essere sollevate da tali offerte, la conseguenza non è necessariamente che più donne facciano domanda per una posizione o vengano selezionate se l'assistenza all'infanzia è fornita dal datore di lavoro. La giustizia familiare non è la stessa cosa della giustizia di genere e la percentuale di donne potrebbe essere raggiunta in modo più efficace reclutando donne.

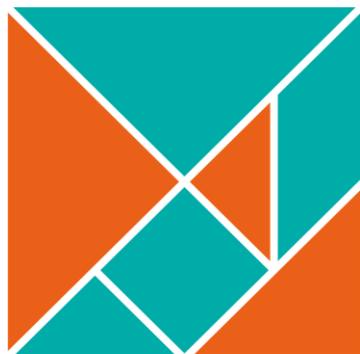
Come qualsiasi altro progetto, le misure per l'uguaglianza di genere devono essere adeguatamente supportate da mezzi monetari e personale per garantire il successo e la sostenibilità.

Per garantire la sostenibilità, sono necessari anche processi di valutazione e il controllo.

## **Progettazione delle misure**

Un concetto completo per la definizione delle misure è la chiave per l'attuazione del Piano per la parità di genere e contribuisce in modo significativo alla sua efficacia e sostenibilità. La concezione delle misure contiene tutte le informazioni necessarie per attuare la misura. La descrizione di una misura sulla parità di genere include

- Titolo della misura
- Campo d'azione
- Breve descrizione della misura
- Obiettivo, gruppo target e obiettivi intermedi (traguardi)
- Localizzazione all'interno dell'organizzazione/ Allocazione delle responsabilità
- Attori/giocatori
- Intervallo di tempo/programma: data per raggiungere l'obiettivo o le pietre miliari
- Costi, attrezzature, finanziamento
- Procedure di valutazione, monitoraggio



**LeTSGEPs**

## Materiale formativo Modulo 3.3 e 3.4

### VALUTAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL PIANO PER LA PARITÀ DI GENERE

I piani per l'uguaglianza di genere dovrebbero essere sempre validi solo a tempo determinato e quindi essere rivalutati. La valutazione dell'attuale Piano per l'uguaglianza di genere fa parte dello status report del piano successivo.

Le domande guida della valutazione sono:

- Lo stock di dati deve essere aggiornato? Cosa è cambiato?
- Quali misure sono state attuate? Quali non hanno e perché? Quali hanno avuto successo e quali no?
- Quali obiettivi sono stati raggiunti, quali no o solo in parte?
- Quali sono le conseguenze del mancato raggiungimento degli obiettivi? Riprogettazione delle misure?
- Ristrutturazione o definizione di misure? Inclusione di ulteriori misure per la parità di genere? sanzioni?
- Dove è necessario l'adeguamento? Quali nuovi obiettivi e campi di azione dovrebbero essere aggiunti? Quali sono stati affrontati in modo

soddisfacente/finalmente?

- Il Piano di uguaglianza di genere è concepito in modo tale da garantire che i suoi obiettivi permeano l'organizzazione? In caso negativo, cosa si può fare in futuro?

Il Piano di uguaglianza di genere è uno strumento di monitoraggio ed è concepito come un processo. La sua pertinenza e comprensibilità assicurano che gli obiettivi di Gender Equality continuino a essere perseguiti e le misure implementate, anche in caso

di cambio di personale o di cambio di responsabilità. Al riguardo, il piano consente sempre ai soggetti responsabili di agire con fiducia e garantisce la continuità delle attività di Gender Equality presso l'organizzazione.

Il piano può ovviamente essere modificato in qualsiasi momento. Gli adeguamenti delle misure e degli obiettivi sono soggetti allo stesso processo di coordinamento dell'aggiornamento triennale.

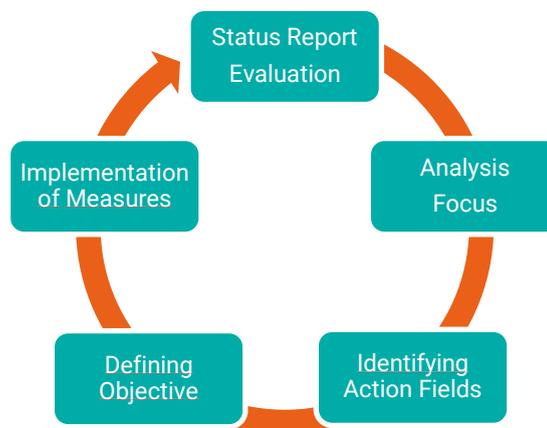


Figure 1 The GEP is designed to be a process

## PROGETTAZIONE E DIFFUSIONE DEL PIANO PER LA PARITÀ DI GENERE

Il Piano per l'uguaglianza di genere è un vincolo tra la leadership dell'organizzazione e tutti i suoi stakeholder firmatari. È meglio diffuso presso l'organizzazione attraverso:

- Indirizzamento orientato al gruppo target
- Design accattivante e chiaro
- Preambolo/dichiarazione della dirigenza dell'organizzazione
- Introduzione/prefazione comprendente:
  - contesto e significato del Piano per la parità di genere
  - autori e responsabili
  - termine e validità
  - focus del lavoro e della logica di *Gender Equality* dell'Istituto (analisi)
- Evento interno sul lancio del piano (e/o discussione preventiva)
- Pubblicazione del piano sulla Intranet dell'organizzazione /Pubblicazione di una versione esterna su Internet o riferimento al piano.

Le norme sulla protezione dei dati dell'organizzazione devono essere prese in considerazione in ciascuna delle fasi di diffusione.