

PLOTINA

Promoting gender balance and inclusion
in research, innovation and training

**Piano di Eguaglianza di Genere (GEP)
PLOTINA
(Horizon 2020 – GA: 666008)**

Coordinatrice scientifica:
Tullia Gallina Toschi, Università di Bologna



Plotina has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement (G.A NO 666008).
The views and opinions expressed in this presentaion are the sole responsibility of the author and do not necessarily reflect the views of the European Commission.

Gender Equality Plan (GEP)

La Commissione Europea definisce il **GEP** in ambito accademico come un insieme di azioni che mirano a:

- 1) Realizzare un **audit** con l'obiettivo di **valutare la situazione quali e quantitativa dell'ente** in merito agli aspetti relativi alle pari opportunità.
- 2) Identificare e implementare **strategie innovative** per favorire un **cambiamento culturale e promuovere** le pari opportunità.
- 3) Identificare **i beneficiari** di azioni specifiche e **monitorarne** l'impatto attraverso l'uso di indicatori (target principale EU call GERI4: **female researchers**)

<http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/tools-methods/gear/what-gender-equality-plan-gep>



PLOTINA Gender Equality Plan (GEP)

Il **GEP** di ogni RPO (Università o Centro di Ricerca) coinvolto in PLOTINA consta delle seguenti fasi:

- **Analisi:** raccolta di dati disaggregati in base al genere, definita Gender Audit e costituita da una *checklist* qualitativa e una quantitativa. Lo scopo è identificare criticità e punti di forza in materia di uguaglianza di genere.
- **Pianificazione:** definizione degli obiettivi e dei beneficiari, delle azioni e delle misure per superare le criticità individuate grazie all'Audit, individuazione di risorse e responsabilità, programmazione dei tempi.
- **Implementazione:** svolgimento delle attività, coinvolgimento attivo dei beneficiari e di una vasta rete di *stakeholder*;
- **Monitoraggio:** valutazione indipendente dei processi avviati e dei progressi di ciascuna RPO, al fine di rendere massimo l'impatto delle azioni, di migliorare gli interventi e di raggiungere gli obiettivi previsti.

L'analisi: il Gender Audit

Più del 90% di quanti sono stati intervistati (tot) per l'audit qualitativo si è dichiarato favorevole all'adozione e all'implementazione di un piano (GEP). Il tasso di risposta alle valutazioni quantitative è stato molto soddisfacente: i questionari su ricerca e didattica hanno avuto un tasso di risposta elevato (83%), ed hanno coinvolto 30 Dipartimenti.

Punti di forza...

- la storia dell'UNIBO: attenzione crescente per gli aspetti di pari opportunità (azioni CUG);
- l'appoggio e l'interesse alla riuscita del progetto da parte del Magnifico Rettore e della *governance*;
- la presenza di un vasto gruppo interdisciplinare (*network* interdisciplinare) interessato ad integrare le variabili "sesso" e "genere" nei contenuti di ricerca e nei programmi didattici (Alma Gender IRT);
- la capacità di progettazione del GAT, che ha ben individuato target e interlocutori/trici specifici per l'audit qualitativo, così come referenti corretti per l'audit quantitativo;
- il lavoro di disseminazione interna svolto dal gruppo di PLOTINA su tutte le attività di progetto e in particolare sul *Gender Audit*;
- la creazione di una rete di delegati/e attiva nei Dipartimenti, che ha facilitato il flusso di informazioni e reso possibile l'organizzazione dei *focus group* coinvolgendo 29 Dipartimenti;
- Il costante confronto con le altre RPO di PLOTINA, garantita e mediata dall'attività di *coaching* di due partner (PD e EL);
- la pubblicazione da parte dell'UNIBO del Bilancio di genere.



Suggerimenti dall'audit qualitativo...verso il *GEP*

- Sviluppo di un concetto di *leadership inclusiva e democratica*;
- Supporto e attenzione al lavoro di gruppo, alla cooperazione e alla *diversità dei gruppi di lavoro*;
- Applicazioni *ICT* per migliorare la flessibilità (lavoro a distanza, telelavoro);
- Adozione di buone pratiche dopo il rientro da *congedi parentali*;
- Ipotesi di istituzione di un *fondo per le sostituzioni (maternità)*;
- Seminari dedicati ai *finanziamenti per la ricerca*, in particolare con lo scopo di aumentare la *partecipazione delle giovani ricercatrici*;
- Introduzione delle *variabili "sesso" e "genere" nei bandi di ricerca* interni all'Ateneo;
- Applicazione di metodologie specifiche per l'integrazione delle variabili "sesso" e "genere" nei progetti di ricerca, dove pertinenti;
- Seminari *per le Scuole di Dottorato* per l'integrazione delle variabili "sesso e genere" nei contenuti di ricerca;
- Preparazione *di corsi introduttivi sulle tematiche di pari opportunità rivolti a tutte le Scuole (soft skill)* per le lauree triennali e magistrali.

Dopo l'Audit il GEP: Obiettivi di Sviluppo del Millennio e Piano Strategico UNIBO

Con il *Gender Equality Plan* l'Alma Mater mira a contribuire al raggiungimento degli obiettivi del millennio dell'ONU prioritari per il 2030, in linea con quanto indicato nel Piano Strategico 2016-2018. PLOTINA si concentrerà sugli obiettivi 5 (uguaglianza di genere) e 10 (riduzione dell'ineguaglianza).

Obiettivi ONU oggetto del Piano Strategico 2016-2018 dell'Alma Mater Studiorum

	3 SALUTE E BENESSERE Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età. Traguardo: 3.4		4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ Fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti. Traguardi: 4.3, 4.4, 4.5, 4.6, 4.a.
	5 UGUAGLIANZA DI GENERE Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze. Traguardi: 5.1, 5.5.		8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti. Traguardi: 8.2, 8.3, 8.5, 8.6.
	9 INDUSTRIA, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE Costruire un'infrastruttura resiliente e promuovere l'innovazione ed una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile. Traguardi: 9.1, 9.5.		10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE Ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le nazioni. Traguardi: 10.2, 10.4.
	11 CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI Rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, duraturi e sostenibili Traguardi: 11.1, 11.3, 11.4, 11.6		17 PARTNERSHIP PER GLI OBIETTIVI Rafforzare i mezzi di attuazione e rinnovare il partenariato mondiale per lo sviluppo sostenibile. Traguardi: 17.6, 17.16, 17.17.

PIANO STRATEGICO 2016-2018



Dopo l'Audit il GEP: Obiettivi di Sviluppo del Millennio ed il Piano Strategico UNIBO

Nel piano Strategico l'uguaglianza di genere è strettamente connessa agli obiettivi 4 (Qualità dell'educazione), 8 (Dignità del lavoro e sviluppo economico), 9 (Innovazione) e 11 (Città e comunità sostenibili). UNIBO mira a raggiungere gli obiettivi 5.1 (fine della discriminazione contro le donne) e 5.5 (piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di *leadership* ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica) intervenendo nelle aree della Ricerca, della formazione e della Terza Missione.

Sono in sinergia con...

Gli Obiettivi del GEP UNIBO :

- Prevenire il mancato impiego di ricercatrici/ori di talento, favorire la più corretta valutazione, rendere possibile un avanzamento di carriera delle/dei più meritevoli, beneficiando di una maggiore qualità della ricerca e aumentando la competitività internazionale;
- migliorare i processi decisionali affrontando le disparità di genere, per favorire l'innovazione scientifica e sociale e migliorare la produttività;
- integrare le variabili "sesso" e "genere", dove pertinenti, nella progettazione e valutazione della ricerca.

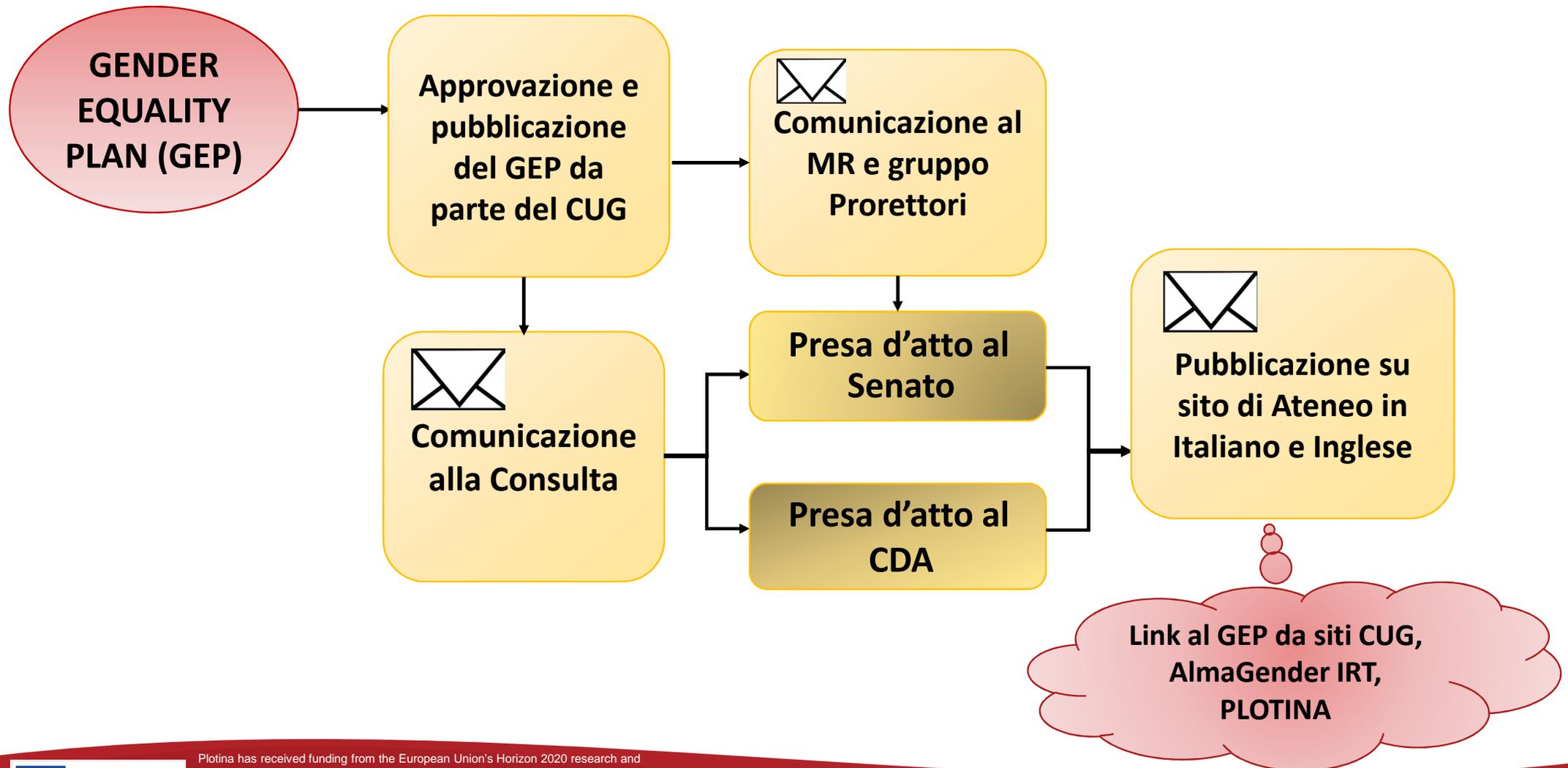
Alcuni obiettivi del Piano Strategico:

- Supportare la ricerca in un contesto internazionale.
- Promuovere la qualità dell'offerta formativa e investire in ambiti distintivi e multidisciplinari per l'Ateneo in relazione alle esigenze della persona e della società.
- Promuovere lo sviluppo culturale e l'innovazione economico-sociale.

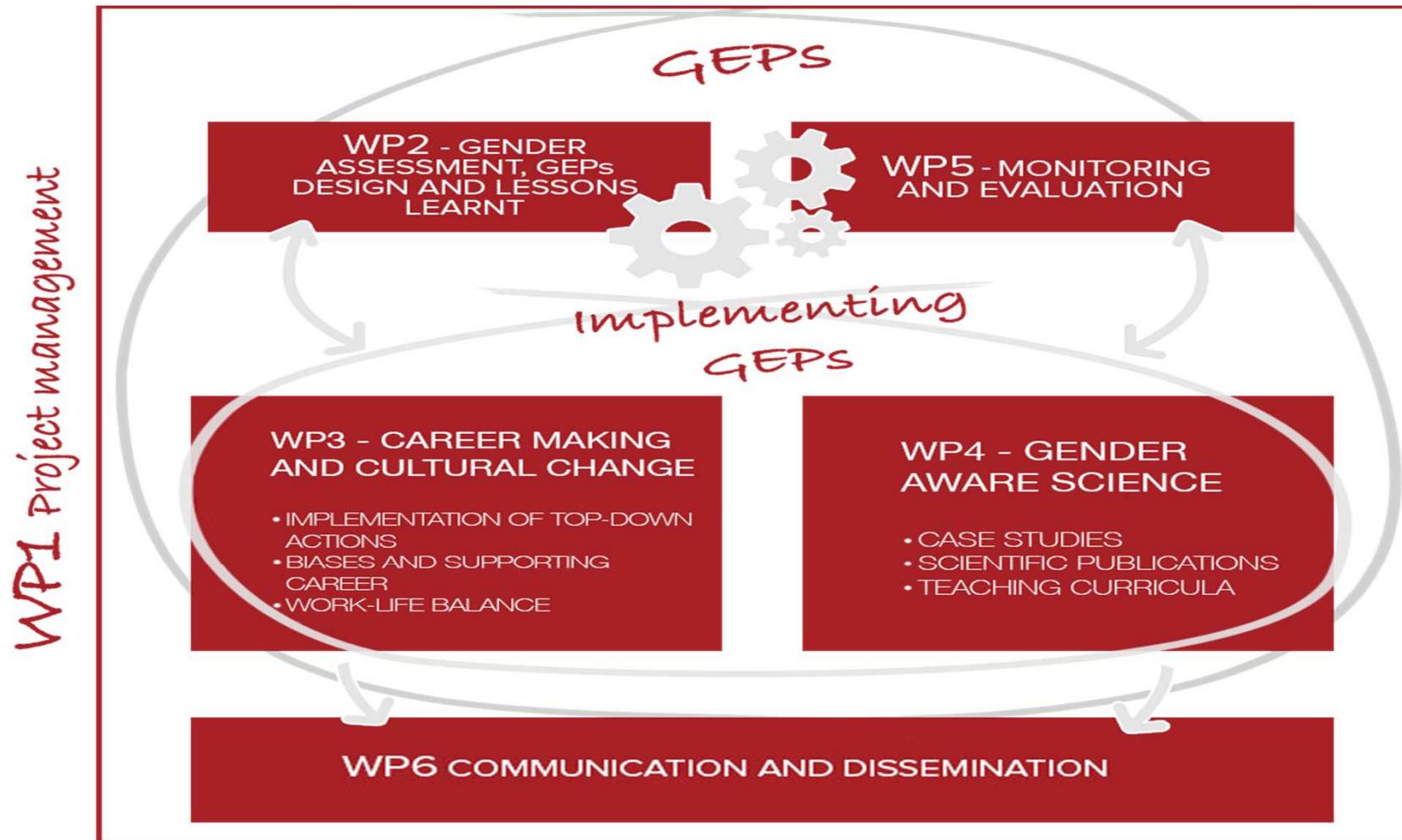
Alma Gender Integrated Research Team

- Favorire l'integrazione delle variabili sesso e genere nelle scienze umane e sociali e nella ricerca tecnologica, allo scopo di migliorarne la qualità la qualità della vita di donne e uomini.

Approvazione del GEP



PLOTINA workpackages: diagramma PERT





Promoting gender balance and inclusion
in research, innovation and training

Grazie
dell'attenzione

 info@plotina.eu

 www.plotina.eu



Plotina has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement (G.A NO 666008).

The views and opinions expressed in this presentation are the sole responsibility of the author and do not necessarily reflect the views of the European Commission.