
Gender Equality Plan in Horizon Europe: tra difficoltà interpretative e prospettive

Rita Bencivenga

Anna Siri

Cinzia Leone

Angela Celeste Taramasso¹

Università di Genova, Italia

1. Introduzione

Con l'arrivo del nuovo Programma di Finanziamento per la Ricerca e l'Innovazione *Horizon Europe* (2021-2027), alla fine del mese di Febbraio 2021² l'Unione Europea ha pubblicato il *Work Programme* dell'*European Research Council* (ERC), che contiene le informazioni tecniche per chi intende presentare candidature e richieste di finanziamenti.

¹ Le autrici hanno collaborato in maniera paritaria alla individuazione degli obiettivi della ricerca e della metodologia utilizzata nonché alla scrittura e revisione del lavoro.

² I riferimenti alle richieste dell'UE citati in questo articolo sono relativi al giorno 14 Maggio 2021.

In poche ore è cominciato, in ambito accademico, un vortice informale di contatti e scambi di informazioni su una novità importante contenuta nel *Work Programme* ERC: una casella da barrare nei formulari per le candidature, in cui si chiede di dichiarare che l'ente presso cui si svolgeranno le ricerche è dotato di un piano di uguaglianza di genere, in inglese *Gender Equality Plan – GEP*³.

La richiesta si situa in un contesto accademico europeo in cui i dati ufficiali di *She Figures 2018* (European Commission, 2019), la pubblicazione che fornisce una serie di indicatori sull'uguaglianza di genere nella ricerca e nell'innovazione a livello paneuropeo, mostrano come solo il 58% degli istituti di istruzione superiore europei nel 2016 aveva un GEP. Nonostante dal momento della rilevazione siano passati alcuni anni e i dati attuali siano certamente più alti, è evidente come una iniziativa di questo tipo rischi di escludere dalla possibilità di ricevere finanziamenti un numero rilevante di atenei e, cosa ancora più importante, concentrati in alcuni paesi europei che non hanno una normativa o programmi nazionali volti ad implementare, appunto, il GEP. Al fine di evitare l'impossibilità di accedere ai finanziamenti ERC, e certamente anche ad altri finanziamenti, i cui bandi saranno progressivamente pubblicati nei prossimi mesi, si ha quindi davanti l'unica alternativa di procedere rapidamente a creare e implementare un GEP. Se da un lato rispettare gli aspetti formali richiesti dalla Commissione potrà non essere troppo complicato, dall'altro lato si riuscirà difficilmente ad attivare quel percorso di cambiamento strutturale che di fatto può garantire il successo alle iniziative proposte in un GEP. In altre parole, si rischia di attivare un mero esercizio formale (il cosiddetto “box ticking”) che è già stato indicato talvolta fra i timori persino da chi partecipa peraltro a GEP elaborati e strutturati in programmi ufficiali a livello nazionale, come avviene in UK e in Irlanda con l'iniziativa *Athena SWAN*, un sistema che premia gli Atenei che si impegnano formalmente a promuovere l'uguaglianza di genere, e il cui strumento principale sono i GEP.

Nelle pagine che seguono condividiamo alcune riflessioni nate dall'esperienza concreta in progetti finanziati dall'UE volti a creare GEP, da una serie di incontri informali tenuti nel periodo 2018-2019 in Atenei italiani coinvolti in iniziative volte alla promozione dell'uguaglianza di genere a livello nazionale e internazionale e dalla conoscenza

³ Useremo questa abbreviazione nel resto del documento, in quanto è un acronimo diffuso e noto nel settore accademico a livello europeo.

della letteratura e della documentazione Europea relativa al *gender mainstreaming* e alla promozione dei GEP⁴.

In una prima sezione inquadreremo il contesto generale in cui si situa l'iniziativa lanciata dall'UE, daremo poi informazioni sui dettagli dell'iniziativa disponibili al momento in cui questo articolo viene pubblicato, per poi passare a illustrare le specificità della situazione italiana, che non vede riconosciute ad oggi in modo chiaro le iniziative e gli strumenti volti a promuovere le pari opportunità in ambito accademico. Concluderemo con alcune considerazioni e spunti per ulteriori approfondimenti sul tema, che resterà attuale perlomeno fino alla fine dell'attuale programma quadro di finanziamento dell'UE, *Horizon Europe*.

2. La promozione delle pari opportunità da parte dell'Unione Europea

L'Unione Europea finanzia dal 1984 attività di ricerca nell'Area di Ricerca Europea (*European Research Area – ERA*) attraverso programmi pluriennali di sovvenzione denominati “Programmi quadro per la Ricerca e lo Sviluppo Tecnologico” (*Framework Programme for Research and Technological Development*), comunemente abbreviati in Programma Quadro o utilizzando le sigle da PQ1 a PQ9. A partire dall'ottavo programma quadro, al numero si è affiancato un nome che viene utilizzato nelle Comunicazioni ufficiali: *Horizon 2020* (talvolta H2020) per l'ottavo programma terminato nel 2014-2020 e *Horizon Europe* per il nono programma appena iniziato, che terminerà nel 2027. I due ultimi programmi cambiano anche in relazione agli obiettivi specifici e alle azioni della ricerca scientifica che viene finanziata: dagli obiettivi mirati allo sviluppo tecnologico dei programmi precedenti, in *Horizon 2020* e *Horizon Europe* si è passati a un focus sull'innovazione, che si riflette anche nel nome esteso dei due programmi, Programma Quadro per la Ricerca e l'Innovazione (*Framework Programme for Research and Innovation*).

Pochi anni dopo l'avvio dei programmi quadro, nel 1998, la Commissione Europea ha introdotto il *gender mainstreaming*, una strategia orientata all'integrazione delle questioni di genere in tutte le politiche e attività comunitarie e alla riduzione delle disparità tra gli

⁴ Tali attività sono state svolte prevalentemente nell'ambito del progetto FIAGES (No 793195), finanziato dal programma *Horizon 2020*, azione Marie Skłodowska-Curie.

uomini e le donne⁵. Nel contempo, il Consiglio d'Europa ha stabilito di includere la politica comunitaria per le pari opportunità nell'attuazione del PQ5 (1998-2002) e poco dopo, nel 2000, la Commissione ha contribuito con la promozione di studi sull'impatto di genere di ciascun programma di finanziamento, ponendo le basi per la valutazione dell'integrazione attuale della dimensione di genere già nel PQ5⁶.

Per quanto riguarda il finanziamento alla ricerca e all'innovazione, la dimensione di genere è stata più prevalente nel PQ6 rispetto al PQ5, essendo stata integrata nelle diverse priorità tematiche nelle varie fasi del ciclo del progetto. Tre erano gli obiettivi nel settore della ricerca nel PQ6 strettamente legati al genere. Essi contemplavano l'aumento della partecipazione delle ricercatrici ai progetti di ricerca, della rappresentanza delle scienziate nei processi di valutazione, consultazione e attuazione, del ri-orientamento della ricerca affinché fosse in grado di soddisfare i bisogni di donne e uomini. Per attuare tali obiettivi, la Commissione Europea ha richiesto alla comunità scientifica di affrontare le questioni di genere già in fase di preparazione delle proposte di ricerca del PQ6, in particolare nelle candidature per i Progetti Integrati (*Integrated Projects*) e i Network di Eccellenza (*Networks of Excellence*): i progetti dovevano includere un piano d'azione per la parità di

⁵ Non è nostra intenzione né sarebbe possibile in questo contesto ripercorrere il percorso storico del principio di parità nell'UE, già accennato nel 1957 nel Trattato istitutivo della Comunità Economica Europea (CEE). Tuttavia, è importante tratteggiare alcune iniziative che hanno posto le basi per quanto trattato più diffusamente nell'articolo, cioè i programmi e le misure relativi ai Programmi quadro per la ricerca e lo Sviluppo Tecnologico, quelli che riguardano più direttamente il mondo accademico e della ricerca. A tal fine, ci limitiamo ad accennare ai Programmi di azione per le pari opportunità, di carattere generale e precedenti alle iniziative che dal quinto programma quadro hanno avuto effetto in modo diretto sui Programmi di Ricerca e Sviluppo, cui si fa riferimento nell'articolo.

La Comunità Europea ha adottato una serie di Programmi d'Azione per le pari opportunità (*Action Programmes for Equal Opportunities*). Il Primo programma d'azione comunitario per le pari opportunità (1982-85) è stato incentrato sullo sviluppo di una politica globale per l'occupazione femminile. Il Secondo (1986-90) ha introdotto una politica più diversificata che si concentrava maggiormente sulle donne svantaggiate e su quelle in condizioni sociali precarie. Il secondo programma ha anche avviato una serie di studi per preparare il terzo programma d'azione comunitario per le pari opportunità che hanno affrontato anche l'impatto delle nuove tecnologie sulla salute delle donne. Il Terzo piano d'azione (1990-1995) ha promosso il miglioramento della condizione femminile nella società tramite la sensibilizzazione dell'opinione pubblica nei confronti della parità di genere, l'immagine della donna nei mass-media e la partecipazione delle donne al processo decisionale a tutti i livelli e in tutti gli ambiti della società. Il Quarto piano d'azione (1996-2000) si è concentrato sull'integrazione del punto di vista di genere nelle politiche governative.

⁶ European Commission (2001), Gender impact assessment of the Fifth Framework Programme specific programmes, Promotion of Innovation and Encouragement of participation of SMEs, Luxembourg, Office for Publications of the European Communities. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/eb6e08f8-9269-48ff-9762-bdc13b6a156a>. L'accesso a questa pagina web, e a tutte le altre pagine citate nell'articolo, è avvenuto l'ultima volta in data 15 maggio 2021.

genere come parte delle loro proposte. La Commissione ha anche aumentato la percentuale di donne in vari comitati, inclusi i comitati di valutazione dei progetti presentati in risposta alle call, con l'obiettivo di portarla al 40% rispetto alla percentuale delle donne nella banca dati dei valutatori del PQ5, che era del 18%. I profili cercati erano: i) Scienziate con esperienza in tutte le discipline scientifiche al fine di aumentare il numero di donne in tutti i gruppi di valutazione per le diverse priorità tematiche; ii) Scienziate sensibili alle questioni di genere con esperienza in tutte le discipline scientifiche; iii) Scienziate il cui principale campo di competenza era il genere.⁷ Anche in questo caso sono stati commissionati report specifici e un report che riassume in un quadro generale quanto rilevato nei vari ambiti (EC, 2009).

Il PQ6 ha finanziato organizzazioni di ricerca e di finanziamento della ricerca (*Research Performing Organisations* - RPO e *Research Funding Organisations* - RFO) proprio per rimuovere le barriere che generavano discriminazione contro le donne nelle carriere scientifiche e nel processo decisionale, sostenendo le organizzazioni di ricerca nell'attuazione di piani per l'uguaglianza di genere, nonché per integrare la dimensione di genere nei contenuti della ricerca.

Il programma *Science in Society* (SIS) nel PQ7 e il programma *Science with and for Society* (SwafS) con le call *Gender Equality in Research and Innovation (GERI).4 - Support to research organisations to implement Gender Equality Plans in Horizon 2020*⁸ hanno rappresentato una svolta, finanziando la realizzazione di *Gender Action Plan - GAP* (PQ7) e *Gender Equality Plan - GEP (Horizon 2020)*. Non è questo il contesto per un approfondimento dell'evoluzione nella terminologia adottata dall'UE, in particolare il passaggio da *Action Plan* a *Equality Plan*, e dei cambiamenti che questa riflette a livello concettuale. Rimandiamo per questo approfondimento alla letteratura che ha analizzato le differenze fra le politiche di *gender mainstreaming* e quelle delle azioni positive (Stratigaki, 2005) e le caratteristiche ambivalenti dell'adozione del *gender mainstreaming* da parte della Commissione Europea (Lombardo, and Forest 2014; Lombardo, and Meier 2006; Meier 2018).

⁷ <https://cordis.europa.eu/article/id/19868-commission-seeks-women-fp6-evaluators>

⁸ Il programma SwafS comprendeva cinque aree: Ethics, Science Education, Open Science (Open Access), Public engagement in responsible research and innovation, Promoting Gender Equality in Research and Innovation.

La scelta da parte della Commissione Europea, a partire dal PQ7, di creare programmi dedicati espressamente alla creazione di GEP è però stata affiancata dalla decisione di non richiedere più ai progetti di includere il piano d'azione per la parità di genere che veniva sollecitato nel PQ6. Questa scelta potrebbe aver contribuito a creare un divario fra quanto veniva finanziato con i GEP a livello strutturale e il progresso che i singoli progetti potevano promuovere sia a livello di organizzazioni partecipanti al consorzio di ricerca, sia a livello dei contenuti della ricerca. Ad esempio, Mergaert e Lombardo (2014) hanno analizzato i documenti e i report della Commissione alla ricerca dei motivi che hanno giustificato la scelta di abolire i piani di azione dei singoli progetti, non trovando risposte soddisfacenti.

Tuttavia, i progetti finanziati dai programmi SIS e GERI hanno prodotto materiale utile sui GAPs e sui GEPs: i report e gli articoli pubblicati sono ormai disponibili a chiunque, grazie anche alla politica *Open Access* per le pubblicazioni richiesta ai progetti finanziati dall'UE, che rende accessibile prezioso materiale di studio inerente molteplici discipline scientifiche, utile per introdurre una prospettiva di analisi “sex/gender” (European Commission. Directorate-General for Research and Innovation, 2013, 2020; Tannenbaum *et al.* 2016, 2019) nelle ricerche o per realizzare GEP che rispettino le linee guida dell'*European Institute for Gender Equality (EIGE)*⁹.

Nel complesso, quindi, i programmi quadro dell'UE hanno promosso in modo abbastanza approfondito i temi legati al genere, finanziando da molti anni iniziative legate alla promozione dell'eguaglianza di genere nell'ambito della ricerca, sia attraverso azioni specifiche legate al singolo progetto e al singolo gruppo di lavoro che azioni a più ampio raggio in grado di coinvolgere la comunità scientifica intera e le organizzazioni che producono e/o finanziano la ricerca. Una costante delle iniziative intraprese è l'importanza attribuita non solo al riequilibrio numerico della partecipazione di uomini e donne ad attività di ricerca e sviluppo tecnologico ma anche ad includere prospettive diverse negli ambiti scientifici. Quest'ultima dimensione è quella che ancora oggi stenta a trovare risposte esaustive, poiché richiede a chi educa alla ricerca – soprattutto nei settori più tecnologici – di integrare nei percorsi educativi prospettive di genere ancora in gran parte

⁹ <https://eige.europa.eu>

trascurate nel mondo scientifico e, a chi sta già lavorando, di rivedere e integrare le proprie conoscenze e competenze, imparando a includere una prospettiva di genere che richiede cambiamenti ad ogni tappa del percorso di ricerca.

Ad oggi, però, il percorso compiuto grazie all'UE nel mondo accademico ha prodotto numerosi report, strategie, politiche, raccomandazioni disponibili in Internet, quindi facilmente accessibili non solo al mondo accademico.

Un'altra importante eredità lasciata dai programmi di cui sopra è quella connessa a una più profonda consapevolezza a livello accademico e scientifico della crescente centralità delle tematiche di genere, legata anche ad azioni di networking e occasioni di condivisione dei contenuti delle politiche di genere e dei progetti finanziati, che a livello europeo sono attive e vitali e hanno portato anche a concrete iniziative per chiedere alla CE una maggiore concentrazione sul tema del genere nel programma quadro *Horizon Europe*.

A consacrare la promozione della definitiva uguaglianza di genere in ambito accademico a livello europeo, potrebbe quindi ora essere *Horizon Europe*, il PQ9 che coprirà gli anni dal 2021 al 2027, che, per stipulare contratti con la CE, annuncia che richiederà agli Atenei di dotarsi di un Piano di uguaglianza di genere, GEP, a partire dal 2022.

3. Gender Equality Plan obbligatori per accedere ai finanziamenti UE

Il nuovo *Work Programme* dell'European Research Council (ERC), pubblicato nel febbraio 2021, che finanzia ricerche di frontiera in tutti i campi del sapere, senza limiti di età in relazione alla maturità scientifica, ha un gruppo di lavoro sul genere (*Working group on gender issues*)¹⁰, molto attivo anche nel promuovere nuove iniziative e valutazioni in ottica di genere delle attività svolte dai progetti finanziati.

Già nel modello di contratto (*Model Grant Agreement*) del precedente programma *Horizon 2020*, l'ERC prestava attenzione alla promozione di uguali opportunità per donne e uomini nell'implementazione dell'azione progettuale. Il modello del contratto che gli enti finanziati dovevano firmare specificava la richiesta di mirare, per quanto possibile, a un

¹⁰ <https://erc.europa.eu/thematic-working-groups/working-group-gender-issues>

equilibrio di genere nel personale coinvolto nel progetto a tutti i livelli, incluso i livelli di supervisione e manageriali. Ricadute negative sull'erogazione del budget potevano essere la conseguenza per chi non rispettava l'impegno, anche se ad oggi non è possibile sapere se e quanti casi di decurtazione del budget si siano di fatto verificati¹¹.

In occasione della pubblicazione dei nuovi bandi sotto l'ombrello di *Horizon Europe*, è subito emersa una novità importante: la richiesta di una dichiarazione da parte dell'ente che ospiterebbe la ricerca in caso di successo della candidatura di essere dotato di un GEP¹². Nel formulario di presentazione delle nuove proposte è previsto che la persona di contatto dell'ente proponente risponda SI o NO alla domanda se la propria istituzione, al momento della presentazione del progetto, abbia o meno il GEP. La risposta non prevede implicazioni sulla fase di valutazione delle proposte, ma, solo per le proposte ammesse a finanziamento a conclusione delle fasi di valutazione, l'ente si impegna ad avere e presentare un GEP conforme a requisiti minimi in tempo utile per la firma del contratto con l'UE.

L'iniziativa è stata evidentemente influenzata da azioni simili intraprese recentemente a livello europeo, come ad esempio quella che coinvolge i tre più importanti enti di finanziamento della ricerca in Irlanda, la *Science Foundation Ireland*, l'*Irish Research Council* e l'*Health Research Board*. Tali enti hanno richiesto agli istituti di istruzione superiore di partecipare al Programma *Athena SWAN* (AS)¹³ per l'eleggibilità a finanziamenti. Athena SWAN riconosce e celebra con tre livelli di *Award* (bronzo, argento e oro) le buone pratiche negli istituti di istruzione superiore e di ricerca verso il progresso dell'uguaglianza di genere: rappresentanza, progresso e successo per tutte le persone, indipendentemente dal genere. Una sezione importante della documentazione che gli Atenei devono produrre per ottenere un *AS Award* prevede un GEP. Uno studio britannico sull'*AS* mostra il legame fra l'ammissione ai finanziamenti e la motivazione dei leader istituzionali a impegnarsi per ottenere i premi AS (Ovseiko *et al.* 2017).

¹¹ <https://ec.europa.eu/research/participants/data/ref/h2020/mga/erc/h2020-mga-erc-multien.pdf>

¹² Non si tratta dell'unico cambiamento relativo alla presentazione di progetti di ricerca, per maggiori dettagli consultare: <https://sciencebusiness.net/framework-programmes/news/eu-considers-tougher-rules-promote-gender-equality-horizon-europe>

¹³ Athena Swan è un'iniziativa creata nel 2005 nel Regno Unito e attiva dal 2015 in Europa anche in Irlanda (<https://www.advance-he.ac.uk/equality-charters/athena-swan-charter>).

Riguardo alla costruzione e implementazione del GEP, allo stato attuale, l'UE richiede¹⁴ un documento formale pubblicato sul sito web dell'istituzione e firmato da una figura apicale, che illustra i) le risorse umane impiegate e le competenze di genere dedicate per la sua attuazione; ii) la raccolta e monitoraggio di dati disaggregati per sesso/genere su personale e corpo studentesco; iii) relazioni annuali basate su indicatori; iv) attività formative rivolte al personale, incluso coloro che rivestono ruoli di responsabilità decisionale, che sensibilizzino e formino ai concetti e alle pratiche di parità e uguaglianza di genere e alla consapevolezza dei pregiudizi inconsci collegati al genere.

Le misure e gli obiettivi concreti devono affrontare alcune aree, che rappresentano le aree incluse tipicamente nei GEP: a) equilibrio vita lavoro e nella cultura organizzativa; b) equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali; c) parità di genere nelle assunzioni e nella progressione di carriera; d) integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti didattici; e) misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

L'UE non vincola gli enti a un modello di GEP comune ma rimanda, a sostegno degli Atenei che dovranno adeguarsi non disponendo già di un GEP, a una mole di informazioni e raccomandazioni disponibili in rete. In primis si rimanda al sito web e ai documenti dell'*European Institute for Gender Equality*, che ha una sezione dedicata ai GEP, e propone i numerosi esempi di GEP realizzati in progetti europei a partire dal PQ7. Il PQ7 e *Horizon 2020*, come abbiamo visto, hanno finanziato numerose *Coordination and support actions* (CSA) in cui un partenariato, composto nella maggioranza dei casi da uno o due partner esperti che fungevano da mentori e guide e altri partner definiti "newbies", ha avviato il processo di costruzione di GEP in enti di ricerca e di finanziamento della ricerca. Va sottolineato che non si è trattato quindi di progetti di ricerca, ma di azioni consistenti essenzialmente di misure di accompagnamento, quali disseminazione, sensibilizzazione e comunicazione, networking, servizi di coordinamento e supporto. I risultati di tali azioni, finanziate al 100%, allo stato attuale costituiscono una risorsa preziosa per approfondire la tematica e consentire di impostare cambiamenti durevoli.

¹⁴ Le informazioni riportate in queste pagine sono tratte dal sito web dell'UE alla pagina: https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/strategy/gender-equality-research-and-innovation_en

Senza fornire uno schema da rispettare per i GEP, quindi, l'UE ha deciso di richiedere aree minime da coprire e affrontare attraverso misure e obiettivi concreti, sopra descritti, allineandosi a quanto contenuto nella maggioranza dei GEP esistenti a livello europeo. La mancanza di un modello comune è giustificata anche dal fatto che in alcuni paesi europei i GEP sono già implementati formalmente, come in Spagna e in Austria, e in altri, come l'Irlanda, pur non sussistendo un obbligo formale, la già citata iniziativa degli enti di finanziamento ha di fatto portato tutti gli Atenei a dotarsi di un GEP.

In una nota dell'aprile 2021, l'UE ha poi precisato che, nonostante i formulari del 2021 contengano già la domanda relativa al GEP, la risposta non sarà considerata un criterio per l'ammissibilità fino alle *call* del 2022, mentre è da notare che dal 2022 il possesso di GEP sarà obbligatorio per poter accedere a qualsivoglia finanziamento, quindi non più solo per i progetti ERC, in ambito *Horizon Europe*. Resta comunque il fatto che per gli Atenei che ancora non hanno un GEP i tempi per la sua realizzazione sono strettissimi, trattandosi di un documento che, nella realtà, implica un profondo cambiamento istituzionale e strutturale dell'ente, il coinvolgimento di personale docente, di ricerca e amministrativo e, più indirettamente, del corpo studentesco e un notevole investimento in termini di personale e finanziario.

4. Iniziative per la promozione delle pari opportunità negli atenei italiani

Non è questa la sede per ripercorrere in dettaglio l'evoluzione delle iniziative degli enti Pubblici italiani, incluse le Università statali, in merito alle pari opportunità e alla promozione dell'uguaglianza di genere e del benessere lavorativo. Come nel caso del percorso dell'UE sul tema dell'uguaglianza, ci limiteremo ad alcuni accenni. Sarà facile notare la coincidenza temporale fra le indicazioni e i programmi promossi dall'UE e le iniziative italiane, che si sono sempre iscritte nel quadro legislativo europeo adottando tempestivamente le raccomandazioni dell'UE.

Per tratteggiare la situazione italiana, basti ricordare che i *Comitati per le Pari Opportunità* (CPO) hanno iniziato ad essere attivati a partire del 2006, anno del D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna". Dal 2008 la Conferenza

Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane¹⁵ riunisce in una rete le/i rappresentanti in carica dei Comitati universitari che operano con riferimento alle tematiche delle Pari Opportunità. La rete instaura e promuove rapporti di collaborazione inter-atenei, con convegni e attività di formazione. Rimandando al sito della Conferenza per ulteriori dettagli, ci limitiamo a ricordare gli eventi più recenti: i Convegni nazionali all'Università di Genova (2018) e all'Università Federico II di Napoli (2019) e il corso di formazione per i membri dei CUG entrati in carica nell'anno in corso, organizzato l'ultima volta all'Università di Macerata nel 2018.

Nel 2010, la Legge 183/2010, all'art. 21 ha introdotto nelle Pubbliche Amministrazioni la costituzione del *Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni* (CUG), che sostituisce, unificandoli, i CPO volti al contrasto alle discriminazioni di genere e alle molestie sessuali e i Comitati antimobbing volti alla tutela del benessere dei lavoratori e delle lavoratrici e alla sfera della molestia/violenza di carattere psicologico. La Direttiva 4 marzo 2011 ha emanato le linee guida CUG. Alcune Università, come l'Università di Genova¹⁶, di Trieste, Ferrara e l'Università Cattolica di Milano e poche altre mantengono attivo il CPO anche in presenza del CUG.

Il già citato “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” prevede all'art. 48, comma 1, che le Pubbliche Amministrazioni predispongano Piani di Azioni Positive (PAP), di durata triennale, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, e a favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, limitandosi ai casi in cui esiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono dirette a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità. Si tratta quindi di misure straordinarie, perché volte a intervenire in contesti specifici e determinati, e temporanee, in quanto generalmente ammesse solo finché perduri la situazione di disparità.

¹⁵ <http://www.cpouniversita.it>

¹⁶ Il CPO dell'Università di Genova è eletto e vi sono rappresentate tutte le componenti presenti in Ateneo; il CUG è composto solo da personale Tecnico, Amministrativo e Bibliotecario (TAB) e vi si accede tramite candidatura.

She Figures 2018 (European Commission, 2019) indica la percentuale di istituti di istruzione superiore europei in cui sono stati adottati GEP, sulla base di un'indagine condotta dal progetto UE *Monitoring the Evolution and Benefits of Responsible Research and Innovation* (MoRRI)¹⁷. Questi dati rimangono i più completi attualmente disponibili. I dati MoRRI mostrano che la percentuale di RPO che hanno adottato GEP nell'UE-28 nel 2016 era 56%, variando da oltre il 90% in Svezia, Germania e Regno Unito, al 60% in Irlanda, a meno del 20% in Slovacchia, Bulgaria e Repubblica Ceca. Il dato per l'Italia è 39% (European Commission 2019, p. 110). Le variazioni fra i paesi sono attribuite, almeno in parte, al fatto che in alcuni paesi avere un GEP è un requisito legale per gli Atenei, ad esempio in Austria e Spagna. Dato che in Italia i PAP sono obbligatori per le università statali dal 2006, sembra evidente che le persone coinvolte nell'indagine MoRRI non li abbiano equiparati ai GEP.

Tuttavia, il sito web dell'EIGE, nella pagina dedicata all'uguaglianza di genere in Italia, dichiara che “Per legge, le pubbliche amministrazioni – comprese tutte le organizzazioni pubbliche di ricerca, comprese le università – devono disporre di un piano per l'uguaglianza di genere (chiamato anche Piano di azioni positive e di seguito denominato PAP). Pertanto, tutte le 96 università Italiane hanno un PAP”¹⁸. Sembra chiaro che la mancanza di armonizzazione e di uso di terminologie comuni possa a volte ostacolare la possibilità di vedere somiglianze tra i regimi nazionali.

Tuttavia, il report *She Figures 2018* è consultato a livello europeo da chiunque si occupi di temi legati all'uguaglianza di genere: perlomeno nel caso italiano, i dati riportati sembrano rappresentare una situazione molto lontana dai dati reali. Come già accennato, i CUG sono obbligatori negli enti pubblici già dal 2011 e la mancata costituzione del CUG viene sanzionata con il divieto di assunzione di nuovo personale.

I PAP, di durata triennale, sono quasi tutti disponibili online sui siti delle Università, così come accade in altre nazioni per i GEP, e il lavoro di analisi e comparazione dei loro contenuti è pertanto facilitato. Galizzi e Siboni (2016) hanno studiato 28 PAP universitari

¹⁷ Finanziato dal programma H2020 e durato tre anni e mezzo, il progetto ha implementato un sistema di monitoraggio per la ricerca e l'innovazione responsabile attraverso le sue sei dimensioni: il public engagement, l'educazione scientifica, la questione di genere, l'etica, l'accesso aperto ai risultati delle ricerche scientifiche e la stessa governance della ricerca e innovazione (R&I).

¹⁸ <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/legislative-policy-backgrounds/italy>. Testo tradotto dall'inglese dalle autrici dell'articolo.

italiani e hanno rilevato come si concentrino generalmente sulla raccolta di dati disaggregati per genere, sui servizi relativi alla maternità e all'assistenza all'infanzia e alla diffusione di informazioni sulla discriminazione di genere per affrontare i fattori strutturali volti a creare un ambiente più favorevole alle donne. I PAP analizzati non si estendono alla consapevolezza delle tematiche di genere nella scienza o alla promozione della leadership delle donne. Inoltre, sempre secondo l'analisi delle autrici della ricerca citata, le misure di azioni positive sono per lo più dirette al personale accademico e amministrativo, trascurando così le esigenze dei ricercatori in formazione e degli studenti¹⁹.

Un confronto fra le informazioni e i dati richiesti da *Horizon Europe* per la realizzazione dei GEP che permetteranno di accedere ai finanziamenti mostra delle differenze: non tutti i PAP affrontano tutti i cinque ambiti richiesti dall'UE e non sempre modalità, tempistiche, responsabilità e modalità di verifica sono dettagliati.

5. Dai Piani di Azione Positive ai Piani di uguaglianza di genere

Il suggerimento di creare commissioni apposite che si occupino di avviare il lavoro sui GEP negli atenei italiani è una delle strategie consigliate ad esempio da APRE, l'Agenzia italiana per la promozione della ricerca europea, che fin dall'uscita del Work Programme ERC si è attivata con un incontro online per gli Atenei interessati a capire meglio la portata e le conseguenze della richiesta dell'UE. Tale suggerimento rischia a nostro avviso di creare organi paralleli ai CUG e, laddove esistenti, ai CPO, allungando i tempi delle pratiche attuabili e rendendo più macchinoso tutto il percorso di approvazione. Per non parlare dei tempi tecnici necessari alla costituzione di commissioni, a partire dal processo di selezione del personale, alla rappresentatività al suo interno delle varie componenti del mondo accademico, all'attribuzione di poteri tali da poter interagire con vari ambiti accademici laddove si parla di proporre formazione ad ampio raggio e modificare i criteri di commissioni e gruppi di lavoro ai livelli più vari. Un altro problema legato alla creazione di commissioni apposite sarebbe l'inevitabile sovrapposizione parziale con compiti

¹⁹ Per approfondimenti e aggiornamenti sui PAP si rimanda ai testi di Rapetti e Poggio (2018); Tampieri (2020).

già assegnati in modo consolidato e la mancanza di valorizzazione dei PAP e delle attività già in essere ormai da anni.

Sembra più logico, pertanto, potenziare i ruoli dei CUG e dei CPO, già esistenti e riconosciuti, composti da rappresentanti delle varie realtà accademiche, già al corrente delle dinamiche interne alle Università in cui operano²⁰. I CUG interagiscono normalmente con i/le Consulenti di fiducia, gli uffici dedicati agli studenti con disabilità, o altri organi deputati a una delle aree che il GEP dovrà includere nella sua programmazione. CUG e/o CPO potrebbero avviare il lavoro di raccolta e analisi di quelle strutture e iniziative già attive, che possono travasare le proprie attività in PAP più completi. Così facendo, sarà più semplice verificare se e a che punto alcune delle aree richieste dalla Commissione siano scoperte o sbilanciate rispetto ad altre. I CUG redigono anche un rapporto annuale sulle attività pianificate nei PAP, quindi un monitoraggio è di fatto già presente e basterebbe integrarlo con i nuovi elementi.

Potrebbe essere opportuno creare un gruppo di lavoro, interno al CUG (e al CPO, ove attivo) e arricchito anche da altre competenze specifiche, che si concentri per un periodo limitato nel tempo sul compito di creare i documenti richiesti dalla Commissione e trasformare i PAP, e i dati del Bilancio di Genere²¹, ove presenti, in GEP a tutti gli effetti. Portato a termine questo lavoro, la gestione dei GEP, il monitoraggio e la valutazione di quanto attuato e la programmazione dei GEP successivi rientrerebbe nel lavoro ordinario di CUG e CPO, allargati nelle loro componenti per permettere di reggere il carico lavorativo, che a questo punto vedrebbero valorizzare e ampliare il proprio ruolo.

²⁰ Per fare due esempi rappresentativi di approcci diversi, segnaliamo che l'Università degli Studi di Genova si è mossa nell'immediato verso la creazione di un Gruppo di Lavoro interforze che rappresenti una sorta di "rinforzo" al CPO e al CUG. Il Consiglio Nazionale delle Ricerche (CNR) ha invece recentemente creato un Gruppo di Lavoro permanente per la predisposizione del Piano di uguaglianza di genere.

²¹ Il bilancio di genere non viene al momento citato nei testi UE che fanno riferimento ai GEP che saranno richiesti agli Atenei a partire dal 2022. Esiste una intera sezione del sito web dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere dedicata ai Bilanci di genere (<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-budgeting/what-is-gender-budgeting>) e alcuni progetti finanziati dall'UE negli ultimi anni si sono concentrati sul bilancio di genere o lo hanno incluso fra le proprie attività. Segnaliamo solo due esempi, uno finanziato dal PQ7, TRIGGER - TRansforming Institutions by Gendering contents and Gaining Equality in Research, in cui ha partecipato nel ruolo di Partner l'Università di Pisa, e uno finanziato da Horizon 2020, e ancora in corso, coordinato dall'Università di Modena e Reggio Emilia, il progetto LeTSGEPs _Leading Towards Sustainable Gender Equality Plans in research institutions, <https://le-tsgeps.eu>.

Se la Commissione confermerà il 2022 come anno a partire dal quale la presenza di un GEP sarà criterio per l'ammissibilità dei progetti, come già accennato, i tempi risultano essere comunque molto stretti, in quanto gli Atenei sono organizzazioni complesse, in cui gerarchie e burocrazia richiedono tempi lunghi per qualsiasi decisione. Non a caso i progetti finanziati dal programma *SwafS*, azione GERI-4, in *Horizon 2020* volti a finanziare la realizzazione di GEP potevano durare fino a quattro anni, tempo necessario laddove manchino altre iniziative volte a promuovere formalmente l'uguaglianza di genere, situazione frequente in alcuni Atenei esteri. È comunque importante sottolineare a questo riguardo che la mancanza di un GEP o di iniziative specifiche di carattere regionale o nazionale non significa necessariamente una minore presenza di donne docenti e ricercatrici in tali Atenei, soprattutto nelle discipline STEM nei paesi dell'Est europeo.

D'altra parte, è importante osservare che i GEP prodotti nell'ambito di progetti UE raramente si trovano disponibili sui siti degli Atenei che hanno partecipato a partenariati. Il timore che, una volta concluso il progetto, i GEP non entrino in modo stabile a far parte della vita dell'Ateneo, motivo per cui l'UE insiste molto sul principio di sostenibilità dell'iniziativa, sembra confermato. Il percorso di visibilità del GEP, che dovrà obbligatoriamente essere pubblicato sul sito dell'Ateneo, sarà certamente facilitato per gli Atenei che hanno già partecipato a progetti finanziati dal PQ7 e da *Horizon 2020*, ma un opportuno adattamento e integrazione dei PAP, anch'essi documenti pubblici, potrebbe non necessitare un tempo superiore, se i lavori di adattamento e integrazione dei contenuti saranno bene organizzati.

Va anche sottolineato che i PAP italiani non seguono un modello unico, come accade ad esempio per i GEP prodotti nel Regno Unito e in Irlanda. Se la varietà formale dei PAP è innegabile i contenuti sono invece simili e, vista la natura dei CUG, non si limitano ad affrontare temi legati al genere, in questo costituendo documenti più ampi di ciò che richiede l'UE. Pertanto, potrebbe essere utile adottare uno degli schemi di GEP testati e validati dai progetti finanziati da *Horizon 2020*, soprattutto per quanto riguarda la parte che riassume gli obiettivi del GEP, che dovrebbero essere specifici, misurabili, riconosciuti, realistici e scadenziabili. Tale sezione del GEP, in cui la visualizzazione in tabelle o schemi degli obiettivi ne facilita il monitoraggio e valutazione, potrebbe costituire una

sezione finale del PAP che quindi potrebbero, perlomeno in una prima fase, mantenere la loro struttura abituale per il singolo Ateneo.

Il lavoro da svolgere per ottenere questa trasformazione ha naturalmente dei costi. Nel caso dei progetti finanziati dall'UE, i costi di personale e spese vive legati alla realizzazione e implementazione di un GEP sono almeno in parte quantificabili, fatte salve le spese relative al coordinamento e alla gestione del progetto stesso e alle interazioni fra i partner. Il costo della realizzazione di un PAP è anch'esso calcolabile, e consiste ad oggi prevalentemente in costi di personale, ma non ci risulta esistano dati pubblici a riguardo. Creare strutture e gruppi di lavoro ex-novo sembra incompatibile con i tempi dati dalla Commissione. D'altra parte, immaginare che i CUG e i CPO esistenti possano farsi carico della stesura di un GEP, anche partendo da un PAP, senza un aumento del personale dedicato a questo compito e appositi finanziamenti per le attività di formazione che dovranno programmare è impossibile. Per calcolare i costi di molte misure, ad esempio quelle formative, l'analisi delle azioni implementate dai progetti *Horizon 2020* appena conclusi potrà fornire un'idea almeno generale.

Anche la rete internazionale creata dai progetti UE che hanno realizzato GEP costituisce una base utile cui attingere. Riteniamo che, in particolare per le attività formative, potrà essere utile attingere alla rete di collegamenti e alle collaborazioni create negli anni fra organizzazioni di ricerca o che finanziano la ricerca che hanno beneficiato del sostegno UE. In generale, così come nei progetti UE avere un partner esperto come guida permetteva ai partner che costruivano il GEP ex novo di attingere dall'esperienza pregressa, così nei prossimi mesi attivare reti nazionali e internazionali di scambi potrebbe accelerare il processo di ideazione e implementazione dei GEP.

Un altro beneficio che trarrebbero gli Atenei italiani dal mettersi in rete sarebbe quello di convergere verso un modello di GEP uniforme, rispettoso delle caratteristiche del mondo universitario italiano. Il meccanismo delle assunzioni per concorso, per esempio, rende difficile al momento attuare in Italia alcune strategie implementabili senza problemi in altre nazioni, anche se meccanismi correttivi potrebbero essere ipotizzabili.

Un problema specifico potrebbe essere rappresentato dai corsi per il personale sull'*unconscious bias* (Easterly, and Ricard 2020), raccomandati dall'UE fra le strategie da adottare per promuovere l'uguaglianza di genere che si dovrebbero inserire in un GEP. Tali

corsi sono organizzati da tempo in Italia, ma sono spesso mirati al settore aziendale: il sistema accademico ha caratteristiche peculiari, che necessitano formatori e formatrici in grado di adattare la formazione sull'*unconscious bias* al contesto specifico.

Un aspetto che andrà monitorato, perché il rischio che si verifichi è molto probabile, è che il lavoro extra richiesto dalla trasformazione dei PAP esistenti in GEP ricada prevalentemente su spalle femminili. Ricerche mostrano che il carico di lavoro pratico di costruzione dei GEP in *Athena Swan* ricade principalmente sulle donne suggerendo che, in quanto genere sottorappresentato, le donne sentano un interesse più personale a essere coinvolte in un programma di cambiamento e rimarcando al contempo che il programma stesso non fornisce un meccanismo per garantire che il lavoro di creazione e implementazione dei GEP sia distribuito uniformemente (Caffrey *et al.* 2016). Altre ricerche, sempre su *Athena Swan*, parlano chiaramente di un rischio di segregazione di genere, per cui il lavoro relativo alla realizzazione di GEP di fatto viene svolto principalmente da donne (Munir *et al.* 2014). Consultando gli atti dei convegni e degli eventi di formazione promossi dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane, o partecipando a tali iniziative, si osserva facilmente che la presenza è molto sbilanciata a favore di una partecipazione femminile. Ciò fa pensare che esista ancora un rischio reale che anche in Italia l'uguaglianza di genere venga considerata una questione femminile nonostante vi sia un equilibrio di genere formale nella composizione dei gruppi di lavoro. Testimonianze italiane relative ai PAP segnalano quanto il carico lavorativo extra legato alla loro realizzazione non abbia un impatto positivo sulla carriera delle donne che se ne fanno carico (Bencivenga, 2019). Quindi, né *Athena Swan* né i CUG sembrano ad oggi garantire meccanismi atti a garantire che il lavoro di stesura e manutenzione dei rispettivi GEP e PAP sia distribuito uniformemente su entrambi i generi, o abbia perlomeno un impatto positivo sulla carriera di chi se ne occupa, così come accade per chi assume altri ruoli istituzionali in ambito accademico.

Veniamo agli aspetti positivi. Il fatto che in Italia i CUP e i CPO lavorino già in un'ottica che interconnette le pari opportunità, il contrasto alle discriminazioni di genere e alle molestie sessuali, la tutela del benessere dei lavoratori e delle lavoratrici e la lotta alle molestie e violenze di carattere psicologico rende da un lato più complesso "estrapolare" il tema dell'uguaglianza di genere, ma allo stesso tempo pone già l'accademia italiana in

una posizione favorevole in relazione all'ottica innovativa del programma *Horizon Europe*, che ad esempio pone chiaramente i temi della *diversity* e dell'intersezionalità accanto al tema del genere. *Horizon Europe* intende anche dedicare finanziamenti specifici alla ricerca sul genere e sull'intersezionalità, recependo in tal senso critiche che vedevano in *Horizon 2020* un programma focalizzato sul tema del genere in un'ottica polarizzata, non allineata con visioni più attuali dei problemi da analizzare e affrontare (Schmitz 2014; Ratzler 2018). Analisi generali più recenti della politica di *gender mainstreaming* del programma *Horizon 2020* ipotizzano che esso abbia esemplificato un fallimento nell'attuazione del *gender mainstreaming*, depoliticizzando ulteriormente l'uguaglianza di genere nel contesto neoliberista della Commissione (Vida 2021): le novità introdotte da *Horizon Europe* potrebbero contribuire a imporre una svolta. Gli atenei italiani sembrano essere in molti casi già avviati sulla strada che amplia la prospettiva dall'uguaglianza di genere al rispetto delle diversità e alla promozione dell'inclusione. Ad esempio, in diversi atenei italiani è stata adottata la doppia tessera studentesca per gli studenti transgender, che potranno utilizzare la loro nuova identità in ambito accademico senza che siano apportate modifiche al registro civile (CUG, 2013).

Un altro aspetto positivo della situazione italiana è che i CUG sono obbligatori per tutti gli enti pubblici, non solo per il settore universitario, come accade ad esempio con *Athena Swan*. Questo facilita la creazione di reti e collaborazioni che possono avere effetti benefici a livello territoriale o settoriale²², laddove si creano tavoli di discussione di CUG appartenenti a enti diversi. Ne sono esempi il Forum Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia (CUG) delle Pubbliche Amministrazioni (PA) e le reti cittadine dei CUG delle PA (esempi Torino e Genova) che permettono, per fare solo qualche esempio, la condivisione di buone prassi e informazioni e l'implementazione di azioni comuni, in particolare sui PAP, sulla conciliazione vita lavoro e sulle attività formative, con il vantaggio di uniformare le conoscenze e competenze e quindi l'impatto sulle iniziative intraprese.

²² Un esempio di rete settoriale è la rete composta dai/dalle presidenti dei CUG degli enti (Ispra/Arpa/Appa) che compongono il Sistema nazionale di protezione dell'ambiente (Snpa).

6. Conclusioni

I GEP sono iniziative applicate sia nel settore pubblico sia in quello privato e sono mirate a definire il quadro giuridico e le condizioni operative da attuare per l'integrazione nell'organizzazione della dimensione di genere. Per creare un GEP le organizzazioni devono identificare una serie di azioni strategiche che consentiranno loro di raggiungere i risultati attesi in termini di parità e uguaglianza di genere²³. In un GEP si unisce la prospettiva del *gender mainstreaming* e quella delle azioni positive necessarie a rimuovere gli ostacoli che ne impediscono il raggiungimento.

L'obiettivo del *gender mainstreaming* è stato proclamato già nel 1995 a Pechino alla IV conferenza mondiale sulle donne e subito adottato dall'UE. Con la promozione del *gender mainstreaming* si intendeva avviare l'integrazione del punto di vista di genere nelle politiche governative, da realizzare attraverso il coordinamento strutturale e permanente dell'azione dei ministeri, e verificando l'attuazione delle normative in materia di parità. Un altro principio già promosso nella stessa conferenza che ci interessa citare in questo contesto è l'importanza della promozione della diffusione dei dati e delle informazioni disaggregati per genere. Ci preme sottolineare che oggi, a distanza di quasi tre decenni, ripercorrere il cammino fatto dall'UE nel promuovere l'uguaglianza di genere rende più evidente il divario che ancora in molti contesti vede scarsa l'attenzione ad azioni quali la raccolta di dati disaggregati e l'inclusione nei percorsi di insegnamento di riferimenti a prospettive di genere, per citare solo due fra gli aspetti previsti in un GEP ma indicati già negli obiettivi del *gender mainstreaming*.

Se l'iniziativa dell'UE sembra introdurre un cambiamento importante, analizzando il percorso fatto è evidente come si tratti di un passo molto piccolo, che sarebbe visto come tale se gli Atenei fossero stati più attenti a recepire e adottare negli anni passati misure concrete seguendo le indicazioni UE. Ma riteniamo comunque importante sottolineare quanto questa richiesta obbligata della presenza dei GEP possa essere una spinta verso la

²³ Gender Equality Plans in the private and public sectors in the European Union.
[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/583139/IPOL_STU\(2017\)583139_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/583139/IPOL_STU(2017)583139_EN.pdf)

considerazione delle tematiche di genere come azione strutturale e fondante delle politiche degli atenei, dismettendone la sottovalutazione sistematica cui storicamente abbiamo assistito.

Auspichiamo che anche la Conferenza dei Rettori delle Università Italiane (CRUI), che ha una commissione sulle “Tematiche di genere”, possa concentrare ora la propria attenzione su azioni positive volte a introdurre l’eguaglianza di genere anche nei ruoli apicali degli Atenei italiani²⁴. In particolare, sarebbe utile l’avvio dei lavori per la definizione di una struttura di GEP comune per gli atenei italiani, come è stato fatto per il Bilancio di Genere.

Horizon Europe rappresenta il più vasto programma di ricerca e innovazione transnazionale al mondo, di interesse per organizzazioni ma anche per individui che possono richiedere fondi per le proprie ricerche scientifiche. Il programma ha una durata corrispondente al bilancio di lungo termine dell’UE e una dotazione finanziaria complessiva di 95,5 miliardi. È comprensibile l’impatto che l’obbligatorietà del GEP rivestirà nei prossimi mesi e anni a livello mondiale, visti anche i numerosi programmi cui possono partecipare enti e individui al di fuori dell’UE.

Se la decisione presa dall’UE per *Horizon Europe* di introdurre l’obbligatorietà dei GEP a partire dal 2022 sarà confermata, ciò potrà rivelarsi fondamentale per uniformare a livello europeo la promozione dell’uguaglianza di genere nell’istruzione superiore e nella ricerca. I progetti sui GEP finanziati dall’ultima call di *Horizon 2020* saranno attivi ancora per qualche anno, e ci auguriamo che saranno fondamentali nel sostenere in questa transizione anche gli Atenei che fino ad oggi non hanno partecipato a progetti volti a sostenere la creazione di GEP.

Un’ultima considerazione di carattere generale: sul tema dell’uguaglianza di genere e delle pari opportunità in generale sarebbe importante mettere da parte la competitività tipica degli ambiti di ricerca, perché il sistema nel suo complesso progredisce più rapidamente se c’è uniformità nel cambiamento strutturale e condivisione di idee e obiettivi. Il

²⁴ In Italia ci sono, al mese di maggio 2021, 79 rettori e cinque rettrici. Le cinque rettrici sono: Giovanna Iannantuoni (Milano Bicocca), Sabina Nuti (Scuola superiore di Sant’Anna a Pisa), Antonella Polimeni (Università Sapienza di Roma), Tiziana Lippiello (Ca' Foscari di Venezia), Maria Grazia Monaci (Università della Valle d’Aosta). Fino all’anno scorso le rettrici erano sette (www.crui.it).

sistema universitario fiorisce e progredisce solo laddove diversità e mobilità sono favorite.

Creare cluster di Atenei/Paesi in linea con le richieste UE lasciando vuoti importanti in questa geografia dell'uguaglianza sarebbe in contrasto con le ambizioni dell'UE per il settennato appena iniziato, volto a integrare e uniformare politiche e azioni in tutti gli ambiti e a creare uno "spazio europeo dell'istruzione" anche tramite l'iniziativa delle Università Europee.

Riferimenti bibliografici

- Bencivenga, R. (2019), "Gender Equality in Academia: Comparative Perspectives From Feminist Institutionalism", in Paoloni, P., Paoloni, M. and Arduini, S. (eds. by), *Proceedings of the 2nd International Conference on Gender Research ICGR 2019*, Roma, Università RomaTre, pp. 66-72.
- Bencivenga, R., Schmitz, S., Villa, P., Maihofer, A. and Meyer, K. (2014), Perspectives of gender studies in German speaking contexts, in *AG AboutGender - International Journal of Gender Studies*, vol. 3, n. 2, pp. 213-232.
- Caffrey, L., Wyatt, D., Fudge, N., Mattingley, H., Williamson, C. and McKevitt, C. (2016), Gender equity programmes in academic medicine: A realist evaluation approach to Athena SWAN processes, in *BMJ Open*, vol. 6, n. 9, pp. 1-9, <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2016-012090>
- CUG (2013), *Piano di Azioni Positive 2013-2016*. [http://cpo.unige.it/sites/cpo.unige.it/files/pagine/Piano delle Azioni Positive_ 2013-2016.pdf](http://cpo.unige.it/sites/cpo.unige.it/files/pagine/Piano_delle_Azioni_Positive_2013-2016.pdf)
- Drew, E., Bencivenga, R., Ratzner, B., Poggio, B. and Sağlamer, G. (2018), Gender in Horizon 2020: The Case of Gender Equality Plans, *AG AboutGender - Rivista internazionale di studi di genere*, vol. 6, n. 12, pp. 326-355, <https://doi.org/10.15167/2279-5057/AG2017.6.12.488>
- Easterly, D. M. and Ricard, C. S. (2020), Conscious efforts to end unconscious bias: Why women leave academic research, in *Journal of Research Administration*, vol. 51, n. 1,

pp. 90-102.

- European Commission. Directorate-General for Research and Innovation (2013), *Gendered Innovations. How Gender Analysis Contributes to Research*, in Schiebinger, L. and Klinge, I. (eds. by), Publications Office of the European Union, <https://doi.org/10.2777/11868>
- European Commission. Directorate-General for Research and Innovation (2020), *Gendered Innovations 2: How Inclusive Analysis Contributes to Policy Review*, in Schiebinger, L. and Klinge, I. (eds. by), Publications Office of the European Union, <https://doi.org/10.2777/53572>
- European Commission (2019), *She Figures 2018*, Publications Office of the European Union, <https://doi.org/10.2777/936>
- Galizzi, G. and Siboni, B. (2016), Positive action plans in Italian universities: Does gender really matter?, in *Meditari Accountancy Research*, vol. 24, n. 2, pp. 246-268, <https://doi.org/10.1108/MEDAR-09-2015-0062>
- Lombardo, E. and Forest, M. (2014), The Europeanization of Gender Equality Policies: A Discursive-Sociological Approach, in *Igarss 2014*, vol. 13, n. 1, pp. 1-5, <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>
- Lombardo, E. and Meier, P. (2006), Gender mainstreaming in the EU: Incorporating a feminist reading?, in *European Journal of Women's Studies*, vol. 13, n. 2, pp. 151-166, <https://doi.org/10.1177/1350506806062753>
- Meier, P. (2018), "The Dilution of the Ultimate Goal? Lessons from Gender Mainstreaming, in Scholten, P. W. A., and van Breugel, I. (eds. by), *Mainstreaming Integration Governance: New Trends in Migrant Integration Policies in Europe*, Palgrave Macmillan, pp. 171-189, <https://doi.org/10.1007/978-3-319-59277-0>
- Mergaert, L. and Lombardo, E. (2014), Resistance to implementing gender mainstreaming in EU Research Policy, in *European Integration Online Papers*, 18, pp. 1-21, <https://doi.org/10.1695/2014005>
- Munir, F., Mason, C., McDermott, H., Morris, J., Bagihole, B. and Nevill, M. (2014), *Advancing Women's Careers in Science, Technology, Engineering, Mathematics and Medicine*, Loughborough University.
- Ovseiko, P. V, Chapple, A., Edmunds, L. D. and Ziebland, S. (2017), Advancing gender

- equality through the Athena SWAN Charter for Women in Science: an exploratory study of women's and men's perceptions, in *Health Research Policy and Systems*, vol. 15, n. 1, p. 12.
- Rapetti, E. e Poggio, B. (2018), I piani di Azioni Positive delle Università italiane, in R. Kodilja, R., Tomio, P. (a cura di), *Partecipazione ed empowerment delle donne*, Pisa, ETS, pp. 147-172.
- Stratigaki, M. (2005), Gender mainstreaming vs positive action: An ongoing conflict in EU gender equality policy, in *European Journal of Women's Studies*, vol. 12, n. 2, pp. 165-186, <https://doi.org/10.1177/1350506805051236>
- Tannenbaum, C., Ellis, R. P., Eyssel, F., Zou, J. and Schiebinger, L. (2019), Sex and gender analysis improves science and engineering, in *Nature*, vol. 575, n. 7781, pp. 137-146, <https://doi.org/10.1038/s41586-019-1657-6>.
- Tannenbaum, C., Greaves, L. and Graham, I. D. (2016), Why sex and gender matter in implementation research, in *BMC Medical Research Methodology*, vol. 16, n. 1, pp. 1-9, <https://doi.org/10.1186/s12874-016-0247-7>
- Tampieri, A. (2020), Prevenzione e rimozione delle discriminazioni: la Direttiva n. 2/2019 e il ruolo dei C.U.G. Diversity Management, in Galgano, F. e Papillo, M. S. (a cura di), *Diversity Management: nuove frontiere dell'inclusione e sfide per i C.U.G. universitari*, Napoli, FedOAPress.
- Vida, B. (2021), Policy framing and resistance: Gender mainstreaming in Horizon 2020, in *European Journal of Women's Studies*, vol. 28, n. 1, pp. 26-41, <https://doi.org/10.1177/1350506820935495>