

Questioni di genere in Horizon Europe

Alessia Rotolo



18/05/2021



Presentiamoci Alessia Rotolo



Laurea in giurisprudenza nel 2011 presso l'Università degli studi di Parma;

Nel 2012 ho frequentato un master di specializzazione in International Business presso l'Università Cattolica di Milano, di durata annuale, intraprendendo successivamente delle esperienze lavorative presso Uffici legali di Multinazionali.

Dopo un corso di perfezionamento in Progettazione Europea, a settembre 2016 entro a far parte di APRE dove, in qualità di Innovation Manager mi occupa di assistenza e supporto alle piccole e medie imprese nella presentazione di progetti di innovazione nel programma Horizon 2020.

Ho maturato una vasta esperienza nei programmi di ricerca e innovazione europea con una particolare attenzione agli aspetti di innovazione e go to market.



Esperienza da formatore

In APRE svolgo attività di formazione sull'EIC Business Plan in Horizon, sul Gender, sulla gestione dell'IPR.



Di che cosa parliamo oggi?

- Introduzione al web meeting
- Inquadramento legislativo
- Horizon Europe e le questioni di genere e strategia 2020-2025
- Gender Equality Plan
- She figures: alcuni dati
- Tool e risorse utili
- Q&A



HORIZON EUROPE

EUROPEAN DEFENCE FUND

SPECIFIC PROGRAMME: EUROPEAN DEFENCE FUND

Exclusive focus on defence research & development

Research actions

Development

SPECIFIC PROGRAMME IMPLEMENTING HORIZON EUROPE & EIT*

Exclusive focus on civil applications



Pillar I
EXCELLENT SCIENCE

European Research Council

Marie Skłodowska-Curie

Research Infrastructures



Pillar II
GLOBAL CHALLENGES &
EUROPEAN INDUSTRIAL
COMPETITIVENESS

- Health
- Culture
- Industry, Society & Space
- Energy & Mobility
- Food, Bioeconomy, Natural Resources, Agriculture & Environment

Joint Research Centre



European Innovation Council

European Innovation Council

European innovation ecosystems

European Institute of Innovation & Technology*

Fusion

Fission

Joint Research Center

WIDENING PARTICIPATION AND STRENGTHENING THE EUROPEAN RESEARCH AREA

Widening participation & spreading excellence

Reforming & Enhancing the European R&I system

* The European Institute of Innovation & Technology (EIT) is not part of the Specific Programme



Introduzione: alcuni termini fondamentali

GENDER Gender sensitive research

SEX Gender equality

GENDER SPECIFIC RESEARCH

Equal opportunities for men and women

Gender bias in research



ALCUNE DEFINIZIONI

- ↗ **GENDER**: attitudini e comportamenti socioculturali
- ↗ **GENDER EQUALITY**: condizione nella quale le persone ricevono pari trattamenti, con uguale facilità di accesso a risorse e opportunità, indipendentemente dal genere, a meno che non ci sia una valida ragione biologica per un trattamento diverso
- ↗ **SEX**: caratteristiche biologiche
- ↗ **GENDER SPECIFIC RESEARCH**: basata sul genere
- ↗ **GENDER SENSITIVE RESEARCH**: pratiche e tecniche di ricerca sensibili alle peculiarità, differenze e convergenze di genere.

EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN AND MEN



DIMENSIONE DI GENERE...

<https://youtu.be/aoGqpvO27QQ>

Integrare la dimensione di genere nei contenuti della ricerca → tenere conto delle caratteristiche biologiche sia delle femmine che dei maschi (sesso) e le caratteristiche sociali e culturali in evoluzione di donne e uomini, ragazze e ragazzi (genere) <https://youtu.be/nETPIfrIf0A>

SEX	GENDER
si riferisce alle caratteristiche biologiche di donne e uomini, ragazzi e ragazze, in termini degli organi e delle funzioni riproduttive basato sul complemento cromosomico e fisiologia. In quanto tale, il sesso è globale, inteso come classificazione dell'abitare esseri come maschio e femmina, e intersessuali.	si riferisce alla costruzione sociale e culturale di donne e uomini, di femminilità e mascolinità, che varia in tempo e luogo e tra culture.



FOCUS SU GENERE

Ruoli, comportamenti, attività e attributi socialmente costruiti che una determinata società considera appropriati per donne e uomini



(Art 3, lettera c), della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica).



GENDER EQUALITY: INQUADRAMENTO LEGISLATIVO

3 fasi principali

- ❏ 1980 un comitato viene incaricato di formulare gender policies e il Consiglio Europeo introduce alcune misure al fine di integrare il concetto di eguaglianza, sia in termini legislativi che in termini di equal opportunities.
- ❏ Successivamente, l'attenzione si è concentrata sull'azione positiva di emancipazione delle donne nell'occupazione e nel processo decisionale istituzionale.
- ❏ Negli anni '90, le visioni erano più strettamente legate al femminismo postmoderno, proponendo il mainstreaming, una visione trasformativa focalizzata sull'integrazione sistematica di una prospettiva di genere e sulla riprogettazione delle relazioni di genere



PARITA' DI GENERE E UE (I)

- La promozione della parità tra donne e uomini è un compito che spetta all'Unione in tutte le attività che le competono in virtù dei trattati. La parità di genere è un valore cardine dell'UE, un **diritto fondamentale** e un principio chiave del pilastro europeo dei diritti sociali
- La parità di genere fa aumentare i posti di lavoro e la produttività: è quindi un potenziale che va sfruttato man mano che si procede verso le transizioni verde e digitale e si fronteggiano le sfide demografiche 2050 → Entro il 2050 il miglioramento della parità di genere dovrebbe portare ad un aumento del PIL pro capite dell'UE compreso tra il 6,1 e il 9,6 %, corrispondente ad un aumento da 1,95 a 3,15 trilioni di Euro



GENDER EQUALITY: INQUADRAMENTO LEGISLATIVO

- ☞ Nel tempo, l'UE ha adottato **6 direttive** in materia di parità tra donne e uomini sul posto di lavoro, nel lavoro autonomo, nell'accesso a beni e servizi, nella sicurezza sociale e in gravidanza e maternità, sul congedo familiare e sulle formule di lavoro flessibili per i genitori e accompagnatori.
- ☞ Queste **6 direttive** hanno progressivamente creato un quadro giuridico europeo che garantisce un'ampia protezione contro la discriminazione





Base legale (I) da dove partiamo?

- ↗ **L'uguaglianza di genere** e **l'integrazione della dimensione** di genere nella ricerca sono una priorità per gli Stati membri e i paesi associati allo Spazio europeo della ricerca, sin dalla comunicazione sul del 7 luglio 2012.
- ↗ Horizon 2020 ha compiuto progressi significativi nella promozione dell'uguaglianza di genere nella politica europea di R&I(Reg.istitutivo H 2020) →
 - rafforzamento della sua base giuridica;
 - uguaglianza di genere come principio generale del programma Art.16 Reg;
 - una delle componenti di Ricerca e Innovazione Responsabile Art. 14 (I) su questioni trasversali;
 - parte dello SwafS nell'Allegato I - Parte V, Art. 3 (b).

L'uguaglianza di genere è stata un orientamento strategico e una linea di attività in ogni programma di lavoro di H 2020.



Base legale (II)

- La comunicazione ERA è stata seguita dalle conclusioni del Consiglio del 1 dicembre 2015 sulla promozione dell'uguaglianza di genere nello Spazio europeo della ricerca, riconoscendo il contributo dell'uguaglianza di genere alla qualità della ricerca e dell'innovazione.
- È stata ribadita la necessità di un cambiamento culturale e istituzionale sostenibile lungo i tre seguenti obiettivi:
- Rimuovere gli ostacoli al reclutamento, al mantenimento e all'avanzamento di carriera delle ricercatrici;
- Affrontare gli squilibri di genere nei processi decisionali;
- Integrare la dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti dell'innovazione



Horizon Europe e le questioni di genere e strategia 2020-2025

- New measures to strengthen gender equality in Horizon Europe:
 - The possibility to require a **gender equality plan from applicants**
 - An initiative to **increase the number of women-led technology start-ups**
 - **Funding for gender and intersectional research** will also be made available
- Providing insights and solutions on **addressing potential gender biases in AI**;
- **Debunking gender stereotypes in all social, economic and cultural domains**
- **Supporting** the development of unbiased evidence-based policies
- **Targeted measures promoting the participation of women in innovation under the EIC**, including a pilot to promote women-led start-ups and innovative SMEs already in 2020



STRATEGIA 2020-2025: in cosa consiste

- ❏ La strategia per la parità di genere inquadra l'operato della Commissione europea in materia di parità di genere e definisce gli obiettivi politici e le azioni chiave per il periodo 2020-2025.
- ❏ Il suo scopo è costruire un'Europa garante della parità di genere, in cui la violenza di genere, la discriminazione sessuale e la disuguaglianza strutturale tra donne e uomini appartengano al passato;
- ❏ un'Europa in cui donne e uomini, ragazze e ragazzi, in tutta la loro diversità, siano uguali e liberi di perseguire le loro scelte di vita, abbiano pari opportunità di realizzazione personale e le stesse possibilità di partecipare alla nostra società europea e svolgervi un ruolo guida.



Gender Equality in Horizon Europe: Base legale

Article 6a.5 (Principles of the Programme) of Framework Regulation sets the legal basis

“The Programme shall ensure the effective promotion of equal opportunities for all, and the implementation of gender mainstreaming, and of the gender dimension in the research and innovation content and shall aim to address the causes of gender imbalance. Particular attention shall be paid to ensuring to the extent possible gender balance, in evaluation panels and in other relevant advisory bodies such as boards and expert groups.”

Article 2 of Specific Programme “gender as a cross-cutting priority” *“The Specific Programme has the following operational objectives: (ca) strengthening the gender dimension across the Programme”*

Article 4.3d of Specific Programme Gender as a specific issue of the Strategic Plan

“Specific issues, such as (...) gender equality, including the integration of gender dimension in the R&I content;”



Un approccio «doppio»

- ↗ Misure mirate volte a conseguire la parità di genere
- ↗ Maggior integrazione della dimensione di genere.

La Commissione migliorerà tale integrazione inserendo sistematicamente una prospettiva di genere **in ogni fase dell'elaborazione delle politiche** in **tutti i settori** di azione dell'UE, sia interni che esterni.

La strategia sarà attuata utilizzando, come principio trasversale, l'intersezionalità



GENDER EQUALITY..una vera e propria sfida in Horizon Europe

- 🔗 **L'integrazione della dimensione di genere** in contenuti di ricerca e innovazione (es. sesso e analisi di genere) diventa un requisito per impostazione predefinita in tutto il programma (Vedi "[Innovazioni di genere](#) Policy Report").
- 🔗 **Nuovo criterio di ammissibilità** : enti pubblici, ricerca organizzazioni e istituti di istruzione superiore sarà richiesto, a partire dal 2022, di avere un piano per la parità di genere (GEP) → cambiamento istituzionale sostenibile.
- 🔗 **Finanziamenti specifici per azioni a sostegno** dello sviluppo di inclusivo piani per la parità di genere nella R&I organizzazioni per Stati membri e Associati. → parte dedicata del Programma "Widening Participation and Strengthening the European Research Area"
- 🔗 **Finanziamenti specifici per gli studi di genere** e la ricerca intersezionale, in particolare nel secondo pilastro Cluster 2 - Cultura, creatività e Società inclusiva.
- 🔗 **Misure faro** e promozione delle attività uguaglianza di genere nell'ambito dell'innovazione europea Consiglio (EIC), → obiettivo del 40% delle aziende di donne invitate a presentare i loro progetti,; obiettivo del 50% di donne tra i membri dell'advisory strutture, un premio per le donne innovatrici e iniziative dedicate al sostegno delle start-up guidate da donne.
- 🔗 Particolare attenzione sarà prestata alla garanzia di genere equilibrio nei **panel di valutazione e in organi consultivi**, come consigli di amministrazione e gruppi di esperti. Equilibrio di genere tra i ricercatori coinvolti in i progetti saranno fortemente incoraggiati e lo saranno preso in considerazione per proposte equamente classificate.



ERA Priority 4: Gender equality and gender mainstreaming in research (A common approach institutional change)

3 objectives

Gender equality in scientific careers at all levels

Gender balance in decision-making bodies and positions

Integration of the gender dimension in research and innovation content (sex and gender analysis)

3 levels

Member States and Associated Countries

Stakeholders: Research Performing Organisations /Research Funding Organisations – RFOs

European Commission



Gendered Innovations Expert Group

- New **case studies** in different fields (health, AI & robotics, climate change, energy, transport, urban planning, agriculture, taxation, venture funding...) building on Horizon 2020 funded projects
- **Refined methodologies** on the integration of sex/gender based analysis, and intersectional analysis, in R&I content
- **Evidence-based policy recommendations** for Horizon Europe
- **Awareness raising** material including infographics, factsheets





Gender Equality Plan

The Commission will:

*propose as of 2021, in line with the Horizon Europe programme objectives, the development of **inclusive gender equality plans*** with Member States and stakeholders in order to promote EU gender equality in R&I*





Nuova condizione di eleggibilità in Horizon Europe

General Annexes Main WP 2021/2022 - lett. B «Eligibility»

*“To be eligible, legal entities from Member States and Associated Countries that are public bodies, research organisations or higher education establishments (including private research organisations and higher education establishments) must have a **gender equality plan**, covering the following minimum process-related requirements”*



Gender Equality Plan

- ▣ Nuovo requisito
- ▣ ...a chi è indirizzato?

Ogni ente pubblico, ente di ricerca (pubblico o privato) o istituto di istruzione superiore

- ▣ In cosa consiste?

Documento pubblico.



Sarà necessaria un'autodichiarazione al momento della sottomissione della proposta



Gender Equality Plan

Non solo GEP....





Gender Equality Plan

Tempistiche

- A partire dal 2022* **Call con deadline nel 2022!!**

Come verrà implementato?

- Un'autodichiarazione sarà richiesta al momento della sottomissione della proposta (successivamente verrà incluso nel profilo dell'ente nel F&T Portal)
- Non dovrà essere inviato alcun documento alla Commissione
- Anche dei documenti equivalenti possono essere ritenuti adeguati
- Gender audit nel corso dell'implementazione del progetto



Gender Equality Plan Proposal template

Gender equality plan

Having a gender equality plan is an eligibility criterion for Public bodies, Higher education establishments and Research organisations from Member States and Associated Countries. It is required that if the proposal is selected, having a Gender Equality Plan will be necessary before the grant agreement signing (applicable on calls with deadlines in 2022 and beyond)

Does the organisation have a Gender Equality Plan (GEP) covering the elements listed below? Yes No

Minimum process-related requirements (building blocks) for a GEP

- **Publication:** formal document published on the institution's website and signed by the top management
- **Dedicated resources:** commitment of human resources and gender expertise to implement it.
- **Data collection and monitoring:** sex/gender disaggregated data on personnel (and students for establishments concerned) and annual reporting based on indicators.
- **Training:** Awareness raising/trainings on gender equality and unconscious gender biases for staff and decision-makers.

Content-wise, recommended areas to be covered and addressed via concrete measures and targets are:

- o work-life balance and organisational culture;
- o gender balance in leadership and decision-making;
- o gender equality in recruitment and career progression;
- o integration of the gender dimension into research and teaching content;
- o measures against gender-based violence including sexual harassment.

Gender Equality Plan (GEP):

‘yes/no’ tick box question to be filled in by the HI contact person.

Only Public bodies, Higher education establishments and Research organisations must answer this question.

This answer will not affect the evaluation of the project.

In case the proposal is selected for funding, having a Gender Equality Plan (with minimum requirements) will be necessary before the grant signature.



Gender Equality Plan

Cosa succede nel 2021?

La condizione di eleggibilità non trova applicazione nel 2021



Nelle call 2021 troveremo la domanda all'interno del *proposal template*, ma la condizione di eleggibilità (possesso del GEP per alcune tipologie di enti) non sarà ancora applicabile



*GEPs una prima panoramica:

PUBLIC DOCUMENT

- formal document signed by the top management, published on the institution's website and disseminated widely within the institution.

DEDICATED RESOURCES

- Earmarked funding could be available for staff positions such as "Equality Officers" or "Gender Equality Teams".
- Organisations may reserve working hours of existing staff (academic, management, HR) for equality work.

DATA COLLECTION AND MONITORING

- sex/gender-disaggregated data collection across all staff categories.
- Annual reporting of gender imbalances across job categories & leadership positions.
- comprehensive evaluation approach.

TRAINING & CAPACITY BUILDING

- e.g. tackling unconscious gender bias among staff and decision-makers
- information and dissemination material, workshops,
- or working groups dedicated to specific topics.



*Aree che dovrebbero essere incluse dai GEPs:

Work-life balance and organisational culture

Examples: Parental leave policies, flexible work-time arrangements.

Gender balance in leadership and decision-making

Examples: Introducing gender quotas for evaluation panels or decision making bodies.

Gender equality in recruitment and career progression

Examples: Unconscious bias training for HR managers, inclusive language for job vacancies, fair evaluation for employees.

Integration of the gender dimension into research and teaching content

Example: Get inspiration from the case studies and methods developed by the EC “Gendered innovations” Expert Group

Measures against gender-based violence including sexual harassment

Example: Having in place a code of conduct or an intervention protocol in case of complaints.

Co-design session:

Get ready: a new ERA for Equality is calling (22/09/2020)





INPUT per GEP e altri Tool utili



Ricapitoliamo:

- ☞ I gender equality plans possono avere forme diverse;
- ☞ Si tratta di una raccolta di diverse iniziative e misure in cui sono declinati gli obiettivi complessivi e specifici accompagnati da una valutazione dell'effetto dell'interazione tra le varie misure;
- ☞ Si tratta di una serie di azioni che puntano a
 - condurre una valutazione di impatto per identificare le dimensioni della discriminazione di genere nell'organizzazione
 - identificare e implementare strategie innovative per correggere qualsiasi tipo di disparità
 - fissare degli obiettivi e monitorare i progressi attraverso degli indicatori.





Attenzione!

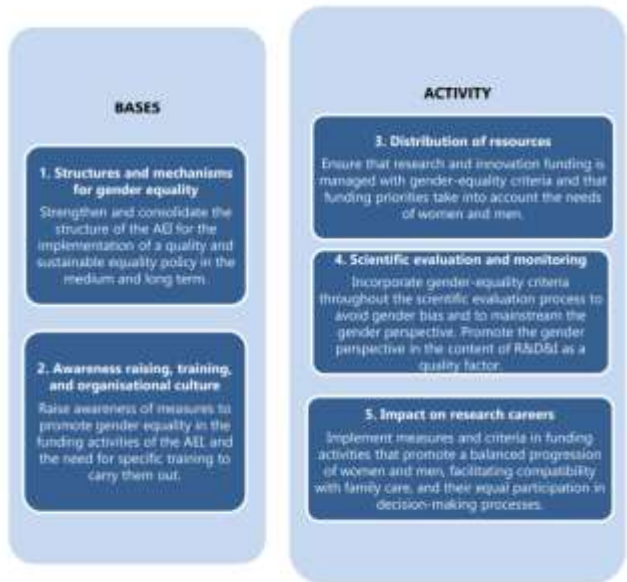
I GEPs sono strumenti strategici, operativi e individualizzati che consentono di definire il quadro legale, organizzativo, economico e sociale e le condizioni operative per attuare nella pratica la parità di genere.

Con questo termine non si intende che uomini e donne debbano essere uguali o in ugual numero, ma che - a parità di competenze - abbiano pari accesso alle stesse opportunità, pur conservando le loro peculiarità.

Nelle loro versioni più efficaci, i GEPs includono indicatori studiati per misurare il conseguimento degli obiettivi generali e specifici e prevedono la pianificazione di specifici corsi di formazione sulle competenze di genere per le figure coinvolte, per assicurare un'adeguata attuazione del piano.



Alcuni esempi...



AREAS OF ACTION

PRIOR WORK ON EQUALITY

1. STRUCTURES AND MECHANISMS FOR GENDER EQUALITY
2. AWARENESS RAISING, TRAINING AND ORGANISATIONAL CULTURE
3. FUNDING ACTIVITIES FOR GENDER STUDIES
4. SCIENTIFIC EVALUATION
5. IMPACT ON RESEARCH CAREERS

AREAS OF WORK, OBJECTIVES AND MEASURES 2021-2023

1. GENDER EQUALITY STRUCTURES AND MECHANISMS
2. AWARENESS RAISING, TRAINING AND ORGANISATIONAL CULTURE
3. SCIENTIFIC AND TECHNICAL MONITORING AND EVALUATION

IMPLEMENTATION PLANNING



Struttura di un GEP attraverso un piano di azioni:

The plan foresees in total 37 actions in the following areas of intervention:

- Recruitment
- Career Development
- Work-life Balance
- Sex and Gender Dimension in Research
- Governance



GENDER EQUALITY PLAN

(Piano per l'Uguaglianza di Genere)

Fondazione IRCCS Istituto Neurologico Carlo Besta
Milano, Italia

1. INTRODUZIONE
2. FOTOGRAFIA DEL PERSONALE
3. AREE DI AZIONE

- A. Favorire la rappresentazione femminile a tutti i livelli lavorativi
- B. Promuovere e supportare le donne sul luogo di lavoro
- C. Favorire la conciliazione vita-lavoro



In particolare...

- 🏷 Il GEP della FINCB individua tre macro-aree, sulle quali sviluppare azioni di miglioramento con obiettivi declinati a breve (1 anno), medio (3 anni) e lungo termine (5 anni)
- 🏷 A. Favorire l'equilibrio di genere a tutti i livelli lavorativi
- 🏷 Attraverso A.1 Commissione Scientifica
- 🏷 A.2 Comitato Etico
- 🏷 A.3 Commissioni di Esame e di Concorso
- 🏷 A.4 Convegni organizzati dalla Fondazione
- 🏷 B. Promuovere e supportare le donne sul luogo di lavoro
- 🏷 B.1 Corsi di formazione
- 🏷 B.2 Modifica Art 5 Regolamento borse di studio
- 🏷 B.3 Istituzione dell'evento "The Women's Career Day"
- 🏷 C. Favorire la conciliazione vita-lavoro
- 🏷 Progetto "Smart Working"



Pensiamo ad un cronoprogramma

Obiettivo (macro area)	Azione	Misure	Attori	Cronoprogramma					Responsabili	Indicatore	
				2019	2020	2021	2022	2023			
A. Favorire l'equilibrio di genere a tutti a livelli lavorativi	A.1 Incrementare la rappresentanza femminile nella Commissione Scientifica	Nomina di 4 componenti aggiuntivi (+20%), scelti tra le responsabili di SS/SSD	± Direzione Scientifica	X						<ul style="list-style-type: none"> Direzione Scientifica CUG 	Incremento del Rapporto F/M nella composizione della Commissione Scientifica
	A.2 Favorire l'equilibrio di genere nella composizione del Comitato Etico	Produzione di raccomandazione indirizzata all'organo di nomina dei membri e del Presidente del Comitato Etico. Sua applicazione.	<ul style="list-style-type: none"> Organo preposto alla nomina del Presidente del Comitato Etico 	X						<ul style="list-style-type: none"> Direzione Scientifica CUG CdA 	Bilancio di genere del Comitato Etico e alternanza di genere alla Presidenza dello stesso.
	A.3 Favorire l'equilibrio di genere nelle Commissioni d'esame e di concorso	Monitoraggio delle nomine delle commissioni di concorso	<ul style="list-style-type: none"> Risorse Umane 	X	X	X	X	X		<ul style="list-style-type: none"> Direzione Amministrativa CUG 	Bilancio di genere
	A.4 Incrementare il numero di relatrici/moderatrici nei corsi/convegni organizzati dalla Fondazione	Inserimento di raccomandazioni nella modulistica in uso	<ul style="list-style-type: none"> Ufficio Formazione Responsabili Scientifici dei convegni 	X	X	X	X	X		<ul style="list-style-type: none"> Ufficio Formazione CUG 	Bilancio di genere



Un altro esempio....



University of Deusto
Equality Plan

2020-2022

1. Pre-assessment of the plan
2. Check List (Action to be implemented)
3. Process of elaboration and structure of the Plan
4. Measures and Actions
 - A. SELECTION, RECRUITMENT AND PROMOTION
 - Specify clear and non-discriminatory promotion criteria
 - Empower and train women researchers in their research career
 - Improve selection and promotion processes to avoid gender bias
 - Combat the possible existence of a salary gap in equivalent positions
 - Mitigate the effect of caregiving on the promotion of the Teaching and Research personnel and the Research personnel
 - Improve and promote the co-responsibility of the Administrative Staff
 - B. TEACHING AND RESEARCH
 - Incorporate and promote the gender perspective in teaching
 - Incorporate and promote the gender perspective in research
 - C. LEADERSHIP
 - Promote equal representation in decision-making bodies
 - Promote behavioural changes towards inclusive leadership styles
 - Analyse and propose improvements in the institution's leadership model from a gender perspective
 - D. SEXUAL AND SEX-RELATED HARASSMENT
 - E. COMMUNICATION
 - F. EVALUATION



Actions e progression

Action	Level of progress		
	Significant Advance	Limited Advance	Without Advance
Action 1. Disseminate good practices for gender mainstreaming in education		X	
Action 2. Promote reflection on equality in the curricula of the degree courses that qualify for teaching at the primary, secondary and baccalaureate levels of education			X
Action 3. Design and deliver courses on gender equality for teachers, both for the initial stage of learning and for continuous training		X	
Action 4. Promote the access of women to masculinised careers and the access of men to feminised careers		X	
Action 5. Deepen the diagnosis of gender and research at the University of Deusto (situation of both sexes regarding the leadership of research groups, obtaining research grants, accreditations, six-year periods, as well as research topics)		X	
Action 6. Introduce the gender perspective in current initiatives linked to the analysis and promotion of the social impact of research at the University of Deusto			X
Action 7. For the integration of thesis tribunals, advisory commissions, scientific committees, evaluation commissions or other groups, including the collegiate bodies of the UD, always request the name of a woman and a man in order to maintain parity and promote gender balance			X
Action 8. Include the gender perspective as a criterion to be considered in the allocation of research funds and transfer			X



Obiettivi, misure, azioni, indicatori e responsabilità

<i>AREA OF INTERVENTION</i>	<i>OBJETIVES</i>	<i>MEASURES</i>	<i>ACTIONS</i>	<i>INDICATORS</i>	<i>RESPONSIBILITIES</i>
SELECTION, RECRUITMENT AND PROMOTION	SG 1.1. Specify clear and non-discriminatory promotion criteria	M.1. Identification of administrative staff profiles and roles and establishment of their relationship with the agreement categories	A.1. Identify and define the different profiles and roles of the administrative staff	List of profile and role definitions	People Management Workers' Legal Representation (RLT) Equality Commission (CPI)
			A.2 Analyse the relationship of roles and profiles to pay scale categories	Relationship matrix with profiles/roles, positions and categories	People Management RLT CPI
			A.3. Assign the jobs to the profiles/roles established for the Administrative Staff		People Management RLT CPI



Che altro?

Training Plan

Interim monitoring



Training Actions for Students	Training Actions for Change Agents	Training actions for Teaching and Research personnel
Summer School-SD5	Training Seminar on Structural Change processes	Training seminar on gender in teaching
Training Sessions on Harassment Protocols	Training Seminar on Strategic Framing	Training seminar on gender in research
Training in basic concepts of equality	Training Seminar on Resistance to Change	
Training in unconscious biases	Training Seminar on Unconscious Bias	
	Training program for people who exercise leadership	
	Training course for women in leadership positions	



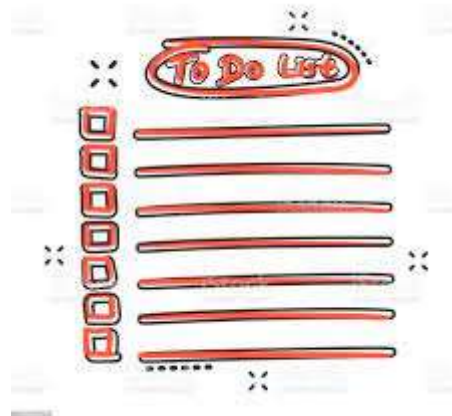
Esempi per GEP

- 🔗 https://www.ciencia.gob.es/stfls/MICINN/AEI/ficheros/I_GENDER_E_QUALITY_PLAN.pdf
- 🔗 <https://www.ieo.it/en/About-Us-old/IEO/Gender-equality-plan/>
- 🔗 <https://www.istituto-besta.it/documents/447318/0/Gender+Equality+Plan+-Besta+APPROVATO.pdf/f3a31cf0-8869-dc80-c2b7-7e4ff017abd8>
- 🔗 https://www.unipd.it/sites/unipd.it/files/2020/rapporto%20sostenibilit%C3%A0%2019_20_0.pdf (pag. 88 e seguenti)
- 🔗 www.superaproject.eu/gepUNICA
- 🔗 urly.it/3cybq



GENDER EQUALITY PLAN (suggerimenti)

1. Identifichiamo gender bias e disuguaglianze
2. Action plan
3. Implementazione
4. Monitoraggio e valutazione





1. Identifichiamo gender bias e disuguaglianze

Preparare un «Gender Audit»

- ❏ Comprendere le pratiche e la situazione attuali dell'organizzazione da una prospettiva di genere, identificando le lacune e i punti di forza. Raccogliere dati qualitativi e quantitativi, che verranno poi analizzati.
- ❏ Creare la linea di base su cui basare la progettazione del piano per l'uguaglianza di genere.
- ❏ Creare un background di consapevolezza e comprensione comune nell'organizzazione. Poiché ciò contribuirà alla futura attuazione del piano per l'uguaglianza di genere.



2. Action plan



- ❏ Creazione di un Team di implementazione GEP con chiara definizione di ruoli e responsabilità per la preparazione e l'attuazione del Piano
- ❏ Il GEP deve essere preparato, approvato e convalidato dai principali responsabili delle decisioni
- ❏ I manager e i decisori che hanno maggiore influenza devono comportarsi come i principali sponsor del GEP presentando e supportando l'implementazione del Piano, coinvolgendo gli stakeholder chiave, rendendo evidenti i vantaggi per i diversi target
- ❏ Il GEP deve essere presentato a tutti i livelli delle istituzioni per chiedere opinioni e costruire alleanze, ma deve aspettarsi resistenza passiva e ostilità attiva e ha quindi pianificato come affrontarlo, come minimizzare queste reazioni negative, prepararsi convincenti azioni del caso basate sui dati
- ❏ Una fase di implementazione pilota è importante per verificare la fattibilità e la sostenibilità del Piano

CHECKLIST QUANTITATIVA E QUALITATIVA!



3. Implementazione

- ❏ L'attuazione del piano per la parità deve essere accompagnata da un calendario di monitoraggio. Questo percorso dovrebbe essere svolto sotto forma di riunioni regolari, in cui il team GEP avrebbe questi compiti:
- ❏ Verificare lo stato delle misure / iniziative previste
- ❏ Valutare la persona responsabile e fornire loro strumenti, materiali o guide sull'iniziativa che inizieranno a sviluppare.
- ❏ Valutare la riprogrammazione del GEP, se necessario.
- ❏ Aiutare a pensare a strategie alternative se sorgono resistenze o ostacoli imprevisti.



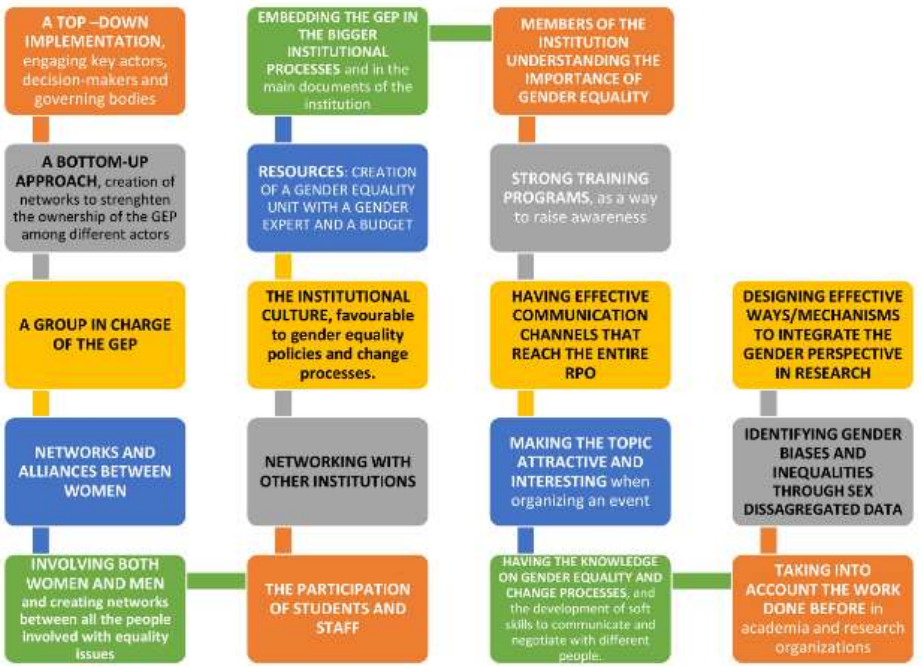


Il GEP è risultato di un processo



PLOTINA REFLECTIONS

**KEYS TO SUCCESS:
WHAT HELPED US TO IMPLEMENT THE GEP IN A SUCCESSFUL WAY?**



Plotina has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement (G.A. NO 688008). 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.



4. Monitoraggio e valutazione





La dimensione di genere in proposta



- ❏ **DETERMINE** the relevance of integrating sex and gender analysis in your research.
- ❏ **ASK** the right questions: Are there any sex differences that should be investigated and addressed? Have you questioned the gender assumptions that can influence your scientific priorities, research questions, and methods? Do you expect that your research findings affect differently male and females, women and men, girls and boys?
- ❏ **USE** checklists as provided for example by the [Gendered Innovations project](#)
- ❏ **REFER** to existing evidence
and....
- ❏ If more knowledge on gender dimension needs to be generated, include *specific studies on gender* in your activities. They are **eligible costs**!
- ❏ Engage scientists with gender expertise among your key research staff. You can also include *trainings on gender dimension* in your proposal, as **eligible costs**, in order to help researchers develop and share gender expertise in relation to your project.

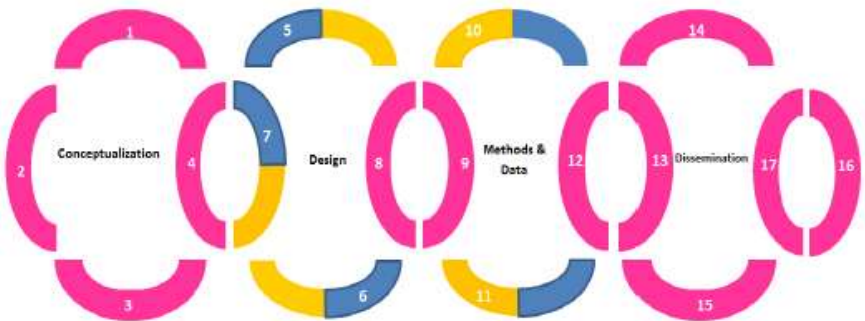


The Gender Competent Research Cycle

Gender in research content

Gender balance in research teams

Gender sensitive decision making



Conceptualization

1. Rethinking research priorities and outcomes concepts and theories
2. Generate gender sensitive ideas for research proposals
3. Make research hypotheses gender sensitive
4. Formulate gender sensitive research questions

Design

5. Gender-sensitive research team recruitment and selection
6. Research development through mentoring and research
7. Create gender-equal working conditions
8. Choose gender sensitive methodology

Method and Data

9. Collect gender sensitive data
10. Rethinking standards and reference models
11. Value men's and women's work equally
12. Manage and monitor gender equally
13. Analyse data in a gender sensitive way
14. Analysing how sex and gender interact, and intersectionalities

Dissemination

15. Report data in a gender sensitive way
16. Use gender impartial language and visual representations
17. Applying findings for gender sensitive decision making

Checklist for Gender Competent Research

Gender Balance in Research Teams and Gender Sensitive Decision-Making



Checklist I

Gender Balance in Research Teams and Gender Sensitive Decision-Making

- [] Is there a gender balance in the project consortium, teams, advisory boards, and in other decision-making positions at all levels?
- [] Are project staff members given the opportunity to balance work and family life?
- [] Have appropriate mechanisms been implemented to manage and monitor gender equality (e.g. data requested by funders)?

Gender in Research Content

Conceptualization phase:

- [] Have you considered how gender norms, including assumptions, influence the research area, or are embedded in the concepts and theories of the field?
- [] Does the research involve human participants?
- [] If yes, has the significance of gender to the research focus, been analysed?
- [] If no, are the possibly differentiated relations of men and women to the research subject sufficiently clear?
- [] Have you reviewed a variety of literature, concerning gender differences, specific to the research field?

Design phase:

- [] Does the methodology ensure that gender perspectives will be investigated, so that gender-equitable data is given appropriate consideration throughout the research process: from data collection through to publication?
- [] Have you clearly justified, in the proposal, how gender dimensions will be addressed?
- [] Have you considered the outcomes and impacts of the research actions on both women and men?



Checklist II

☞ **Methods and data phase:**

- ☞ Are the tools for data collection designed to consider gender differences in your data?
- ☞ Do the selected research participants/subjects represent both males and females respectively?
- ☞ Is data analysed according to the sex variable? Have other variables been analysed with respect to sex?

☞ **Dissemination phase:**

- ☞ Do the findings reflect gender differences emerging from the project?
- ☞ Has gender inclusive language been used (including images)?
- ☞ Have you included dissemination opportunities that have a specific gender focus (e.g. journals publications)?
- ☞ Have gender-relevant outcomes been considered for a separate publication/event specifically tailored to disseminate gender findings?

☞ Bibliografia

European Communities (2009) Toolkit: Gender in EU-funded research [online]. Available at: <http://bit.ly/1RBSSmg> Stanford University (2015) Gendered Innovations [online]. Available at: <https://genderedinnovations.stanford.edu/>



GENDER E TEAM

*"Promoting diversity not only promotes representation and fairness but may lead to **higher quality science.**"*

Campbell et al. (2013) *

*"**High-performing collaborative research teams** are created and maintained when team diversity (broadly defined) is effectively fostered and interpersonal skills are taught and practiced."*

Cheruvilil et al. (2014) *

*" (...) the key levers and drivers **for innovative processes are positively influenced by having a 50:50 proportions of men and women in teams.** This clearly shows that equal gender representation can help to **unlock the innovative potential of teams.**"*

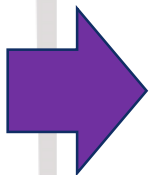
The Lehman Brothers Centre for Women in Business. (2007) **



SPUNTI FINALI



- 🏛️ Le sfide principali che l'UE si trova oggi ad affrontare – **tra cui le transizioni verde e digitale e il cambiamento demografico – hanno tutte una dimensione di genere.**
- 🏛️ **L'inclusione di una prospettiva di genere in tutte le politiche e i processi** dell'UE è essenziale per raggiungere l'obiettivo della parità di genere.
- 🏛️ **Integrare la dimensione di genere** garantisce che le politiche e i programmi massimizzino il potenziale di tutti – donne e uomini, ragazze e ragazzi, in tutta la loro diversità.
- 🏛️ L'obiettivo è **redistribuire il potere, la capacità d'influenza e le risorse in modo equo e basato sulla parità uomo-donna**, lottando contro le disuguaglianze, promuovendo l'equità e creando opportunità.
- 🏛️ La Commissione **integrerà la prospettiva di genere in tutte le sue principali iniziative** nel corso dell'attuale mandato, agevolata dalla nomina della prima commissaria per l'Uguaglianza, con portafoglio autonomo, e creando una task force per la parità composta da rappresentanti di tutti i suoi servizi e del Servizio europeo per l'azione esterna, che garantirà l'attuazione, a livello sia operativo che tecnico, dell'integrazione della dimensione paritaria, compresa la parità di genere.





Perche' è importante tenere in considerazione la questione di genere

- ↗ Integrating the gender dimension in research and innovation is an added value in terms of excellence, creativity, and business opportunities.
- ↗ It helps researchers question gender norms and stereotypes, to rethink standards and reference models. It leads to an in-depth understanding of both genders' needs, behaviours and attitudes.
- ↗ It enhances the societal relevance of the knowledge, technologies and innovations produced.
- ↗ It also contributes to the production of goods and services better suited to potential markets.



ALCUNI NUMERI





- ❏ Ad oggi nessuno Stato membro ha raggiunto la piena parità di genere e i progressi sono lenti
- ❏ Il divario di genere è ancora presente nei settori dell'istruzione e del lavoro (salari, assistenza, ruoli e pensioni)
- ❏ Una sottorappresentanza delle donne nello STEM è persistente:
 - solo il 24% nelle prime posizioni accademiche
 - meno del 10% tra i titolari di brevetti
 - violenza di genere
 - basso livello di integrazione nei contenuti di R&I



[Coronavirus pandemic: Impact on gender equality \(Factsheet\)](#)



TASSO DI OCCUPAZIONE



La differenza tra il tasso di occupazione femminile e maschile nell'UE è dell'**11,6%**.



Solo il **55,3%** delle donne nate fuori dall'UE ha un lavoro, contro il **69,7%** delle donne nate nell'UE.

Solo il **16%** delle donne rom nell'UE ha un lavoro retribuito.



Il **10%** dei lavoratori edili e il **25%** degli occupati nei settori dell'agricoltura, della silvicoltura, della pesca e dei trasporti sono donne, mentre il **25%** degli operatori dell'istruzione e il **20%** degli occupati in attività socio-sanitarie sono uomini.

VENTURE CAPITAL E PRIVATE EQUITY



A livello mondiale, nelle società di venture capital e private equity solo 1 dirigente su 10 è donna, anche se la rappresentanza femminile tra i soci dei Fondi privati che operano secondo una prospettiva di genere è del **72%**.



I gruppi di soci fondatori costituiti esclusivamente da uomini ricevono quasi il **92%** di tutti i capitali investiti in Europa.



ANCORA QUALCHE DATO...



Tra gli studenti con le votazioni più alte in matematica o scienze nei paesi dell'OCSE, **1 ragazzo su 4** pensa di intraprendere la professione di ingegnere o di diventare scienziato, rispetto a **1 ragazza su 6**; **1 ragazza su 3** pensa di intraprendere una professione nel settore sanitario, rispetto a **1 ragazzo su 8**.



La percentuale degli uomini che lavorano nel settore digitale è **3,1** volte superiore a quella delle donne.



Solo il **22%** dei programmatori che si occupano di intelligenza artificiale è rappresentato da donne.



Literature about gender equality in research

- 🔗 League of European Research Universities (2015). [Gendered Research and Innovation: Integrating sex and gender analysis into the research process.](#)
- 🔗 League of European Research Universities (2012). [Women, research and universities: Excellence without gender bias.](#)
- 🔗 Gendered Innovations presents a [summary of selected literature on institutional transformation in research organisations](#), presented in three sections: 1) disparities between women and men; 2) subtle gender bias; 3) solutions and best practices.
- 🔗 GenPORT: [Gender and Science Policy Briefs: From “Where to start” to “How to innovate”](#)
- 🔗 A bibliography on [Cognitive Bias and Gender Stereotypes](#), from the Gender Bias Learning Project.
- 🔗 Rice, Curt (No Date). [6 Steps to Gender Equality: and more essays about how every university can get more women to the top and why they should.](#) Tromsø: University of Tromsø.
- 🔗 Horvath, Manfred. [Gender Equality at European Universities of Science and Technology](#), based on the CESAER Gender Equality Survey 2014.
- 🔗 An [annotated bibliography of recent studies covering gender bias in academia](#), while also taking intersectionality into account, is available at hastac (an interdisciplinarity community of humanists, artists, social scientists, scientists and technologists that are changing the way they teach and learn).



Useful links:

- 🔗 <https://www.plotina.eu/>
- 🔗 <https://www.superaproject.eu/>
- 🔗 SwafS - Gender Equality policy page
<http://ec.europa.eu/research/swafs/index.cfm?pg=policy&lib=gender>
- 🔗 European Institute for Gender Equality <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/key-resources>
- 🔗 Gender portal <https://www.genderportal.eu/>
- 🔗 Gender dimension toolkit https://www.yellowwindow.com/genderinresearch/index_downloads.html
- 🔗 Gender Innovations projects <http://genderedinnovations.stanford.edu/index.html>
- [**Case study** on the impact of sex & gender in the COVID-19 pandemic](#)
- [**Factsheet** on gender and intersectional bias in AI](#)



»» **2021, HORIZON EUROPE !**
Entra nel nuovo programma quadro
per la ricerca e l'innovazione

#2021horizoneurope

#HorizonEU





WWW.HORIZONEUROPE.IT

➤ Info, aggiornamenti e materiali sul nuovo Programma Quadro

GIORNATE HORIZON EUROPE

➤ Eventi sul Programma Quadro e le sue dimensioni

GUIDA A HORIZON EUROPE

➤ Passo, passo dentro il nuovo Programma Quadro

APRE BRIEF

➤ I factsheet sui temi e gli aspetti salienti di Horizon Europe

AGENDA HORIZON EUROPE

➤ I principali appuntamenti nazionali ed europei sul Programma Quadro

Registrati a **APREmailing**





GRAZIE PER L'ATTENZIONE!

APRE

Agenzia per la Promozione della Ricerca Europea
Via Cavour, 71
00184 - Roma
www.apre.it
Tel. (+39) 06-48939993
Fax. (+39) 06-48902550

Alessia Rotolo
rotolo@apre.it

Eu Project Manager