

APPUNTI DI PROCESSO: IL GENDER AUDIT DEL PROGETTO PLOTINA ALL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

Tullia Gallina Toschi, Angela Balzano, Francesca Crivellaro, Maria Mantini Satta, Elena Luppi, Benedetta Siboni, Vladimiro Cardenia, Maria Teresa Rodriguez-Estrada, Marco Balboni, Daniela Sangiorgi, Claudia Possenti, Susi Poli e Alessia Franchini

1. Il progetto h2020 plotina “promoting gender balance and inclusion in research, innovation and training”

Questo contributo¹ illustra le fasi caratterizzanti la pianificazione e realizzazione del *Gender Audit* nell’ambito del progetto Horizon 2020 PLOTINA “Promoting Gender Balance and Inclusion in Research, Innovation and Training” (Grant Agreement n. 666008), con attenzione alla declinazione che questo processo ha avuto nel contesto dell’Università di Bologna. Le fasi del processo presentate sono: i) la composizione di una *checklist* qualitativa per sviluppare i protocolli d’intervista e i *focus group*; ii) la costruzione di una *checklist* quantitativa per la raccolta ed elaborazione di dati disaggregati; iii) la stesura dell’*Audit Plan*; iv) l’individuazione dei testimoni privilegiati – *key actor* – da coinvolgere nella realizzazione delle interviste; v) l’organizzazione e la conduzione di *focus group* rivolti sia a ricercatori/trici e docenti strutturati/e sia a giovani precari/e della ricerca.

Nei Paesi europei è stato raggiunto un sostanziale equilibrio di genere fra studenti e studentesse che hanno conseguito il titolo di Dottore di Ricerca: la percentuale di donne addottorate nei diversi paesi dell’Unione si attesta, infatti, tra il 40% e il 60%. Nonostante questo, le donne rappresentano solo il 33% del totale della popolazione dei ricercatori (EU, 2015). Il dato mostra la sussistenza del cosiddetto fenomeno della *leaky pipeline*: all’aumento del numero di donne addottorate non corrisponde un effettivo aumento del numero di donne ricercatrici. Il fenomeno della *leaky pipeline* si concretizza nella segregazione orizzontale e verticale all’interno dell’Accademia: da un lato, nell’area STEM le donne restano talora sottorappresentate anche nella popolazione studentesca, come sono talora in maggioranza in alcune aree SSH; dall’altro, le donne continuano ad essere sottorappresentate nelle posizioni apicali non solo dei ruoli universitari (Professori Associati e Ordinari), ma anche in quelli di *governance*.

Nonostante gli sforzi effettuati a livello europeo negli ultimi dieci anni per promuovere un maggiore equilibrio fra uomini e donne in ambito accademico, la disuguaglianza di genere è ancora oggi un fenomeno evidente dovuto ad ostacoli sia di tipo culturale (stereotipi di genere, mancanza di *empowerment* femminile, maggiore abitudine al

¹ La ricerca oggetto di questo documento si basa su risultati del progetto PLOTINA (“Promoting Gender Balance and Inclusion in Research, Innovation and Training”, Grant Agreement n. 666008) che ha ricevuto finanziamenti dal programma di ricerca e innovazione dell’Unione Europea Horizon 2020 (www.plotina.eu). I punti di vista e le opinioni espresse in questa pubblicazione sono di esclusiva responsabilità delle/gli autrici/ori e non riflettono necessariamente i punti di vista della Commissione europea. Le/gli autrici/ori ringraziano i Leader del WP2 Centro Studi Progetto Donna e Diversity MGMT (PD, Italia) e Elhuyar Aholkukularitza (Spagna), per il contributo intellettuale allo sviluppo della metodologia della ricerca.

networking maschile), sia strutturale (insufficienza delle politiche di conciliazione lavoro-vita privata² sino ad ora implementate, aspetti organizzativi che influenzano le pratiche di reclutamento e avanzamento di carriera). Il progetto PLOTINA è stato sviluppato proprio per tentare di comprendere e superare alcuni di questi ostacoli.

Il progetto coordinato dall'Università di Bologna³ include dieci istituzioni europee ed extra europee⁴, fra le quali sei RPO (notazione utilizzata per Università e Centri di Ricerca). Lo scopo principale di PLOTINA è incentivare lo sviluppo e l'attuazione di Piani per l'Eguaglianza di Genere (*Gender Equality Plan*, GEP) grazie a strategie innovative e sostenibili per tutte le RPO coinvolte. PLOTINA intende promuovere l'eccellenza e il valore sociale dell'innovazione incentivando un cambiamento culturale in materia di parità di genere (EU, 2012c), sostenendo l'avanzamento di carriera di ricercatrici/ori per prevenire lo spreco di talenti e per favorire la diversità di prospettive e metodologie nella ricerca e nella didattica.

In linea con le priorità strategiche sulla parità di genere dello Spazio Europeo della Ricerca⁵ (ERA), PLOTINA vuole contribuire a sostenere il cambiamento culturale a livello istituzionale e dipartimentale nelle sei RPO del progetto.

Il progetto si articola intorno a tre obiettivi: i) prevenire il mancato impiego di ricercatrici e ricercatori di talento, rimuovendo gli ostacoli nell'assunzione e nell'avanzamento di carriera, consentendo così di beneficiare di una maggiore qualità della ricerca e aumentando la competitività internazionale; ii) migliorare i processi decisionali affrontando le disparità di genere per favorire nuove opportunità di innovazione scientifica, eccellenza e produttività; iii) integrare le variabili "sesso" e "genere" nella progettazione e valutazione della ricerca dove pertinenti ed in particolare dove poco introdotte.

Questi obiettivi saranno perseguiti tramite: l'elaborazione e l'attuazione dei GEP, la creazione di una Libreria di Azioni e di Buone Pratiche, lo sviluppo di nuovi casi studio nei quali vengano integrate le variabili "sesso" e "genere", la disseminazione dei risultati raggiunti. Grazie a questi strumenti, altre RPO potranno avere accesso ai materiali e alle azioni del progetto PLOTINA.

Il piano di lavoro per l'elaborazione di un GEP è organizzato in quattro fasi:

- analisi dello "stato dell'arte" nelle sei RPO (Gender Audit);
- elaborazione di GEP che tengano conto delle peculiarità e necessità di ogni RPO;
- sviluppo e valutazione delle Azioni previste nei GEP;

² Seguendo l'analisi delle politiche di conciliazione di Rizza e Sansavini (2010) risulta utile precisare che "il concetto di «genere» richiama la costruzione sociale del femminile e del maschile, e le «politiche di genere» rappresentano quegli interventi volti ad affrontare le asimmetrie legate alle diverse attribuzioni di compiti e responsabilità (anche organizzativi e familiari) sulla base del genere. Così intesa l'equazione fra le politiche di conciliazione e le politiche di genere è fondata".

³ Coordinatrice: Tullia Gallina Toschi.

⁴ Alma Mater Studiorum-Università di Bologna, UNIBO (Italia); Kemijski Inštitut-National Institute of Chemistry, NIC (Slovenia); Mondragon Unibersitate, MU (Spagna); Zentrum fuer Soziale Innovation GMBH, ZSI (Austria); Ozyegin Universitesi, OZU (Turchia); Centro Studi Progetto Donna e Diversity MGMT, PD (Italia); University of Warwick (UK); Lisbon School of Economics and Management, ISEG (Portogallo); JUMP (Belgio); Elhuyar Aholkukularitza (Spagna).

⁵ Council of Europe (2015), "Council Conclusions on Advancing Gender Equality in the European Research Area".

- creazione di una piattaforma di risorse usufruibile da altre RPO in Europa, per incentivare lo sviluppo di altri GEP.

2. Conoscere l'organizzazione. Il *gender audit* e l'Università di Bologna

Diversi studi, dagli inizi del 2000, hanno analizzato le cause delle disuguaglianze di genere focalizzandosi sulle università (Nowotny et al. 2001; Prages 2009; Tan et al. 2011; Best et al. 2013). Tuttavia, come spiegano Siboni e Galizzi (2016), la maggior parte di queste ricerche si concentra sulle donne intese come individui, non prendendo in considerazione la singola università in termini di organizzazione.

Oggi l'Unione Europea indica che per perseguire un cambiamento strutturale verso la parità di genere è essenziale l'indagine dell'organizzazione e pertanto invita a spostare l'attenzione dall'analisi delle studiose donne a quella degli enti e delle organizzazioni in cui lavorano⁶ (EU, 2012b). Inoltre, la valutazione dell'effettiva situazione di ciascuna RPO rispetto alle politiche di genere rappresenta un passaggio cruciale ai fini dell'elaborazione di GEP adeguati ai bisogni e peculiarità dei diversi contesti organizzativi. Per questa ragione PLOTINA ha previsto la realizzazione di un audit di genere nell'ambito del quale le diverse RPO hanno effettuato un'approfondita indagine interna raccogliendo dati quantitativi e qualitativi in grado di restituire lo stato dell'arte, la percezione e la cultura in merito alle questioni relative alle pari opportunità.

Attivando un processo partecipativo in grado di coinvolgere attori diversi e adottando un approccio interdisciplinare, l'audit realizzato dall'Ateneo di Bologna si è avvalso di diverse strategie d'indagine (interviste, *focus group*, questionari quali-quantitativi). In particolare, il gruppo di lavoro – composto da esperte/i di Ateneo e da membri di organizzazioni professionali – ha raccolto informazioni e dati che verranno analizzati con l'obiettivo di costruire un GEP in grado di favorire un cambiamento istituzionale sostenibile.

Come esplicitato dalla norma di riferimento, la UNI EN ISO 19011:2011 “Linee guida per gli audit dei sistemi di gestione per la qualità e/o di gestione ambientale”, l'attività di audit consiste in un processo, sistematico, indipendente e documentato, per ottenere evidenze, valutarle in maniera obiettiva e determinare il grado di adempimento dei criteri stabiliti per l'audit.

Scopo dell'audit è comprendere l'organizzazione e i suoi processi, cogliere le relazioni fra questi ultimi e ogni elemento che possa intaccare la fluidità o l'efficacia, da non intendersi in senso assoluto, ma rispetto agli obiettivi che l'organizzazione stessa considera prioritari, cioè rispetto alle normative nazionali e ai documenti di indirizzo istituzionali e di indirizzo politico come, ad esempio, il piano strategico.

È dunque opportuno, in via preliminare, soffermarsi sulle politiche attualmente in vigore nell'Ateneo di Bologna⁷ in materia di *gender equality*⁸.

⁶ Per un primo fondamentale approfondimento del rapporto tra genere e organizzazione si veda Acker, J. (1999), “Gender and Organisations”, in J. Saltzman Chafetz' (Ed.), *Handbook of the Sociology of Gender*, Kluwer Academic, New York.

⁷ Per una completa panoramica su numeri e struttura dell'Università di Bologna si veda: <http://www.unibo.it/it/ateneo/chi-siamo/luniversita-oggi-tra-numeri-e-innovazione/universita-oggi-tra-numeri-e-innovazione>, (ultimo accesso 20 dicembre 2016).

⁸ Secondo l'art. 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea (2000/C 364/01) la *gender equality* (parità tra uomini e donne) “deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione” e inoltre “il principio della parità non osta al mantenimento o

In conformità con la legge nazionale vigente 240/2010, lo Statuto dell'Università è stato modificato e approvato con Decreto Rettorale n. 1203 nel 2012. Due articoli del decreto riguardano le politiche sulla parità di genere: l'art. 2.6, "Pari opportunità", che mira a garantire il rispetto del principio costituzionale di pari opportunità per l'accesso agli studi, l'assunzione del personale e la progressione di carriera, la rappresentanza nelle candidature e negli organi collegiali; l'art. 14, che dispone la creazione del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro" (CUG)⁹. Per ottemperare al contenuto di tale articolo e in conformità con la normativa nazionale vigente (legge n. 183/2010), l'Università di Bologna ha istituito a fine 2013 il CUG¹⁰, che ha sostituito ed integrato le funzioni precedentemente svolte dal Comitato pari opportunità e dal Comitato paritetico contro il fenomeno del Mobbing.

L'Ateneo ha disposto la stesura del suo primo Bilancio di Genere, previsto dal Piano di Azioni Positive 2014-2017, attraverso una delibera del CUG, per contribuire all'analisi della situazione interna. La prima edizione, presentata nel 2016, pone particolare attenzione all'esame del contesto, indagando la distribuzione per genere della popolazione studentesca, docente e tecnico-amministrativa, nonché la partecipazione agli Organi di Ateneo, per programmare azioni positive che promuovano la parità di genere. Nell'ultima sezione del Bilancio di Genere vengono descritti gli investimenti di Ateneo per la promozione delle pari opportunità ed il cambiamento culturale.

Il Bilancio di Genere è stato disposto in stretta sinergia con chi ha redatto gli altri strumenti di programmazione e controllo dell'Università di Bologna, come il Bilancio Sociale 2015, e questo processo integrato si è rivelato particolarmente utile per l'audit del progetto PLOTINA.

L'Università di Bologna ha accresciuto, negli anni, la sua attenzione per gli aspetti politico organizzativi legati alle pari opportunità e il numero di attività formative nelle quali le variabili sesso e genere sono presenti. Come si legge nel Bilancio di genere (UNIBO, 2016), infatti:

"sono state trovate complessivamente 42 attività formative che contengono nel loro titolo tematiche di sesso/genere nell'A.A. 2015/16, evidenziando un andamento di presenza crescente nell'ultimo triennio. Le attività formative trovate sono concentrate in 6 Scuole sulle 11 complessive dell'Ateneo: si tratta specificamente di Scuole in cui sono prevalentemente presenti discipline di area umanistica (79% delle attività formative), seguite da quelle con prevalenza di discipline sociali (14%) e da una di area medica (7%). Da notare, di conseguenza, che sono assenti attività formative di questo tipo nelle Scuole in cui sono principalmente presenti discipline legate alle aree tecnologiche e scientifiche" (p. 80).

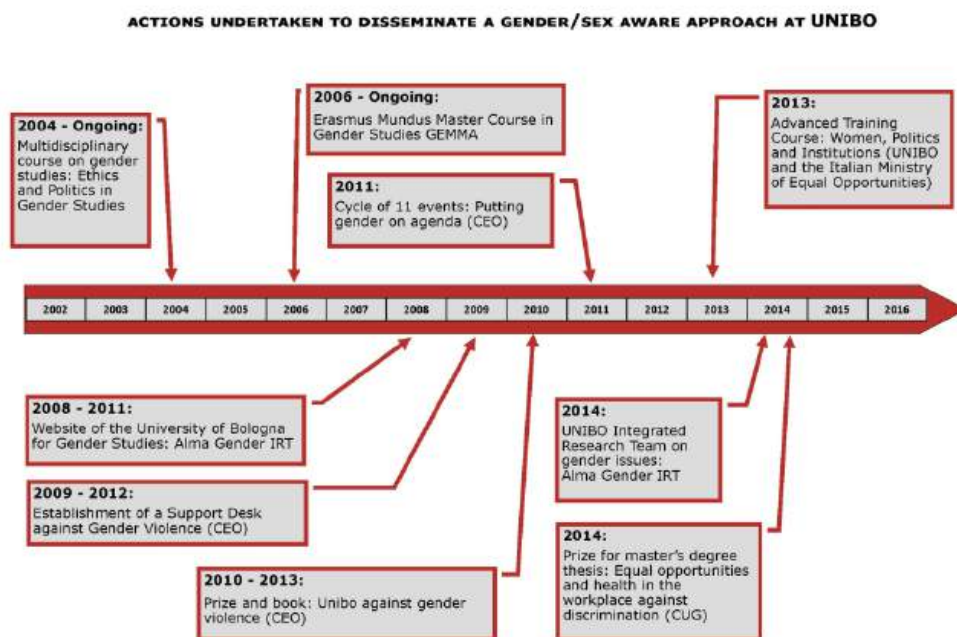
all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato". I partner di progetto hanno adottato una comune definizione di *gender equality*, come si evince dal *PLOTINA Lexicon*, disponibile al link: <http://www.plotina.eu/plotina-lexicon/>, (ultimo accesso 20 dicembre 2016).

⁹<http://www.normateneo.unibo.it/Statuto.html>, (ultimo accesso 20 dicembre 2016).

¹⁰<http://www.unibo.it/it/ateneo/organizzazione/organi/cug/cug>, (ultimo accesso 20 dicembre 2016).

La linea del tempo seguente (Figura 1) illustra le principali attività svolte, dal 2004 a oggi, per integrare nei programmi didattici e nei contenuti di ricerca le dimensioni “sesso” e “genere”.

Figura 1: Linea del tempo “Azioni UNIBO per disseminare l’integrazione delle variabili “sesso” e “genere” (in corso di aggiornamento)



Da questo scenario¹¹, che attesta già un primo positivo impegno, prende le mosse il *Gender Audit* del progetto PLOTINA all’Università di Bologna.

La Fase di implementazione del Gender Audit è stata preceduta da una fase preparatoria durante la quale sono state realizzate le seguenti azioni:

- costituzione del *Gender Audit Team* (GAT);
- organizzazione del sistema di rete interno a supporto dell’Audit;
- realizzazione e implementazione del Piano di Comunicazione per promuovere l’audit e il progetto e coinvolgere i *target*;
- creazione delle *checklist* per il Gender Audit e i relativi documenti di supporto;
- implementazione dell’audit;
- attività di formazione (*coaching*) a supporto dei partner per l’implementazione dell’Audit, coordinata dall’Università di Bologna e svolta dai partner con il ruolo di formatori/accompagnatori (Elhuyar e Progetto Donna).

¹¹ Per una ricostruzione dettagliata dell’impegno dell’Università di Bologna in materia di pari opportunità e inserimento delle variabili “sesso” e “genere” nei contenuti di ricerca e didattica, si veda PLOTINA (2016), *Collection and analysis of Actions already undertaken by RPOs partners and GEPs available of public domain in Europe and list of key individuals identified by each Partner and members of the Gender Audit Teams*.

3. La fase preparatoria al *gender audit*

La fase preparatoria ha visto come prima azione la creazione del *Gender Audit Team* (GAT) presieduto dalla coordinatrice di PLOTINA. I requisiti per farne parte richiedevano competenze o ruoli chiave; i partecipanti dovevano essere parte del gruppo di progetto o essere competenti, coinvolti, interessati al raggiungimento di una maggiore uguaglianza di genere.

Nell'Ateneo di Bologna la costituzione del GAT è iniziata a febbraio 2016 con l'avvio del progetto e si è conclusa a settembre. Le figure che avrebbero concretamente realizzato l'audit sono state scelte sulla base di un criterio che valorizzasse la diversità non solo in termini di posizionamento all'interno del partenariato (UNIBO e Progetto Donna) e all'interno della stessa UNIBO (personale strutturato e non strutturato), ma anche in termini di afferenza a settori scientifico-disciplinari differenti (filosofia politica, antropologia culturale, pedagogia sperimentale, scienze e tecnologie alimentari, scienze agrarie, scienze aziendali, diritto internazionale) e di professionalità (ricercatrici e docenti, personale tecnico-amministrativo). Il GAT UNIBO comprende personale docente e tecnico amministrativo a diversi stadi di carriera, per garantire una maggiore corrispondenza tra i target individuati e gli standard da auditare e con diverse competenze ed esperienze su: metodologie di ricerca qualitative e quantitative, conduzione di audit, capacità politico-organizzative e di *management*.

L'eterogeneità del GAT ha garantito all'audit una maggiore qualità grazie all'intrecciarsi di prospettive, esperienze professionali e posizionamenti differenti. Durante questa fase sono state identificate, inoltre, le delegate e i delegati dei Dipartimenti aderenti al progetto che hanno successivamente facilitato la raccolta dei dati quantitativi e l'organizzazione delle interviste e dei *focus group*.

La reale interazione tra il GAT e i Dipartimenti delle diverse RPO è stata garantita dalla creazione di una struttura di rete per la gestione dell'audit. Il GAT ha chiesto a ogni Dipartimento la nomina di due delegate/i (uno/a per personale docente e ricercatore, uno/a per personale tecnico-amministrativo). Tali delegate/i hanno avuto il ruolo di *trait d'union* tra il GAT e i target dell'audit, facilitando l'individuazione del personale da coinvolgere nell'indagine qualitativa ed agendo da punto di raccordo per la raccolta dei dati destinati alla *checklist* quantitativa. Per un Ateneo delle dimensioni dell'Università di Bologna, una reale implementazione dell'audit può essere garantita solo dall'ampia adesione dei Dipartimenti. La fase di disseminazione del progetto si è rivelata essenziale per il successivo processo di attuazione. Il GAT ha, infatti, sviluppato un Piano di Comunicazione¹² e intrapreso un'attività di informazione e reclutamento mirata ai vari target, tramite incontri diretti, invio di materiale informativo, presentazioni di progetto nell'ambito di consigli di Dipartimento. La coordinatrice nel ruolo di Presidente del CUG ha, inoltre, incontrato le figure chiave della *governance* di Ateneo per ricevere un'ulteriore importante conferma - dopo l'approvazione in fase di progettazione - della volontà politica a sostegno delle finalità del progetto e un forte *endorsement* a livello operativo a supporto della partecipazione di tutte le componenti dell'Ateneo.

Le diverse presentazioni e i diversi momenti di confronto promossi dal GAT, hanno permesso al progetto PLOTINA di istituire una robusta rete: su 33 Dipartimenti, ben 29

¹²Ogni partner ha documentato in un *template* le azioni realizzate per far conoscere il progetto PLOTINA e coinvolgere i vari target.

hanno nominato delegate/i che hanno sostenuto attivamente interviste, *focus group* e raccolte dati e che continueranno a contribuire alle future fasi del progetto. Questa fase rappresenta uno dei momenti più efficaci di disseminazione interna e di coinvolgimento reale delle strutture dipartimentali, elementi unitari di un tutto che è l'Ateneo.

Contemporaneamente alla prima fase di informazione e coinvolgimento, è iniziata la seconda fase, ovvero l'elaborazione delle *checklist*, principali strumenti di raccolta dati del *Gender Audit*, da parte dei partner di progetto incaricati di questo specifico compito¹³.

Il *Gender Audit* è stato diviso in due parti: una quantitativa dedicata alla raccolta disaggregata dei dati, l'altra relativa alla analisi qualitativa del contesto, in termini di cultura, processi, comportamenti, stereotipi.

4. I presupposti concettuali e metodologici

L'audit è un processo che riprende l'ottica del *Quality Management System* delle norme ISO 900014, fondato su una serie di standard tramite i quali un'organizzazione verifica lo stato dell'arte del proprio contesto, per garantire la qualità rispetto agli obiettivi e per agire in direzione di un miglioramento continuo. Gli standard, intesi come requisiti e linee-guida, "possono essere usati in maniera coerente per assicurare che materiali, prodotti, processi e servizi siano adatti al loro scopo"¹⁵.

Gli standard definiscono il quadro di riferimento entro cui una organizzazione gestisce i propri processi chiave. L'ISO ha definito i sette "principi per la gestione della qualità" come "una serie di credi, norme, regole e valori fondamentali che sono accettati come veri e possono essere usati come base per la gestione della qualità"¹⁶. Questi principi, debitamente contestualizzati, sono risultati validi anche per lo sviluppo delle checklist per l'audit di PLOTINA. Nello specifico, i sette principi sono:

- focus sul portatore di interesse (e.g. cliente per una azienda);
- *leadership*;
- impegno delle persone;
- approccio per processi;
- miglioramento;
- presa di decisione basata sulle evidenze;
- gestione delle relazioni.

Gli standard scelti per l'audit sono stati individuati sia sulla base dell'esperienza del gruppo di lavoro in termini di *Gender Audit*, sia come risultato di un ampio lavoro di rassegna delle numerose ricerche e progetti realizzati in questi ultimi anni - in particolare quelli finanziati dal 7° Programma Quadro. Ciascuna RPO è stata in grado di valutare quali standard scegliere sulla base della conoscenza del pregresso storico delle

¹³ I partner di PLOTINA incaricati del *Gender Audit* sono il Centro Studi Progetto Donna e Diversity Mgmt di Bologna ed Elhuyar di Bilbao.

¹⁴ Con ISO 9000 si intende una serie di normative e linee guida sviluppate dall'Organizzazione Internazionale per la Normazione (ISO) che definiscono i requisiti per la Gestione del Sistema Qualità di ogni tipo di organizzazione.

¹⁵ <http://www.iso.org/iso/home/standards.htm>, (ultimo accesso 20 dicembre 2016).

¹⁶ Quality management principles, ISO <http://www.iso.org/iso/pub100080.pdf>, (ultimo accesso 20 dicembre 2016).

azioni già implementate in materia di pari opportunità, grazie alla ricerca condotta per redigere il *Deliverable 2.1* del WP2 (PLOTINA, 2016).

È da questi presupposti che il gruppo dedicato al Gender Audit ha sviluppato la checklist qualitativa di riferimento.

5. La checklist qualitativa per il gender audit

Lo strumento creato per l'audit qualitativo è una *checklist* fondata sugli standard per la gestione della qualità. Questa scelta è stata motivata dalla volontà di creare una *checklist* che fosse più di una lista di domande: gli standard sono infatti requisiti, specifiche linee-guida di riferimento con le quali l'organizzazione si deve confrontare. La domanda base che ogni organizzazione si deve porre, infatti, è: come si posiziona questa Istituzione rispetto a questo specifico standard di qualità?

La *checklist* è stata usata come modello base di indagine sia per le interviste individuali che per i *focus group*. Gli standard sono stati stabiliti in base ai target individuati. La traduzione della *checklist* è stata a cura dei singoli partner di progetto.

Ogni partner ha sviluppato il proprio specifico *Audit Plan*, individuando i diversi target proprio al fine di identificare gli standard e le domande più significative per contesto, compiti e posizioni ricoperte dai differenti interlocutori/trici.

Il processo, che ha avuto come risultato l'adozione di una *checklist* finale, si è svolto con un forte coinvolgimento di tutti i partner, impegnati nel ridefinirla per adattarla alle proprie specificità. I presupposti concettuali e metodologici di un audit devono, infatti, essere declinati in maniera flessibile e modulare, per rispondere adeguatamente ai diversi contesti.

Ogni RPO ha potuto scegliere quale parte adottare, a seconda delle caratteristiche dei target e di ciò che si voleva apprendere. È stato possibile così tralasciare le parti ritenute meno rilevanti. L'*Audit Plan* si è rivelato uno strumento flessibile, passibile di modifiche rispetto ai cambiamenti che si possono verificare *in itinere*. Lo strumento non è solo adattabile rispetto alla diversità delle RPO, ma anche flessibile nell'ambito del processo di audit, che è un processo dinamico e partecipativo.

In sintesi, la *checklist* è un insieme di linee guida da adattare liberamente senza dimenticare di raccogliere tutte le informazioni richieste. La raccolta dati è fondamentale, infatti, per la preparazione di un GEP la cui evidenza qualitativa derivi dall'audit. Per questo motivo, alla fine dell'audit ogni RPO deve compilare un sommario.

5.1 Le cinque aree chiave della checklist qualitativa

La *checklist* qualitativa è stata divisa in cinque aree chiave¹⁷. Ogni area, organizzata in una tabella, è costituita da quattro colonne: nella prima sono elencati gli standard; nella seconda le evidenze tramite le quali l'organizzazione mostra come i requisiti dello standard siano o meno soddisfatti; nella terza le possibili domande per l'auditor per verificare lo stato dell'arte; la quarta richiede una valutazione numerica da parte dell'auditor rispetto al livello di soddisfazione dello standard o la possibilità di indicare la non applicabilità della domanda. I fattori elencati nella seconda e terza colonna non

¹⁷ Queste cinque *Key Area* sono poi state mantenute nella ripartizione della *checklist* quantitativa.

sono definitivi né prescrittivi, possono essere cambiati, aumentati e diminuiti sulla base delle esigenze e del contesto.

La Tabella 1 rappresenta un estratto della *checklist* qualitativa condivisa dai partner di PLOTINA.

Tabella 1. Esempio di *checklist* qualitativa

STANDARDS (REQUISITES)	STANDARD REQUIREMENTS to be given <u>EVIDENCE</u> of	GUIDING QUESTIONS on awareness, culture, processes, outcomes	0-4 N/A
	Recruitment and selection procedures and criteria are communicated and clear		
2.1.1 The assessment and evaluation Committees have adopted a set of Guiding Principles to ensure gender equality and overcome indirect and unconscious discriminations	<p>-The range of criteria go beyond standard metrics (bibliometric criteria e.g. Impact factor and Citation Index) but consider also, and clearly differentiate, qualitative soft skills that include team working and collaboration, skills to attract resources, ethical and institutional responsibility, resources and availability, projects coordination <input type="checkbox"/></p> <p>-The Guiding Principles are published <input type="checkbox"/></p> <p>-Other <input type="checkbox"/></p> <p>-No evidence <input type="checkbox"/></p>	<p>1 -Unconscious gender bias are many: have Guidelines to overcome them ever been produced and published?</p> <p>2 -Could you tell me your experience on some of them?</p>	

5.1.1 La prima area chiave: gli organi di governo, gli attori chiave e i decisori

La prima area chiave tratta un tema centrale per l'efficacia degli interventi e delle azioni che l'organizzazione mette in campo: fa riferimento agli attori chiave e agli organi decisionali ai livelli di vertice, al loro coinvolgimento attivo e alla conoscenza e competenza relative a queste tematiche, per esempio alla conoscenza del valore della differenza in termini di eccellenza dei risultati della ricerca, o degli stereotipi di genere che intervengono nel processo di valutazione.

È un'area strategica per l'efficacia delle azioni e del cambiamento: come è ben noto, i cambiamenti avvengono quando una massa critica li sostiene, quando esiste una spinta politica e culturale ma, soprattutto, quando i vertici agiscono fattivamente perché questo accada, quando diventano loro stessi attori del cambiamento.

In quest'area è stata data particolare evidenza al ciclo dei processi decisionali. Gli standard riguardavano: l'esistenza di procedure decisionali e di politiche ben definite in materia di pari opportunità, la conoscenza di esse da parte del personale accademico; la diffusione e la comunicazione dei valori della uguaglianza e della differenza; l'esistenza di procedure chiare e la normazione nel funzionamento delle commissioni in merito di equilibrio di genere; la presenza di organi dedicati alle pari opportunità; l'efficacia e il livello di applicazione delle normative vigenti.

5.1.2 La seconda area chiave: reclutamento, progressione di carriera e permanenza

Quest'area è stata suddivisa in due parti. La prima tratta di processi e procedure per la selezione e il reclutamento del personale. Gli standard riguardano: la comunicazione e la trasparenza dei criteri di selezione, che devono andare oltre il solo criterio quantitativo e bibliometrico (dove utilizzato) e prendere in considerazione altri fattori come la capacità di lavorare in gruppo e la capacità di attrarre risorse. Può essere importante verificare l'uso di un linguaggio che rispetti le differenze e l'adozione del principio dell'Unione Europea "stessa retribuzione per stesso lavoro o lavoro di ugual valore"¹⁸.

La seconda parte è dedicata al supporto alle donne per la loro carriera. Gli standard riguardano: l'esistenza di corsi di formazione e seminari sull'*empowerment* e il *mentoring*; le opportunità di visibilità, i supporti esistenti per la pianificazione della carriera e lo sviluppo personale; gli ostacoli culturali, emotivi, sociali e materiali alla progressione di carriera.

La terza area chiave: integrazione del lavoro con la vita personale

Quest'area indaga due ambiti diversi ma strettamente collegati:

- I supporti alla conciliazione lavoro-vita personale disponibili nell'organizzazione, la disponibilità di luoghi interni per accoglienza di figli, gli sportelli informativi, i servizi a prezzi agevolati forniti da società convenzionate, gli interventi a supporto dal rientro dalla maternità e le sostituzioni;
- le condizioni, i carichi e l'organizzazione del lavoro, la flessibilità dell'orario, la disponibilità di modalità di lavoro remoto (tele-lavoro), la disponibilità del *part-time* ai diversi livelli, l'esistenza di un "doppio standard" per la valutazione della performance (giudizi diversificati in base al sesso per uguali situazioni di partenza).

5.1.4 La quarta area chiave. Ricercatori, ricercatrici e ricerca: l'equilibrio nei gruppi di lavoro e l'integrazione delle variabili "sesso" e "genere", ove pertinenti, nei contenuti della ricerca

Quest'area si concentra su: i criteri di eleggibilità per i finanziamenti; l'obiettivo dell'equilibrio di genere quale criterio considerato nelle valutazioni in caso di parità di requisiti e merito; l'integrazione delle variabili "sesso" e "genere" nei contenuti della ricerca; la raccolta e il monitoraggio dei dati disaggregati per genere in ogni ambito in cui è possibile e necessario; l'equilibrio di genere come valore aggiunto nei gruppi di lavoro.

¹⁸Si veda ex Art. 119, n. 1, CEE, ex 141 CE – ora 157, n. 1 TFUE: "ciascuno Stato membro assicura l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore". Disponibile al link: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A12002E141>, (ultimo accesso 20 dicembre 2016).

5.1.5 La quarta area chiave. L'integrazione delle variabili "sesso" e "genere" nei programmi didattici

Quest'area è dedicata alla integrazione delle variabili "sesso" e "genere" nei programmi didattici e si concentra sull'esistenza di corsi che le contemplino aperti a studenti, e/o a dottorandi e assegnisti. L'obiettivo dell'area è molteplice: da un lato mira a raccogliere informazioni sulla disponibilità da parte dei docenti di introdurre, ove pertinenti, tali variabili nei programmi didattici, dall'altra vuole verificare l'importanza di questi aspetti formativi. Ovviamente, ove non pertinenti in termini disciplinari, viene saggiata una collocazione nell'ambito delle tematiche attinenti alle *soft-skill*.

6. Destinatari e pianificazione dell'audit (audit plan)

Il GAT UNIBO, dopo un'attenta revisione e traduzione della checklist qualitativa, ha elaborato il suo Audit Plan, individuando i seguenti gruppi chiave:

- organi di governo, attori chiave e decisori: prorettori/trici e delegati/e; rappresentanti di organi dell'Ateneo; dirigenti e rappresentanti delle aree amministrative; direttori/trici di Dipartimento; presidenti di Scuole; coordinatori di Campus;
- docenti e ricercatori/trici nelle fasi avanzate della carriera accademica: professori/esse ordinari, ricercatori/trici a tempo indeterminato e determinato e professori/esse associati/e afferenti a diverse aree scientifiche (SSH e STEM);
- ricercatori/trici nelle fasi iniziali della carriera accademica: assegnisti/e, dottorandi/e e specializzandi/e. Il coinvolgimento di quello che nell'Università italiana è più genericamente definito come "personale non strutturato" viene considerato estremamente importante per comprendere quali azioni potrebbero rivelarsi efficaci per prevenire fenomeni di uscita (*drop-out*) dalla carriera accademica da parte delle giovani ricercatrici.

La terza fase dell'audit, l'*Elaborazione degli strumenti d'indagine*, è stata programmata nel mese di settembre 2016 e ha previsto un adattamento da parte del GAT delle *checklist* alle specifiche esigenze dell'Ateneo di Bologna. Per quanto riguarda l'audit qualitativo, in questa fase sono stati selezionati gli standard ritenuti importanti ai fini della valutazione dello stato dell'arte in UNIBO e sono state identificate le domande più significative da sottoporre ai diversi interlocutori/trici. Contemporaneamente, sono stati identificati gli strumenti (interviste e *focus group*) da utilizzare¹⁹.

La quarta fase, la *Realizzazione del Gender Audit*, è iniziata il 7 ottobre e si è conclusa la prima settimana di dicembre 2016. Nonostante gli impegni dei diversi attori è stato possibile realizzare 24 interviste e 6 *focus group*, che hanno coinvolto complessivamente 73 persone (22 uomini, 51 donne) appartenenti alle diverse aree di verifica.

I criteri per la scelta delle/gli intervistate/i e delle/i partecipanti ai focus sono stati l'equilibrio di genere e la copertura delle aree di tutti i portatori di interesse. Oltre a

¹⁹ L'intervista individuale o a piccolo gruppo (2-3 persone) è stata privilegiata per raccogliere le testimonianze della *governance*, i cui numerosi impegni avrebbero reso complessa l'organizzazione di gruppi di discussione; i *focus group* - che permettono di costruire un contesto interattivo - sono stati preferiti per raccogliere le testimonianze di docenti e ricercatori/trici in diversi stadi della propria carriera accademica (avanzati e iniziali).

docenti, tra gli attori chiave e i decisori sono stati inclusi Dirigenti e Responsabili delle Aree tecnico-amministrative. La componente tecnico-amministrativa di UNIBO è stata identificata quale interlocutrice imprescindibile per ricostruire sia la percezione in merito alle politiche di pari opportunità, sia per valutare ipotesi unificanti e trasversali da cristallizzare in azioni da includere nel GEP.

I Grafici 1 e 2 illustrano il numero di intervistati/e per target e i partecipanti totali per genere.

Grafico 1: Target identificati

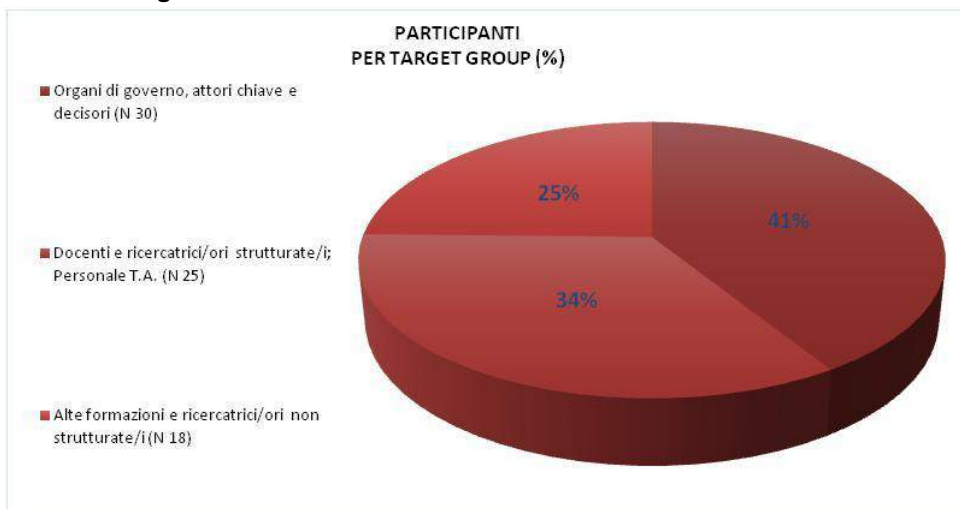
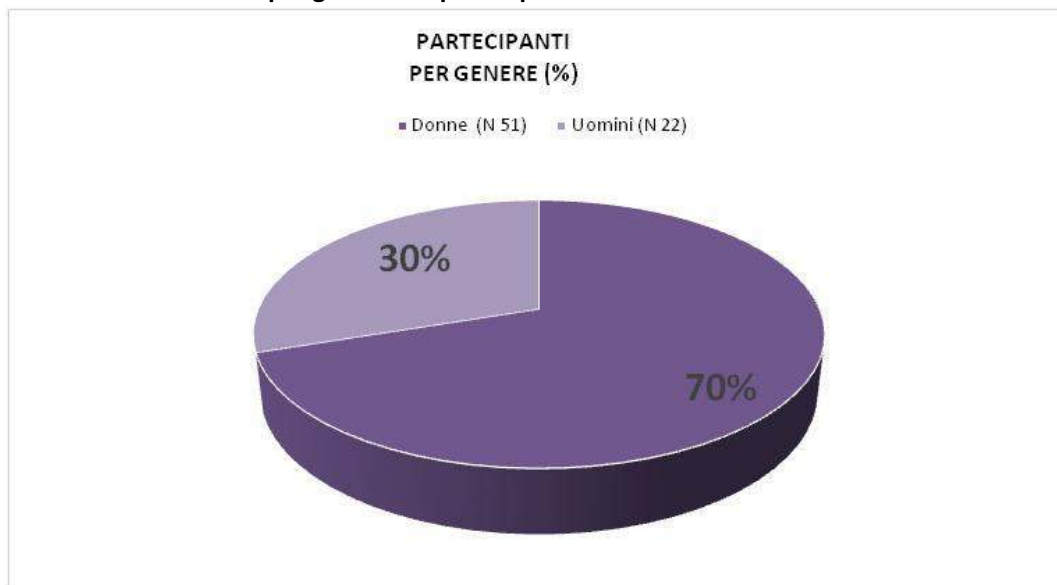
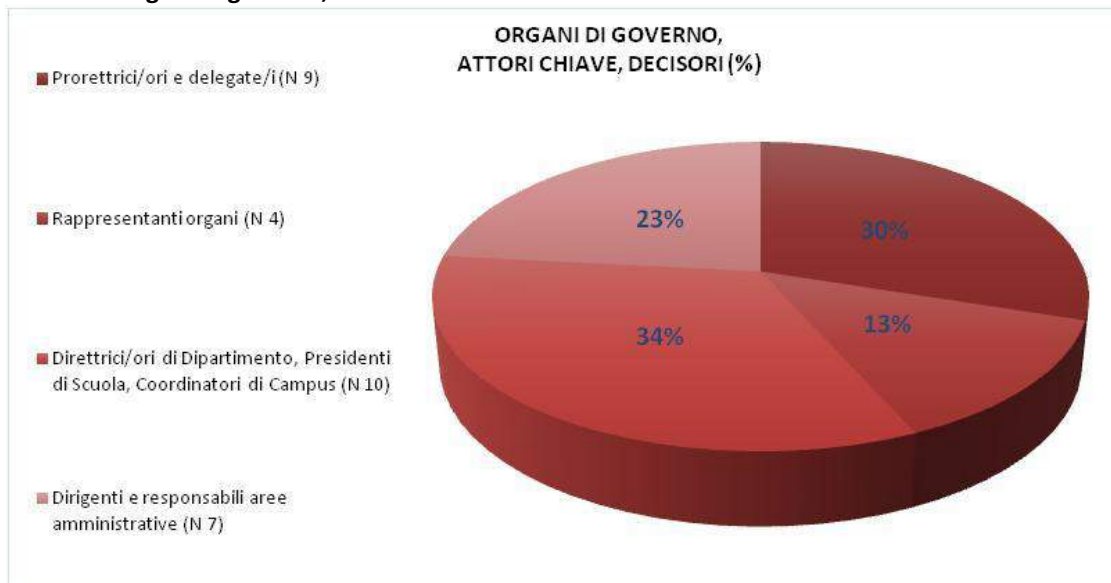


Grafico 2: Suddivisione per genere dei partecipanti all'Audit



Gli/le interlocutori/rici del primo target, appartengono alle sotto-categorie illustrate nel Grafico 3.

Grafico 3: Organi di governo, attori chiave e decisori



In merito al secondo gruppo (docenti e ricercatori/trici in una fase avanzata della carriera, personale tecnico-amministrativo), sono state raggiunte 25 persone afferenti a diverse aree scientifiche (per l'area SSH: scienze giuridiche, storiche, aziendali; per l'area STEM: scienze mediche, scienze agrarie) attraverso tre focus group e un'intervista individuale. I Grafici 4 e 5 ne illustrano la ripartizione per aree scientifiche e per genere.

Grafico 4: Docenti e ricercatori/trici strutturati per area scientifica

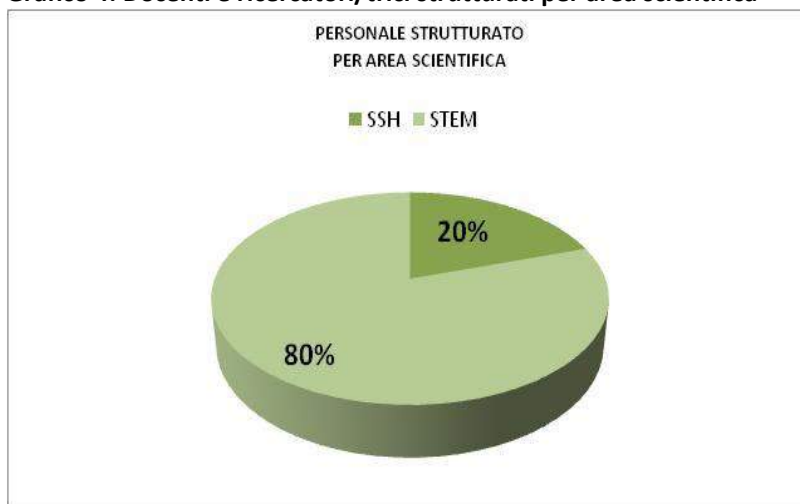
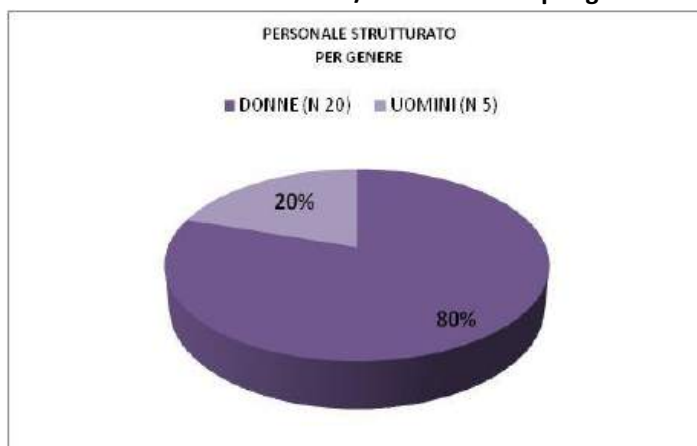


Grafico 5: Docenti e ricercatori/trici strutturati per genere



Hanno inoltre partecipato 18 ricercatori/trici ai primi stadi della carriera accademica afferenti a diverse aree scientifiche (SSH, STEM), coinvolti in 3 focus group e un'intervista. I Grafici 6 e 7 ne illustrano la ripartizione per aree scientifiche e per genere.

Grafico 6: Ricercatori/trici nelle fasi iniziali della carriera per area scientifica

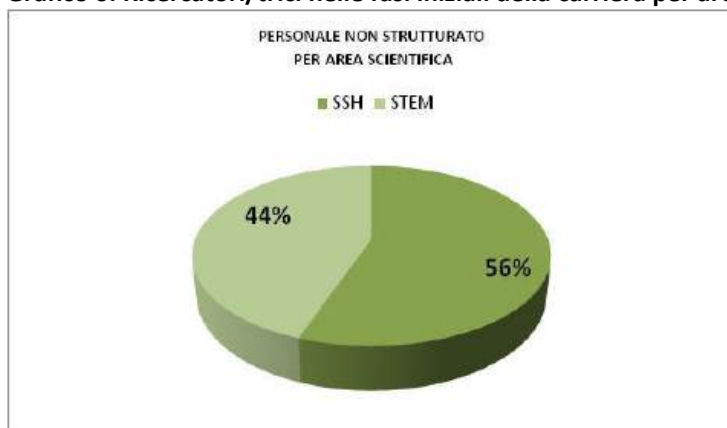
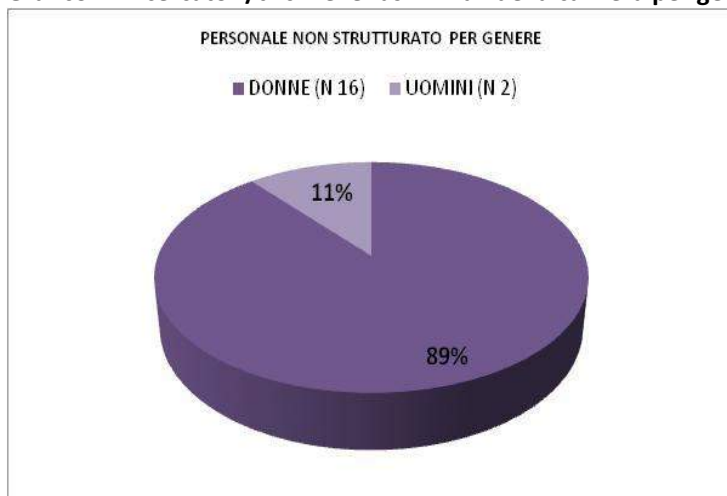


Grafico 7: Ricercatori/trici nelle fasi iniziali della carriera per genere



7. *Il gender audit quantitativo: metodi e strumenti*

L'audit condotto dal progetto PLOTINA si è avvalso anche di una *checklist* quantitativa, per raccogliere ed elaborare dati disaggregati per genere, volti a rappresentare la composizione della RPO nelle sue componenti (studentesca, docente, personale tecnico-amministrativo, organi e posizioni di vertice) nonché indagare l'investimento effettuato nell'introduzione nella didattica e nella ricerca delle variabili "sesso" e "genere".

L'elaborazione degli strumenti e degli "oggetti" di indagine e la condivisione del metodo hanno richiesto un intenso lavoro da parte di tutte le RPO coinvolte, avviato nel mese di febbraio e concluso a luglio 2016, con la finalizzazione delle due *checklist* durante il Meeting di Bilbao²⁰. La volontà era di elaborare uno strumento capace di raccogliere il maggior numero di dati inerenti alle tematiche da analizzare, aspetto però ostacolato da una serie di problematiche concrete e operative, tra cui si segnalano: le differenze di contesto (la maggior parte delle RPO sono università, in un caso un centro di ricerca), organizzative (due università sono di grande dimensione, le altre di minore) e regolamentari/amministrative (differente organizzazione dei corsi di studio e dei livelli e forme contrattuali del personale), così come l'effettiva disponibilità dei dati in forma digitalizzata. Mentre le piccole università hanno minori risorse umane da destinare alla raccolta dei dati, le grandi presentano difficoltà connesse all'enorme mole di dati da processare.

La *checklist* quantitativa si sostanzia in uno strumento elaborato su foglio di calcolo Excel che i *partner* utilizzano per inserire i dati riferiti alla loro organizzazione e che consente la realizzazione di grafici indicativi degli andamenti utili per l'analisi finale degli aspetti indagati.

Il foglio Excel si compone di 8 pagine, ognuna dedicata all'analisi di specifici aspetti riferiti alle cinque aree chiave, anticipate da una pagina di presentazione ed indice e seguita da una pagina che consente il collegamento con i grafici. Nella *checklist* sono presenti 22 tavole che accolgono al loro interno un numero variabile di dati ed indicatori. Per ogni indicatore richiesto viene riportata una o più note che riportano il protocollo che indica come deve avvenire la rilevazione del dato, in modo uniforme da tutte le RPO.

²⁰<http://www.plotina.eu/events/plotina-meetings/>, (ultimo accesso 20 dicembre 2016).

Tabella 2. Esempio di tavola (Key Area 2, Deliverable 2.2)

KEY AREA 2

Recruitment, career progression and retention

[RETURN TO THE MAIN PAGE](#)



2.1.- Student data (REFERENCE FOR THIS DATA IS AY 2015/16)

Chart 2.1.1.- Number of undergraduate students in AY 2015/16 ¹⁶																		
Programme			Number of students enrolled in AY 2015/16 ¹⁷				Number of applications for AY 2015/16 ¹⁸				Acceptance rate in AY 2015/16 ¹⁹			Graduation Rate in AY 2015 ²⁰				
School/ Faculty	Name of degree/program	Degree duration ²¹	Women	Men	% women	% men	Women	Men	% women	% men	%women ²²	%men ²³	Average	Women	Men	% Women	% Men	
name program 1...			Full-time			#DIV/O!	#DIV/O!			#DIV/O!	#DIV/O!	#DIV/O!	#DIV/O!			#DIV/O!	#DIV/O!	
			Part-time			#DIV/O!	#DIV/O!			#DIV/O!	#DIV/O!	#DIV/O!	#DIV/O!			#DIV/O!	#DIV/O!	
			Total	0	0	#DIV/O!	#DIV/O!	0	0	#DIV/O!	#DIV/O!	#DIV/O!	#DIV/O!		0	0	#DIV/O!	#DIV/O!
name program 2...			Full-time			#DIV/O!	#DIV/O!			#DIV/O!	#DIV/O!	#DIV/O!	#DIV/O!			#DIV/O!	#DIV/O!	
			Part-time			#DIV/O!	#DIV/O!			#DIV/O!	#DIV/O!	#DIV/O!	#DIV/O!			#DIV/O!	#DIV/O!	
			Total	0	0	#DIV/O!	#DIV/O!	0	0	#DIV/O!	#DIV/O!	#DIV/O!	#DIV/O!		0	0	#DIV/O!	#DIV/O!
name program 3...			Full-time			#DIV/O!	#DIV/O!			#DIV/O!	#DIV/O!	#DIV/O!	#DIV/O!			#DIV/O!	#DIV/O!	
			Part-time			#DIV/O!	#DIV/O!			#DIV/O!	#DIV/O!	#DIV/O!	#DIV/O!			#DIV/O!	#DIV/O!	
			Total	0	0	#DIV/O!	#DIV/O!	0	0	#DIV/O!	#DIV/O!	#DIV/O!	#DIV/O!		0	0	#DIV/O!	#DIV/O!
name program 4...			Full-time			#DIV/O!	#DIV/O!			#DIV/O!	#DIV/O!	#DIV/O!	#DIV/O!			#DIV/O!	#DIV/O!	
			Part-time			#DIV/O!	#DIV/O!			#DIV/O!	#DIV/O!	#DIV/O!	#DIV/O!			#DIV/O!	#DIV/O!	
			Total	0	0	#DIV/O!	#DIV/O!	0	0	#DIV/O!	#DIV/O!	#DIV/O!	#DIV/O!		0	0	#DIV/O!	#DIV/O!
name program 5...			Full-time			#DIV/O!	#DIV/O!			#DIV/O!	#DIV/O!	#DIV/O!	#DIV/O!			#DIV/O!	#DIV/O!	
			Part-time			#DIV/O!	#DIV/O!			#DIV/O!	#DIV/O!	#DIV/O!	#DIV/O!			#DIV/O!	#DIV/O!	
			Total	0	0	#DIV/O!	#DIV/O!	0	0	#DIV/O!	#DIV/O!	#DIV/O!	#DIV/O!		0	0	#DIV/O!	#DIV/O!
... more rows can be added as needed			Full-time			#DIV/O!	#DIV/O!			#DIV/O!	#DIV/O!	#DIV/O!	#DIV/O!			#DIV/O!	#DIV/O!	
			Part-time			#DIV/O!	#DIV/O!			#DIV/O!	#DIV/O!	#DIV/O!	#DIV/O!			#DIV/O!	#DIV/O!	
			Total	0	0	#DIV/O!	#DIV/O!	0	0	#DIV/O!	#DIV/O!	#DIV/O!	#DIV/O!		0	0	#DIV/O!	#DIV/O!
TOTAL			Full-time	0	0	#DIV/O!	#DIV/O!	0	0	#DIV/O!	#DIV/O!	#DIV/O!	#DIV/O!		0	0	#DIV/O!	#DIV/O!
			Part-time	0	0	#DIV/O!	#DIV/O!	0	0	#DIV/O!	#DIV/O!	#DIV/O!	#DIV/O!		0	0	#DIV/O!	#DIV/O!
			Total	0	0	#DIV/O!	#DIV/O!	0	0	#DIV/O!	#DIV/O!	#DIV/O!	#DIV/O!		0	0	#DIV/O!	#DIV/O!

NOTES 2.1.1:

16. The baseline for this grid will be the enrolment data from AY 2015/16 disaggregated by sex. We will use information regarding applications from 1st year students, amount of students enrolled at the first year of each degree-programme and data about amount of students who will graduate in AY 2015/16. We will specify number of students per programme and option (full-time / part-time).

17. Number of students enrolled in the 1st year in AY 2015/16

18. Number of 1st year of undergraduate applications to start a degree received in AY 2015/16.

19. We will just calculate the difference between the number of applications received in each case and the number of people who have enrolled in the 1st year of each degree-programme. We are aware that in some cases the same people will be applying for different programmes within the same Institution. We are not interested in the reality of the specific individuals, but in the big picture that this data will help us describe.

20. This is not the people that enrolled in AY 2015/16. It is not a correlated set of data. We are here only looking at the graduation rate in 2015 (those would be students who started in 2013 or before). We are aware of the fact, that the enrolment rate might have vary.

21. In the case of UNBO: it would be 3 years if it is a "Degree" or 5 years if it is a "single cycle Degree/ciclo unico". Rest of RPOS: just specify the duration in term of number of years of each of the degree programmes you have included.

22. Amount of W enrolled (column G) * 100 / Amount of W who applied (column K)

23. Amount of M enrolled (column H) * 100 / Amount of M who applied (column L)

La prima area chiave indaga il processo decisionale in termini di partecipazione dei decisori, la consapevolezza e gli impegni assunti; i dati raccolti con la checklist quantitativa mirano a far emergere la composizione degli organi di governo e la presenza di strumenti indirizzati al raggiungimento della parità di genere.

La seconda area riguarda i processi di assunzione e di progressione di carriera ed è finalizzata a far emergere i diversi modi in cui tali processi vengono implementati da parte della RPO, i relativi risultati e le possibili questioni rilette nell'ottica delle variabili sesso/genere. In questa area la rilevazione ed esposizione dei dati parte da quelli riferiti agli studenti e alle studentesse che si iscrivono all'Università di Bologna, delle quali si analizzano le scelte in termini di aree di studio per evidenziare l'esistenza di eventuali fenomeni di segregazione orizzontale, a cui segue la rilevazione dei dati disaggregati per genere dei/delle laureati/e e di coloro che si iscrivono a dottorati di ricerca. Nel seguito viene esposta l'analisi della ripartizione del personale in ruolo nelle diverse posizioni di carriera per genere, nonché analizzata una coorte di professori e ricercatori disaggregata per genere, studiando la loro evoluzione di carriera nel corso di 10 anni.

Gli aspetti legati alla conciliazione vita e lavoro sono oggetto della terza area chiave. L'obiettivo è quello di raccogliere dati su chi si fa principalmente carico degli aspetti di cura e assistenza della famiglia e come queste attività siano conciliabili con la vita lavorativa, a cui segue l'analisi delle politiche di conciliazione vita-lavoro che l'organizzazione ha previsto, così come dei dati quantitativi relativi al numero di persone che fanno ricorso a tali strumenti. I dati raccolti permetteranno di esaminare le misure specifiche attuate per mantenere attivo il legame tra l'organizzazione e le persone in congedo parentale e per promuovere la consapevolezza e la responsabilità comune verso tali aspetti, che se non opportunamente trattati potrebbero risultare in forme di discriminazione indiretta.

La quarta area si focalizza sulla raccolta di dati relativi agli aspetti legati al genere e al sesso nella ricerca, studiando i dati riferiti ai coordinatori dei progetti di ricerca, così come ai contratti attivati e alle aree di interesse dei progetti individuati. Per ciascun progetto viene rilevata, attraverso una survey rivolta ai/le coordinatori/trici, la presenza della variabile "genere", in relazione agli aspetti metodologici e all'interpretazione dei risultati ottenuti dalle ricerche. Sempre in questa area vengono indagati dati disaggregati per genere sulle pubblicazioni di docenti e ricercatori UNIBO, per esaminare in che misura considerano variabili di genere.

L'ultima area chiave riguarda la considerazione della variabile sesso/genere nei curricula didattici e permetterà di comprendere gli orientamenti di fondo e i bisogni delle singole organizzazioni rispetto a tale aspetto.

I dati raccolti attraverso la *checklist* quantitativa intendono fornire la "fotografia" di ogni RPO in riferimento al 2015 (A.A. 2015/2016 per i dati relativi agli studenti), periodo precedente l'avvio di PLOTINA, al fine di porre tale situazione a confronto con quella che si rileverà durante l'avanzamento e alla fine del progetto e valutare i progressi delle singole organizzazioni.

Le fonti di raccolta possono derivare dal sistema informativo dell'organizzazione (*data warehouse*, gestionali di settore) e da questionari da somministrare a tutti i/le dipendenti o ad un numero cospicuo di essi. A questo riguardo, si rilevano le difficoltà intrinseche alle indagini che si avvalgono di questionari, legate al basso tasso medio di risposta ed alla possibilità che, date le numerose sollecitazioni alla compilazione di sondaggi, si riscontri una sorta di saturazione, che nell'ambito delle tematiche di

progetto può produrre un effetto noto come *gender fatigue* (Kelan, 2009), sia nelle aree che si sentono più coinvolte nelle “tematiche di genere” (SSH), sia in quelle che manifestano delle forme di resistenza (STEM). Per entrambi i settori la somministrazione di questi questionari può essere un’arma a doppio taglio; se non mirati e diagnostici essi possono aggiungere poco a quanto già noto e verificabile da dati disponibili e affaticare i dipendenti dell’Ente. Per questa ragione, il GAT ha optato per la scelta di alcune unità campione e, nell’ambito delle stesse, di appoggiarsi a facilitatori (i/le delegati/e di Dipartimento) per la raccolta dei dati. Questo metodo ha favorito una collaborazione volontaria, alimentando la rete interna di PLOTINA e risultando meno invasivo.

Il processo di raccolta delle informazioni per la *checklist* quantitativa in UNIBO è partito nel mese di settembre 2016 e si è concluso nel mese di dicembre. Nel mese di settembre e nella prima parte di ottobre il GAT si è riunito più volte per:

- analizzare ogni dato/indicatore previsto nella *checklist* e i metodi di misura proposti da Elhuyar;
- valutare la fattibilità della raccolta del dato/indicatore in base alla disponibilità dello stesso sui supporti digitali esistenti nel *data warehouse* di UNIBO, nonché la fattibilità della raccolta manuale dei dati/indicatori che riguardavano dati non digitalizzati;
- individuare per ciascun dato/indicatore un membro del GAT "Responsabile" per la raccolta del dato;
- individuare per ciascun dato/indicatore la persona che lavora presso UNIBO che è il “Detentore/Referente” a cui rivolgersi per per la raccolta dei dati. I/le referenti individuati/e appartengono principalmente alle seguenti aree: ARAG, APOS, ARIC, Delegati/e dei Dipartimenti per il progetto PLOTINA;
- decidere il campione di strutture da analizzare, laddove necessario effettuare una raccolta manuale dei dati. Il campione è stato individuato, scegliendo un Dipartimento per ogni area identificata dal Rapporto della Commissione europea *She Figures 2015 (Education; Humanities and arts; Social sciences, business and law; Science, mathematics and computing; Engineering, manufacturing and construction; Agriculture and veterinary; Health and Welfare Services)*. I Dipartimenti scelti presentavano uno squilibrio di genere significativo (per questo è stato fondamentale disporre dai dati del Bilancio di Genere).

In tutto sono stati contattati 12 referenti nelle aree dell’Amministrazione Generale UNIBO (ARAG, APOS, ARIC, AAGG), mentre all’interno di 25 Dipartimenti, la raccolta dati è stata facilitata dalle/i delegate/i PLOTINA, contattati per fungere da raccordo nella raccolta dei questionari per ricerca e didattica.

8. Criticità e punti di forza

È possibile rinvenire la principale sfida con cui si è misurato il GAT nelle dimensioni e nell’estensione geografica dell’Università di Bologna, che conta 11 Scuole, 33 Dipartimenti, 5 Campus (Bologna, Cesena, Forlì, Ravenna, Rimini), 2781 tra Docenti e ricercatrici/ori, 3078 dipendenti tecnico-amministrativi, 84.724 studentesse/i. Considerate le tempistiche di progetto, i risultati raggiunti sono stati molto incoraggianti: 24 interviste e 6 focus group, ovvero 73 persone appartenenti ai diversi

target. In sintesi, gli aspetti positivi che hanno facilitato la raccolta quali e quantitativa si possono spiegare grazie a:

- la storia dell'UNIBO, che attesta un'attenzione crescente per gli aspetti di pari opportunità, affrontati attraverso azioni del Comitato Pari Opportunità e poi, più di recente, dal CUG;
- l'appoggio e l'interesse alla riuscita del progetto da parte del Magnifico Rettore e della *governance*;
- la presenza di un vasto gruppo interdisciplinare interessato ad integrare le variabili "sesso" e "genere" nei programmi didattici e nei contenuti di ricerca (Alma Gender IRT);
- la capacità di progettazione del GAT, che ha ben individuato target e interlocutori/ori specifici per l'audit qualitativo, così come Referenti/Detentori per l'audit quantitativo;
- il lavoro di disseminazione svolto dal team di PLOTINA, a livello istituzionale e dipartimentale, su tutte le attività di progetto e in particolare sul *Gender Audit*;
- la creazione di una rete di Delegate/i rappresentativa dei Dipartimenti, che ha garantito il flusso di dati e facilitato l'organizzazione dei *focus group*;
- la possibilità di confronto con le altre RPO di Consorzio, garantita e mediata dall'attività di *coaching* di Progetto Donna e Eluhyar, e dal *meeting* di progetto tenutosi a Bilbao;
- la pubblicazione da parte dell'UNIBO del Bilancio di genere.

La principale criticità emersa nella raccolta dati per la *checklist* quantitativa è correlata alla dimensione dell'Ateneo prima descritta. In alcuni casi si è dovuto constatare che non era possibile raccogliere il dato richiesto, oppure si è dovuta investire una notevole quantità di tempo per ottenerlo. Ad esempio, è stato necessario procedere a raccolte parzialmente manuali per i progetti di ricerca vinti da docenti dell'Ateneo, suddivisi per genere¹. Inoltre, non disponendo del formato digitale del dato disaggregato per genere relativo alla carriera dei docenti (partecipazione ai bandi di concorso, promozioni e passaggi di carriera, composizione delle commissioni di concorso), si è proceduto alla verifica in modo manuale. Considerata la numerosità di docenti, concorsi e relativi partecipanti, tale raccolta non è stata possibile per tutti gli ambiti. In casi come questo i dati sono stati reperiti in riferimento ad alcuni Dipartimenti scelti come campione, in particolare un dipartimento per ciascuna delle 6 aree scientifiche stabilite da *She Figures* (EU, 2015). Altri dati difficili da reperire sono stati quelli relativi agli assegnisti di ricerca, complessi da disaggregare per genere perché non gestiti a livello centralizzato, ma dai singoli Dipartimenti (anche in questa circostanza la struttura di Delegate/i è stata di fondamentale importanza).

Per quanto riguarda la raccolta dei dati qualitativi, la principale difficoltà è consistita nella coincidenza della realizzazione dell'audit con l'avvio dell'anno accademico e quindi nel sovrapporsi del carico didattico e dei numerosi impegni istituzionali delle figure chiave. Nonostante ciò, la partecipazione molto elevata può essere letta come un segnale del fatto che gli aspetti di indagine coperti dal progetto sono considerati importanti in modo trasversale dai target coinvolti.

¹Dato reperito solo per i progetti competitivi e non per quelli commerciali, essendo essi gestiti da ogni singolo Dipartimento e Campus.

Da un punto di vista metodologico, è stato necessario identificare e selezionare le domande della *checklist* qualitativa effettivamente significative per gli/le interlocutori/trici coinvolti. Essendo stata costruita con l'obiettivo di valutare in modo il più possibile esaustivo RPO molto differenti fra loro per dimensioni, struttura organizzativa e ambiti di ricerca, la *checklist* presenta standard che per alcune istituzioni come l'Università di Bologna non sono applicabili (ad esempio i differenziali salariali fra uomini e donne che lavorano nel settore pubblico) o che sono riferiti a processi che non si giocano esclusivamente a livello di Ateneo, ma che si intersecano con procedure di carattere nazionale (come l'Abilitazione scientifica nazionale). Il processo di selezione e adattamento ha rappresentato un valore aggiunto per il progetto, ma non è stato privo di difficoltà e sfide: è stato, infatti, necessario trovare un equilibrio fra la necessità di produrre valutazioni comparabili fra le diverse RPO e quella di contestualizzare il processo di audit all'interno delle specifiche cornici giuridiche, culturali e organizzative di ciascun Paese.

Occorre ricordare che la partecipazione alle interviste e ai *focus group* doveva necessariamente avvenire su base volontaria. Questo ha comportato una sorta di auto-selezione dei/le partecipanti all'audit che ha prodotto sia una maggiore partecipazione femminile, sia una partecipazione più elevata da parte di interlocutori/trici già sensibilizzati/e verso i temi delle pari opportunità e del genere.

Le/i Delegate/i hanno svolto un ruolo fondamentale nel supportare il GAT nell'organizzazione dei *focus group* e delle interviste e la relazione con queste figure si è rivelata molto importante ai fini del buon esito dell'audit. Per evitare possibili cortocircuiti comunicativi che possono rallentare il processo di raccolta dati, si consiglia di prevedere incontri periodici con la rete delle/i Delegate/i, per poter aggiornare chi è interessato a collaborare e raccoglierne i suggerimenti. L'organizzazione da parte del GAT di alcuni incontri *in itinere* può rappresentare una strategia per comprendere meglio le aspettative e i dubbi di cui Delegati/e sono portatori/trici e per risolvere le difficoltà emerse durante il processo.

Per concludere, l'esperienza dell'audit evidenzia alcune criticità legate alla tendenza alla "burocratizzazione" del processo quando applicato senza spirito critico. Può accadere che vi siano verifiche ridondanti, per questo è fondamentale uno sforzo verso la semplificazione, insieme alla ricerca di indicatori efficaci e validi per diverse RPO da applicare e da tenere sotto controllo in *real time*.

Al termine di un audit che coinvolge più Istituzioni sarebbe necessario un riadattamento di tutti i documenti utilizzati per la raccolta dati che favorisca la semplificazione del processo. Le RPO del progetto PLOTINA hanno ricevuto un supporto finanziario ed un riconoscimento internazionale, ma una Istituzione che volesse avviare un audit in autonomia dovrebbe poter contare su un processo semplice e non invasivo, diagnostico, per effettuare misure confrontabili con quelle realizzate da altre Istituzioni internazionali, per poter far pressione positiva nei confronti della propria *governance* ad avviare il processo di verifica interna, di attivazione di una rete ampia e di innovazione culturale che un *Gender Audit* produce.

Va ricordato che questo passaggio di controllo della qualità interna è necessario ma non sufficiente ad operare un cambiamento; le tematiche legate alle pari opportunità sono spesso normate e presenti nei regolamenti e nella cultura dell'Ente, ma non trovano una risposta adeguata negli aspetti applicativi. In questo senso la pubblicazione di un Bilancio di Genere che permetta il controllo dell'evoluzione interna e delle azioni

positive dei CUG, così come la stesura e l'implementazione di un Piano di Eguaglianza di Genere costituiscono azioni concrete che possono fare la differenza in termini organizzativi.

Bibliografia

Acker, J., (1999) *Gender and Organisations*, in Saltzman Chafetz' J. (a cura di), *Handbook of the Sociology of Gender*, New York: Kluwer Academic.

Council of Europe (2015) *Council Conclusions on Advancing Gender Equality in the European Research Area*, disponibile al link: <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14846-2015-INIT/en/pdf> (ultimo accesso 20 dicembre 2016).

EU (2002) *National policies on women and science in Europe*, Helsinki Group on Women and Science, European Commission.

EU(2008) *The life of women and men in Europe – a statistical portrait*, Eurostat Statistical Books, European Commission.

EU (2012a) *Meta-Analysis of Gender and Science Research*, European Commission.

EU (2012b) *Structural Change in Research Institutions: Enhancing Excellence, Gender Equality and Efficiency in Research and Innovation*, European Commission.

EU (2012c) Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European economic and social committee and the Committee of the regions, *A Reinforced European Research Area Partnership for Excellence and Growth*, European Commission.

EU (2015) *She figures 2015, gender in research and innovation*, Statistics and Indicators, European Commission.

Galizzi, G., Siboni, B., (2016) "Positive action plans in Italian universities: does gender really matter?", *Meditari Accountancy Research*, Vol. 24, No. 2, pp. 246 – 268.

Gallina Toschi, T., (2017) *PLOTINA: WP2: Gender Assessment, Gender Equality Plans (GEPs) design and lessons learnt: Task 2.5: Qualitative Gender Audit (GA) Data: University of Bologna (IT)* [Dataset], Alma Mater Studiorum, Università di Bologna: AMS Acta, Institutional Research Repository; disponibile al link: <http://doi.org/10.6092/unibo/amsacta/5567> (ultimo accesso 17 maggio 2017).

Gallina Toschi, T., (2017) *PLOTINA: WP2: Gender Assessment, Gender Equality Plans (GEPs) design and lessons learnt: Task2.5: Quantitative Gender Audit (GA) Data: University of Bologna (IT)*. [Dataset]. Alma Mater Studiorum, Università di Bologna: AMS

Acta, Institutional Research Repository; disponibile al link: <http://doi.org/10.6092/unibo/amsacta/5568> (ultimo accesso 17 maggio 2017).

Kelan, EK., (2009) "Gender fatigue: The ideological dilemma of gender neutrality and discrimination in organizations", *Canadian Journal of Administrative Sciences / Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 26 (3) 197-210.

Morley, L., (2013) *Women and Higher Education Leadership: Absences and Aspirations, 2013 Report*, London: Leadership Foundation for Higher Education LFHE.

Nowotny, H., Scott, P. and Gibbons, M., (2001) *Re-thinking Science. Knowledge and the Public in an Age of Uncertainty*, Cambridge, MA: Polity Press.

PLOTINA (2016) *Collection and analysis of Actions already undertaken by RPOs partners and GEPs available of public domain in Europe and list of key individuals identified by each Partner and members of the Gender Audit Teams*, disponibile al link: http://www.plotina.eu/wp-content/uploads/2016/06/PLOTINA_D2.1.pdf (ultimo accesso 20 dicembre 2016).

Prages (2009) *Guidelines for gender equality programmes in science*, disponibile al link: <http://ec.europa.eu/research/> (ultimo accesso 20 dicembre 2016).

Rizza, R., Sansavini, M., (2010) "Donne e lavoro: rappresentazioni del femminile e conseguenze in termini di politiche di work-life balance", *Rassegna Italiana di Sociologia*, 51 (1), pp. 5-32.

Acronimi

AAGG: Area Affari Generali (UNIBO).

APOS: Area Persone e Organizzazione (UNIBO).

ARAG: Area finanza e controllo (UNIBO).

ARIC: Area Ricerca e Trasferimento Tecnologico (UNIBO).

CUG: Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro.

ERA: European Research Area (Spazio Europeo della Ricerca).

GAT: Gender Audit Team.

GEP: Gender Equality Plan (Piani per l'Eguaglianza di Genere).

IRT: Integrated Research Team.

ISO: International Standard Organization.

WP: Work package.

RPO: Research Performing Organization (Università e Centri di Ricerca).

STEM: Science Technologies Engineering and Medicine (Scienze, Tecnologie, Ingegneria e Matematica).

SSH: Social Science and Humanities (Scienze sociali e umane).

UNIBO: Università di Bologna.