



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

INDICAZIONI PER AZIONI POSITIVE DEL MIUR SUI TEMI DI GENERE NELL'UNIVERSITÀ E NELLA RICERCA

Gruppo di lavoro: Elisabetta Addis, Cristina Biasini, Marina Calloni, Anna Loretoni, Marco Mancini, Giorgia Serughetti

Sommario

1. L'obiettivo della parità di genere
2. Lo stato della parità di genere nella ricerca in Italia
3. Le dimensioni dell'integrazione: per settori, per posizione gerarchica, per aree geografiche
4. Gli effetti della mancata integrazione
5. Le buone pratiche europee
6. Indicazioni per l'integrazione della dimensione di genere nella ricerca finanziata dal MIUR
7. Indicazioni per atti di indirizzo rivolti alla CRUI, alle università e agli enti di ricerca riguardanti i meccanismi di selezione del personale docente e ricercatore
8. Indicazioni per la valutazione delle università e degli istituti di ricerca
9. Conclusioni



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

1. L'obiettivo della parità di genere

La parità di genere nei diversi ambiti della società è un obiettivo centrale presente nelle convenzioni internazionali, nelle principali direttive europee, nella Costituzione italiana e nella legislazione nazionale.

Le Nazioni Unite considerano la parità di genere un elemento fondamentale di rispetto dei diritti umani, a partire dalla *Dichiarazione Universale* (1948). Con la *Convenzione sull'Eliminazione di ogni Forma di Discriminazione della Donna* (CEDAW, 1979) e successivamente con la *Piattaforma per l'Azione* seguita alla conferenza di Pechino nel 1995, hanno sviluppato iniziative e raccomandazioni per l'equità di genere. La parità di genere è attualmente uno dei primi Obiettivi di Sviluppo Sostenibile incluso nell'Agenda 2030¹.

In Europa, l'uguaglianza tra donne e uomini rappresenta uno dei capisaldi dell'Unione fin dal *Trattato di Roma* del 1957. Il Trattato di Amsterdam (1997) ha individuato nella valutazione di impatto di genere (*gender mainstreaming*) di tutte le politiche pubbliche uno strumento per raggiungere l'obiettivo della parità e monitorarne il progresso, richiedendo pertanto anche il *mainstreaming* della politica dell'istruzione e della ricerca. La Carta dei diritti fondamentali (2000) con il suo articolo 23 "Parità tra uomini e donne", è divenuta un autorevole documento di riferimento anche per il proseguimento della consolidata politica comunitaria di pari opportunità. Infine, il Trattato sull'Unione Europea (Lisbona, 2007) ha potentemente riaffermato nell'articolo 2 l'obiettivo dell'uguaglianza fra uomini e donne, come uno dei cinque valori fondanti l'Unione Europea.

In Italia, la Costituzione, all'articolo 3, afferma l'eguaglianza dei cittadini e delle cittadine senza distinzione di sesso, e attribuisce alla Repubblica il compito di rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che la limitino di fatto. Inoltre la modifica dell'articolo 51 – operata nel 2003 con l'aggiunta della frase "A tal fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini" – e il successivo Codice delle Pari Opportunità del 2006 traducono a livello nazionale l'indirizzo internazionale e la normativa

¹ <http://www.un.org/sustainabledevelopment/development-agenda/>



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

europea, ammettono l'intervento di azione positiva a favore del sesso svantaggiato e pongono su salde basi giuridiche il perseguimento dell'obiettivo di parità. Essi prescrivono ai governi l'azione amministrativa in favore della parità di genere e la verifica del progresso verso il suo raggiungimento, in tutti i settori, ivi incluso quello della ricerca scientifica.

A partire dal quadro internazionale, europeo e nazionale sopra delineato, il presente documento ha lo scopo di indicare alcune riflessioni e proposte per lo sviluppo di adeguate politiche di genere in Italia, nell'ambito della ricerca e della formazione universitaria.

2. Lo stato della parità di genere nella ricerca in Italia

I dati recenti prodotti dall'Ufficio Statistico del MIUR² evidenziano il persistere della disuguaglianza nelle carriere descritta dal cosiddetto "diagramma a forbice". Tale diagramma mostra che, mentre si è raggiunta una sostanziale parità numerica complessiva tra i due sessi nei livelli ISCED da 6 a 8 (studenti/esse, laureati/e, dottorandi/e e dottori/esse di ricerca), la disuguaglianza fra i sessi esiste e si aggrava nel corso della carriera. Nel 2014 si osserva che la percentuale di donne nelle diverse fasce accademiche si attesta al **50,6%** per i titolari di assegni di ricerca; **45,9%** per i ricercatori universitari; **35,6%** per i professori associati; **21,4%** per i professori ordinari. Inoltre si nota che questa forbice è maggiore nei settori STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics). Se comparati con indicatori europei – reperibili nel rapporto "SHE figures"³ che dal 2003 sono pubblicate con cadenza triennale, per l'anno 2015 – i dati complessivi dell'Italia mostrano andamenti simili alla media europea. Nella disaggregazione per settori tali dati indicano una disuguaglianza nei settori STEM più marcata rispetto alla media europea. Ciò che preoccupa, nel caso italiano, è la quasi totale mancanza di miglioramento, con percentuali piccolissime di riduzione del divario. Per fare un esempio, tra il 2010 e il 2016, le professoresse ordinarie in materie STEM sono passate dal

² Servizio Statistico del Miur "Focus: Le carriere femminili nel settore universitario", febbraio 2016, e Indicatori e statistiche di genere attraverso le banche dati del MIUR, presentazione del 20/11/2017, in <http://ustat.miur.it/documenti/2017-indicatori-e-statistiche-di-genere-attraverso-le-banche-dati-del-miur/>

³ Per l'ultimo rapporto "She figures" vedi:

https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2015-final.pdf



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

16% al 18%, un tasso di incremento che non consentirebbe di raggiungere percentuali di riequilibrio consone alla presenza femminile nei livelli bassi neppure in 50 anni.

3. Le dimensioni dell'integrazione: per settori, per posizione gerarchica, per aree geografiche

I dati dei documenti sopra citati indicano che la mancata integrazione e lo squilibrio di genere nelle carriere scientifiche hanno diverse dimensioni. Vi è una mancata integrazione orizzontale, una verticale e una territoriale. Per dimensione orizzontale si intende la diversa presenza di uomini e donne nei diversi settori disciplinari, il fenomeno per cui le donne si concentrano in alcuni settori umanistici e gli uomini in alcuni settori scientifici⁴. Per dimensione verticale si intende la differente presenza dei due sessi nelle posizioni decisionali e apicali, e in quelle invece esecutive e ausiliarie. Per dimensione territoriale si intende il fatto che le Università italiane e gli stessi Enti Pubblici di Ricerca nelle loro diverse articolazioni operano in contesti diversi (nord e sud d'Italia) nei quali diversi risultano essere alcuni indicatori di parità di genere, primo fra tutti il tasso di occupazione per sesso. Gli squilibri di genere riguardano tutte le componenti delle strutture di ricerca (docenti, ricercatori/trici, assegnisti/e, personale tecnico amministrativo, studenti/esse), e anche gli stessi Enti di governo dell'Università.

La disparità di genere nella ricerca scientifica è determinata da fattori di domanda, da fattori di offerta⁵ e da fattori di funzionamento organizzativo e istituzionale⁶.

Per fattori di domanda si intendono la volontà e la disponibilità delle Istituzioni di ricerca ad assumere e promuovere studiose. Si può distinguere tra una domanda formale e informale.

⁴ È interessante notare, a tale proposito, che, pur nella generale tendenza maschile verso le scienze esatte, non vi è una omogeneità internazionale dei settori prescelti da ciascun sesso, ma le culture nazionali producono una notevole variazione nella composizione per sesso dei vari settori, indicando così come il risultato non sia dato naturale ma effetto di *policies*.

⁵ La distinzione risale al lavoro seminale di Sonnert e Holton (1996) *Career patterns of women and men in the sciences. American Scientist* 84:63-71.

⁶ Sul tema dell'organizzazione vedi la documentazione prodotta all'interno del progetto di F.E.S.T.A. ; e per il cambiamento istituzionale vedi https://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/structural-changes-final-report_en.pdf.



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

Perché vi sia integrazione, è necessario che non vi sia discriminazione formale nei processi di selezione verso i livelli superiori (domanda formale). Ma è anche necessario che ambedue i sessi siano inclusi nelle reti di accoglienza e relazione attraverso cui scorre l'informazione professionale (domanda informale). La domanda di studio da parte delle istituzioni scientifiche può essere distorta a causa di:

- convinzioni ideologiche esplicite e accettazione acritica di stereotipi di genere: come ha mostrato il caso del presidente dell'Università di Harvard, Larry Summers, persistono ancora casi di convinzione ideologica esplicita per cui alcuni accademici ritengono un sesso più adatto e un altro meno adatto alla ricerca scientifica;
- pregiudizi inconsci, cioè una percezione distorta della capacità delle persone dei due sessi. Le ricerche di psicologia mostrano che sia gli uomini che le donne – inclusi e incluse coloro che affermano di credere alla eguaglianza di capacità fra i sessi – hanno meccanismi di percezione tali da attribuire diversa visibilità e importanza alle azioni e alle parole di persone di sesso maschile o femminile;
- pregiudizi impliciti, cioè premialità rivolte ad aspetti dell'attività accademica che sono più comuni in uno dei due sessi;
- selezione statistica, cioè risparmio nei costi di raccolta dell'informazione che induce a ritenere più o meno produttiva la persona di un sesso perché in media lo sono le persone di quel sesso.

Per fattori di offerta si intendono fattori esterni alle istituzioni della ricerca: conciliazione della vita familiare con la vita professionale, condivisione del lavoro di cura con il partner, presenza o meno di servizi alla famiglia e alla persona che facilitano conciliazione e condivisione (asili nido e altri servizi per anziani e malati).

I fattori di offerta e di domanda interagiscono nel concreto dell'organizzazione quotidiana del lavoro di insegnamento e ricerca. La carriera scientifica femminile è stata descritta con la metafora della "leaky pipeline", la tubatura che perde ad ogni giunzione: a ogni successivo livello di carriera fattori di offerta e di domanda contribuiscono alla riduzione del numero di donne presenti e quindi alla riduzione del numero di donne promuovibili ai livelli superiori, creando un processo di svantaggio cumulativo. In particolare, gli anni che sono centrali per lo sviluppo della carriera sono gli stessi che sono centrali per la formazione della famiglia,



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

creando un classico collo di bottiglia nella classe di età in cui si passa da posizioni temporanee a posizioni strutturate. Gli anni in cui ci si aspetta la massima produttività scientifica sono gli anni in cui per motivi biologici è necessario interrompere le attività scientifiche in relazione alla maternità, e la normativa che limita la penalizzazione al rientro dai congedi di maternità è ancora embrionale.

4. Gli effetti della mancata integrazione

La persistenza della disuguaglianza di genere non rappresenta solo un problema di equità, nel senso che si privano ingiustamente le persone di un sesso della possibilità di sviluppare le proprie potenzialità e dare il proprio contributo allo sviluppo della ricerca. Rappresenta soprattutto un problema di efficienza ed efficacia⁷ della politica della ricerca, perché:

- esclude, a parità di posizioni di ricerca, le persone più capaci e competenti di un sesso a favore di persone dell'altro sesso, da cui il problema dell'efficienza;
- limita i temi di ricerca a quelli di interesse di un sesso, dato che è stata evidenziata una sistematica differenza negli interessi di ricerca dei due sessi;
- distorce i risultati della ricerca in tutti quei casi in cui non si presta adeguata attenzione alla differenza tra i sessi (come nel caso della medicina di genere, innovazioni non misurate su due tipologie di utenti eccetera).

⁷ Vedi a questo proposito EUROPEAN COMMISSION Directorate-General for Research and Innovation Directorate B – Unit B.6 – “**Structural change in research Institutions: enhancing excellence, gender equality and efficiency in research and innovation**” 2012.



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

5. Le buone pratiche europee

Il principale programma di finanziamento della ricerca europea, Horizon 2020, ha indicato la questione del genere come una problematica trasversale (*gender as a cross-cutting issue*)⁸ che investe non soltanto l'aspetto della presenza di entrambi di sessi nei gruppi di ricerca e nei vari livelli decisionali, ma anche l'aspetto dei contenuti della ricerca. Nelle scienze umane e sociali questo aspetto è particolarmente evidente (es. studio economico della distribuzione delle risorse per sesso; studio della differenza di comportamento alla base della differenza economica; studio sociologico delle strutture di potere per sesso; studio della diversificata presenza e interessi politici dei due sessi). Altrettanto importante, tuttavia, è l'aspetto di genere nelle discipline biomediche (medicina di genere) e nelle discipline ICT (applicazione dell'innovazione tecnologica a persone dei due sessi). A causa di pregiudizi impliciti questi aspetti possono essere sottovalutati. Serve quindi una valutazione attenta al genere anche rispetto ai contenuti dei progetti di ricerca. Horizon 2020 ha preso l'iniziativa di raccomandare e incentivare una serie di buone pratiche relative al finanziamento e alla valutazione della ricerca. Un riallineamento delle pratiche nazionali è dunque utile e doveroso.

6. Indicazioni per l'integrazione della dimensione di genere nella ricerca finanziata dal MIUR

Per quanto riguarda l'integrazione dei gruppi di ricerca all'interno dei progetti di interesse nazionale finanziati dal MIUR (PRIN) occorre:

- incoraggiare la presenza paritaria dei due sessi nei gruppi di ricerca, attribuendo punteggi positivi nella valutazione a quei gruppi in cui ciascun sesso è rappresentato nella misura almeno del 40%;

⁸ Vedi a questo proposito "Gender H2020 Online manual" .



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

- incoraggiare la presenza paritaria dei due sessi nelle posizioni apicali, attribuendo punteggi positivi nella valutazione a quei gruppi in cui la rappresentazione di ciascun sesso almeno al 40% si ottiene in tutti i livelli decisionali;
- adottare il principio di parità di genere nella formazione dei *panels* di valutazione;
- curare la formazione dei valutatori e delle valutatrici dei progetti di ricerca rispetto ai fattori di distorsione che causano la sottorappresentanza di donne all'interno dei team di ricerca e particolarmente in ruoli apicali, e all'importanza di promuovere l'eguaglianza di genere nella ricerca, producendo appositi materiali e organizzando eventi seminariali con la partecipazione dei valutatori e valutatrici.

Per quanto riguarda la presenza di un'ottica di genere nei contenuti della ricerca all'interno dei progetti di interesse nazionale finanziati dal MIUR (PRIN) in fase di valutazione occorre tenere presente:

- la necessità di raccogliere i dati disaggregati per sesso;
- l'uso di variabili disaggregate per sesso nelle analisi e nelle stime, compatibilmente con le caratteristiche statistiche del campione;
- negli studi biomedici sperimentali, la costruzione di campioni di persone dei due sessi con numerosità sufficiente a indagare eventuali differenze di genere;
- la necessità di tener conto della differenza sia nelle caratteristiche fisiche che nelle attitudini psichiche nell'investigare gli effetti e le applicazioni dell'innovazione tecnologica⁹.

A tal fine, è necessario istituire un albo, analogo all'albo esistente a livello europeo e in relazione con l'albo REPRISE¹⁰, formato da esperti ed esperte con *curriculum* che denota la comprovata esperienza di studio sui temi del genere, cui rivolgersi per la valutazione degli aspetti di genere dei progetti di ricerca da finanziare.

⁹ Vedi a questo proposito EUROPEAN COMMISSION Directorate-General for Research and Innovation, Unit B.6 – Sector B6.2 - Gender **“Gendered Innovations : How Gender Analysis Contributes to Research”**, 2013 (Rapporteurs: Londa Schiebinger, Ineke Klinge)

¹⁰ Reprise è il Registro digitale di esperti scientifici indipendenti per la valutazione scientifica della ricerca italiana del Miur. La piattaforma raccoglie le iscrizioni di esperti italiani e stranieri in tutti i campi del sapere e assicura la disponibilità dei migliori revisori per le valutazioni tecnico-scientifiche dei progetti di ricerca di competenza del Ministero.



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

7. Indicazioni per atti di indirizzo rivolti alla CRUI, al CUN, alle Università e agli Enti pubblici di ricerca riguardanti le specificità di genere nei settori scientifico-disciplinari e i meccanismi di selezione del personale docente e ricercatore

Per quanto riguarda il riconoscimento del genere come questione trasversale alle discipline, occorre:

- riconoscere la dignità scientifica degli studi sul genere ovunque possibile, introducendo le specificità di genere, diverse per ciascuna disciplina, nella declaratoria che definisce ciascun raggruppamento disciplinare, dando piena cittadinanza nel proprio settore concorsuale a quei lavori che interrogano il genere in relazione o nei contenuti di ciascuna disciplina. Ciò in relazione non solo alle aree umanistiche, sociali, politiche ed economiche, ma anche alle aree biologiche, mediche, delle scienze naturali e tecnologiche;
- relativamente alla *governance* delle Università, chiedere che gli Atenei applichino estensivamente (a tutti gli organi e strutture) il principio, previsto dall'art. 2, comma 1, della legge n. 240/2010, della parità di genere nella composizione del Consiglio d'amministrazione.

Per quanto riguarda la selezione di ricercatori/trici e di docenti di I e II fascia occorre:

- comporre le commissioni concorsuali tenendo conto dell'equilibrio di genere, come raccomandato dall'Aggiornamento 2017 del Piano Nazionale Anticorruzione; i/le commissari/e e i/le valutatori/trici devono essere formati tramite appositi materiali ed eventi alla problematica del genere nella ricerca;



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

- dotare tutte le Università dello strumento del bilancio di genere al fine di monitorare il proprio progresso in termini di pari opportunità di genere, come raccomandato dalla CRUI nel documento approvato il 19/1/2017;
- promuovere una presenza bilanciata dei due sessi in tutte le istituzioni di eccellenza;
- modificare le scelte linguistiche in tutti gli atti amministrativi, formativi, scientifici e progettuali, che possano avere effetti discriminatori anche involontari verso uno dei due sessi, (p. es. mesi-uomo invece di mesi-persona) così come anche affermato nelle “Linee guida per l’uso del genere nel linguaggio amministrativo del MIUR” (marzo 2018).

8. Indicazioni per la valutazione delle Università e degli Enti pubblici di ricerca

Come già rilevato dal recente Atto di Indirizzo della Ministra rivolto all’ANVUR è essenziale che, tra i parametri di valutazione degli Atenei e dei Dipartimenti, vengano inclusi indicatori sulle iniziative sull’equilibrio di genere nell’ambiente di ricerca dell’Ateneo nei numeri di docente, ricercatore e tecnico-amministrativo.

In particolare, si suggerisce che vengano misurate:

- l’integrazione orizzontale e verticale del personale di tutti i livelli;
- l’esistenza e i risultati ottenuti di centri dedicati allo studio delle dinamiche di genere all’interno delle singole discipline;
- l’esistenza e i risultati ottenuti di centri interdisciplinari per lo studio del genere a livello dipartimentale, interdipartimentale, di Ateneo;
- la partecipazione a centri, consorzi o osservatori interuniversitari sulle tematiche di genere, nonché le collaborazioni internazionali;
- la diffusione di insegnamenti dedicati in corsi di laurea e in corsi di formazione post-laurea;



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

- le iniziative di promozione della parità di genere riguardanti la terza missione dell'Università in relazione con realtà territoriali e associative.

9. Conclusioni

L'obiettivo della parità di genere è saldamente incardinato nelle convenzioni internazionali, nella legislazione europea e nella Costituzione. Anche la politica della ricerca, come le altre politiche pubbliche, può e deve essere oggetto di una revisione complessiva e di una valutazione secondo le metodologie del *mainstreaming* di genere.

In questo documento, come da mandato conferitoci¹¹ abbiamo sviluppato un ragionamento basato sulla più recente letteratura scientifica internazionale, al fine di mettere meglio a fuoco alcune criticità nelle politiche scientifiche e nel sistema accademico italiano in termini di equità di genere. Abbiamo quindi preso in considerazione gli interventi considerati più adeguati a incidere sul problema della mancata presenza femminile ai vari livelli della struttura universitaria e della ricerca italiana.

Secondo i dati più recenti, in Italia persiste la forbice tra l'adeguata presenza femminile nei livelli bassi e la mancata presenza nei livelli alti. In particolare, persiste la scarsa presenza femminile nei settori disciplinari S.T.E.M.. Tali carenze non sembrano essere in via di assorbimento spontaneo nel breve periodo.

La letteratura scientifica annovera, tra i fattori che contribuiscono allo squilibrio di genere, non solo le convinzioni ideologiche e i perduranti stereotipi circa le attitudini dei due sessi, ma anche le distorsioni di giudizio inconsce (*unconscious biases*), praticate dalle persone di entrambi i sessi. Consolidate ricerche sottolineano inoltre che meccanismi di valutazione, tarati su persone di un solo sesso, possono contenere distorsioni implicite (*implicit biases*) che prevengono l'avanzamento dell'altro sesso.

¹¹ Vedi il decreto ministeriale prot. n. 162 del 28/2/2018.



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

Questa situazione non è sostenibile, sia per motivi di equità verso le studiose sia soprattutto per motivi di efficienza: si rinuncia all'importante contributo femminile nella produzione di conoscenza.

Inoltre, la differenza di genere è una questione trasversale (*cross-cutting issue*) che investe sia le modalità della ricerca che i suoi contenuti, e che necessita quindi di riconoscimento adeguato nella definizione dei settori scientifico disciplinari.

Sulla base delle buone pratiche europee, intendiamo dunque rivolgere alle Università e ai diversi Enti di ricerca, vigilati dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca alcune raccomandazioni, traducibili in possibili provvedimenti e/o note d'indirizzo.

Ne ricordiamo i 10 punti più importanti:

- 1) nella ricerca finanziata dal MIUR, incentivare la presenza bilanciata di ricercatori e ricercatrici con adeguato punteggio;
- 2) incentivare la creazione e l'utilizzo di dati disaggregati per sesso nell'ambito della ricerca e dell'istruzione, e la creazione e l'utilizzo di nuovi dati disaggregati per sesso nei campioni utilizzati per gli studi scientifici;
- 3) nella ricerca finanziata dal MIUR, valorizzare l'indagine che includa il genere tra i contenuti e includa implicazioni di genere tra i risultati della ricerca, in modo tale da aprire nuovi spazi per la medicina di genere e per l'applicazione della tecnologia attenta alle differenze di genere;
- 4) mirare al bilanciamento per sesso nella composizione dei *panels* incaricati della selezione dei progetti di ricerca da finanziare, e provvedere alla formazione dei membri dei panel di entrambi i sessi alle problematiche specifiche della valutazione di genere; a questo scopo invitare Il Comitato Nazionale dei Garanti per la Ricerca (CNGR), competente ai sensi dell'art. 21 della legge 30 dicembre 2010, n. 240 e ss.mm.ii. ad incoraggiare (fatta eccezione per la ricerca liberamente proposta, nell'ambito di specifici programmi di ricerca, da singoli gruppi di ricerca) la presenza di ricercatori ed esperti di entrambi i sessi sia nei progetti di ricerca sia nei *panel* di valutazione, con l'auspicio di raggiungere nel termine di 5 anni dalla data del presente documento l'obiettivo di una presenza



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

di ciascuno dei due sessi orientativamente pari al 40% e comunque non inferiore al 30%;

- 5) creare appositi repertori di esperti ed esperte nella valutazione di genere, eventualmente all'interno della banca-dati REPRISE, in grado anche di curare la formazione dei valutatori;
- 6) introdurre, nella maniera più consona a ciascuna disciplina, le specificità di genere nella declaratoria dei raggruppamenti disciplinari universitari;
- 7) Dotare le Università dello strumento del bilancio di genere al fine di monitorare il proprio progresso verso obiettivi di parità;
- 8) utilizzare, tra i parametri per la valutazione degli Atenei, la presenza di strutture di ricerca sui temi di genere e di iniziative didattiche e formative, e attività di terza missione che abbiano il genere tra i contenuti;
- 9) monitorare l'attuazione del Piano Lauree Scientifiche 2017 – 2018 in relazione alle iniziative finalizzate all'orientamento delle studentesse verso le discipline STEM;
- 10) introdurre a tutti i livelli regolamentari e/o statutari possibili specifiche misure volte al riequilibrio delle componenti di genere in Organismi, commissioni, comitati etc.

Per valorizzare la differenza di genere ed evitare che continui ad essere fonte di potenziale discriminazione è necessario un intervento che richiede uno sforzo consapevole, informato e continuo da parte di uomini e donne, contro la persistenza di mentalità sessiste e situazioni di iniquità. Il risultato atteso è un avanzamento della conoscenza, un arricchimento intellettuale, un guadagno economico-culturale, di cui vi è desiderio e necessità in ampie fasce della popolazione italiana.