

Gender*MoRe

Centro permanente di documentazione sul
gender bias nella comunicazione scientifica

Project Proposal

Ver. 1.0 [28/4/2023]


Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia


Ufficio Bibliometrico (SBA)

Gruppo di lavoro

UB

Nicola De Bellis	Ufficio Bibliometrico (UB)
Elena Gallina	Biblioteca Universitaria Medica
Valentina Davighi	Coordinamento del Sistema Bibliotecario di Ateneo (CSBA)
Marta Santacroce	Corso di Laurea in Ingegneria Informatica


Largo del Pozzo 71, Modena


+39 059 4223140


ufficiobibliometrico@unimore.it



Indice

Introduzione e abstract.....	4
Background scientifico.....	5
Contesto internazionale.....	6
Contesto nazionale.....	8
Contesto locale.....	8
Fronte 1. Dalla bibliografia al fondo documentario.....	10
Premessa.....	10
Fonti e strategie di ricerca.....	13
Criteri di inclusione ed esclusione.....	15
Organizzazione tematica.....	15
L'acquisizione dei documenti.....	17
Fronte 2. Le analisi quantitative e qualitative.....	18
Premessa.....	18
L'analisi quantitativa.....	18
L'analisi qualitativa.....	20
Fronte 3. Il public engagement.....	22
Bibliografia.....	24
Allegato 1. Schede tecniche.....	32
Allegato 2. Questionario.....	37

Introduzione e abstract

Il progetto Gender*MoRe ha lo scopo di istituire, presso il Sistema Bibliotecario dell'Università di Modena e Reggio Emilia (UniMoRe), un centro permanente di documentazione, studio e divulgazione sulle disparità di genere nel mondo della ricerca scientifica e dell'innovazione tecnologica. Il punto di partenza e nucleo operativo del progetto è una bibliografia tematica, in parte già redatta, che registra e classifica per tipologia, settore disciplinare e area geografica, tutte le pubblicazioni prodotte a livello internazionale sul *gender bias* nei contesti istituzionali di elaborazione e validazione della conoscenza tecnico-scientifica. La bibliografia, già popolata con i record di documenti pubblicati dal 2018 a oggi, è liberamente accessibile all'indirizzo bit.ly/GenderMore. Il progetto prevede in primo luogo l'acquisizione del testo completo, in formato elettronico o cartaceo, di tutti i documenti rilevanti identificati dalla ricerca bibliografica e l'allestimento di un'apposita sezione a scaffale aperto presso la biblioteca centrale del campus universitario di Modena. A regime, dopo una fase iniziale di promozione e aggancio alle iniziative locali, nazionali e internazionali di orientamento analogo, il servizio si propone di operare su tre fronti paralleli: 1) fornire consulenza bibliografica e copie (via ILL/DD) dei documenti citati in bibliografia a chiunque ne faccia richiesta per scopi di studio e ricerca; 2) integrare la fotografia offerta dal *Bilancio di Genere* di Ateneo, da un lato, con analisi quantitative sulla produttività individuale, le reti di collaborazione e l'impatto delle pubblicazioni scientifiche; dall'altro, con indagini qualitative volte a far emergere gli squilibri derivanti dai sistemi bibliometrici di valutazione della ricerca; 3) promuovere iniziative di divulgazione e sensibilizzazione sull'evoluzione storica del ruolo delle donne nella scienza sfruttando come canale privilegiato di comunicazione il cinema, a partire da un cineforum tematico aperto a tutta la cittadinanza e collegato a momenti di discussione (seminari, workshop, gruppi di lettura), testimonianze personali e percorsi guidati di approfondimento.

Background scientifico

Esiste ampia evidenza, nella letteratura sociologica, economica e bibliometrica, di profonde e radicate disparità di genere nei luoghi di produzione e validazione della conoscenza scientifica [1-4]. Malgrado l'incremento quantitativo del numero e della percentuale di donne attive in ambito scientifico negli ultimi 60 anni, infatti, il divario di produttività, impatto, visibilità e conseguenti opportunità di carriera rispetto alla componente maschile della forza lavoro resta tangibile nella maggior parte dei settori di ricerca, soprattutto all'interno delle aree STEMM (Science, Technology, Engineering, Mathematics, Medicine): le donne formano solo 1/3 dell'authorship scientifica mondiale [2]; a parità di output, hanno carriere più brevi [3] e peggio retribuite degli uomini [5]; incontrano più ostacoli nell'accesso a posizioni stabili e sedi di lavoro prestigiose [6]; risentono in misura maggiore degli effetti negativi sulla produttività individuale di eventi eccezionali come la pandemia da COVID-19 [7-8]; sono sottorappresentate nei comitati editoriali dei *top journals* [9], nelle accademie scientifiche [10] e nelle candidature a premi internazionali [11]; hanno meno chances di pubblicare su riviste di prima fascia [12] e, quando ci riescono, ricevono meno citazioni della controparte maschile [13-17], sebbene il gap sia molto variabile tra settori e aree geografiche [18]; sono meno coinvolte degli uomini nelle attività di trasferimento tecnologico [19] e il loro contributo ai lavori in collaborazione è tendenzialmente sottostimato [20-24]. Anche l'accesso ai fondi di ricerca su base competitiva è soggetto a pregiudizi di genere e lo stesso dispositivo della peer review, che dovrebbe garantire universalità e obiettività nei processi di validazione della conoscenza scientifica, sembra inficiato, in molti casi, da omofilia e tattiche di esclusione del diverso [25-27]. Lo scenario appena delineato, tuttavia, non è uniforme nello spazio e nel tempo: cambia a seconda dei contesti geografici e disciplinari; cambia, o può cambiare, a seconda degli interventi di natura politica o culturale finalizzati ad arginare il problema; cambia, talvolta anche radicalmente, in funzione della metodologia di analisi adottata per studiarlo, al pun-

to da generare, in alcuni casi, evidenza contraria all'esistenza stessa (o all'entità) del problema [28-29]. Di conseguenza, qualunque piano d'azione sul *gender bias* nella scienza deve partire da una mappatura esaustiva dell'esistente, sia in relazione alla letteratura scientifica rilevante accumulata nei database, sia in rapporto alle iniziative messe in atto o progettate, su scala locale, nazionale o internazionale, per diffondere la consapevolezza del divario di genere e suggerire possibili strategie per colmarlo.

Contesto internazionale

Il tema della parità di genere è in primo piano sull'agenda delle principali organizzazioni internazionali impegnate a promuovere la cooperazione sul fronte dei diritti umani e delle condizioni materiali del progresso economico, culturale, scientifico. In particolare, *gender equality* è uno dei 17 obiettivi di sviluppo sostenibile (SDGs) nell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite [30] e la riduzione del *gender gap* è il focus di Women20 (W20), il gruppo ufficiale del G20 attivo dal 2015 sulle tematiche di genere [31]. La trasformazione dell'obiettivo in piani strategici operativi si trova nei *Gender Action Plans* dell'UNICEF e dell'UNESCO, che pongono l'accento sui temi dell'accesso universale a un'educazione di qualità, dell'inclusività sociale e della condivisione delle competenze in un mondo sempre più digitale e interconnesso [32-33]. L'obiettivo è stato recepito anche dall'Unione Europea con il *Piano Strategico 2020-2025* per la parità di genere che, oltre a introdurre una serie di proposte concrete su temi quali la trasparenza retributiva, la lotta alla violenza contro le donne, la rappresentanza femminile nei consigli di amministrazione e la lotta contro gli stereotipi di genere [34], ha stabilito la centralità della programmazione strategica attraverso un apposito documento, il *GEP - Gender Equality Plan*, in cui le istituzioni devono esplicitare le procedure per identificare i bias di genere al proprio interno, le strategie per correggerli e gli strumenti per monitorare i progressi compiuti. Horizon Europe, il programma quadro dell'Unione Europea per la ricerca e l'innovazione 2021-2027, ha reso il *GEP* un prerequisito necessario per l'accesso ai finanziamenti

[35], supportando al contempo le istituzioni che intendano dotarsi di tale strumento mediante un'apposita guida step-by-step (*GEAR - Gender Equality in Academia and Research*) [36]. Sulla scorta delle direttive europee, i *policy papers* prodotti dal gruppo di lavoro Equality, Diversity and Inclusion (EDI) della LERU forniscono raccomandazioni ed esempi di buone pratiche per promuovere e tutelare la diversità di genere negli enti di ricerca [37-40]. In parallelo, per favorire interventi politici basati sulle evidenze, la divisione statistica delle Nazioni Unite ha lavorato alla standardizzazione delle metodologie di raccolta dei dati e alla definizione di un set minimo di indicatori adeguati alle analisi comparative (progetto EDGE) [41]. Lo stesso obiettivo è stato perseguito dalla World Bank [42], dall'European Institute for Gender Equality [43] e dall'OECD Gender Initiative, che ha avviato il monitoraggio dei progressi compiuti sulla via della parità di genere attraverso dataset e indicatori comparativi accessibili sull'*OECD Gender Data Portal* [44]. Con i dati OECD, ad esempio, sono costruiti indicatori largamente usati a livello internazionale come il *Social Institutions & Gender Index* (SIGI) [45], il *Global Gender Gap Index* del World Economic Forum [46] e il *Glass Ceiling Index* pubblicato dal settimanale *The Economist* [47], mentre con i dati raccolti dall'agenzia europea è calcolato il *Gender Equality Index* [48]. I report prodotti dalle organizzazioni internazionali utilizzando questi dati e indicatori sono importanti perché, oltre a diffondere strumenti approvati dalla comunità scientifica, espongono modelli analitici e standard quantitativi di riferimento coi quali misurare l'entità dei progressi (o regressi) locali. Si segnalano, in particolare: l'edizione più recente del *UNESCO Science Report* [2], unitamente al working paper dello stesso ente sul progetto SAGA (*STEM and Gender Advancement*) [49]; il report di sintesi del progetto internazionale *GenderInSITE (Gender in Science, Innovation, Technology and Engineering)*, concluso nel 2021 [50]; il report biennale *She Figures* della Comunità Europea [51]; i report e work packages redatti nell'ambito del progetto *Gender Gap in Science*, finanziato dall'International Science Council [52].

Contesto nazionale

La parità di genere è una delle priorità trasversali di tutte le missioni in cui si articola il pacchetto di investimenti e riforme del *Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)*. A partire dal *PNRR* e in linea con gli orientamenti dell'Unione Europea, il Ministero delle Pari Opportunità ha predisposto la *Strategia Nazionale 2021-2026*, che coinvolge amministrazioni centrali, regioni, enti territoriali, parti sociali e principali realtà associative nella promozione della parità di genere [53]. L'università è parte integrante di tale strategia. Negli ultimi anni, sotto la spinta dei Comitati Unici di Garanzia per le Pari Opportunità, collegati in rete nella Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane, gli atenei hanno cominciato a dotarsi di *Bilancio di Genere* e *Gender Equality Plan*, redatti secondo le linee guida prodotte dalla stessa Conferenza Nazionale [54] e dalla CRUI [55-56]. Allargando la visuale, esiste in Italia una rete abbastanza fitta di associazioni che promuovono studi e iniziative a favore della parità di genere nel mondo della ricerca: una delle più attive è l'associazione Donne e Scienza [57], fondata nel 2003 e affiliata alla European Platform of Women Scientists (EPWS) [58]. Il convegno annuale dell'associazione è uno dei luoghi di convergenza e promozione della molteplicità di iniziative e progetti sulla parità di genere nella scienza avviati in Italia [59].

Contesto locale

In linea con gli sviluppi delineati nelle sezioni precedenti, l'Università di Modena e Reggio Emilia ha prodotto un primo *Bilancio di Genere* [60] e ha redatto il proprio *Gender Equality Plan* [61] secondo le specifiche del progetto Horizon 2020 *LeTSGEPs - Leading Towards Sustainable Gender Equality Plans in Research*, coordinato da UniMoRe (Prof.ssa Tindara Addabbo). L'analisi di contesto condotta nel *Bilancio di Genere* documenta l'esistenza di un *gender gap* significativo sia all'ingresso del percorso accademico per le lauree tecnico-scientifiche, sia nelle opportunità di stabilizzazione contrattuale e nell'ac-

cesso delle ricercatrici ai ruoli più alti, alle commissioni di concorso, alle risorse finanziarie, agli organi di governo [60, cap. 2]. D'altro lato, emerge in tali documenti il forte impegno dell'Ateneo nella progettazione di iniziative e interventi, spesso in collaborazione con istituzioni e associazioni del territorio, volti tanto all'approfondimento del problema dal punto di vista scientifico quanto alla formazione/sensibilizzazione degli studenti, del personale e del pubblico in generale [60, cap. 3]. Sul fronte della ricerca si segnalano, ad esempio, i progetti Horizon 2020 *EQUAL-IST* e *LeTSGEPs*; i progetti FAR 2019 (*Gender Stereotypes and Education Gaps in the Economics Field*) e PRIN 2020-2022 (*The Economics of Culture: Ethnicity, Gender, and Their Interactions*); il progetto *GE&PA - Gender Equality & Public Administration*, cofinanziato dalla Regione Emilia Romagna; le attività *gender-related* dei centri dipartimentali e interdipartimentali CRID (Centro di Ricerca Interdipartimentale su Discriminazioni e Vulnerabilità), GeR (Generi e Religioni), GLIC_D (Laboratorio Genere, Linguaggio e Comunicazione_Digitale), CPS (Centro Universitario di Ricerca sulle Culture della Pace e della Sostenibilità), CAPP (Centro di Analisi delle Politiche Pubbliche). Sul fronte della didattica si segnala il progetto *Ragazze Digitali*, ideato dal Dipartimento di Ingegneria Enzo Ferrari di UniMoRe in collaborazione con l'associazione European Women Management Development (EWMD), con l'obiettivo di avvicinare all'informatica, in modo divertente e creativo, le studentesse del III e IV anno delle scuole superiori attraverso summer camp gratuiti dislocati in varie zone dell'Emilia Romagna (e online) [62]. Tra le iniziative di *public engagement* si segnala il progetto di formazione-azione *Per un Alfabeto della Parità*, coordinato dal 2016 dal Comune di Modena, e svolto dal CRID (supervisione scientifica Prof. Gianfrancesco Zanetti), anche in collaborazione con il Centro Documentazione Donna di Modena [63].



Fronte 1. Dalla bibliografia al fondo documentario

Premessa

Il primo passo nella costruzione del centro di documentazione è il recupero dei metadati di tutte le pubblicazioni prodotte a livello internazionale in materia di disparità di genere nel sistema della comunicazione scientifica. Si tratta quindi di circoscrivere, nel complesso della letteratura scientifica sulle disparità di genere in qualunque contesto (economico, sociale, politico, familiare), il sottoinsieme relativo ai luoghi di produzione e validazione/valutazione della ricerca scientifica. Tale operazione non è banale. La letteratura sul *gender bias* in generale, infatti, è cresciuta a ritmi esponenziali dagli anni '80 del secolo scorso a oggi e, data la natura trasversale del problema, ha trovato ospitalità su riviste di qualunque settore e area disciplinare oltre che su riviste di stampo generalista e multidisciplinare. Una semplice ricerca in Scopus sui campi titolo/abstract/keywords con la stringa "*gender dispar**" OR "*gender gap**" OR "*gender equal**" OR "*gender parity*" OR "*gender bias*" restituiva, in data 5/3/2023, oltre 34000 articoli di tipologie *article*, *review*, *conference papers*. Il 73% di tali documenti è stato pubblicato dal 2012 in poi su oltre 7200 riviste diverse assegnate a 286 subject categories distinte riconducibili, in gran parte, alle macro-aree raffigurate nel grafico seguente (limitato alle macro-aree con almeno 50 record).



L'analisi quantitativa delle co-occorrenze tra le parole chiave nei record Scopus dal 2012 a oggi conferma l'impossibilità di elaborare una strategia di ricerca omnicomprensiva. La mappa delle co-occorrenze tra le parole chiave più frequenti, disegnata in VosViewer [64], mostra che i documenti tendono a raggrupparsi in cluster approssimativamente riconducibili ad aree di ricerca distinte sul gap di genere: l'area relativa al ruolo delle donne nella scienza e nelle istituzioni educative, ovvero l'unica che ci interessa in questa sede (nodi rosa, gialli e fucsia nella parte alta); quella politico-istituzionale (nodi verdi a sinistra); quella socio-familiare (nodi di colore azzurro più scuro in basso a sinistra) e quella relativa alla condizione della donna nei paesi in via di sviluppo (nodi di colore azzurro più chiaro in basso a sinistra); l'area medica e psicologica (nodi grigi in basso a destra). In assenza di un dizionario controllato, tuttavia, la corrispondenza tra cluster di parole e aree di ricerca è solo approssimativa. Non esiste infatti alcuna garanzia che un certo set di parole chiave sia stato usato in maniera coerente per identificare i documenti appartenenti a una data area piuttosto che ad un'altra.

Fonti e strategie di ricerca

Alla luce dell'analisi preliminare appena vista, si è deciso di non elaborare un'unica strategia di ricerca, ma di partire da un set limitato di documenti pertinenti, recuperati dai database Scopus e MEDLINE/PubMed, e di arricchire successivamente il set iniziale sia tramite ricerche per citazione, sia utilizzando servizi bibliografici di notifica automatica limitati ad alcuni settori e gruppi di riviste. La scelta di includere MEDLINE/PubMed tra le fonti primarie deriva dall'osservazione, evidente dal grafico in figura 1, che una quota rilevante di letteratura recente sul *gender bias* è pubblicata su riviste di area bio-medica. Prima di procedere alla compilazione di una bibliografia esaustiva dal punto di vista temporale, si è deciso inoltre di testare la strategia di ricerca sul sottoinsieme di pubblicazioni del periodo 2018-2023. Il risultato del test è consultabile all'indirizzo bit.ly/GenderMore. Di seguito il dettaglio dei passaggi per arrivare a questo risultato.

Step 1) In Scopus è stata limitata l'interrogazione a tre categorie di documenti: 1a) gli articoli pubblicati nelle principali riviste di bibliometria contenenti nel titolo parole chiave che identificano il genere; 1b) i documenti in cui coesistono parole chiave che identificano il genere (cercate solo nel titolo) e parole chiave che identificano le aree di ricerca della bibliometria, dell'informetrica e della valutazione della ricerca (cercate nel titolo, nell'abstract o nel campo keywords); 1c) gli articoli pubblicati nelle tre riviste multidisciplinari *Nature*, *Science* e *PNAS* contenenti nel titolo parole che identificano il genere. Un ulteriore filtro è stato imposto sulle tipologie, includendo solo *articles*, *reviews*, *conference papers* e *book chapters*. Questa la stringa iniziale:

```
( TITLE ( *gender* ) OR TITLE ( female* ) OR TITLE ( wom* ) OR TITLE ( lgbt* )  
) AND ( SRCTITLE ( scientometr* ) OR SRCTITLE ( informetr* ) OR SRCTITLE  
( bibliometr* ) OR SRCTITLE ( "quantitative science studies" ) OR SRCTITLE ( "research evaluation" ) OR ISSN ( 0036-8075 ) OR EISSN ( 1095-9203 ) OR ISSN ( 0028-0836 ) OR EISSN ( 1095-9203 ) OR ISSN ( 0027-8424 ) OR EISSN ( 1091-
```

6490) OR TITLE-ABS-KEY (bibliometric*) OR TITLE-ABS-KEY (scientometr*) OR TITLE-ABS-KEY (informetr*)) AND (LIMIT-TO (PUBYEAR , 2023) OR LIMIT-TO (PUBYEAR , 2022) OR LIMIT-TO (PUBYEAR , 2021) OR LIMIT-TO (PUBYEAR , 2020) OR LIMIT-TO (PUBYEAR , 2019) OR LIMIT-TO (PUBYEAR , 2018)) AND (LIMIT-TO (DOCTYPE , “ar”) OR LIMIT-TO (DOCTYPE , “re”) OR LIMIT-TO (DOCTYPE , “cp”) OR LIMIT-TO (DOCTYPE , “ch”))

Un servizio di notifica con questa stringa di ricerca è stato impostato per ricevere periodicamente in automatico eventuali nuovi record pertinenti aggiunti a Scopus.

Step 2) In MEDLINE/PubMed è stata impostata una stringa di ricerca molto precisa utilizzando il dizionario MeSH e senza filtrare le tipologie:

(Gender Equity[mesh] OR sexism[mesh]) AND (universities[mesh] OR faculty[MESH] OR medical writing[MESH] OR periodicals as topic[MESH] OR bibliometrics[MESH] OR medical literature[MESH] OR academic performance[MESH]) AND (2018:2023[pdat])

Un servizio di notifica con questa stringa di ricerca è stato impostato per ricevere periodicamente in automatico eventuali nuovi record pertinenti aggiunti a MEDLINE/PubMed.

Step 3) I record restituiti da Scopus e PubMed sono stati scaricati, deduplicati e archiviati in una cartella locale tramite il software bibliografico Zotero, eliminando manualmente quelli non pertinenti in base ai metadati, all’abstract e (quando necessario) al full-text.

Step 4) I 10 documenti più citati recuperati in Scopus sono stati utilizzati come seed documents all’interno di una ricerca per citazione in Scopus, Web of Science (WoS) e Google Scholar. I nuovi record, filtrati per tipologia, sono stati aggiunti alla library di Zotero dopo aver eliminato quelli irrilevanti.

Step 5) Un servizio di notifica collegato alla parola chiave “gender” è stato impostato sul repository di scienze economiche e sociali RePEc, sfruttando il sistema di reportis-

tica automatica *Nep: New Economics Papers* [65]. I nuovi record sono stati aggiunti alla library di Zotero dopo aver eliminato quelli irrilevanti ma senza alcun filtro sulle tipologie (per questa via è entrato nella bibliografia un certo numero di preprint).

Step 6) Un servizio di notifica collegato al sistema di reportistica bibliografica *Biomed.news* è stato impostato limitatamente alla sezione *Evaluation of Research* [66]. I nuovi record sono stati aggiunti alla library di Zotero dopo aver eliminato quelli irrilevanti. Si tratta esclusivamente di articoli di rivista di area biomedica sui quali non è stato imposto alcun filtro di tipologia.

Criteri di inclusione ed esclusione

Sono escluse dalla bibliografia tutte le pubblicazioni che trattano solo o in prevalenza aspetti della disparità di genere non direttamente collegati al mondo della ricerca scientifica e dell'innovazione tecnologica quali, ad esempio, i gap lavorativi e salariali in enti pubblici o privati, l'accesso a cariche politiche, gli aspetti medici, educativi e psicologici, le relazioni domestiche. In questa prima fase di test, inoltre, sono inclusi nella bibliografia solo documenti (in gran parte articoli di rivista) dotati di abstract, in modo da facilitare la verifica della rilevanza tematica, e di DOI o URL, in modo da consentire la localizzazione e il recupero del testo completo. Nella versione definitiva, che coprirà la letteratura sull'argomento senza limiti cronologici e di tipologie documentarie, saranno acquisite anche le registrazioni di monografie, articoli di rivista e documenti di altro tipo non immediatamente accessibili online.

Organizzazione tematica

Ciascun record bibliografico è stato assegnato a una o più cartelle virtuali che rappresentano, in modo approssimativo, l'argomento, l'area disciplinare o quella geografica di riferimento dello studio corrispondente. La griglia adottata, ri-

portata qui sotto, non deriva da un sistema di classificazione pre-esistente, ma è costruita in maniera dinamica sulla base di un'analisi semantica dei metadati, degli abstract e (quando necessario) del full text dei documenti importati dalle varie fonti.

01 - Theory = approcci teorici, storici o metodologici al problema

02 - Reviews = rassegne globali di studi precedenti (le rassegne specifiche di ogni singola disciplina si trovano nella cartella della disciplina)

03 - Global = indagini quantitative o qualitative su larga scala, senza limiti disciplinari e/o geografici

04 - Institutional = indagini su singole (o gruppi di) istituzioni (università, enti di ricerca, accademie, dipartimenti, etc.)

05 - National = indagini limitate a confini nazionali ben delineati

05.1 Africa

05.2 Asia

05.3 Australia

... etc.

06 - Discipline & Topic = indagini limitate a confini disciplinari ben delineati

06.1 Accounting

06.2 Actuarial Science

06.3 Agricultural Science

... etc.

07 - Grants & Awards = indagini sui criteri di assegnazione di finanziamenti e premi

08 - Peer Review System = indagini sui difetti del sistema di peer review

09 - PhD & Post-Doc Level = indagini sul percorso di dottorato e post-dottorato

10 - Student Level = indagini sul percorso studentesco

11 - LGBTQ+ = indagini sul mondo LGBTQ+

La classificazione dei documenti permette non solo di apprezzare la varietà dei punti di vista e degli approcci metodologici al problema nella letteratura internazionale, ma anche di

localizzare velocemente le pubblicazioni rilevanti in un dato contesto, su un certo argomento o su una certa area geografica, e di verificarne a colpo d'occhio la crescita quantitativa.

L'acquisizione dei documenti

Nella fase finale, il fronte 1) del progetto prevede l'acquisizione, nella forma più appropriata a ciascuna tipologia e modalità di disseminazione, di tutti i documenti recuperati dalla ricerca bibliografica. Per le monografie è previsto anche l'allestimento di un apposito spazio a scaffale aperto presso la biblioteca centrale del campus universitario di Modena, uno spazio da valorizzare il più possibile in occasione degli eventi programmati sul fronte 3) del *public engagement*. Dopo una fase di promozione e aggancio alle realtà locali, regionali e nazionali potenzialmente interessate, il fondo documentario così allestito costituirà il punto di partenza di un servizio permanente di consulenza e documentazione al servizio della comunità (accademica e non): si forniranno, a chiunque ne faccia richiesta, libri in prestito locale e interbibliotecario e, nei limiti consentiti dalla normativa sul diritto d'autore, copie digitali di qualunque altra tipologia documentaria; al contempo, si offrirà supporto bibliografico specialistico a chi, spinto da interessi di natura accademica (e.g. stesura *reviews*), professionale o personale, voglia approfondire il tema delle disparità di genere nella scienza.



Fronte 2. Le analisi quantitative e qualitative

Premessa

La valutazione della ricerca in Italia è condizionata a tutti i livelli e in tutti i contesti istituzionali dagli indicatori bibliometrici. Le carriere accademiche individuali, ad esempio, sono vincolate a soglie nazionali di produttività nell'ambito dell'ASN (Abilitazione Scientifica Nazionale), mentre la reputazione e, in parte, le sorti finanziarie degli atenei e dei dipartimenti dipendono da indicatori e algoritmi codificati nel quadro della VQR (Valutazione della Qualità della Ricerca). Una situazione in apparente contrasto con l'atteggiamento critico verso le applicazioni meccaniche degli indicatori quantitativi maturato, negli ultimi anni, al di fuori dell'Italia ed esemplificato da dichiarazioni di principio come DORA [67], Leiden Manifesto [68] e CoARA [69]. Il progetto Gender*MoRe intende approfondire le ragioni di questo squilibrio dal punto di vista dei divari di genere nell'evoluzione delle carriere individuali, affiancando alla fotografia restituita dal *Bilancio di Genere* due ulteriori approcci analitici: le analisi quantitative basate su indicatori bibliometrici e un'indagine qualitativa sugli ostacoli incontrati dalle ricercatrici nella loro crescita professionale e sui possibili effetti negativi derivanti, in tale contesto, dall'uso improprio degli indicatori bibliometrici.

L'analisi quantitativa

Il *Bilancio di Genere* di Ateneo contiene già un'analisi quantitativa delle distribuzioni di genere all'interno della componente studentesca, di dottorato, accademica e tecnico-amministrativa [60, cap. 2], con particolare riguardo alla forbice delle carriere del personale docente e alle difficoltà di stabilizzazione misurate, anche in rapporto alle medie nazionali, con il *Glass Ceiling Index* [47] e il *Glass Door Index* [70]. Tale pros-

pettiva può essere proficuamente integrata con analisi bibliometriche sull'output scientifico della componente maschile e di quella femminile dell'Ateneo, differenziate per Area CUN e Settore Scientifico-Disciplinare (SSD), lungo quattro dimensioni:

- 1) la produttività individuale, misurata attraverso il numero e la tipologia di pubblicazioni prodotte lungo un certo arco temporale;
- 2) le reti di collaborazioni, analizzate sia in termini di authorship principale (nelle aree STEMM) sia dal punto di vista dell'estensione geografica (locali, nazionali, internazionali);
- 3) l'impatto bibliografico, misurato tramite il numero di citazioni (grezze e normalizzate) e indici derivati;
- 4) la visibilità e il prestigio delle sedi di pubblicazione, misurati con indici di comune utilizzo nelle aree bibliometriche (Impact Factor ISI, CiteScore) e non bibliometriche (liste di riviste scientifiche e di fascia A).

Laddove possibile, gli indicatori impiegati sono "normalizzati" per *subject categories* Scopus/WoS, quindi incorporano per definizione il confronto con medie e distribuzioni internazionali. Una imminente evoluzione del CRIS Iris di Cineca, utilizzato per catalogare l'output scientifico locale dalla quasi totalità degli atenei italiani, permetterà inoltre di contestualizzare ulteriormente tali indicatori limitando il benchmarking ai confini nazionali. Ne consegue che sarà possibile stabilire, per gli indici bibliometrici misurati su individui e gruppi locali, quanto "alto" o "basso" è il loro valore rispetto a medie e distribuzioni calcolate su tutte e sole le pubblicazioni con almeno un coautore o coautrice italiani inquadrati nelle stesse aree disciplinari. Anche sul punto 2), grazie agli sviluppi recenti in materia di algoritmi e servizi online di disambiguazione, sarà possibile andare oltre il semplice conteggio di posizioni chiave (first, last, corresponding) nella lista dei coautori degli articoli scientifici. Sfruttando le API della piattaforma [Genderize.io](https://genderize.io), infatti, sarà possibile assegnare (in via probabilistica) un genere a tutti i coautori dei lavori con almeno una affiliazione UniMoRe, in modo da rilevare gli squilibri di genere nelle reti

locali, nazionali e internazionali di collaborazione dell'Ateneo [71]. Un limite intrinseco di tali sistemi, e più in generale del progetto Gender*MoRe, è l'impossibilità di andare oltre la distinzione uomo/donna nelle analisi di genere per abbracciare definizioni più inclusive (come quella di Global Health 50/50 [72]): si tratta di un limite strutturale delle indagini storico-scientifiche, dovuto al fatto che il mercato editoriale e, di riflesso, i database bibliografici non sono ancora pronti a rappresentare la complessità del costruito di genere.

L'analisi qualitativa

L'Ufficio Bibliometrico (UB) elabora da diversi anni report molto dettagliati sulla produttività scientifica dell'Ateneo a livello individuale e aggregato (dipartimenti, aree, settori disciplinari). L'uso potenziale di tali report oscilla tra due estremi: dal supporto alla governance nelle valutazioni individuali (e.g. a scopo di promozione e distribuzione risorse) all'autovalutazione da parte degli stessi soggetti analizzati (e.g. per la selezione dei lavori migliori in occasione di un concorso). Il progetto Gender*More intende sperimentare due ulteriori possibili utilizzi dei report: il primo allineato con la capacità degli indicatori di rivelare i *top performers*, i.e. le ricercatrici con statistiche di produttività, impatto, visibilità molto oltre le medie nazionali e internazionali; il secondo, all'opposto, in linea con la tradizione critica e anti-bibliometrica di DORA, *Leiden Manifesto* e CoARA. Nella prima direzione, si prevede di intervistare un campione di docenti/ricercatrici con indici eccezionalmente alti nelle aree STEMM per far emergere riflessivamente, dal loro percorso professionale e umano, alcune ipotesi plausibili sui fattori alla radice del successo accademico in un universo ostile tradizionalmente dominato da pregiudizi e stereotipi di genere. Questa linea d'indagine è coerente, ad esempio, con iniziative mirate a potenziare la visibilità dell'eccellenza scientifica femminile, come il programma ultra-ventennale *For Women in Science* della Fondazione L'Oréal-UNESCO [73]. Sul secondo versante, invece, è stato predisposto un questionario, da somministrare in modalità anonima alle ricercatrici UniMoRe, volto a indagare, da un lato,

gli ostacoli e i condizionamenti di varia natura che impediscono alle donne di trovare un equilibrio lavoro-vita privata/familiare favorevole alla carriera accademica; dall'altro, la percezione dei possibili effetti negativi delle valutazioni bibliometriche sulle opportunità femminili di crescita professionale. Il questionario, riprodotto nell'Allegato 2, è la traduzione/adattamento del *Global Survey of Mathematical, Computing, and Natural Scientists* ideato nell'ambito del progetto internazionale *Gender Gap in Science* [52][74].



Fronte 3. Il public engagement

Oltre a una sezione web dedicata sul sito dei servizi SBA per la ricerca (www.pop.unimore.it), il progetto Gender*MoRe prevede un cospicuo impegno sul versante delle attività di divulgazione e sensibilizzazione rivolte sia alla comunità accademica che agli utenti esterni. Al centro di tali attività si colloca la realizzazione di un cineforum tematico con una selezione di film e documentari su tematiche di genere declinate, anche in questo caso, sul doppio binario visto nella sezione precedente: raccontare la storia di eccellenze femminili nel mondo scientifico e documentare situazioni di disagio, conflitto, emarginazione. La scelta del mezzo cinematografico per veicolare il messaggio oltre le mura dell'accademia è coerente con la sensibilità recentemente mostrata da UNESCO verso la parità di genere nel cinema [75], e si basa sulla constatazione che il modo in cui i media rappresentano le professioni ha ricadute concrete su scelte e prospettive individuali di carriera [76-77]. Le proiezioni, gratuite e aperte a tutti, saranno accompagnate da momenti di discussione con specialisti interni e/o esterni all'Ateneo e testimonianze personali. Di seguito i titoli selezionati e in corso di preventivazione:

- *Hidden Figures* (2016) - Theodore Melfi
- *Picture a Scientist* (2020) - Sharon Shattuck, Ian Cheney
- *Code: Debugging the Gender Gap* (2015) - Robin Hauser Reynolds
- *Scienza: singolare femminile* (2009) - Sandro Nardi & Alessandro Venè
- *Top Secret Rosies: The Female Computers of WWII* (2010) - LeAnn Erickson
- *The Immortal Life of Henrietta Lacks* (2017) - George C. Wolfe
- *Bombshell: The Hedy Lamarr Story* (2017) - Alexandra Dean
- *Radioactive* (2019) - Marjane Satrapi
- *Marie Curie* (2016) - Marie Noëlle

A corredo del cineforum, è previsto un book club periodico, con incontri a cadenza mensile aperti anche in questo caso a tutta la cittadinanza, per promuovere il materiale bibliografico che comporrà lo scaffale aperto dedicato.

Bibliografia

- [1] C. R. Sugimoto e V. Larivière, *Equity for Women in Science: Dismantling Systemic Barriers to Advancement*. Cambridge, MA: Harvard University Press, 2023.
- [2] 'UNESCO Science Report: The Race Against Time for Smarter Development', UNESCO, 2021. Accessed: Apr. 04, 2023. Available: <https://www.unesco.org/reports/science/2021/en/download-report>.
- [3] J. Huang, A. J. Gates, R. Sinatra, and A.-L. Barabási, 'Historical comparison of gender inequality in scientific careers across countries and disciplines', *Proceedings of the National Academy of Sciences*, vol. 117, no. 9, pp. 4609–4616, 2020, doi:[10.1073/pnas.1914221117](https://doi.org/10.1073/pnas.1914221117).
- [4] L. Holman, D. Stuart-Fox, e C. E. Hauser, «The gender gap in science: How long until women are equally represented?», *PLOS Biology*, vol. 16, fasc. 4, e2004956, 2018, doi: [10.1371/journal.pbio.2004956](https://doi.org/10.1371/journal.pbio.2004956).
- [5] C. Samaniego *et al.*, «Higher research productivity = more pay? Gender pay-for-productivity inequity across disciplines», *Scientometrics*, vol. 128, fasc. 2, pp. 1395–1407, 2023, doi: [10.1007/s11192-022-04513-4](https://doi.org/10.1007/s11192-022-04513-4).
- [6] K. Weisshaar, «Publish and perish? An assessment of gender gaps in promotion to tenure in academia», *Social Forces*, vol. 96, fasc. 2, pp. 529–560, 2017, doi: [10.1093/sf/sox052](https://doi.org/10.1093/sf/sox052).
- [7] M. M. King e M. E. Frederickson, «The pandemic penalty: The gendered effects of COVID-19 on scientific productivity», *Socius*, vol. 7, 2021, doi:[10.1177/23780231211006977](https://doi.org/10.1177/23780231211006977).
- [8] E. B. Madsen, M. W. Nielsen, J. Bjørnholm, R. Jagasi, e J. P. Andersen, «Author-level data confirm the widening gender gap in publishing rates during COVID-19», *eLife*, vol. 11, e76559, 2022, doi: [10.7554/eLife.76559](https://doi.org/10.7554/eLife.76559).
- [9] E. R. Palser, M. Lazerwitz, e A. Fotopoulou, «Gender and geographical disparity in editorial boards of journals in psychology and neuroscience», *Nature Neuroscience*,

vol. 25, fasc. 3, pp. 272–279, 2022, doi: [10.1038/s41593-022-01012-w](https://doi.org/10.1038/s41593-022-01012-w).

[10] D. Ngila, N. Boshoff, F. Henry, R. Diab, S. Malcom, e J. Thomson, «Women’s representation in national science academies: An unsettling narrative», *South African Journal of Science*, vol. 113, fasc. 7–8, pp. 1–7, 2017, doi: [10.17159/sajs.2017/20170050](https://doi.org/10.17159/sajs.2017/20170050).

[11] L. I. Meho, «The gender gap in highly prestigious international research awards, 2001–2020», *Quantitative Science Studies*, vol. 2, fasc. 3, pp. 976–989, 2021, doi: [10.1162/qss_a_00148](https://doi.org/10.1162/qss_a_00148).

[12] J. E. Krstacic *et al.*, «Academic medicine’s glass ceiling: Author’s gender in top three medical research journals impacts probability of future publication success», *PLOS One*, vol. 17, fasc. 4, e0261209, 2022, doi: [10.1371/journal.pone.0261209](https://doi.org/10.1371/journal.pone.0261209).

[13] P. Chatterjee e R. M. Werner, «Gender disparity in citations in high-impact journal articles», *JAMA Network Open*, vol. 4, fasc. 7, p. e2114509, 2021, doi: [10.1001/jama-networkopen.2021.14509](https://doi.org/10.1001/jama-networkopen.2021.14509).

[14] J. D. Dworkin, K. A. Linn, E. G. Teich, P. Zurn, R. T. Shinohara, e D. S. Bassett, «The extent and drivers of gender imbalance in neuroscience reference lists», *Nature Neuroscience*, vol. 23, fasc. 8, pp. 918–926, 2020, doi: [10.1038/s41593-020-0658-y](https://doi.org/10.1038/s41593-020-0658-y).

[15] K. Lerman, Y. Yu, F. Morstatter, e J. Pujara, «Gendered citation patterns among the scientific elite», *Proceedings of the National Academy of Sciences*, vol. 119, fasc. 40, e2206070119, 2022, doi: [10.1073/pnas.2206070119](https://doi.org/10.1073/pnas.2206070119).

[16] N. Caplar, S. Tacchella, e S. Birrer, «Quantitative evaluation of gender bias in astronomical publications from citation counts», *Nature Astronomy*, vol. 1, fasc. 6, pp. 1–5, 2017, doi: [10.1038/s41550-017-0141](https://doi.org/10.1038/s41550-017-0141).

[17] E. G. Teich *et al.*, «Citation inequity and gendered citation practices in contemporary physics», *Nature Physics*, vol. 18, fasc. 10, pp. 1161–1170, 2022, doi: [10.1038/s41567-022-01770-1](https://doi.org/10.1038/s41567-022-01770-1).

[18] M. Thelwall, «Gender differences in citation impact for 27 fields and six English-speaking countries 1996–2014», *Quantitative Science Studies*, vol. 1, fasc. 2, pp. 599–617, 2020, doi: [10.1162/qss_a_00038](https://doi.org/10.1162/qss_a_00038).

- [19] V. Tartari e A. Salter, «The engagement gap: Exploring gender differences in University – Industry collaboration activities», *Research Policy*, vol. 44, fasc. 6, pp. 1176–1191, 2015, doi: [10.1016/j.respol.2015.01.014](https://doi.org/10.1016/j.respol.2015.01.014).
- [20] V. Larivière, N. Desrochers, B. Macaluso, P. Mongeon, A. Paul-Hus, e C. R. Sugimoto, «Contributorship and division of labor in knowledge production», *Social Studies of Science*, vol. 46, fasc. 3, pp. 417–435, 2016, doi: [10.1177/0306312716650046](https://doi.org/10.1177/0306312716650046).
- [21] H. Sarsons, K. Gërkhani, E. Reuben, e A. Schram, «Gender differences in recognition for group work», *Journal of Political Economy*, vol. 129, fasc. 1, pp. 101–147, 2021, doi: [10.1086/711401](https://doi.org/10.1086/711401).
- [22] M. B. Ross, B. M. Glennon, R. Murciano-Goroff, E. G. Berkes, B. A. Weinberg, e J. I. Lane, «Women are credited less in science than men», *Nature*, vol. 608, fasc. 7921, 2022, doi: [10.1038/s41586-022-04966-w](https://doi.org/10.1038/s41586-022-04966-w).
- [23] A. Paul-Hus, P. Mongeon, M. Sainte-Marie, e V. Larivière, «Who are the acknowledgees? An analysis of gender and academic status», *Quantitative Science Studies*, vol. 1, fasc. 2, pp. 582–598, 2020, doi: [10.1162/qss_a_00036](https://doi.org/10.1162/qss_a_00036).
- [24] C. Ni, E. Smith, H. Yuan, V. Larivière, e C. R. Sugimoto, «The gendered nature of authorship», *Science Advances*, vol. 7, fasc. 36, eabe4639, 2021, doi: [10.1126/sciadv.abe4639](https://doi.org/10.1126/sciadv.abe4639).
- [25] A. C. Tricco *et al.*, «Strategies to prevent or reduce gender bias in peer review of research grants: a rapid scoping review», *PLOS One*, vol. 12, fasc. 1, e0169718, 2017, doi: [10.1371/journal.pone.0169718](https://doi.org/10.1371/journal.pone.0169718).
- [26] M. Helmer, M. Schottdorf, A. Neef, e D. Battaglia, «Gender bias in scholarly peer review», *eLife*, vol. 6, e21718, 2017, doi: [10.7554/eLife.21718](https://doi.org/10.7554/eLife.21718).
- [27] A. R. Kern-Goldberger, R. James, V. Berghella, e E. S. Miller, «The impact of double-blind peer review on gender bias in scientific publishing: a systematic review», *American Journal of Obstetrics and Gynecology*, vol. 227, fasc. 1, pp. 43-50.e4, 2022, doi: [10.1016/j.ajog.2022.01.030](https://doi.org/10.1016/j.ajog.2022.01.030).
- [28] S. J. Ceci, S. Kahn, e W. M. Williams, «Exploring gender bias in six key domains of academic science: An adversarial collaboration», *Psychological Science in the Pub-*

lic Interest, 2023, doi: [10.1177/15291006231163179](https://doi.org/10.1177/15291006231163179).

[29] 'Gender in the Global Research Landscape', Elsevier, 2017. Accessed: Apr. 11, 2023. Available: <https://sdgresources.relx.com/scientific-reports/gender-global-research-landscape>.

[30] sdgs.un.org/goals. Accessed: Apr. 05, 2023.

[31] <https://w20italia.it/>. Accessed: Apr. 05, 2023.

[32] 'UNICEF Gender Action Plan, 2022-2025', UNICEF. Accessed: Apr. 06, 2023. Available: <https://www.unicef.org/gender-equality/gender-action-plan-2022-2025>.

[33] 'UNESCO Priority Gender Equality Action Plan: 2014-2021', UNESCO, 2019. Accessed: Apr. 06, 2023. Available: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000370905>.

[34] 'Gender Equality Strategy 2020-2025', European Commission, 2020. Accessed: Apr. 06, 2023. Available: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en.

[35] 'Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans', European Commission. Directorate-General for Research and Innovation, 2021. Accessed: Apr. 06, 2023. [Online]. Available: <https://op.europa.eu/en/web/eu-law-and-publications/publication-detail/-/publication/51704c8d-ca5f-11eb-84ce-01aa75ed71a1>.

[36] 'Gender Equality in Academia and Research - GEAR tool', European Institute for Gender Equality, 2022. Accessed: Apr. 10, 2023. Available: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>.

[37] 'Gendered Research and Innovation: Integrating Sex and Gender Analysis into the Research Process', LERU, 2015. Accessed: Apr. 09, 2023. Available: <https://www.leru.org/publications/gendered-research-and-innovation-integrating-sex-and-gender-analysis-into-the-research-process>.

[38] 'Implicit Bias in Academia: A Challenge to the Meritocratic Principle and to Women's Careers - and What to Do About It', LERU, 2018. Accessed: Apr. 09, 2023. Available: <https://www.leru.org/publications/implicit-bias-in-academia-a-challenge-to-the-meritocratic-principle-and-to-womens-careers-and-what-to-do-about-it>.

- [39] 'Family Leave for Researchers at LERU Universities', LERU, 2020. Accessed: Apr. 09, 2023. Available: <https://www.leru.org/publications/family-leave-for-researchers-at-leru-universities>.
- [40] 'Women, Research and Universities: Excellence without Gender Bias', LERU, 2022. Accessed: Apr. 09, 2023. Available: <https://www.leru.org/publications/women-research-and-universities-excellence-without-gender-bias>.
- [41] <https://unstats.un.org/edge/>. Accessed: Apr. 05, 2023.
- [42] <https://genderdata.worldbank.org/>. Accessed: Apr. 06, 2023.
- [43] <https://eige.europa.eu/>. Accessed: Apr. 05, 2023.
- [44] www.oecd.org/gender/data/. Accessed: Apr. 05, 2023.
- [45] 'Social Institutions and Gender Index (SIGI)', OECD, 2023. Accessed: Apr. 09, 2023. Available: <https://www.oecd.org/stories/gender/social-norms-and-gender-discrimination/sigi>.
- [46] 'Global Gender Gap Report 2022', World Economic Forum, 2022. Accessed: Apr. 06, 2023. Available: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022/>.
- [47] 'The Economist's Glass-Ceiling Index', The Economist, 2023. Accessed: Apr. 09, 2023. Available: <https://www.economist.com/graphic-detail/glass-ceiling-index>.
- [48] 'Gender Equality Index', European Institute for Gender Equality. Accessed: Apr. 09, 2023. Available: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index>.
- [49] 'Telling SAGA: improving measurement and policies for gender equality in science, technology and innovation', UNESCO, Working Paper 5, 2018. Accessed: Apr. 06, 2023. Available: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000266102>.
- [50] 'GenderInSITE (Gender in Science, Innovation, Technology and Engineering)', InterAcademy Partnership (IAP); International Science Council (ISC); GenderInSITE, 2021. Accessed: Apr. 06, 2023. Available: https://genderinsite.net/sites/default/files/GenderEqualityInScience_ConciseVersion.pdf.
- [51] 'She figures 2021. Gender in research and innovation: Statistics and indicators', European Commission. Directorate-General for Research and Innovation, 2021. Accessed: Apr. 06, 2023. Available: <https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090>.

- [52] <https://gender-gap-in-science.org/>. Accessed: Apr. 05, 2023.
- [53] ‘Legislazione e Politiche di Genere’, Parlamento Italiano. Camera dei Deputati, 2022. Accessed: Apr. 06, 2023. Available: <https://temi.camera.it/leg18/dossier/OCD18-11990/legislazione-e-politiche-genere.html>.
- [54] T. Addabbo, L. Pulejo, P. Tomasin, and P. Tomio, “Linee Guida per Il Bilancio di Genere delle Università. Una Proposta Operativa. Versione 1.0,” in *Partecipazione ed Empowerment delle Donne. Organismi di Parità Universitari a Sostegno dei Potenziali*, Pisa: Edizioni ETS, 2018, pp. 209–282. Available: http://www.cpouniversita.it/documenti/Linee/linee_guida.pdf.
- [55] Conferenza dei Rettori delle Università Italiane. Gruppo CRUI per il Bilancio di Genere, ‘Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani’, Fondazione CRUI, 2019. Accessed: Apr. 06, 2023. Available: <https://www.cruir.it/archivio-notizie/linee-guida-per-il-bilancio-di-genere-negli-atenei-italiani.html>.
- [56] Conferenza dei Rettori delle Università Italiane. Gruppo GEP della Commissione Tematiche and di genere della CRUI, ‘Vademecum per l’Elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei Italiani’, Fondazione CRUI, 2021. Accessed: Apr. 06, 2023. Available: <https://www.cruir.it/archivio-notizie/vademecum-per-l-elaborazione-del-gender-equality-plan-negli-atenei-italiani.html>.
- [57] <https://www.donnescienza.it/>. Accessed: Apr. 06, 2023.
- [58] <https://epws.org/>. Accessed: Apr. 06, 2023.
- [59] <https://www.donnescienza.it/category/convegni/>. Accessed: Apr. 06, 2023.
- [60] ‘Bilancio di Genere 2019’, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia (UNIMORE), 2021. Accessed: Apr. 06, 2023. Available: <https://www.unimore.it/editoria/2021BilanciodiGenere2019.pdf>.
- [61] ‘Gender Equality Plan 2022-2024’, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia (UNIMORE), 2021. Accessed: Apr. 06, 2023. Available: https://www.unimore.it/editoria/GEP_Unimore_Dicembre_2021c.pdf.
- [62] <https://digitale.regione.emilia-romagna.it/ragazze-digitali/ragazze-digitali>. Accessed: Apr. 06, 2023.

- [63] <https://www.crid.unimore.it/site/home/progetti/percorsi-della-parita/articolo1065049095.html>. Accessed: Apr. 06, 2023.
- [64] N. J. van Eck and L. Waltman, “VOSViewer: Visualizing Scientific Landscapes [Software]”, 2010. Available: <https://www.vosviewer.com>.
- [65] <http://nep.repec.org/>. Accessed: Apr. 06, 2023.
- [66] <http://biomed.news/bims-evares>. Accessed: Apr. 06, 2023.
- [67] ‘Dichiarazione di San Francisco sulla Valutazione della Ricerca (DORA)’. Accessed: Apr. 06, 2023. Available: <https://sfdora.org/read/read-the-declaration-italiano/>.
- [68] D. Hicks, P. Wouters, L. Waltman, S. de Rijcke, e I. Rafols, «Bibliometrics: The Leiden Manifesto for Research Metrics», *Nature*, vol. 520, fasc. 7548, pp. 429–431, 2015, doi: [10.1038/520429a](https://doi.org/10.1038/520429a).
- [69] ‘COARA - Coalition for Advancing Research Assessment’. Accessed: Apr. 12, 2023. Available: <https://coara.eu/>.
- [70] I. Picardi, «The Glass Door of academia: Unveiling new gendered bias in academic recruitment», *Social Sciences*, vol. 8, fasc. 5, Art. fasc. 5, 2019, doi: [10.3390/socsci8050160](https://doi.org/10.3390/socsci8050160).
- [71] P. Sebo, «Performance of gender detection tools: A comparative study of name-to-gender inference services», *Journal of the Medical Library Association: JMLA*, vol. 109, fasc. 3, pp. 414–421, 2021, doi: [10.5195/jmla.2021.1185](https://doi.org/10.5195/jmla.2021.1185).
- [72] ‘Global Health 50/50. Defining Gender’. Accessed: Apr. 8, 2023. Available: <https://globalhealth5050.org/gender-and-global-health/>.
- [73] ‘L’Oréal-UNESCO For Women in Science’. Accessed: Apr. 12, 2023. Available: <https://www.forwomeninscience.com/>.
- [74] ‘Global Survey of Mathematical, Computing, and Natural Scientists’, 2017. Accessed: Apr. 12, 2023. Available: <https://gender-gap-in-science.org/work-packages/global-survey/>.
- [75] ‘Gender Equality in Cinema: UNESCO Gives the Floor to Women Film Directors During the 28th Edition of FESPACO’. Accessed: Apr. 13, 2023. Available: <https://www.unesco.org/en/articles/gender-equality-cinema-unesco-gives-floor-women-film-directors>.

[tors-during-28th-edition-fespaco](#).

[76] S. Cave, K. Dihal, E. Drage, and K. McInerney, «Who makes AI? Gender and portrayals of AI scientists in popular film, 1920–2020», *Public Understanding of Science*, 2023, doi: [10.1177/09636625231153985](https://doi.org/10.1177/09636625231153985).

[77] J. Vallverdú, Ed., *Gender in AI and Robotics: The Gender Challenges from an Interdisciplinary Perspective*. Cham: Springer, 2023.

Allegato 1. Schede tecniche

Risorse umane

Personale operativo per attività

- Analisi di benchmarking e di contesto, elaborazione progettuale e cronoprogramma = n. 3 bibliotecari/e.
- Redazione e aggiornamento periodico della bibliografia specifica = n. 3 bibliotecari/e.
- Ricognizione delle collezioni delle biblioteche UniMoRe in merito a presenza in catalogo e accesso alle risorse = n. 2 bibliotecari/e per la supervisione dell'attività + n. 6 studenti in collaborazione studentesca.
- Recupero, acquisto e catalogazione delle risorse bibliografiche individuate = n. 2 bibliotecari/e.
- Costituzione e gestione dello scaffale aperto tematico e fornitura documenti = n. 2 bibliotecari/e.
- Consulenza bibliografica specializzata = n. 3 bibliotecari/e
- Analisi quantitative e qualitative delle disparità di genere nel corpo docente e ricercatore di UniMoRe e dei relativi squilibri derivanti dai sistemi bibliometrici di valutazione della ricerca = n. 2 bibliotecari/e + 1 studentessa laureanda del Corso di Laurea in Ingegneria Informatica.
- Creazione e aggiornamento periodico di una sezione web dedicata sul sito dei servizi SBA per la ricerca www.pop.unimore.it = n. 2 bibliotecari/e.
- Sviluppo del piano di comunicazione, calendario, organizzazione e gestione delle attività (cineforum, bookclub, incontri di discussione, etc.) = n. 3 bibliotecari/e per gli aspetti organizzativi e gestionali + n. 2 bibliotecari/e di supporto per

lo svolgimento delle attività (promozione, allestimento spazi, accoglienza più eventuale altro personale per le aperture serali).

Totale personale per l'attivazione e per il mantenimento permanente del servizio

- 6 bibliotecari/e = 2 CSBA - Settore biblioteche + 2 Ufficio Bibliometrico + 2 afferenti alle biblioteche coinvolte (Biblioteca Medica e BSI) + 6 studenti/esse in collaborazione studentesca (150 ore).
- 1 studentessa laureanda del Corso di Laurea in Ingegneria Informatica.
- 1 o 2 dipendenti di cooperativa per il prolungamento delle aperture durante le proiezioni serali (dalle 21.00 alle 23.00 circa).

Risorse strumentali

Risorse bibliografiche e documentarie

- Patrimonio documentario e informativo del Sistema Bibliotecario di Ateneo attuale e di nuova acquisizione (periodici, articoli, monografie - elettronici e/o cartacei, risorse multimediali).
- Cataloghi (BiblioMoRe, BiblioMo, Opac SBN, altri) banche dati online (in particolare Scopus, WOS, PubMed) e servizi di reportistica (Repec - Nep.gen, Biomed.news).

Software e attrezzatura informatica

- Software per la gestione bibliografica Zotero.
- Software gestionale Sebina Next.
- Piattaforma gestionale per il document delivery Nilde.
- Sito web www.pop.unimore.it - Sezione Risorse.
- Computer e impianto audio.
- Proiettore e schermo per proiezioni.

Spazi e arredi

- Spazi adeguati per la disposizione della nuova sezione e per lo svolgimento delle attività aperte alla cittadinanza: si segnala come idonea la Sala 100 posti della Biblioteca Scientifica Interdipartimentale - BSI.
- Scaffalatura per la nuova sezione.
- Arredi adatti e più confortevoli per favorire la partecipazione ai momenti di discussione previsti per le attività rivolte alla cittadinanza.

Licenze e materiale promozionale

- Licenze d'uso delle risorse per utenti interni ed esterni.
- Licenze per le proiezioni al pubblico.
- Materiale per la promozione e comunicazione degli eventi e delle attività.

Costi

Personale

Si auspica un aumento del personale già in organico di almeno altre 2 unità.

Risorse bibliografiche e documentarie

In base al budget 2023 e a quello, ancora da definire, del 2024, si valuterà la disponibilità di spesa per l'acquisto delle nuove risorse bibliografiche (qualora mancanti) che andranno a implementare il patrimonio attuale con la sezione tematica prevista dal progetto. Oltre al materiale di carattere scientifico, destinato agli esperti del settore, a docenti e ricercatori, verranno inserite nella collezione delle risorse di carattere più divulgativo destinato a un'utenza più ampia (costo stimato: 1000 - 3000 euro).

Software e attrezzatura informatica

Nessuna nuova spesa è prevista per questo materiale per il momento, in quanto la Biblioteca coinvolta risulta essere già attrezzata. Nel caso si verificassero guasti o necessità di sostituzioni, si valuterà insieme al Responsabile della biblioteca. Vengono comunque considerati eventuali costi di manutenzione già previsti nel budget ordinario della struttura.

Spazi e arredi

La sala al momento individuata per la disposizione della nuova sezione presenta armadi con vetrine in cui alcuni testi sono disposti per il prelevamento, ma che non favoriscono l'accesso alle risorse a scaffale aperto, né il browsing spontaneo degli utenti. Al fine di garantire una maggiore valorizzazione delle nuove acquisizioni e della sezione tematica, si valuterà l'acquisto di una scaffalatura modulabile. I costi sono in corso di preventivazione (costo stimato: 400 - 1000 euro). Contestualmente, si valuta la possibilità di inserire arredi informali.

Licenze e materiale promozionale

- Sebbene parte delle risorse bibliografiche siano già disponibili per gli utenti che ne fanno richiesta, è possibile che vadano riconsiderati alcuni termini di licenza d'uso per gli utenti non istituzionali. Questo aspetto andrà approfondito in base alle specifiche risorse da acquisire ed eventuali costi saranno preventivati di conseguenza.
- Per quanto riguarda le licenze per le proiezioni al pubblico, sono state considerate alcune possibilità e a seguito dell'analisi costi-benefici si è optato per aderire a un servizio esterno di consulenza e gestione delle licenze. I costi sono in corso di definizione in quanto variano in base all'andamento del mercato cinematografico e alle diverse case di distribuzione e possono dunque esserci sostanziali differenze tra un titolo e l'altro (costo stimato: 500 euro servizio + da 150 a 400 euro a film compresi di costi SIAE).

- L'ultima parte di spesa da considerare è legata alla promozione e organizzazione degli eventi e il relativo materiale informativo (depliant, volantini, manifesti) nonché le eventuali spese per la partecipazione di esperti, autori, registi. I costi sono in corso di preventivazione (costo stimato: max 1000 euro).

Allegato 2. Questionario

Il questionario qui riprodotto è una traduzione/adattamento del *Global Survey of Mathematical, Computing, and Natural Scientists* ideato nell'ambito del progetto internazionale *Gender Gap in Science* [52][74]. L'indagine, indirizzata alle ricercatrici e docenti UNIMORE (PO, PA, RU, RTD), è svolta in forma anonima. Gli unici dati personali richiesti sono l'Area CUN di appartenenza (obbligatoria) e il Ruolo (facoltativo). I dati raccolti verranno utilizzati dall'Ufficio Bibliometrico unicamente nell'ambito di analisi statistiche aggregate sulle risposte ricevute. In nessun caso i dati saranno condivisi con soggetti terzi. La durata del periodo di archiviazione dei dati sui server dell'applicativo usato per raccogliarli è pari a 1 anno. L'Ufficio Bibliometrico è responsabile della tutela e conservazione dei dati raccolti: qualunque richiesta di chiarimento in merito può essere indirizzata a ufficiobibliometrico@unimore.it.

Sezione 0. Dati personali

- Area CUN (dato obbligatorio)
- Ruolo/Inquadramento (dato facoltativo)

Sezione 1. Alta formazione

[1.1] Hai conseguito il dottorato di ricerca? Se la risposta è No salta questa sezione e passa direttamente alla domanda 2.1.

- Sì
- No

[1.2] Quanto sei d'accordo con le seguenti affermazioni riguardo il tuo percorso di dottorato?

[1.2.1] Nel mio corso di dottorato siamo stati trattati tutti in modo paritario

- Completamente in disaccordo
- In disaccordo
- Neutrale
- D'accordo
- Completamente d'accordo
- N/A

[1.2.2] Gli altri dottorandi erano rispettosi nei confronti di tutti

- Completamente in disaccordo
- In disaccordo
- Neutrale
- D'accordo
- Completamente d'accordo
- N/A

[1.2.3] Durante il corso ho acquisito validi contatti professionali

- Completamente in disaccordo
- In disaccordo
- Neutrale
- D'accordo
- Completamente d'accordo
- N/A

[1.2.4] Ho ricevuto pieno supporto dal mio tutor o co-tutor

- Completamente in disaccordo
- In disaccordo
- Neutrale
- D'accordo
- Completamente d'accordo
- N/A

[1.3] Il tuo principale tutor/co-tutor era ...

- Uomo
- Donna
- Preferisco non rispondere

[1.4] Durante il dottorato, hai avuto a disposizione sufficienti elementi (tra quelli elencati) per condurre e presentare/discutere/disseminare la tua ricerca?

[1.4.1] Finanziamenti

- Sì
- No
- N/A

[1.4.2] Spazio in ufficio

- Sì
- No
- N/A

[1.4.3] Spazio in laboratorio

- Sì
- No
- N/A

[1.4.4] Strumentazione

- Sì
- No
- N/A

[1.4.5] Fondi per viaggi/missioni

- Sì
- No
- N/A

[1.4.6] Supporto tecnico-amministrativo

- Sì
- No
- N/A

[1.4.7] Attrezzatura informatica (PC, stampanti, hard disk, etc.)

- Sì
- No

N/A

[1.4.8] Accesso ai dati

Sì

No

N/A

[1.4.9] Accesso alla letteratura scientifica

Sì

No

N/A

[1.5] Quali sono state le tue principali risorse finanziarie durante il dottorato? Puoi selezionare più opzioni.

Borsa di studio

Insegnamento

Entrate da lavori di altro tipo, diversi rispetto all'insegnamento o alla ricerca

Incentivi statali

Prestito bancario

Risparmi personali

Supporto del coniuge/partner

Supporto dei genitori/famiglia

Altro

[1.6] Se hai risposto Altro alla domanda precedente, specifica le ulteriori fonti di finanziamento.

.....

[1.7] C'è stata qualche interruzione significativa durante i tuoi studi di dottorato? Se la risposta è No passa direttamente alla domanda n. ...

- Sì
- No

[1.8] Quali sono state le ragioni principali di questa interruzione? Puoi selezionare più opzioni.

- Servizio volontario o civile (o attività socialmente utile)
- Malattia o infortunio
- Gravidanza o cura dei figli
- Altri obblighi familiari o cambiamenti nella situazione familiare
- Cambio di residenza dovuto al partner
- Problemi con l'università o con il tutor/co-tutor
- Difficoltà finanziarie
- Tumulti politici, conflitti o guerra
- Calamità naturale o pandemia
- Aver subito un crimine
- Molestie o discriminazione
- Altro

[1.9] Se hai risposto Altro alla domanda precedente, specifica le ragioni dell'interruzione.

.....

Sezione 2. Contesto della ricerca

[2.1] Nell'ambito della tua attività di ricerca, hai a disposizione sufficienti elementi (tra quelli elencati) per condurre e presentare/discutere/disseminare il tuo lavoro?

[2.1.1] Finanziamenti

- Sì
- No
- N/A

[2.1.2] Spazio in ufficio

- Sì
- No
- N/A

[2.1.3] Spazio in laboratorio

- Sì
- No
- N/A

[2.1.4] Strumentazione

- Sì
- No
- N/A

[2.1.5] Fondi per viaggi/missioni

- Sì
- No
- N/A

[2.1.6] Supporto tecnico-amministrativo

- Sì
- No
- N/A

[2.1.7] Assistenti o studenti

- Sì
- No
- N/A

[2.1.8] Attrezzatura informatica (PC, stampanti, hard disk, etc.)

- Sì
- No
- N/A

[2.1.9] Accesso ai dati

- Sì
- No
- N/A

[2.1.10] Accesso alla letteratura scientifica

- Sì
- No
- N/A

[2.2] In confronto con i colleghi che hanno completato il percorso di studi nel tuo stesso periodo, quanto velocemente è cresciuta la tua carriera?

- Più velocemente

- Più o meno alla pari
- Più lentamente
- Non so

[2.3] Hai avuto difficoltà nel raggiungimento della tua attuale posizione lavorativa?

- No
- Qualche difficoltà
- Parecchie difficoltà

[2.4] Quante volte ti sei candidata per ricevere un finanziamento (locale, nazionale o internazionale) per la ricerca negli ultimi 5 anni?

.....

[2.5] Quanti finanziamenti (locali, nazionali o internazionali) per la ricerca hai ricevuto negli ultimi 5 anni?

.....

[2.6] Hai svolto, nel corso della tua vita da ricercatore, una delle seguenti attività?

[2.6.1] Intervenire in una conferenza come relatore

- Sì
- No
- N/A

[2.6.2] Partecipare a una conferenza all'estero

- Sì
- No
- N/A

[2.6.3] Condurre attività di ricerca all'estero

- Sì
- No
- N/A

[2.6.4] Assumere il ruolo di *Principal Investigator* (PI) o coordinatore di un gruppo di ricerca

- Sì
- No
- N/A

[2.6.5] Fare l'*editor* di una rivista

- Sì
- No
- N/A

[2.6.6] Partecipare a commissioni di valutazione di progetti

- Sì
- No
- N/A

[2.6.7] Partecipare a commissioni di concorso

- Sì
- No
- N/A

[2.6.8] Svolgere tutorato o co-tutorato per studenti

- Sì
- No
- N/A

[2.6.9] Svolgere tutorato o co-tutorato per dottorandi

- Sì
- No
- N/A

[2.6.10] Dirigere un dipartimento universitario (o struttura affine)

- Sì
- No
- N/A

[2.6.11] Ricoprire posizioni all'interno di organi accademici (e.g. Senato, Consiglio di Amministrazione, Nucleo di Valutazione, etc.)

- Sì
- No
- N/A

[2.6.12] Tenere conferenze o fare interviste o interventi di tipo divulgativo (e.g. per TV, quotidiani, riviste non specialistiche, etc.)

- Sì
- No
- N/A

[2.7] Nel tuo settore disciplinare ha senso attribuire un peso diverso, nella lista dei coautori degli articoli, all'ordine dei nomi, in particolare al primo, all'ultimo e al *corresponding author*? Se la risposta è No passa direttamente alla domanda 2.10.

- Sì
- No

[2.8] Nel tuo settore disciplinare o nei gruppi di ricerca di cui fai (o hai fatto) parte,

quali sono i criteri adottati per determinare l'ordine dei coautori, in particolare il primo, l'ultimo e il *corresponding author* di un articolo? Puoi selezionare più opzioni.

- Il primo e il *corresponding author* sono i principali responsabili dei contenuti e della stesura materiale degli articoli, l'ultimo autore è il capo/coordinatore del progetto o del gruppo di ricerca
- L'ordine dipende dalla quantità e qualità del lavoro svolto ma non si seguono standard internazionali
- L'ordine dipende dalla quantità e qualità del lavoro svolto e viene definito sulla base di standard internazionali (e.c. ICMJE, CRediT, linee guida riviste e associazioni professionali)
- L'ordine è concordato in anticipo in base a criteri non necessariamente (o niente affatto) correlati con la quantità e qualità di lavoro svolto
- L'ordine è imposto dal coordinatore del progetto o dal leader del gruppo di ricerca
- L'ordine dipende dal contributo in termini di finanziamenti alla ricerca sottostante
- Non so
- Altro

[2.9] Se hai risposto Altro alla domanda precedente, specifica il/i criterio/i.

.....

[2.10] C'è stata qualche interruzione significativa durante la tua carriera da ricercatrice/docente? Se la risposta è No passa direttamente alla sezione seguente, domanda n. 3.1.

- Sì
- No

[2.11] Quali sono state le ragioni principali di questa interruzione? Puoi selezionare più opzioni.

- Servizio volontario o civile (o attività socialmente utile)

- Malattia o infortunio
- Gravidanza o cura dei figli
- Altri obblighi familiari o cambiamenti nella situazione familiare
- Cambio di residenza dovuto al partner
- Problemi con l'università o con il tutor/co-tutor
- Difficoltà finanziarie
- Tumulti politici, conflitti o guerra
- Calamità naturale o pandemia
- Aver subito un crimine
- Molestie o discriminazione
- Altro

[2.12] Se hai risposto Altro alla domanda precedente, specifica le ragioni dell'interruzione.

.....

[2.13] Quanto è durata l'interruzione di carriera più lunga?

- Fino a 3 mesi
- Da 4 mesi a 1 anno
- Più di 1 anno, ma meno di 2
- Dai 2 ai 3 anni
- Dai 4 ai 6 anni
- Più di 6 anni
- È tuttora in corso

[2.14] L'interruzione o rallentamento ha penalizzato in modo significativo la tua carriera?

[2.14.1] Ha inciso sulla mia produttività scientifica

- Per niente
- Poco
- Abbastanza
- Molto
- Moltissimo

[2.14.2] Ha inciso sulla mia reputazione e credibilità lavorativa

- Per niente
- Poco
- Abbastanza
- Molto
- Moltissimo

Sezione 3. Ambiente lavorativo

[3.1] Indica quanto sei d'accordo con le seguenti affermazioni sul tuo attuale ambiente lavorativo.

[3.1.1] Il mio direttore/coordinatore tratta tutti in modo equo

- Completamente in disaccordo
- In disaccordo
- Neutrale
- D'accordo
- Completamente d'accordo
- N/A

[3.1.2] Ho ricevuto pieno supporto dal mio direttore/coordinatore per le mie attività di ricerca.

- Completamente in disaccordo
- In disaccordo
- Neutrale
- D'accordo
- Completamente d'accordo
- N/A

[3.1.3] I miei colleghi sono rispettosi nei confronti di tutti

- Completamente in disaccordo
- In disaccordo
- Neutrale
- D'accordo
- Completamente d'accordo
- N/A

[3.1.4] Ho costruito in UniMoRe una solida rete locale di collaborazioni scientifiche e professionali

- Completamente in disaccordo
- In disaccordo
- Neutrale
- D'accordo
- Completamente d'accordo
- N/A

[3.2] Riesco a discutere in modo costruttivo del mio lavoro con il mio direttore/coordinatore.

- Mai
- Raramente
- Qualche volta
- La maggior parte delle volte

- Sempre
- N/A

[3.3] Il tuo direttore/coordinatore è:

- Donna
- Uomo
- Preferisco non rispondere
- N/A

[3.4] Ti sei mai sentita scoraggiata, nel tuo ambiente di lavoro/ricerca, a causa di uno di questi motivi?

[3.4.1] Poco tempo da dedicare alla ricerca

- Sì
- No
- N/A

[3.4.2] Scarsità di risorse

- Sì
- No
- N/A

[3.4.3] Pessime relazioni coi colleghi e/o i superiori

- Sì
- No
- N/A

[3.4.4] Scarse opportunità di crescita professionale

- Sì
- No

N/A

[3.4.5] Problemi personali/familiari

Sì

No

N/A

[3.4.6] Altro

[3.5] Se hai risposto Altro alla domanda precedente, specifica il/i motivo/i

.....

[3.6] C'è qualcos'altro che vuoi condividere sul tuo attuale ambiente lavorativo?

.....

Sezione 4. Equilibrio lavoro - vita privata

[4.1] Ti è mai capitato durante i tuoi studi o la tua carriera lavorativa di avere difficoltà a rispondere alle aspettative riposte su di te? Se la risposta è No passa direttamente alla domanda 4.3.

Sì

No

[4.2] Quali sono state le cause di tale difficoltà?

.....

[4.3] Ti sei mai sentita discriminata rispetto alla stima o alla valutazione dei tuoi risultati a causa di uno dei fattori seguenti?

[4.3.1] Genere

- Sì
- No
- N/A

[4.3.2] Età

- Sì
- No
- N/A

[4.3.3] Razza o etnia

- Sì
- No
- N/A

[4.3.4] Provenienza geografica

- Sì
- No
- N/A

[4.3.5] Disabilità

- Sì
- No
- N/A

[4.3.6] Religione

- Sì
- No
- N/A

[4.3.7] Stato civile

- Sì
- No
- N/A

[4.3.8] Stato sociale

- Sì
- No
- N/A

[4.3.9] Gravidanza o responsabilità nei confronti dei figli

- Sì
- No
- N/A

[4.3.10] Altro

[4.4] Se hai risposto Altro alla domanda precedente, specifica la/e casusa/e.

.....

[4.5] La tua carriera ha influenzato le tue decisioni su figli o matrimonio/convivenza?

- Sì
- No

[4.6] Sei o sei stata sposata o convivente? Se la risposta è No passa direttamente alla domanda 4.14.

- Sì
- No

[4.7] Quando ha avuto inizio il tuo attuale o più recente matrimonio o convivenza?

- Prima o durante i primi studi universitari

- Dopo la mia prima laurea o tra la laurea e il dottorato
- Durante il dottorato
- Dopo aver conseguito il titolo di dottore di ricerca

[4.8] Quanto è stato di supporto il tuo coniuge/convivente rispetto al tuo lavoro?

- Per niente
- Poco
- Abbastanza
- Molto
- Moltissimo

[4.9] Che livello di studi ha completato il tuo coniuge/convivente?

- Scuola primaria
- Scuola secondaria di I o II grado
- Studi universitari senza conseguimento della laurea
- Diploma di Laurea
- Master o Scuola di Specializzazione
- Dottorato senza conseguimento del titolo
- Titolo di dottorato

[4.10] Se il tuo coniuge/convivente ha un lavoro, il suo stipendio è ...

- Inferiore al tuo
- Simile al tuo
- Superiore al tuo
- Il mio coniuge o convivente non ha un lavoro
- Non lo so

[4.11] Il tuo coniuge/convivente lavora nella tua stessa istituzione di appartenenza?

- Sì

- No
- Il mio coniuge o convivente non lavora

[4.12] Chi si occupa della maggior parte delle faccende domestiche nella tua famiglia?

- Io mi occupo della maggior parte delle faccende domestiche
- Il mio coniuge/convivente si occupa della maggior parte delle faccende domestiche
- Altri membri della famiglia si occupano della maggior parte delle faccende domestiche
- La gestione delle faccende è ugualmente condivisa tra i membri della famiglia
- Le faccende domestiche vengono per lo più svolte dalla donna di servizio

[4.13] Sei tu il principale responsabile della cura dei familiari (diversi dai figli)?

- Sì
- No

[4.14] Hai figli? Se la risposta è No passa direttamente alla domanda 4.19.

- Sì
- No

[4.15] Quando hai avuto il tuo primo figlio?

- Prima o durante i primi studi universitari
- Dopo la mia prima laurea o tra la laurea e il dottorato
- Durante il dottorato
- Tra il dottorato e l'assunzione come ricercatore/docente
- Dopo l'assunzione come ricercatore/docente

[4.16] Quanto è durato il congedo di maternità per il tuo primo figlio?

- Non c'è stato congedo, ho lavorato sempre
- Meno di una settimana

- da 1 a 4 settimane
- da 5 a 8 settimane
- da 9 settimane a 3 mesi
- da 4 a 6 mesi
- da 7 mesi a 1 anno
- Più di 1 anno
- Non lavoravo o studiavo

[4.17] Com'è cambiato il tuo lavoro o la tua carriera dopo l'arrivo dei figli? Puoi selezionare più opzioni.

- Ho scelto orari di lavoro meno impegnativi o più flessibili
- Ho cambiato tipo o ambito di lavoro
- Ho trascorso molto meno tempo al lavoro
- Non sono più stata efficiente o produttiva come prima
- La mia carriera o il tasso di progressione hanno subito un notevole rallentamento
- Sono stata retrocessa oppure ho perso il lavoro
- Sono diventata un genitore casalingo
- Il mio lavoro o la mia carriera non hanno subito cambiamenti significativi
- Altro

[4.18] Se hai risposto Altro alla domanda precedente, specifica il tipo di cambiamento.

.....

[4.19] Ti sei sentita supportata/tutelata dal tuo datore di lavoro in relazione ai tuoi impegni familiari?

- Per niente
- Poco
- Abbastanza
- Molto

Moltissimo

Sezione 5. Gender bias e bibliometria

[5.1] [Solo per ricercatrici di aree bibliometriche] Sei a conoscenza del fatto che, dal 2018, UniMoRe rende disponibile, su richiesta del ricercatore, un report individuale che sintetizza i principali indicatori bibliometrici di produttività, impatto, visibilità e internazionalizzazione (inclusi indicatori ASN)?

Sì

No

[5.2] Secondo la tua opinione, l'utilizzo di indicatori quantitativi nella valutazione della ricerca (e.g. soglie ASN, algoritmi VQR) ha penalizzato o può penalizzare in futuro la tua carriera in qualche modo?

No, anzi gli indicatori bibliometrici hanno favorito o possono favorire la mia carriera futura

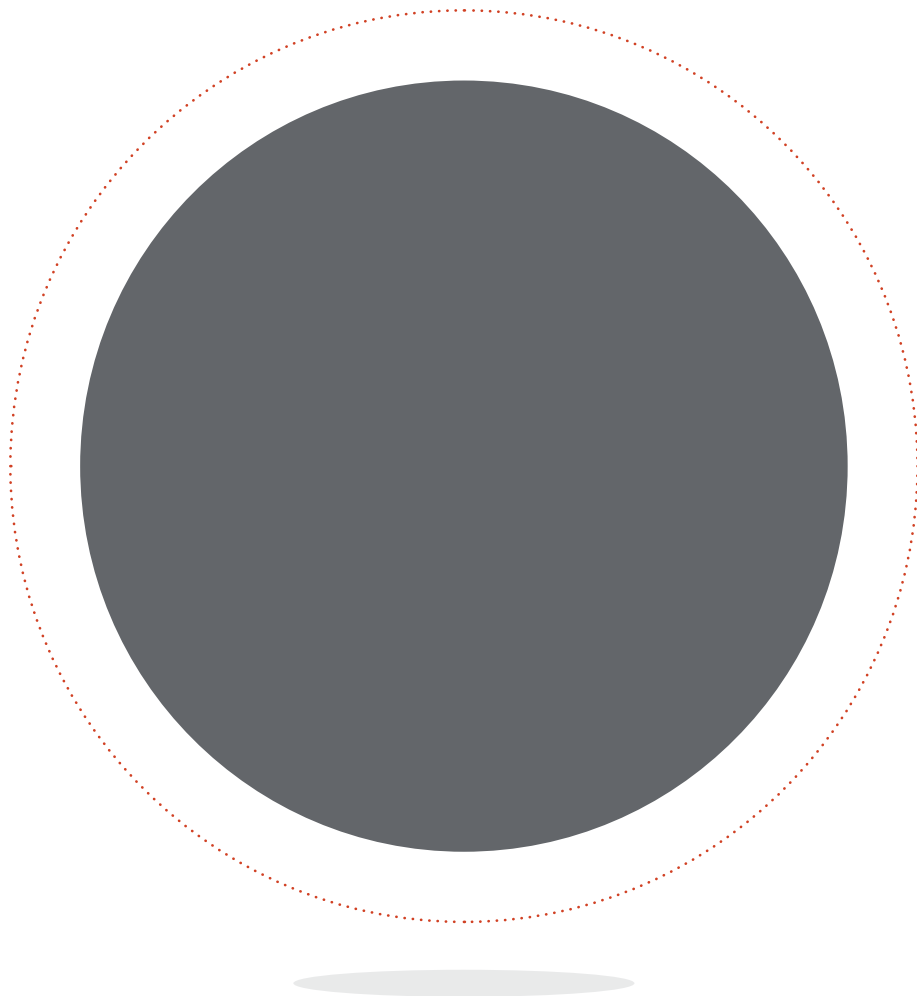
Sì, gli indicatori bibliometrici mi hanno danneggiato o potrebbero danneggiarmi in futuro


Né l'uno né l'altro: gli indicatori non hanno inciso né in positivo né in negativo sulla mia carriera e non lo faranno in futuro


Non saprei

[5.3] Se hai risposto Sì o No alla domanda precedente, spiega brevemente in che senso gli indicatori bibliometrici hanno ostacolato o favorito la tua carriera (o potrebbero farlo in futuro).

.....



 Largo del Pozzo 71, Modena

 +39 059 4223140

 ufficiobibliometrico@unimore.it