

**Framework Programme 7**  
**Capacities: Coordination and support actions**  
**Project no. 321491**  
**SiS.2012.2.1.1-1-321491**



**Contract start date: January 1st 2013**  
**Duration: 48 months**

# Gender + Time

---

**TOOLBOX**  
**Manuale d'uso**

---

Work package 6  
Editor(s): Valentina Janev (PUPIN), Lorenza Perini (UNIPD),  
Anne-Sophie Godfroy and Bodo Clavreul (UPEC)

Due date of Deliverable: 31/12/2016

Revision: 1.1 (in Italian)  
Dissemination level: PU (public)  
Nature: R (report)



### Document History and Contributions

| Version | Date           | Author(s)  | Description        |
|---------|----------------|--|--------------------|
| 0.3     | September 2016 | V. Janev   | Draft              |
| 1.0     | October 2016   | Valentina Janev (PUPIN),<br>Lorenza Perini (UNIPD),<br>Anne-Sophie Godfroy and<br>Bodo Clavreul (UPEC) | Final version      |
| 1.1     | December 2016  | Silvana Badaloni   | Translated version |

#### COPYRIGHT

© Copyright the GenderTime Consortium.

The GenderTime Consortium comprises:

- |  |              |                |
|--|--------------|----------------|
| • Egalité des Chances dans les Etudes et la Profession d'ingénieur en Europe | Co-ordinator | France         |
| • Inter-University Research Centre for Technology, Work and Culture          | Contractor   | Austria        |
| • The University of Padua  | Contractor   | Italy          |
| • University of Gothenburg   | Contractor   | Sweden         |
| • University Paris Est Créteil   | Contractor   | France         |
| • Mihailo Pupin Institute  | Contractor   | Serbia         |
| • Bergische Universität Wuppertal  | Contractor   | Germany        |
| • Loughborough University  | Contractor   | United Kingdom |
| • Tecnalía Research & Innovation   | Contractor   | Spain          |
| • Donau-Universität Krems  | Contractor   | Austria        |

Questo documento non può essere copiato, riprodotto o modificato, in tutto o in parte, per qualsiasi scopo senza autorizzazione scritta da parte del Consorzio GenderTime © Tutti i diritti riservati.

## Sintesi

**Il presente documento si propone di introdurre l'utente alla toolbox del progetto per l'attuazione e il monitoraggio della gender equality attraverso lo sviluppo di piani d'azione nelle istituzioni scientifiche di ricerca. La toolbox è composta da strumenti e metodi per implementare il cambiamento strutturale in un determinato contesto, così come le buone pratiche forniscono esempi di azioni realizzate. Sono documentate anche le attività di implementazione che i partner GenderTime hanno effettuato presso le loro istituzioni nel campo di applicazione del progetto.**

## Sommario

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1. Introduzione.....</b>                                     | <b>7</b>  |
| 1.1 Informazioni sui piani di parità di genere GenderTime ..... | 8         |
| 1.2 In questo documento .....                                   | 9         |
| <b>2. Navigare per Obiettivi.....</b>                           | <b>10</b> |
| <b>3. Process perspective/ Schema di processo .....</b>         | <b>14</b> |
| <b>4. Strumenti e metodi.....</b>                               | <b>15</b> |
| <b>5. Buone pratiche .....</b>                                  | <b>18</b> |
| <b>6. Il ruolo del Transfer Agent .....</b>                     | <b>20</b> |
| <b>7. UNIPD-Gender Equality Index (UNIPD-GEI).....</b>          | <b>21</b> |

## Lista delle figure

|   |    |
|---|----|
| Figura 1. GenderTime – first page .....                         | 9  |
| Figura 2. Obbiettivi .....                                      | 10 |
| Figura 3. Ricerca per obiettivi- Lo scambio di consocenza ..... | 13 |
| Figura 4. Schema di processo .....                              | 14 |
| Figura 5. GenderTime - Tools and methods .....                  | 15 |
| Figura 6. Ricerca per Buone Pratiche.....                       | 18 |
| Figura 7. Il ruolo dei Transfer Agent .....                     | 20 |
| Figura 8. UNIPD-GEI.....  | 21 |

## Elenco delle tabelle

|   |    |
|---|----|
| Tabella 1. Strumenti e metodi.....          | 17 |
| Tabella 2. Lista delle Buone Pratiche ..... | 19 |

## Guida alle icone presenti



Collegamenti a opzioni disponibili per ricerca Strumenti e metodi elaborati nel quadro GenderTime dai membri del consorzio.



Questa icona viene visualizzata su una pagina che descrive un singolo strumento.



Collegamenti a opzioni disponibili per ricerca casi di studio, definiti come buone prassi durante il progetto che descrivono e forniscono esempi di azioni attuate nel quadro GenderTime.



Questa icona viene visualizzata su una pagina che descrive un unico caso di studio / Buone pratiche.



Ricerca di strumenti e metodi relativi ad un approccio basato sui processi elaborato nel quadro dGenderTime dai membri del consorzio.

## 1. Introduzione

GenderTime Toolbox è uno dei risultati del progetto GenderTime e si basa sull'esperienza raccolta nel quadro del progetto. Lo scopo del progetto GenderTime è quello di individuare e attuare il miglior approccio sistemico per aumentare la partecipazione e l'avanzamento di carriera delle donne nella ricerca scientifica in istituzioni in cui vengono attuati piani d'azione positiva. La “cassetta degli attrezzi” offre una serie di strumenti per l'attuazione e il monitoraggio della gender equality attraverso i piani d'azione (GEP) nelle istituzioni interessate a approcci simili. Le istituzioni coinvolte in GenderTime sono volutamente molto diverse tra loro in termini di dimensioni, la disciplina, la storia, ecc, al fine di sperimentare in varie situazioni e per creare una sinergia tra i partner scientifici.

Il Consorzio GenderTime è costituito da dieci partner, elencati nella tabella sottostante.

| <u>MEMBER / TEAM</u>  | <u>ROLE</u>                         | <u>COUNTRY</u> |
|---|-------------------------------------|----------------|
| <a href="#"><u>Egalité des Chances dans les Etudes et la Profession d'ingénieur en Europe</u></a> | Coordinator                         | France         |
| <a href="#"><u>Inter-University Research Centre for Technology, Work and Culture</u></a>          | Action Plan                         | Austria        |
| <a href="#"><u>The University of Padua</u></a>  | Action Plan                         | Italy          |
| <a href="#"><u>University of Gothenburg</u></a>   | Assistance                          | Sweden         |
| <a href="#"><u>University Paris Est Créteil</u></a>   | Action Plan                         | France         |
| <a href="#"><u>Mihailo Pupin Institute</u></a>  | Action Plan<br>Technical Assistance | Serbia         |
| <a href="#"><u>Bergische Universität Wuppertal</u></a>  | Action Plan                         | Germany        |
| <a href="#"><u>Loughborough University</u></a>  | Action Plan                         | United Kingdom |
| <a href="#"><u>Tecnalia Research &amp; Innovation</u></a>   | Action Plan                         | Spain          |
| <a href="#"><u>Donau-Universität Krems</u></a>  | Evaluation                          | Austria        |

---

## **1.1 Informazioni sui piani di parità di genere GenderTime**

I piani di azioni positive (GEP) sono attuati nell'ambito delle istituzioni coinvolte nel progetto GenderTime e riguardano le politiche di assunzione, di conservazione e di promozione della parità di genere, le politiche di conciliazione vita-lavoro, l'aggiornamento degli standard di ricerca, le politiche di supporto alla carriera in generale. Al fine di garantire l'effettiva attuazione del cambiamento strutturale in ciascuna istituzione un ruolo centrale è stato assunto dagli "agenti di trasferimento di conoscenza" (Transfer Agents).

Il lavoro di collaborazione può essere riassunto in questi quattro punti:

### **A. Definire e progettare misure da attuare in ogni organizzazione**

Al fine di raggiungere questo obiettivo è stato necessario fotografare lo "stato dell'arte della parità" in ogni istituzione coinvolta e adattare successivamente i piani d'azione in risposta alla situazione attuale in ogni istituzione. Un primo passo è stato quello di descrivere sistematicamente le misure di parità di genere esistenti in ogni istituzione in termini di informazioni dettagliate sulla storia, gli obiettivi, l'attuazione, le limitazioni, gli attori coinvolti, gruppo di riferimento, ed i costi, secondo parametri comuni quindi, per consentire il confronto delle informazioni generate in ogni istituzione. E' stato chiesto ai partner di fornire informazioni sul contesto nazionale e istituzionale; compilare una tabella di misure esistenti, che chiedevano informazioni sull'origine, l'implementazione, limitazioni, attori coinvolti, gruppo target, le risorse finanziarie, e infine la valutazione.

### **B. Aggiornare il piano d'azione**

Nella seconda fase, entro i primi sei mesi, rispetto alle misure già esistenti, ad ogni istituzione partner è stato chiesto di aggiornare i propri piani d'azione alla luce delle informazioni raccolte - per esempio, se sono state identificate eventuali lacune particolari.

### **C. Attuazione dei piani d'azione**

Nella terza fase, ciascun partner ha avuto la responsabilità di attuare azioni nel proprio contesto istituzionale al fine di migliorare lo stato delle azioni già in atto.

### **D. Facilitare e consultare sul processo di attuazione**

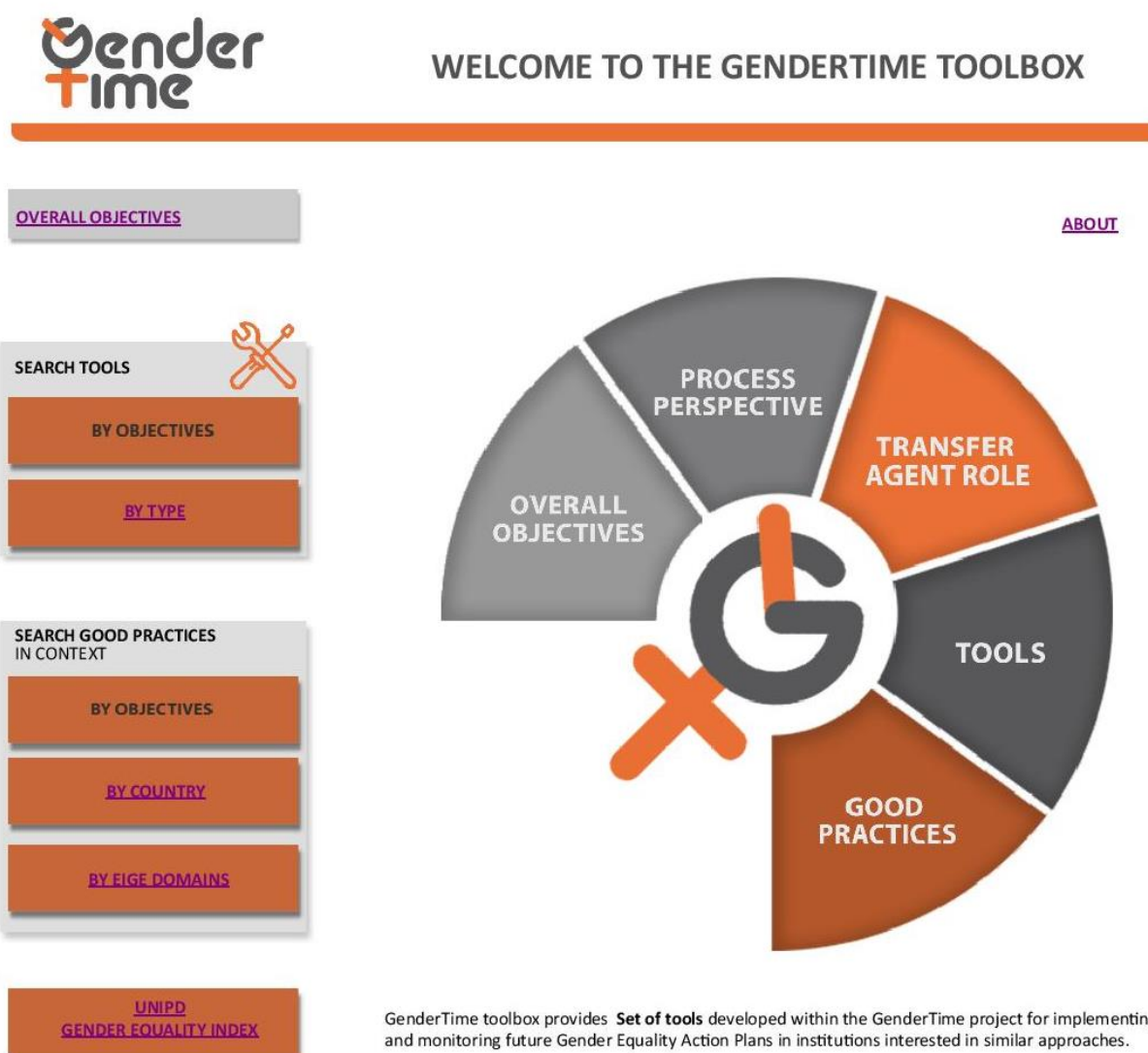
Il focus del quarto passo è stato quello di garantire la corretta attuazione di piani d'azione attraverso lo sviluppo di strumenti agevolativi. L'idea principale era di permettere ai partner di lavorare insieme sull'attuazione del piano d'azione attraverso una discussione rispetto ai successi e alle sfide, ottenendo indicazioni su aspetti particolari del processo di attuazione.



## 1.2 In questo documento

Questo documento guida l'utente passo dopo passo attraverso le funzionalità di base della Toolbox di GenderTime (vedere Figura 1) con l'aiuto di alcuni screenshot. La casella degli strumenti ha molteplici funzionalità che consentono all'utente di eseguire una serie di operazioni, ad esempio:

- navigare attraverso il contenuto della casella degli strumenti utilizzando i tasti (per favore, vedere il lato sinistro dello schermo);
- Navigare attraverso il contenuto della casella degli strumenti e recuperare il contenuto di interesse utilizzando le categorie ad esempio rispetto agli strumenti di “process perspective, attraverso la lista delle buone pratiche oppure cercando per obiettivi, ecc .;
- Il download dei documenti può essere effettuato in formato PDF o Excel.



GenderTime toolbox provides **Set of tools** developed within the GenderTime project for implementing and monitoring future Gender Equality Action Plans in institutions interested in similar approaches.

Figura 1. GenderTime – first page

## 2. Navigare per Obiettivi



### OVERALL OBJECTIVES

#### OVERALL OBJECTIVES



Each Gender Equality Action Plan (GEP) is composed of **actions** which specify in detail what will be achieved in the GEP implementation timeframe.

One or more actions contribute to **Objectives** that can be linked to the implementation phases (see [GenderTime process perspective](#)) or to action application areas (see [EIGE domains of application](#) or the [PDF document](#)).

[Home](#)

Figura 2. Obiettivi

Ogni Piano d'azione per la parità (GEP) è composto da azioni che specificano in dettaglio ciò che si vuole raggiungere (obiettivi) e i tempi di implementazione. Una o più azioni contribuiscono agli obiettivi che possono essere collegati alle fasi di attuazione (cfr GenderTime process perspective/schema di processo) o per aree di applicazione (ad esempio i diversi domini individuati da EIGE e il relativo documento PDF).

In questa casella degli strumenti sono state adottate le seguenti categorie di obiettivi:

|  |  |
|--|--|
| <a href="#"><u>Knowledge exchange</u></a>  | <p>Promuovere opportunità di networking è un'altra cosa preziosa dal punto di un accrescimento della consapevolezza. E' estremamente importante per le donne più giovani essere in grado di fare rete con altre donne in ruoli più alti nello stesso luogo di lavoro in una sorta di relazione di <b>mentoring</b>. Al fine di ottenere questo appare utile organizzare una serie di piccoli eventi volti a collegare le donne all'interno dello stesso dipartimento o strutturate intorno a un determinato grado di carriera (per esempio, un pranzo guidato da un direttore volto a coloro che sperano per la promozione a questo livello) o di tipo di ruolo, o in alternativa, se non ci fosse abbastanza domanda, utilizzando la formula del <b>focus group</b> attorno al tema dello sviluppo e delle opportunità di carriera.</p>   |
| <a href="#"><u>Collecting and analysing data</u></a>   | <p>La raccolta dei dati è uno dei pilastri principali al fine di rendere l'ambiente di lavoro sensibile al genere. Abbiamo bisogno di sapere dove le donne sono in ogni fase della loro carriera o dove non sono a causa del soffitto di cristallo, ad esempio, al fine di mettere in atto strumenti e politiche realmente efficaci.</p>   |
| <a href="#"><u>Awareness raising, education, training and knowledge management</u></a>           | <p>Non è pensabile che in tempi rapidi si riesca a cambiare la mentalità dei datori di lavoro e del personale in modo tale che a essi abbraccino una cultura di lavoro inclusiva e attenta alle discriminazioni. Ma è possibile fare una differenza positiva per chi lavora attorno e con noi. Dare una corretta informazione - per esempio- sul congedo parentale e il ritorno al lavoro dopo la maternità, rispetto alle politiche di lavoro flessibili: queste cose possono contribuire molto per sviluppare un ambiente di lavoro sensibile genere. Tutto questo porta alla necessità di aumentare le conoscenze da un punto di vista di genere sia dei dipendenti che dei manager. Ecco perché seminari, conferenze, corsi estivi, laboratori di formazione, e-learning per i dipendenti, costante diffusione di una cultura di genere a tutti i livelli del personale e degli studenti possono dare un aiuto consistente. Focus group con il personale per discutere e condividere le loro esperienze possono essere uno strumento molto potente per aumentare la consapevolezza e per migliorare l'organizzazione del lavoro.</p> |
| <a href="#"><u>Staff development and retention, career opportunities and advice services</u></a> | <p>La raccolta di dati su drop out, l'analisi dei processi e le pratiche legate a questo fenomeno a tutti i livelli; revisione del reclutamento e produzione di schemi di mentoring: sono questi gli strumenti che possono essere utili a comprendere la ragione del fenomeno cosiddetto "del tubo che perde" (leaky pipe-line)</p> <p>L'obiettivo è anche quello di istituire servizi di consulenza per la carriera. Lo strumento del mentoring, per esempio, può suonare formale, ma non dovrebbe essere così. Ascoltare, guidare e</p>  |

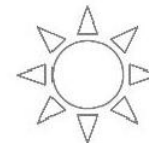
|   |  |
|---|--|
|   | <p>sostenere qualcuno, impegnarsi attivamente con i ricercatori più giovani può essere utile per l'intero ambiente di lavoro, in questo modo le donne e gli uomini possono ricevere informazioni preziose per le loro opzioni di sviluppo di carriera.</p>   |
| <p><a href="#"><u>Improving working conditions and work environment, monitoring of salaries</u></a></p> | <p>Questo obiettivo si concentra sulla parità di accesso al lavoro e sulla necessità di condizioni di lavoro adeguate; rivedere le politiche retributive per garantire la parità di retribuzione a parità di lavoro; l'attuazione di politiche come il telelavoro, al fine di incontrare le esigenze di equilibrio vita-lavoro dei dipendenti. Questi sono solo alcuni azioni di base che possono essere adottate al fine di migliorare la trasparenza e l'equilibrio nei modelli di carico di lavoro, evitando la discriminazione di genere.</p>  |
| <p><a href="#"><u>Management and policy-making</u></a></p>  | <p>Aumentare l'inclusività delle donne nel processo politico decisionale, così come la capacità delle istituzioni di incorporare considerazioni di genere nei bilanci, politiche e programmi - ad esempio guardando come le diverse scelte politiche possono diversamente ricadere sugli uomini e donne. La cosa può essere vista come un'utopia in questo momento, ma questa è la direzione che dobbiamo prendere per rispondere a domande come: Di cosa c'è bisogno per dare attuazione a politiche che tengano conto della prospettiva di genere? Quali sono i principali ostacoli e opportunità per coinvolgere una vasta gamma di soggetti interessati a discussioni politiche? Quali strumenti hanno già le istituzioni per fare questo? Quali dati mancano?</p> |
| <p><a href="#"><u>Evaluation and data monitoring</u></a></p>  | <p>Impostare strumenti adeguati per monitorare la progressione delle carriere in qualsiasi momento e per valutare e scoprire le disuguaglianze: questa è una fase cruciale in un'istituzione orientata a tenere conto del genere.</p>  |

### KNOWLEDGE EXCHANGE

Promote networking opportunities it is another valuable thing from the awareness rising point of view: It's hugely valuable for younger women to be able to network with those in more senior roles in the same workplace, helping to boost profile and gain exposure to different career and working choices. In this dissection it seems worthy to organize a series of small events aimed at connecting women within the same department or structured around a particular career grade (for example, a lunch led by a director aimed at those hoping for promotion to this level) or type of role, or alternatively, if there were enough demand, beginning a network focused around career development and opportunities.



SEARCH  
TOOLS



SEARCH  
GOOD PRACTICES



[Home](#)

*Figura 3. Ricerca per obiettivi- Lo scambio di conoscenza*

### 3. Process perspective/ Schema di processo

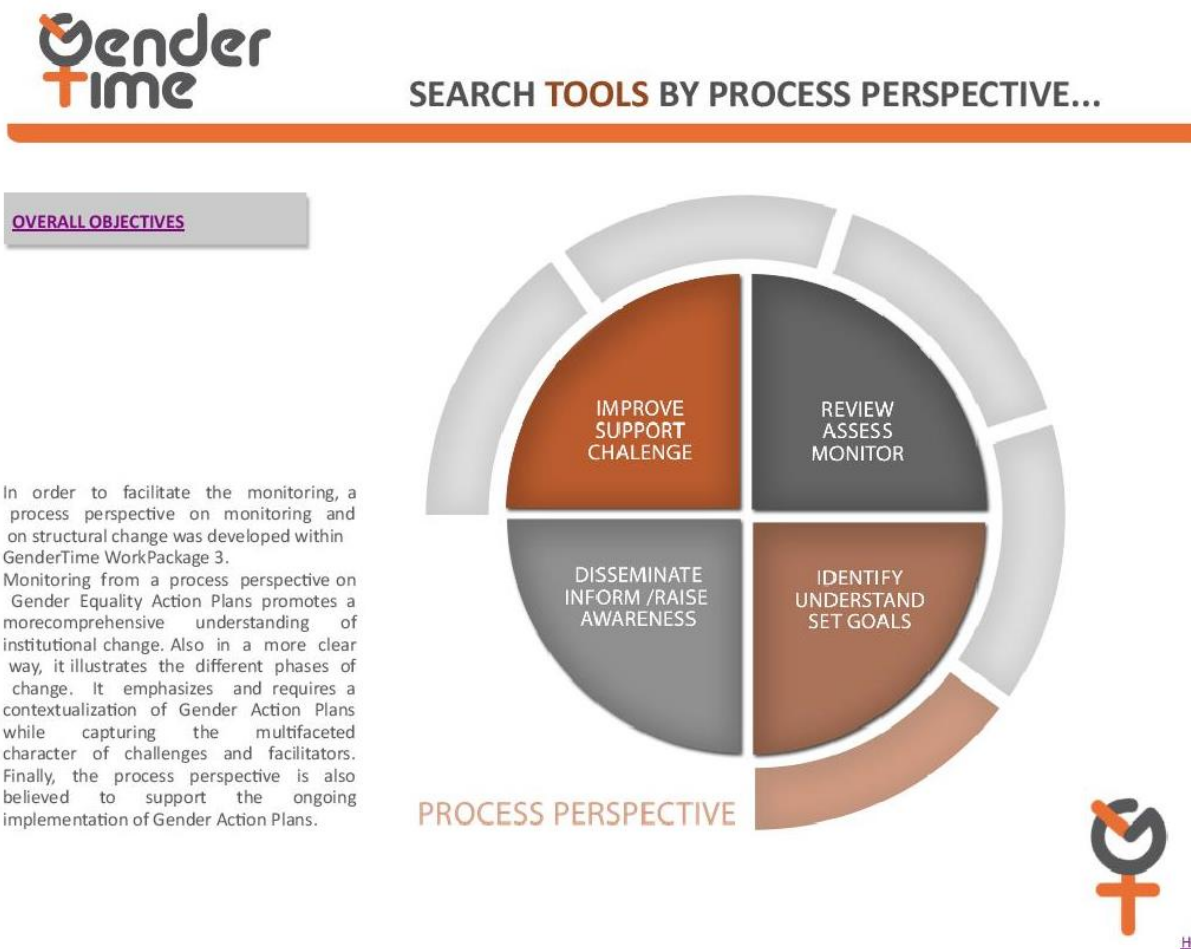


Figura 4. Schema di processo

Al fine di facilitare il monitoraggio, è stato messo ap unto uno schema di come dovrebbe svolgersi il processo di cambiamento, dal riconoscimento del problema al monitoraggio dell'implementazione della misura attuata fino alla correzione della misura. Il processo è stato messo a punto all'interno dell'GenderTime WorkPackage 3.

Il monitoraggio di una pratica da una prospettiva processo promuove una cultura vera e propria della parità e permette una comprensione più completa del cambiamento istituzionale. In maniera più chiara, la prospettiva di processo illustra le diverse fasi del cambiamento, e sottolinea la necessità di una contestualizzazione di detta misura all'interno dell'Action Plan che contribuisce a sviluppare.

#### 4. Strumenti e metodi

Qual è il contenuto della toolbox di GenderTime? Un lavoro consistente è stato svolto per identificare tutti gli strumenti e metodi per il cambiamento strutturale sviluppato o adottato da parte dei partner GenderTime. La casella degli strumenti contiene attualmente 24 (ventiquattro) strumenti di diversi tipi: [exchange workshop](#) (6), [questionnaire / survey](#) (6), [interview / qualitative interview procedure](#) (5), [web site / forum](#), [data collection template / report](#) (5), [index / set of indicators](#) (2).

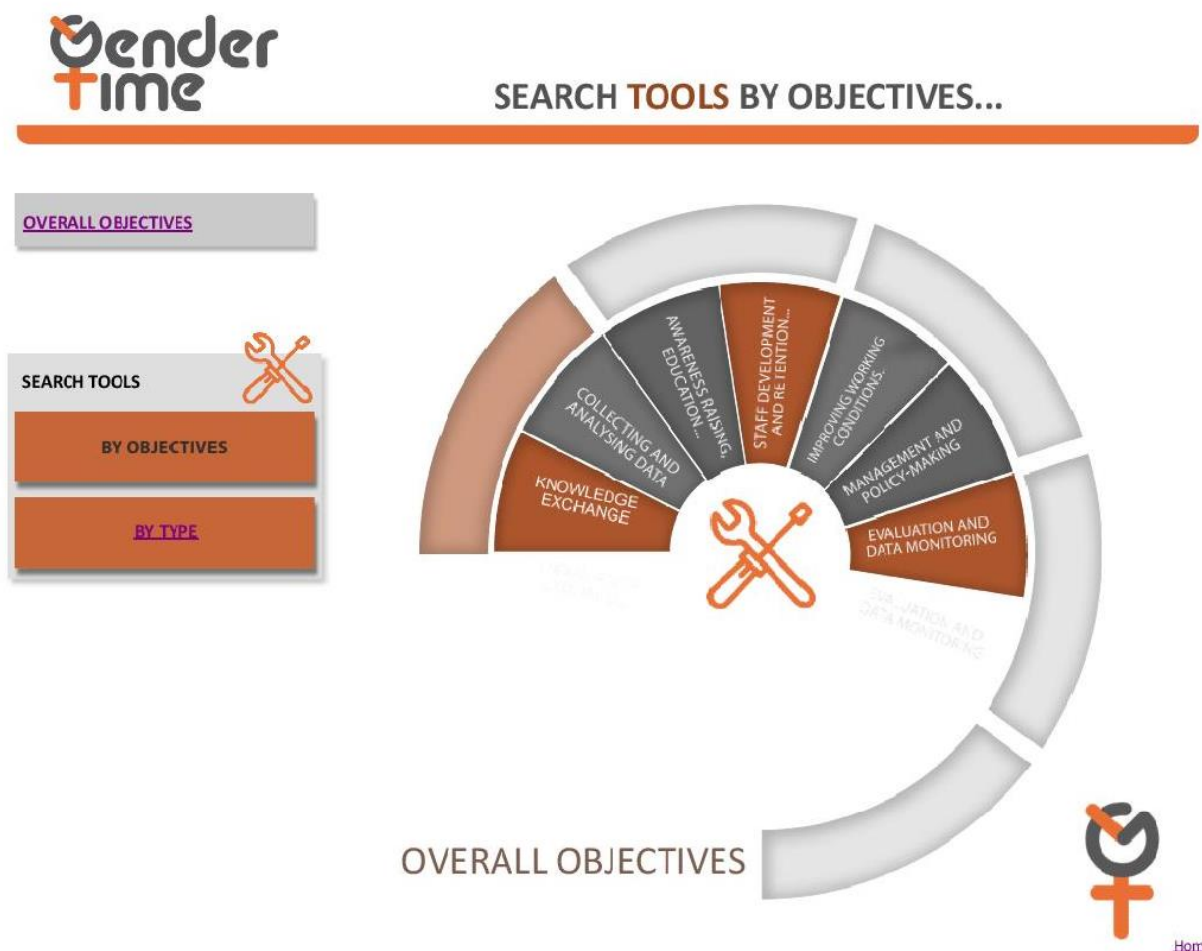





















Figura 5. GenderTime - Tools and methods

| Name   | Attachments   |
|--|---|
| <a href="#"><u>Transfer Agent Questionnaire</u></a>  |  <a href="#"><u>Tool_Transfer_Agent_Questionnaire.pdf</u></a>                    |
| <a href="#"><u>Transfer Agent Interview</u></a>  |  <a href="#"><u>Tool_Transfer_Agent_Interview.pdf</u></a>                        |
| <a href="#"><u>The third knowledge transfer workshop: exchanging knowledge with experts</u></a>      |  <a href="#"><u>The_third_knowledge_transfer_workshop.pdf</u></a>                |
| <a href="#"><u>The second knowledge transfer workshop: learning across organisations</u></a>         |  <a href="#"><u>The_second_knowledge_transfer_workshop.pdf</u></a>               |
| <a href="#"><u>The most significant change technique</u></a>   |  <a href="#"><u>The_most_significant_change_technique.pdf</u></a>                |
| <a href="#"><u>The Glass Ceiling Index (GCI)</u></a>   |  <a href="#"><u>Tool_Glass_Ceiling_index.pdf</u></a>                             |
| <a href="#"><u>The first knowledge transfer workshop: learning within organisations</u></a>          |  <a href="#"><u>The_first_knowledge_transfer_workshop.pdf</u></a>              |
| <a href="#"><u>The final knowledge transfer workshop: exchanging knowledge with stakeholders</u></a> |  <a href="#"><u>The_fourth_knowledge_transfer_workshop.pdf</u></a>             |
| <a href="#"><u>Self-Assessment of Change Agent Role</u></a>  |  <a href="#"><u>Self-Assessment_of_Change_Agent_Role.pdf</u></a>               |
| <a href="#"><u>Prerequisites check list</u></a>  |  <a href="#"><u>GenderTime_External_Evaluation.xlsx</u></a>                    |
| <a href="#"><u>Peer Consultation Reflection Session</u></a>  |  <a href="#"><u>Peer_Consultation_Reflection_Session.pdf</u></a>               |
| <a href="#"><u>Operational Process Monitoring tool (First feedback report)</u></a>                   |  <a href="#"><u>Tool_Operational_Process_Monitoring.pdf</u></a>                |
| <a href="#"><u>National report of the Cultural Staff Survey</u></a>                                  |  <a href="#"><u>National_Report_Staff_Survey.pdf</u></a>                       |
| <a href="#"><u>Interim Feedback Report</u></a>   |  <a href="#"><u>Interim_Feedback_Report.pdf</u></a>                            |
| <a href="#"><u>Incremental Transformation Process Monitoring Tool</u></a>                            |  <a href="#"><u>Incremental_Transformation_Process_Monitoring_Tool.pdf</u></a> |
| <a href="#"><u>Gender equality (GE) questionnaire (in academia and research centers -ARC)</u></a>    |  <a href="#"><u>Tool-GE-ARC-Questionnaire.pdf</u></a>                          |



| Name   | Attachments  |
|--|--|
| <u>Focus groups</u>  |  |
| <u>Final Feedback Report</u>                                     |  <a href="#">Final Feedback Report.pdf</a>                            |
| <u>Expert Interviews (Interview guidelines of experts on GE)</u> |  <a href="#">Expert Interviews.pdf</a>                                |
| <u>Exchange Workshop</u>   |  <a href="#">Exchange Workshop.pdf</a>                                |
| <u>Cultural staff survey</u>                                     |  <a href="#">GenderTime Staff Survey.pdf</a>                          |
| <u>Critical Incident Technique tool</u>                          |  <a href="#">Critical Incident Technique.pdf</a>                      |
| <u>Composite Indicator on Gender Equality</u>                    |  <a href="#">UNIPD-GEI-Questionnaire.pdf</a>                          |
| <u>Collection of Knowledge Transfer Activities</u>               |  <a href="#">Tool Collection of Knowledge Transfer Activities.pdf</a> |

*Tabella 1. Strumenti e metodi*

## 5. Buone pratiche

Questa parte della Toolbox contiene racconti su come è stata condotta l'implementazione dei piani di Azioni positive nelle istituzioni che compongono il consorzio di GenderTime.



**GenderTime**

**SEARCH GOOD PRACTICES BY OBJECTIVES ...**

**OVERALL OBJECTIVES**

**SEARCH GOOD PRACTICES IN CONTEXT**

- BY OBJECTIVES
- BY COUNTRY
- BY EIGE DOMAINS

**OVERALL OBJECTIVES**

- KNOWLEDGE EXCHANGE
- COLLECTING AND ANALYSING DATA
- AWARENESS-RAISING AND EDUCATION...
- STAFF DEVELOPMENT AND RETENTION...
- IMPROVING WORKING CONDITIONS...
- MANAGEMENT AND POLICY-MAKING
- EVALUATION AND DATA MONITORING

The aim of the GenderTime project was to identify and implement the best systemic approach to increase the participation and career advancement of women researchers in selected institutions where self-tailored action plans will be implemented.

[How GenderTime project helped GenderTime partner organizations to implement GEP?](#)

The compilation of success stories in GenderTime partner institutions highlights in a qualitative way the main achievements in the GenderTime project.

[Home](#)

Figura 6. Ricerca per Buone Pratiche

| Title▲  | University / Research organization   |
|---|--|
| <a href="#"><u>Analyse the processes and practices linked to the drop-out of all researchers</u></a>                      | <a href="#"><u>Inter-University Research Centre for Technology, Work and Culture</u></a> |
| <a href="#"><u>Changing the institutional culture and raising awareness of staff members</u></a>                          | <a href="#"><u>Inter-University Research Centre for Technology, Work and Culture</u></a> |
| <a href="#"><u>Developing an inclusive working environment</u></a>  | <a href="#"><u>Loughborough University</u></a>   |
| <a href="#"><u>Creation of a committee looking at environment, personal development and social related activities</u></a> | <a href="#"><u>Loughborough University</u></a>   |
| <a href="#"><u>Develop Careers advice within the school</u></a>   | <a href="#"><u>Loughborough University</u></a>   |
| <a href="#"><u>Gender Equality Monitoring</u></a>   | <a href="#"><u>Mihailo Pupin Institute</u></a>   |
| <a href="#"><u>Implementation of the National strategy for improving and promoting gender equality</u></a>                | <a href="#"><u>Mihailo Pupin Institute</u></a>   |
| <a href="#"><u>Support the cultural and organisational integration Committee towards gender Equality</u></a>              | <a href="#"><u>Tecnalia Research &amp; Innovation</u></a>                                |
| <a href="#"><u>New Gender Equality Plan</u></a>   | <a href="#"><u>Tecnalia Research &amp; Innovation</u></a>                                |
| <a href="#"><u>Review and monitoring of scientific staff members' salaries</u></a>  | <a href="#"><u>Bergische Universität Wuppertal</u></a>                                   |
| <a href="#"><u>Brown bag meeting</u></a>  | <a href="#"><u>Bergische Universität Wuppertal</u></a>                                   |
| <a href="#"><u>Teleworking as a result of work-life balance measures</u></a>  | <a href="#"><u>The University of Padua</u></a>   |
| <a href="#"><u>Tool for analysing quantitative data</u></a>   | <a href="#"><u>University Paris Est Créteil</u></a>                                      |
| <a href="#"><u>Tool for providing a good overview of the current situation</u></a>  | <a href="#"><u>University Paris Est Créteil</u></a>                                      |
| <a href="#"><u>Increasing the participation of other departments in gender issues</u></a>                                 | <a href="#"><u>University Paris Est Créteil</u></a>                                      |
| <a href="#"><u>Networking around Gender Equality</u></a>  | <a href="#"><u>University Paris Est Créteil</u></a>                                      |
| <a href="#"><u>Changing the organisational culture and raising awareness</u></a>  | <a href="#"><u>University Paris Est Créteil</u></a>                                      |

*Tabella 2. Lista delle Buone Pratiche*

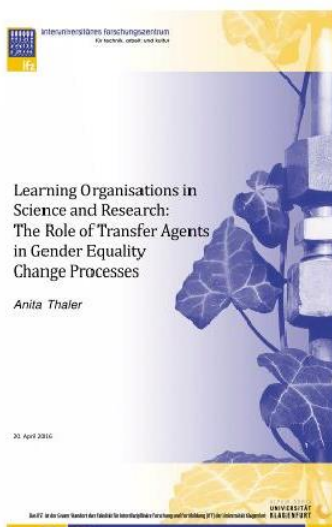
## 6. Il ruolo del Transfer Agent

La figura e il ruolo del Transfer Agent sono delineate in un documento di cui al link nella pagina di presentazione:



### TRANSFER AGENT ROLE

#### LEARNING ORGANISATIONS IN SCIENCE AND RESEARCH



#### Report by Anita Thaler, 2016

In this report the knowledge transfer concept of the project GenderTime has been explained and its instruments shared (annexe).

In the first part of this report the framework of projects with a focus on knowledge transfer on the background of the theory of learning organisations has been explained. Further on, the idea of knowledge transfer and the crucial role of transfer agents is presented. In the following, concepts and material for knowledge transfer workshops as well as knowledge transfer collections has been explained and actual instruments shared.

Finally some ideas of a potential impact of such a knowledge transfer-focused approach have been discussed.

For more info , please follow the [link](#).



[Home](#)

Figura 7. Il ruolo dei Transfer Agent

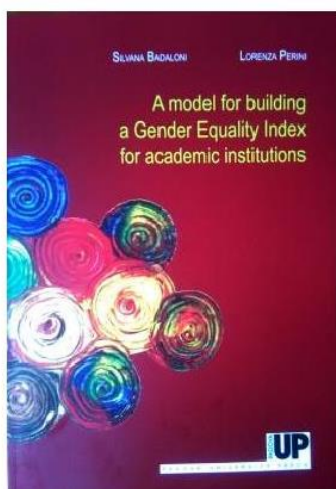
## 7. UNIPD-Gender Equality Index (UNIPD-GEI)

Il pulsante [UNIPD- Gender Equality Index](#) che si trova in Homepage e anche nella pagine degli strumenti fa riferimento ad una pubblicazione che affronta il problema di misurare la parità di genere nel mondo accademico, con l'obiettivo di definire un indice di parità di nelle istituzioni scientifiche di ricerca. L'approccio metodologico ed il modello statistico alla base del Gender Equality Index sono stati sviluppati presso l'Università di Padova (WP6).



### UNIPD—GENDER EQUALITY INDEX

#### A MODEL FOR BUILDING A GENDER EQUALITY INDEX FOR ACADEMIC INSTITUTIONS



Book by Silvana Badaloni and Lorenza Perini, Padova University Press, 2016

In this book the authors address the problem of measuring gender equality in Academia with the aim to define an index of gender equality in Academic Institutions. The methodological approach and the statistical model at the basis of the Gender Equality Index were developed at the University of Padua.

The book describes the methodological approach and the results of testing the approach at the University of Padua during 2015. The approach envisions collecting information on many different aspects of permanent and temporary teaching staff such as on the quality of their work, on their access to funds for research, scientific issues and patents, on their space for research, on their involvement in decision-making, on their quality of work-life balance and on several other issues that can be sensitive from a gender point of view in academia.

For more info , please follow the [link](#).



[Home](#)

Figura 8. UNIPD-GEI