

Incontro del Comitato Unico di Garanzia con l'Assemblea dei
Rappresentanti dei Ricercatori e Tecnologi
Roma- 18 Febbraio 2020

Comitato Unico di Garanzia dell'INFN: parità, pari-opportunità, benessere, rispetto della persona e della professionalità

Sottotitolo: VI Piano Triennale di Azioni Positive del'INFN. Come lavorare insieme

Angela Badalà (Sezione INFN-CT)
Presidente del CUG-INFN



Outline del talk

- Comitato Unico di Garanzia dell'INFN e Codice di Condotta
- Situazione donne R&T nell'Ente in ingresso e nella progressione di carriera
- Amministrative e discriminazione indiretta
- Pillole di "unconscious bias"
- VI Piano Triennale Azioni Positive: Aree di intervento per cambiamenti strutturali
- Sinergia Assemblea dei R&T - CUG

Carta di identità CUG

Anno di nascita: 2010 dalla fusione dell'ex Comitati Pari Opportunità e Comitati Antimobbing per le Pubbliche Amministrazioni.

Strumento conseguente alla Legge n. 183 del 4 novembre 2010 con riferimento **all'Art. 21 «Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche»** per:

- l'attuazione di politiche di pari opportunità
- la valorizzazione del benessere di chi lavora
- il contrasto alle discriminazioni

II CUG INFN

https://web.infn.it/CUG/index.php?option=com_content&view=category&id=15&Itemid=161&lang=it

Il Comitato Unico di Garanzia dell'INFN viene istituito nel 2011, e sostituisce il CPO (comitato operante dal 2001)

Rapporti istituzionali interni : un componente della Giunta Esecutiva è referente per le attività del Comitato (da qualche settimana Chiara Meroni e Marco Pallavicini)

Comitato paritario costituito da **componenti** nominati dal Presidente **in rappresentanza dell'Istituto (4+4) e delle Organizzazioni Sindacali (4+4)**. I componenti in rappresentanza dell'istituto vengono scelti tramite una procedura di interpello in modo da presentare una distribuzione abbastanza uniforme fra Ricercatori, Tecnologi Tecnici, Amministrativi, uomini e donne.

Compiti del CUG

(Direttiva del 04-03-2011
Direttiva 2/19)

Compiti propositivi (predisposizione di piani di azioni positive, analisi e programmazione di genere, azioni idonee a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche, promozione della cultura della parità e delle pari opportunità e del rispetto della persona nel contesto lavorativo, azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo,....)

Compiti consultivi (progetti di riorganizzazione dell'Istituto; proposte e atti degli organi direttivi, degli organi di gestione e di controllo dell'Istituto che riguardano materie di competenza del CUG,...)

Compiti di verifica (verifica di assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro)

Alcuni risultati positivi

Nomina Consiglieria di Fiducia e Codice di Condotta per la tutela e la dignità delle persone

Codice Etico e Comitato Garante del Codice Etico

CUG riconosciuto come organo dell'istituto e consultato nelle materie di sua competenza

In collaborazione con la Consiglieria di fiducia

- Maternità e sicurezza: un nuovo documento sulla salute ed sul rischio durante il periodo di gravidanza (è stato annesso al documento sulla sicurezza dell'INFN).
- Analisi del Benessere organizzativo. (Progetto Magellano) ora Tavolo su valutazione Stress- lavoro Correlato e Benessere Organizzativo (Marta Dalla Vecchia)
- Circoli del benessere organizzativo/Smart Lab
- Opuscolo sulla genitorialità



Alcuni risultati positivi

Aumentata la trasparenza nei concorsi con applicazione Codice Minerva

Documento ai commissari di concorso su unconscious bias

Inserimento nel disciplinare di una generica tutela se produttività candidate o candidati abbia risentito di periodo di congedo obbligatorio

Convenzioni con istituti per l'infanzia e approvazione disciplinare per concessione contributi a dipendenti con figli età prescolare

Inserimento di rimborso baby-sitter nei sussidi

Integrazione 20% stipendio pagato da INFN a assegniste in maternità.

Codice di condotta per la tutela e la dignità delle persone

<http://www.infn.it/images/cug/BrochureCodiceComportamento2012.pdf>

Tutte le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto a vivere in un ambiente di lavoro sereno in cui i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza e al reciproco rispetto della libertà, uguaglianza e dignità delle persone

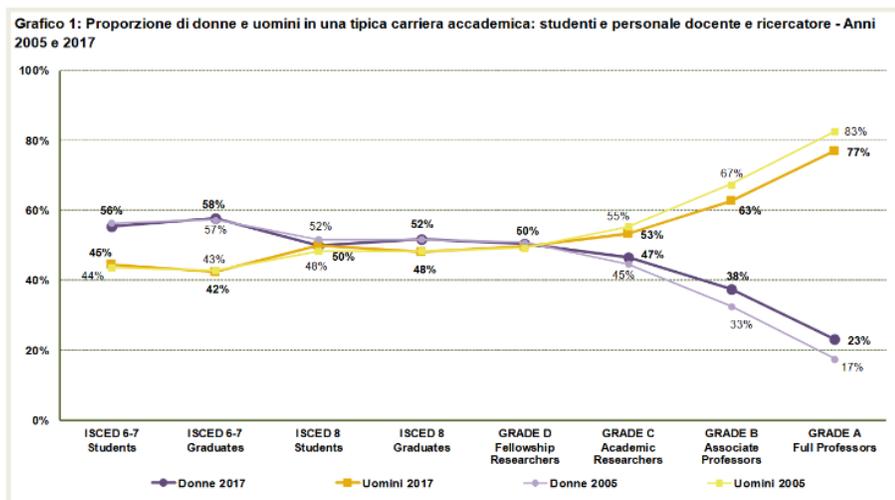
Tutti i lavoratori e le lavoratrici devono contribuire ad assicurare un ambiente di lavoro in cui venga rispettata la dignità delle persone

Questo Codice si prefigge l'obiettivo di prevenire gli atti e i comportamenti, ivi incluse le molestie e le molestie sessuali, la violenza morale o psichica, lesivi della dignità della persona . Molestie sono comportamenti indesiderati aventi lo scopo di violare la dignità delle persone e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante

Carriera femminile in ambito accademico

Focus “Le carriere femminili in ambito accademico” (MIUR, Marzo 2019)

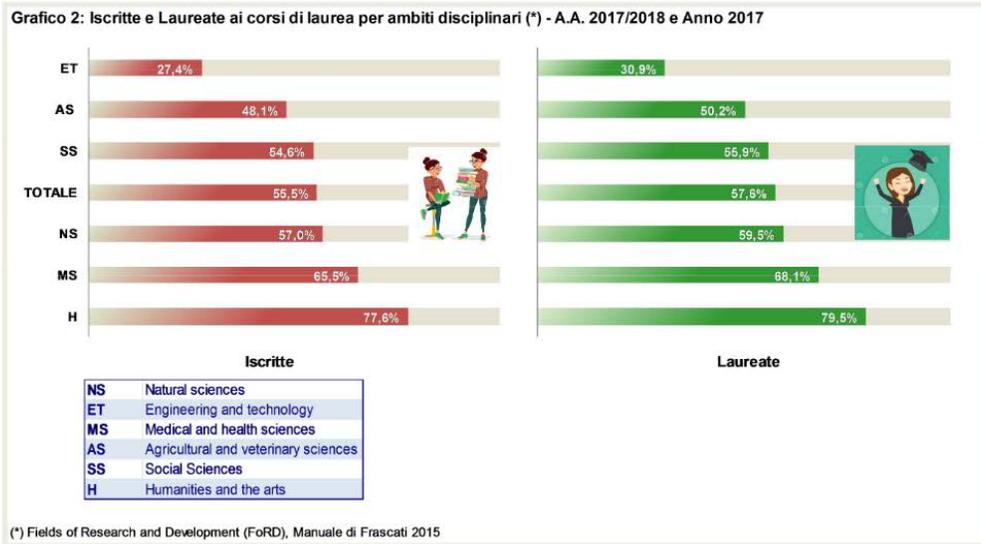
M.T. Morana e S. Sagramora: <http://ustat.miur.it/media/1155/focus-carriere-femminili-universita%C3%A0.pdf>



Presenza donne > 50% nella fase di formazione universitaria: esse sono il 55,5% degli iscritti ai corsi di laurea; il 57,6% del totale dei laureati; il 50,0% degli iscritti ai corsi di dottorato ed il 51,8% del totale dei dottori di ricerca

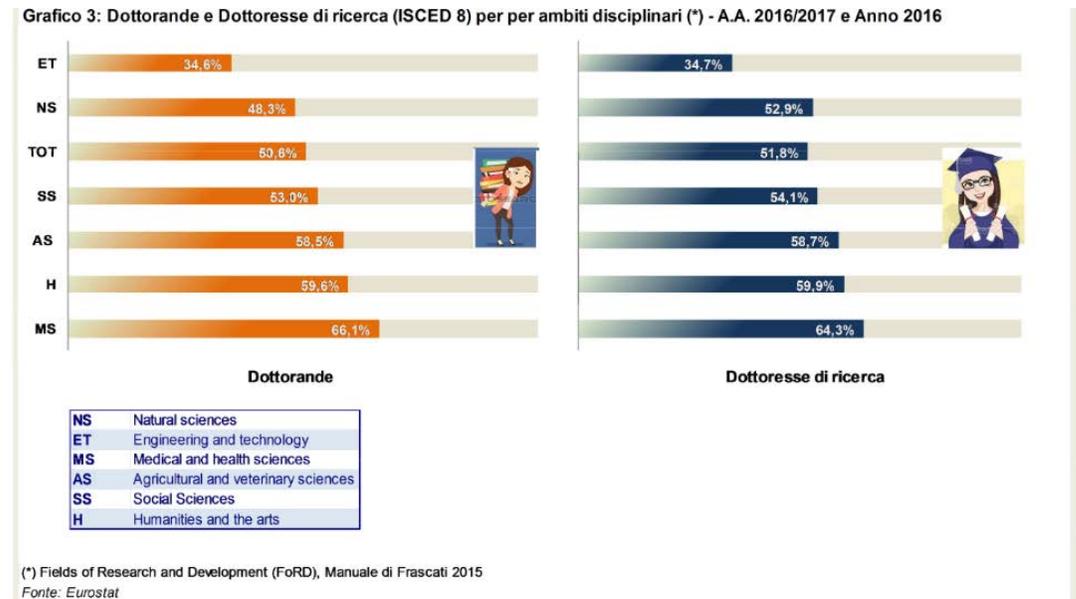
Viceversa la presenza femminile diminuisce man mano che si sale la scala gerarchica: nel 2017 la percentuale di donne si attesta al 50,3% tra i titolari di assegni di ricerca, al 46,6% tra i ricercatori universitari (Grade C), al 37,5% tra i professori associati (Grade B) e al 23,0% tra i professori ordinari.

Donne e accesso al mondo della ricerca



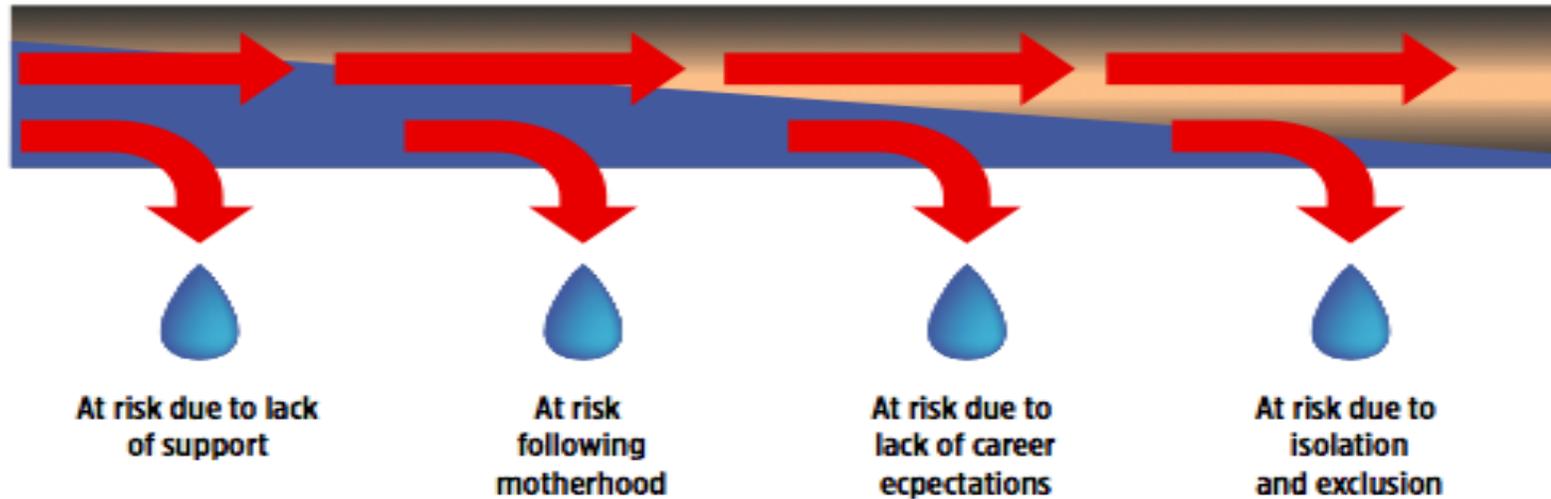
La distribuzione per area di studio non è gender neutral (Segregazione orizzontale). 77.6% delle studentesse è nell'area "Humanities and the Arts" mentre solo 27.4% in "Engineering and Technologies". Notiamo come la percentuale delle donne laureate sia maggiore anche in Engineering and technologies (30,9%)

Analoga tendenza anche nei corsi di dottorato. Mentre Medical and health sciences le dottorande sono circa il 2/3 (66.1%) del totale di studenti. Solo 1/3 (34.7%) è nell'area "Engineering and technology"



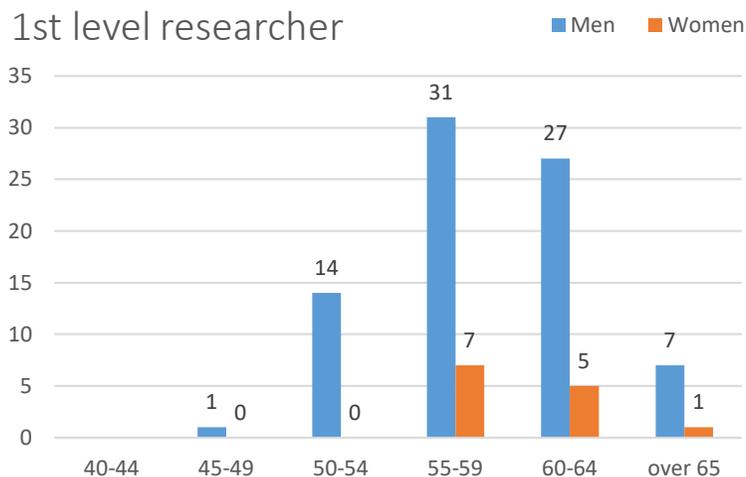
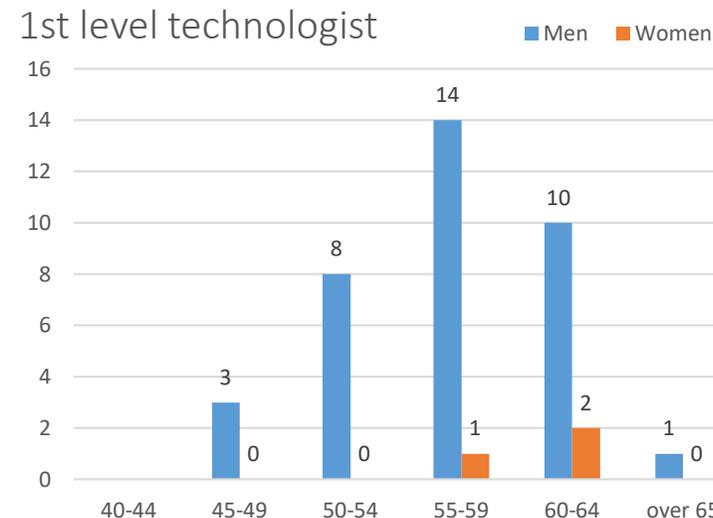
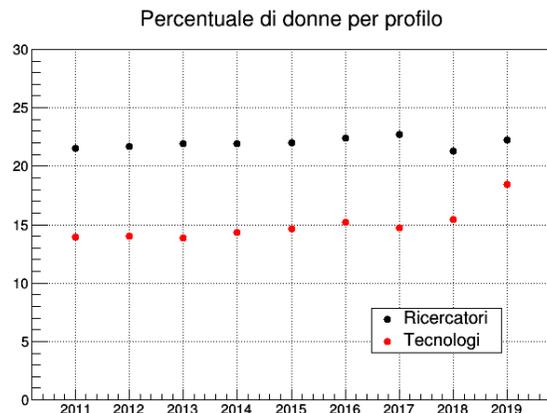
La carriera delle donne - una condotta a perdere

Il problema della mancanza di donne in fisica in Italia è sostanzialmente nella media EU:
- Donne sono il 35% dei PhD, 30% in posizioni post PhD, 26% Tempo determinato, 22% dei ricercatori dipendenti, poche donne in posizioni apicali



Le direttive dicono che le amministrazioni pubbliche nel reclutamento del personale debbano "adottare iniziative per favorire il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche **ove esista un divario fra generi non inferiore a due terzi**".

Le donne R&T nell'INFN



Distribuzione al 31-12-2017. Distribuzione nel 2019 simile.

Poche donne (%donne ~ 20%)
Carriera lenta. (vertical segregation)
le donne o non arrivano all'apice della
carriera o arrivano più tardi degli
uomini

Le donne R&T nell'INFN

"Soffitto di cristallo: Invisibile ma invalicabile barriera che impedisce alle minoranze e alle donne di salire ai gradini superiori della scala aziendale, indipendentemente dalle loro qualifiche o dai loro risultati". C. Hymowitz and T. D. Schellhardt, 1986

T. I. 2015	Ricercatori		Tecnologi	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
I	91 (20%)	12 (9%)	39 (19%)	3 (9%)
II	194 (43%)	62 (48%)	73 (36%)	12(36%)
III	167 (37%)	56 (43%)	89 (44%)	18 (55%)
Tot. per genere	462 (78%)	130 (22%)	201 (86%)	33 (14%)

"La sotto rappresentazione delle donne nei livelli apicali del settore ricerca sia pubblica che privata è un problema in tutti gli stati membri dell'unione Europea " (She Figures 2015)

**Livello apicale carriera Ricercatori e Tecnologi:
Uomini 1/5 vs. Donne <1/10 .**

Questa differenza non può essere attribuita a una differente distribuzione di età o dell'età di assunzione, simile per uomini e donne.

Nell'Aprile del 2016 in risposta alla relazione su parità, pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto delle discriminazioni presentata dal CUG, il Presidente e la Giunta hanno preso atto del perdurante squilibrio di genere e di età in alcuni profili e livelli. La Giunta ha rinnovato il suo impegno a operare per rimuovere (per quanto in suo potere) tali discriminazioni all'interno dell'INFN.

Le donne R&T nell'INFN

T. I. 2018	Ricercatori		Tecnologi	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
I	79 (16%)	17 (12%)	35 (13%)	3 (5%)
II	186 (37%)	55 (39%)	70 (27%)	12(21%)
III	233 (47%)	68 (49%)	157 (60%)	43 (74%)
Tot. per genere	498 (78%)	140 (22%)	262 (82%)	58 (18%)

Il confronto uomini-donne al I livello nel 2018 sembra piu' equo, ma sostanzialmente originato da promozione di 4D/10 Tot nel concorso del 2016 e dalla diminuzione di uomini al I livello dovuto a pensionamenti. E' importante che questo rate di promozione delle donne continui nel tempo perche' questa sia una effettiva tendenza e non una fluttuazione statistica! Per le tecnoghe la situazione rimane invariata. La probabilita' di arrivare al I livello e' 1/7 per gli uomini contro 1/20 per le donne

N.B. Negli ultimi concorsi a I Ric. Il success rate delle donne circa la metà di quello dei ricercatori maschi (I Ric. 1D/6 o 4D/26 20015/2018. 20016/2018). Come potranno esserci donne nel I livello se non vengono promosse al II?

Fotografia Ricercatrici INFN al 31-12-2018

2018	CSN1 w/total (%)	CSN2 w/total (%)	CSN3 w/total (%)	CSN4 w/total (%)	CSN5 w/total (%)
Conveners	12	19	42	13	20
National resp.	12	31	26	15	12
Local resp.	25	21	27	15	16
FTE (INFN)	20	19	24	13	19
FTE (INFN + Univ.)	20	20	24	14	25
FTE post- doc (INFN + Univ.)	33	32	42	14	33
Talks	26	24	32	15	38
PhD Thesis	39	27	38	18	55

**Le donne
contribuiscono alla
produzione scientifica
dell'ente e ricoprono
responsabilità
scientifiche**

- Le donne sono distribuite in modo abbastanza uniforme nelle differenti Commissioni. (eccetto CSN4)
- La produzione scientifica delle donne, stimata dal numero di tesi di PhD e di presentazioni a conferenze, è considerevole.
- La frazione di donne che copre incarichi di responsabilità scientifica, (resp. nazionale o locale, o coordinatore) è maggiore o pari alla loro presenza nelle commissioni (FTE)

Fotografia INFN - New Entry

Fisica teorica

Nessuna ricercatrice vincitrice di concorso per la CSN4 almeno dal 2010. I vincitori dei due "concorsoni" del 2009/2010 e del 2016 per fisica teorica sono stati esclusivamente uomini (21).

- Percentuale di candidate ~ 18%.
- 23% dei PhD afferenti a CSN4 è donna.
- **Concorsoni del 2019 2 Donne sono risultate vincitrici su 10 posti.**

Da un'attenta analisi dei dati del concorso 2016/2017 per il livello di ingresso: la probabilità per una donna di superare le prove scritte è risultata inversamente proporzionale al numero di figli.

Nessuna correlazione nel caso degli uomini!!

Fisica sperimentale

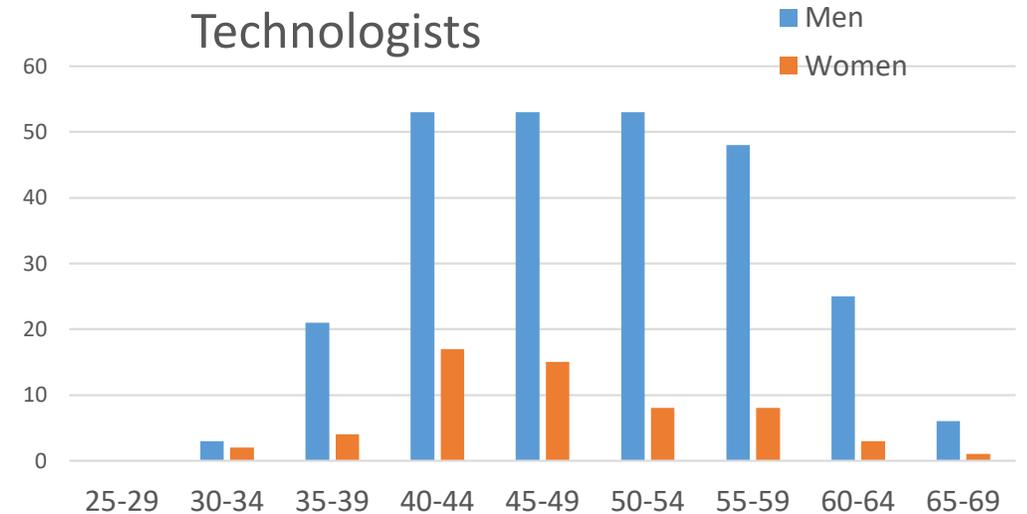
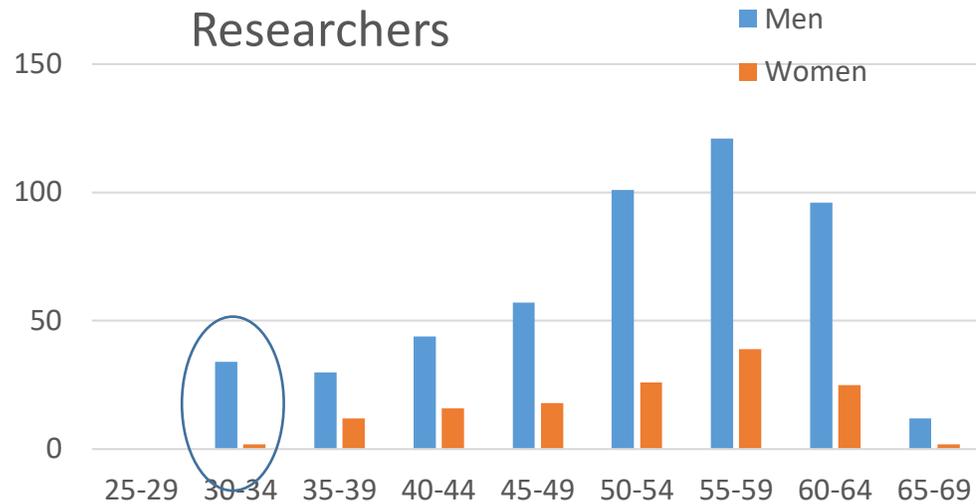
Concorso del 2009/2010: 30% di donne fra i candidati e 30% di donne fra i vincitori.

Diversamente, concorso del 2016: solo 7 donne (12%) vincitrici a fronte di 51 uomini (88%). Le donne candidate erano 225 (31%).

Concorsoni 2018 solo 4 donne (15%) su 27 posti.

assunzioni: può contenere dei bias un procedimento di assunzione per quanto neutro sembri?

Distribuzione per età



N.B. Se consideriamo i ricercatori con età inferiore a 40 anni, la percentuale di donne è di solo 18%. Se rate di assunzione di donne rimane invariato, fra qualche anno percentuale di donne nell'Ente diminuirà invece di crescere!!!

Analoga considerazione per tecnoghe solo 16% di donne nella popolazione <40 età.

Discriminazione indiretta per amministrativi

Profilo / Livello	Amministrativi		Tecnici	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
IV	9 (14%)	20 (8%)	264 (42%)	15 (32%)
V	25 (38%)	130 (51%)	160 (25%)	10 (21%)
VI	13 (20%)	43 (17%)	160 (25%)	10 (21%)
VII	12 (18%)	52 (20%)	10 (2%)	0
VIII	7 (11%)	8 (3%)	38 (6%)	12(26%)
	66 (21%)	255(79%)	632 (93%)	47 (7%)

2019-2021 Piano Performance

Livello IV:
Tecnici ~ 41%
Amministrativi ~9%

Questa differenza è conseguenza del contratto nazionale: per raggiungere IV livello è richiesta una laurea agli amministrativi ma non ai tecnici. Dato che la maggior parte degli amministrativi è donna, questa differenza si traduce in un divario retributivo di genere.

Scienza & Società



La società vede lo scienziato per lo più come

- maschio, bianco, intelligente,
- **dedito completamente a cose che interessano solo lui,**
- **completamente inutile per la società**

"Houston abbiamo un problema!"

Una scienza vista così → la scienza è percepita distante dalla società

Oltre a un problema verso l'esterno abbiamo anche un problema interno. I nostri modelli lavorativi sono per persone senza carichi familiari (o meglio senza alcun interesse altro che non sia il lavoro)!!

La carriera di uomini e donne



Slides su unconscious bias da presentazione Alessia Bruni «Genere nella ricerca, bias inconsapevoli, cambiamenti strutturali per la ricerca»
Assemblea Nazionale dei ricercatori 01-12-2016

- Molte persone credono che la maggior parte delle donne rinunci a intraprendere una carriera perchè non lo vogliono, o non possono, o perchè preferiscono dedicare tempo alla famiglia (Donne e senso di colpa o inadeguatezza!)
- Certo questi aspetti ci sono e incidono, ma non c'è solo questo!!

Paradosso dell'eccellenza

- Svantaggio delle donne aumenta quando si tratta di selezionare persone all'interno di istituzioni di eccellenza, o di promuovere donne nei gradini più alti di carriera.
- Eccellenza/Merito è percepito come categoria maschile



“When an organization is explicitly presented as meritocratic, individuals in managerial positions favor a male employee over an equally qualified female employee by awarding him a larger monetary reward” Castilla, E. J., Benard, S. (2010) .The Paradox of Meritocracy in Organizations. Administrative Science Quarterly December 2010 55: 543-676

Stereotipi

La scienza non è esente da stereotipi

Crediamo o percepiamo che:

Donne si prendono cura della comunità, siano preoccupate del benessere, siano soggettive

Uomini sono attivi, assertivi, competitivi, oggettivi

Scienze naturali sono oggettive, assertive.

Ovvero **le scienze sono percepite in modo stereotipato come maschili**

Male

or

Liberal Arts

Female

or

Science

70% più velocemente associa “maschile” con scienza e
“femminile” con le arti

76% più velocemente associa “maschile” con “carriera” e
“femminile” con “famiglia”

Unconscious bias

Mente inconsapevole

può processare miliardi di informazioni in pochi istanti

Mente consapevole

può processarne qualche decina nello stesso tempo

Le associazioni veloci sono condizionate dalle nostre esperienze, conoscenze, ambiente culturale; non sono quindi esenti dai pregiudizi e stereotipi, e possono indurci in errore se dobbiamo valutare secondo un'analisi e non secondo un istinto.

Il lato negativo di questi meccanismi è che **tendiamo a prendere decisioni basandoci su stereotipi** anche se non ne siamo **consapevoli**

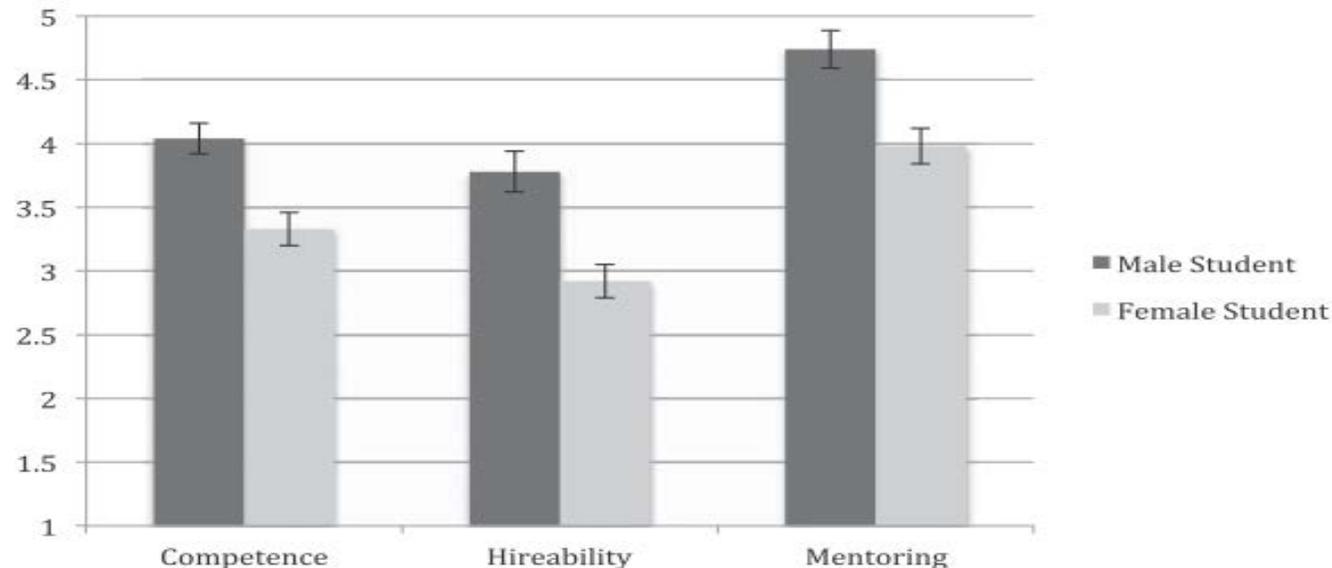
Processare velocemente informazioni è molto utile, può salvarti la vita...



Gli scienziati evitano i pregiudizi?

Corinne A. Moss-Racusin et. al. (2012) "Science faculty's subtle gender biases favor male students"

- I CV sono stati inviati a professori di biologia, chimica, fisica, con uguale testo, ma con nomi differenti, maschili e femminili
- Jennifer ha probabilità inferiori di essere assunta poichè giudicata meno competente di John
- A John è stato proposto un salario iniziale migliore



Unconscious bias in reclutamento e progressione carriera

Possiamo creare e mantenere un cambiamento nel modo in cui prendiamo le decisioni?

Il primo passo è ammettere che i bias esistono, e che non ne siamo esenti

Piccole abitudini e rallentare la velocità con cui prendiamo decisioni può limitare l'effetto delle discriminazioni inconsapevoli

Consapevolezza non è sufficiente, servono cambiamenti strutturali

Dai concorsi del 2016 una documentazione redatta dal Comitato Unico di Garanzia sugli unconscious bias viene fornita ai commissari dei concorsi. Oltre a una breve descrizione del 'fenomeno' vengono richiamati alcuni principi e formulati suggerimenti da tenere presenti durante l'espletamento delle procedure concorsuali.

Basta questo per modificare l'esito dei concorsi?

Basta questo documento per risolvere tutti i problemi legati al reclutamento e alla progressione di carriera di uomini e donne?

- Aumentare trasparenza
- Monitorare costantemente i risultati
- Formare i commissari

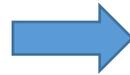
Verso una società della conoscenza

Nel 2000 il Consiglio dell'UE pone l'obiettivo di una economia basata sull'innovazione e sulla conoscenza, ma

la sottorappresentazione delle donne nei settori della scienza e della ricerca, soprattutto nelle posizioni decisionali limita il potenziale europeo di ricerca e sviluppo

(Strategia di Lisbona (2000-2010))
→ **Strategie di supporto alle donne**

Nel 2012 la Commissione Europea modifica le strategie per la parità: **bisogna identificare le barriere strutturali e rimuoverle**



"Manca la consapevolezza di come le strutture, gli indirizzi e i procedimenti possano produrre discriminazione nonostante le persone abbiano le migliori intenzioni di equità e di pari opportunità. La conseguenza di questo è che le donne sono emarginate nei processi decisionali all'interno delle istituzioni scientifiche"

https://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/structural-changes-final-report_en.pdf

VI PTAP INFN

(inizio Luglio-2019 - fine Luglio 2022)

Per realizzare la Costituzione ovvero per rimuovere gli ostacoli che impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne sono stati introdotti i PTAP.

L'azione positiva è uno strumento politico che mira a ristabilire e promuovere principi di equità etnica, di genere, sessuale e sociale.

Il VI piano intende proporre azioni efficaci e agire su una pluralità di attori e di punti di debolezza in modo che, da piccoli miglioramenti in più punti, anche in assenza di stravolgimenti, possa risultare un cambiamento sostanziale

Obiettivi generali per cambiamento strutturale

1) **Aumentare la trasparenza dei processi decisionali e aumentare la circolazione delle informazioni** (opacità dei processi decisionali e fenomeni di cooptazione)

2) **Rimuovere i pregiudizi inconsapevoli** dalle pratiche istituzionali (pratiche non neutre)

3) **Promuovere l'eccellenza** attraverso la promozione della diversità (**il paradosso dell'eccellenza**. La valutazione dell'eccellenza spesso nasconde pregiudizi di genere)

4) Migliorare la ricerca attraverso **l'integrazione della prospettiva di genere** (dimensione del genere nei documenti ufficiali e nei corsi di formazione)

5) **Migliorare la gestione del personale e l'ambiente di lavoro** (ad es. l'organizzazione del lavoro basata su stereotipi maschili, modelli "maschili" di potere)



Aree di intervento per cambiamenti strutturali (1)

Assicurare gli elementi essenziali dei cambiamenti strutturali

- i) Assicurare il supporto della dirigenza al cambiamento
- ii) Sviluppare indicatori e statistiche e monitorare la parità in modo che la condizione dell'ente sia ampiamente nota e riconosciuta
- iii) Integrare la prospettiva di genere nella gestione della ricerca (documenti redatti in ottica di genere e generazionale)
- iv) Adottare la prospettiva di genere e generazionale nelle attività di commissioni, comitati, gruppi di lavoro, commissioni di concorso (**portare la cultura di genere in tutti gli organismi dell'Ente**). Parità e pari-opportunità devono diventare un obiettivo comune di tutto l'Ente e non qualcosa che interessa solo il CUG.

Fix numbers: Conoscere i numeri - Senza numeri nessun problema

Una conoscenza della situazione del personale, attraverso lo sviluppo di analisi statistiche ed indicatori che forniscano un quadro dell'istituzione, è fondamentale per riconoscere un problema dell'istituzione (fix numbers);

Vorremmo arrivare a pubblicare annualmente su web il bilancio di genere e generazionale del personale, ottimo esempio in EU quello del CNRS.

Monitorare nel tempo i dati del personale e gli indicatori di genere e parità

Elaborare uno specifico piano attuativo per realizzare banche dati per il monitoraggio della situazione del personale. 8 anni fa creato GdL sul Bilancio di Genere e Generazionale. Vorremmo riprendere questa iniziativa.

Are di intervento per cambiamenti strutturali (2)

Formazione e Terza Missione

- i) **La gestione delle risorse umane, la leadership, la comunicazione, le sicurezze non sono neutri rispetto al genere.** I corsi di formazione su queste tematiche siano declinati con attenzione al genere e alla valorizzazione della diversità, e siano finalizzati a favorire la parità e rimuovere le discriminazioni inconsapevoli.
- ii) **Funzionamento ed etica degli enti di ricerca.** 1) Migliorare la comunicazione, i rapporti interpersonali, i rapporti tra profili, le relazioni verticali con i dirigenti, in particolar modo tra dirigenti e personale amministrativo. **Il personale dipendente e associato sia formato al rispetto delle reciproche competenze/professionalità/ruoli.** 2) **Assicurare la formazione di associati con incarico di ricerca sul funzionamento/etica INFN e PA.** 3) **Assicurare la formazione della dirigenza sulla necessità dei cambiamenti strutturali nel mondo della ricerca**
- iii) **Nelle attività di III missione, includere esplicitamente la dimensione di genere.**

Area di intervento per cambiamenti strutturali (3)

Adeguare la gestione delle risorse umane a l'ambiente di lavoro alle esigenze delle persone

Quest'area di intervento intende integrare alcune delle azioni proposte all'interno di What Next TTA e promuovere azioni per conciliazione lavoro-vita privata e azioni che favoriscono la circolazione delle informazioni. Queste azioni sono sia a livello nazionale che da attivare entro le singole strutture.

Area di intervento per cambiamenti strutturali (4)

Parità e pari opportunità di sesso nel reclutamento, nella promozione e negli organismi decisionali in tutti i ruoli e livelli

Promuovere l'eccellenza attraverso la promozione della parità e favorendo la diversità. Rimuovere le pratiche istituzionali apparentemente neutre che hanno impatto negativo nelle opportunità di carriera delle donne

Quest'area di intervento si articola nei seguenti punti:

- i) Maternità e diritti parentali
- ii) Reclutamenti e concorsi
- iii) Nomine

- 3.1 Facilitare il godimento dei diritti durante la maternità e i diritti parentali
- 3.2 Misure di sostegno alla genitorialità per il personale dipendente
- 3.3 Assicurare che le lavoratrici al rientro dalla maternità siano reintegrate nelle stesse mansioni e responsabilità
- 3.4 Nei congedi di maternità, siano eliminati trattamenti solo apparentemente neutri che possono risultare discriminanti
- 3.5 Facilitare la partecipazione a corsi di formazione o convegni per chi ha figli

Maternità

Maternità (e paternità) non limita la crescita di una scienziata) o in generale di una lavoratrice. Anzi! Maternità = a crescita come persona. Quindi valore positivo per la comunità in cui si lavora

3.6 Facilitare la *costruzione delle carriere* per donne e per giovani

Nelle chiamate dirette per personalità di alto profilo scientifico, si considerino con particolare attenzione donne operanti all'estero.

Per **favorire la costruzione della carriera delle giovani teoriche**, la GE concordi annualmente con la CSN4 e finanzia un numero adeguato di borse per laureande e/o assegni di ricerca..

Nel reclutamento e nelle progressioni di carriera la probabilità di successo sia indipendente dal sesso dei candidati.

Evitare procedure di concorso apparentemente neutre ma che nella pratica producono effetti discriminanti sul sesso dei candidati.

Negli **organismi di nomina** (comitati, commissioni, commissioni di concorso nazionale) raggiungere l'obiettivo del 50% di donne e negli organismi decisionali di giunta e direttivo del 40%, come indicato dalla Commissione Europea (Horizon2020)



Fix numbers

Nelle procedure di reclutamento, per tutte le posizioni monitorare i risultati per sesso ed età dei concorrenti e inserire i dati nelle delibere.

Informare le/i commissari sulla presenza e sugli effetti dei pregiudizi inconsci

La valorizzazione della diversità

La gestione e la valorizzazione della diversità sono (e lo saranno sempre di più) dei punti cruciali per le istituzioni di ricerca per raggiungere alcuni importanti obiettivi (ad es. attrarre e trattenere gli individui ad alto potenziale, creare un dialogo costruttivo tra vecchie e nuove generazioni,...)

- **Le diseguaglianze di genere (in particolare nel mondo accademico delle STEM) non si supereranno semplicemente con il passare del tempo.**
- **Sono necessari dei forti incentivi** per le donne in tutte le fasi della loro carriera.
- E' necessario un **cambiamento culturale** per **superare i pregiudizi** (consci e inconsci) e considerare la diversità come una risorsa e una ricchezza

Cosa possiamo fare assieme?

- Imparare a valorizzare le diversità (donna-uomo, età, profilo professionale, etc.)
- Rapporti fra colleghi improntati al **rispetto** delle persone e della professionalità
- Attenzione al «mobbing» o meglio a tutte quelle azioni o situazioni che creano un **clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante**.
- **Attenzione alle necessità delle persone: conciliazione vita lavorativa e privata. Siamo individui non siamo robot. Bisogna cambiare, 'umanizzare' il nostro modello lavorativo**
- Lavorare perchè tutte le professionalità dell'Ente siano valorizzate e riconosciute (vedi ad es. amministrative). I colleghi A&T ci chiedono di essere resi più partecipi della ricerca.
- Lavorare per aiutare la dirigenza a creare un percorso di inserimento nel mondo della ricerca, che non sia quello vigente da più di 20 anni. Essere precario e sottopagato per 20 anni certamente non migliora la qualità della ricerca e dell'ambiente di lavoro.

Cosa possiamo fare assieme?

- Ricerca dei «fatti», acquisizione dei dati statistici. I dati ci permettono di conoscere l'Ente e di evidenziare le problematiche e le discriminazioni. E' importante creare delle banche dati che ci permettano di fare un approfondito bilancio di genere e generazionale in modo da monitorare ogni anno l'Ente.
- Lavorare per una maggiore trasparenza specialmente nella fase di reclutamento e avanzamento carriera. Anche in questo caso accesso ai dati è fondamentale per evidenziare presenza di discriminazioni. Lavorare per creare un percorso «etico» di reclutamento e carriera, specifico di un Ente di Ricerca Internazionale, che valorizzi e tenga in conto le differenze.
- Operare per Empowerment delle donne nell'Ente .Quando si sceglie una persona in posizione di responsabilità, chiedersi sempre se esistono professionalità femminili di eguale levatura dell'uomo che possono ricoprire l'incarico. - **Attivare procedure di pubblicità per posizioni aperte, ie. per incarichi, commissioni di nomina**

Cosa possiamo fare assieme?

- Sostenere le donne in tutte le fasi della loro carriera e lavorare per eliminare tutte le procedure apparentemente neutre che in realtà sono discriminatorie. Incoraggiare le giovani donne a proseguire nella carriera scientifica. Si chiede però di evitare tassativamente la frase « Sei brava, sembri un uomo! ». 
- Lavorare per riconoscere ed eliminare gli stereotipi nel nostro ambiente. Lavorare per accrescere nelle nuove generazioni l'entusiasmo per la scienza e in particolar modo incoraggiare le bambine. Si può essere donna e essere una scienziata. Per fare scienza una donna non deve rinunciare ad essere donna (ad essere madre), ad avere una vita affettiva. (Interviste dei bambini nelle scuole elementari ci dicono molto su come siamo visti!).
- E' indispensabile diffondere la conoscenza e la consapevolezza delle questioni di genere. Un luogo di lavoro realmente improntato alla parità e alle pari-opportunità di tutti e tutte, è un luogo di lavoro 'salubre' e altamente produttivo. E' inoltre fondamentale sviluppare cultura di leadership al femminile.

Lavoriamo insieme per realizzare un Ente ricco di Donne e Uomini che realizzano pienamente se stessi.



Non sapevano che fosse impossibile, allora l'hanno fatto
Mark Twain

