

Relazione annuale CUG

Angela Badalà (Sezione Catania)
Comitato Unico di Garanzia

- *Attività, compiti, relazione annuale del CUG*
- *Piani Triennali di Azioni Positive, e i progetti di Gender Equality Plan e Bilancio di Genere*
- *Statistiche di genere*

II CUG INFN

<https://web.infn.it/CUG/>

Comitato paritetico formato da 8 titolari + 8 supplenti, che partecipano alle attività a pari titolo.

Presidente: Angela Badalà (CT)

Componenti titolari: Laura De Marco (FE), Elsa Fontanella (TO),
Valentina Lissia (TO), Paolo Lo Re (NA), Margherita Mancuso (LNS),
Roberta Santacesaria (Roma1), Vincent Togo (BO)

Componenti supplenti: Daniela Anzellotti (Roma1), Patrizia Belluomo (CT),
Francesca Romana Cavallo (BO), Debora De Falco (LE), Anna Favaro (LNL),
Filippo Fichera (CT), Michela Ricciardelli (Roma Tv), Claudia Tomei (Roma1)

Referenti in Giunta: Chiara Meroni e Marco Pallavicini

Il Comitato Unico di Garanzia dell'INFN fu istituito con disposizione del Presidente il 14-04 - 2011.
Dal 2001 INFN ha avuto il Comitato di Pari Opportunità

Aree di attività del CUG

Attuazione politiche di
Pari Opportunità

Valorizzazione del
Benessere di chi
lavora

Contrasto alle
discriminazioni

Parità e Pari opportunità: sono definiti dalla normativa come l'assenza di ostacoli alla partecipazione economica, politica e sociale di un qualsiasi individuo per ragioni connesse al genere, religione e convinzioni personali, origine etnica, disabilità, età, orientamento sessuale o politico

Benessere organizzativo: indica la capacità di una organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e i ruoli

Compiti del CUG

Il CUG è un organismo di garanzia che esercita compiti **propositivi**, **consultivi** e **di verifica**:

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. Attuazione dei piani di azioni positive, esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche

Documenti principali prodotti del CUG

- Piano Triennale Azioni Positive (PTAP) → Gender Equality Plan (GEP)
- Relazione annuale sullo stato di attuazione del PTAP e su argomenti di competenza del CUG. Inviata a: Presidente + Giunta esecutiva + Direttore Generale INFN, OIV INFN, Dipartimento delle Pari Opportunità presso Dipartimento della Funzione Pubblica
- Contributi a:
 - Piano e a Relazione delle Performance
 - CVI Report

Temi della relazione annuale CUG

- **Statistiche di genere del personale (Analisi del Contesto)**
- **Stato di Parità e Pari Opportunità**
- **Conciliazione vita/lavoro**
- **Piano Triennale di Azioni Positive**
- Tutela della dignità delle persone e prevenzione e contrasto al mobbing (relazione della Consigliera di Fiducia)
- Benessere del personale (Smart Lab, questionario “Valutazione della qualità della vita organizzativa e dello stress lavoro correlato in INFN”,...)
- **Formazione, organizzazione eventi su temi di competenza CUG**



Parità -pari opportunità



Benessere

https://web.infn.it/CUG/index.php?option=com_content&view=article&id=11&Itemid=131&lang=it

I Piani di Azioni Positive (PTAP)

Le amministrazioni pubbliche devono predisporre **Piani Triennali di Azioni Positive** orientate ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro. (Art.48 del D. Lgs. n.196 del 2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”)

Una delle finalità dei PTAP è la promozione dell'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore a 2/3.

Primo PTAP INFN nel 2002-2004. Attualmente è in vigore il VI PTAP.

https://web.infn.it/CUG/images/alfresco/Ptap/20190726_del_cd_15215.pdf

Dal 2019 la normativa incorpora il PTAP entro il Piano delle Performance

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

Indicatore: Success rate (donne) \geq Success rate (uomini)

2 Assicurare che le posizioni aperte in organismi scientifici di nomina presidenziale (commissioni di concorso, comitati, gruppi di lavoro) non siano ricoperte da persone di sesso maschile in misura maggiore del 70%

3. Realizzare un insieme di procedure che dalle banche dati permetta di monitorare in tempo reale la situazione del personale dal punto di vista del genere e generazionale e rendere pubbliche le informazioni.

Ricerca e uguaglianza di genere in EU



Il tema della parità e delle pari opportunità è centrale nella strategia europea della ricerca almeno dal 2010 (Strategia di Lisbona)

<https://ec.europa.eu/research/swafs/index.cfm?pg=policy&lib=gender>

Obiettivi Commissione Europea:

- Pari opportunità nella carriera scientifica
- Parità nei comitati decisionali
- Integrazione della dimensione di genere nel contesto della ricerca e della innovazione

Scienza e parità di genere sono ritenuti fondamentali anche dall'Agenda ONU 2030 per lo sviluppo sostenibile e sono un obiettivo prioritario del PNRR

Strategie EU per la ricerca e la parità di genere si sono evolute nel tempo:

Fix number: fondamentale conoscere e monitorare

quantitativamente la disparità

Fix women: politiche in supporto alle donne

Fix institutions: le strutture della ricerca devono diventare inclusive/attrattive per le donne e i giovani

Fix science: sottorappresentazione femminile ha effetti su contenuti e ricadute della ricerca

Gender Equality Plan (GEP)

Dal 2022 Gender Equality Plan è criterio di elegibilità per i progetti Horizon anche per Enti di ricerca, pubblici e privati.

Principali caratteristiche del GEP

- Documento pubblico
- Risorse dedicate (Fondi per posizioni/ tempo per lavoro su gender equality)
- Deve contenere statistiche di genere
- Deve coinvolgere l'intera organizzazione

PTAP INFN è da anni scritto seguendo linee guida europee

CUG sta preparando nuovo PTAP-GEP da approvare entro Giugno 2022.

Il PTAP sarà ampliato per soddisfare tutti i criteri del GEP comprendendo:

- Analisi del Contesto (attualmente nella relazione annuale del CUG)
- Indicatori di lungo termine legati all'Analisi del Contesto

Bilancio di genere

Il bilancio di genere è richiesto dal PNRR e dovrebbe diventare (direttiva 2/19 di FP) una pratica consolidata nelle attività di rendicontazione sociale in PA.

Bilancio di genere = documento di bilancio che analizza e valuta in ottica di genere le scelte politiche e gli impegni economici-finanziari di un'amministrazione. (art. 38-septies legge n. 196 del 2009 e circolare della Ragioneria generale dello Stato n. 9 del 29-03-2019)

Si articola in:

- **Analisi del Contesto** descrittiva dello stato della istituzione rispetto al genere (con statistiche di genere e generazionali analoghe a quelle della relazione annuale del CPO/CUG, a cui vanno aggiunti i dati economici divisi per genere).
- **Analisi del bilancio economico** in funzione del genere

CUG è disponibile a redigere in tempi brevi il primo Bilancio di Genere dell'Ente, partendo dall'analisi statistica delle Relazioni Annuali, coinvolgendo esperti di banche dati INFN e di statistiche di genere. Per realizzare questo obiettivo è fondamentale il supporto dei sistemi informativi e di AC per il reperimento dei dati.

Analisi del Contesto: dati presenti in relazione CUG 2021

- 1) Frazione di donne nei diversi profili in funzione del livello e dell'età
- 2) Distribuzione del personale borsista per sesso per le diverse tipologia di borsa. Distribuzione di età e per sesso del personale borsista e assegnista
- 3) Frazione di donne nelle diverse Commissioni Nazionali e nei diversi ruoli
- 4) Composizione di genere degli organi direttivi
- 5) Composizione di genere degli organismi scientifici di nomina dirigenziale e di nomina elettiva
- 6) Posizioni di responsabilità remunerate ripartite per genere.
- 7) Analisi di genere dei vincitori dei recenti concorsi sia di ingresso al III livello sia di promozione ai livelli II e I
- 8) Distribuzione nm.ore di formazione fruita da uomini e donne in funzione dell'età delle persone, suddivisa per tipologia di formazione.
- 9) Numero di permessi per legge 104/1992 o parentali, giornalieri o orari fruiti dal personale, per uomini e donne
- 10) Numero di uomini e donne che fruisce di misure di conciliazione (permessi, telelavoro, Lavoro Agile)
- 11) Divisione per sesso del personale che fruisce del regime di Part Time
- 12) Percentuale donne fra i commissari di concorso INFN in totale e per tipologia di concorso. Distribuzione per sesso e per tipologia di concorso dei presidenti di commissioni di concorso INFN

Presenza donne in INFN

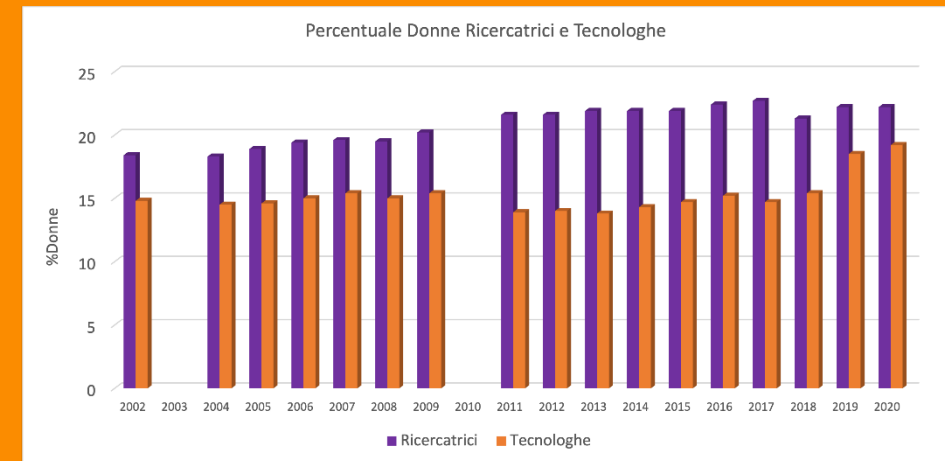
T.I. 31-12-2020	TOT	M	F	F/TOT (%)
Pers. Ricercatore	662	514	148	22.4
Pers. Tecnologo	353	285	68	19.3
Pers. Tecnico	652	604	48	7.4
Pers. Amministrativo	317	65	252	79.5
TOTALE	1984	1468	516	26.0

Presenza donne è pari al 16% se si escludono i ruoli amministrativi, dove gli uomini sono al 20.5%

Carriera personale Amministrativo penalizzata rispetto all'equivalente carriera del personale Tecnico

Frazione personale T&A in IV livello	
Personale Amministrativo	8%
Personale Tecnico	41%

Frazione donne fra personale R&T negli anni

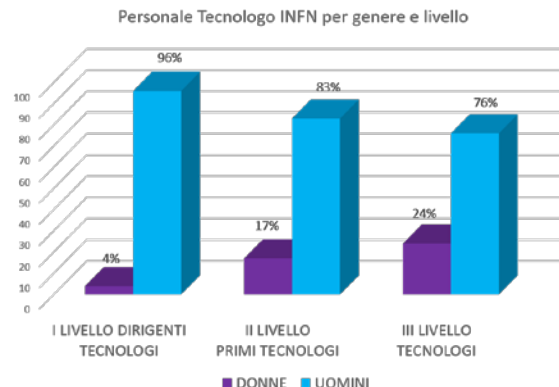
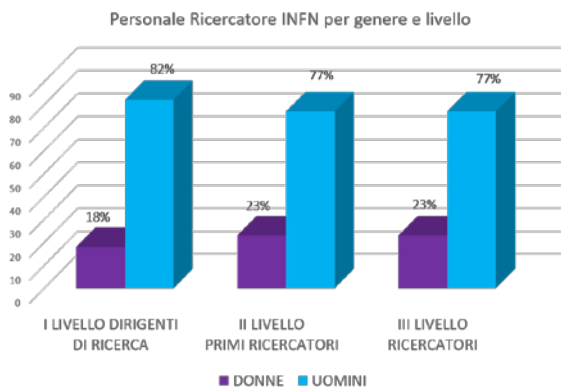


Ricercatrici: minimo progresso dal 2002 al 2011.
Tecnoghe: debole progresso in anni recenti è frutto delle stabilizzazioni .

Soffitto di cristallo in INFN

"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

Frazione di uomini e donne R&T per livello



segregazione verticale: la presenza femminile diminuisce ai vertici della carriera

Personale Ricercatore

M 1/5 vs F 1/7 diventa Dirigente

Personale Tecnologo

M 1/6 vs F 1/33 diventa Dirigente

Profilo/ Livello	Personale ricercatore		Personale tecnologo	
	M (M/TOT_M)	F (F/TOT_F)	M (M/TOT_M)	F (F/TOT_F)
I	97 (19%)	21 (14%)	45 (16%)	2 (3%)
II	180 (35%)	54 (37%)	81 (28%)	17 (25%)
III	237 (46%)	73 (49%)	159 (56%)	49 (72%)
Totale	514	148	285	68

Ricercatrici in Enti di Ricerca

Ente	Ricercatrici (%)	Donne Dirigenti di ricerca (%)
INFN	22	18
INAF	35	21
ENEA	37	19
CNR –Dip. Sc. Fisiche e tec. materia	37	18
CNR	47	27

- Frazione ricercatrici in INFN è inferiore a stessa frazione in altri EPR in area Fisica
- Frazione ricercatrici a livello apicale simile nei diversi EPR.

ENEA - Relazione annuale CUG 2021

INAF - Relazione annuale CUG 2021

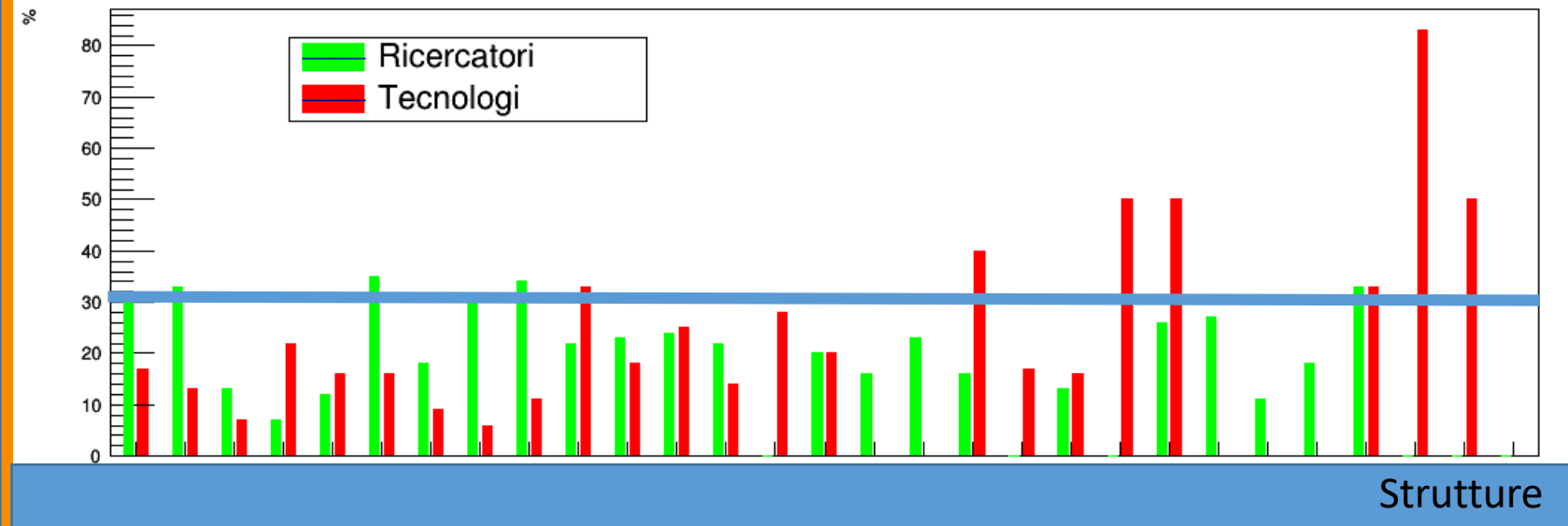
CNR - Bilancio di genere 2021

Forte squilibrio nelle Strutture

Parità nelle strutture fondamentale per raggiungimento parità nell'Ente

Frazione donne R&T per struttura

Nomi strutture omesse in grafico pubblico



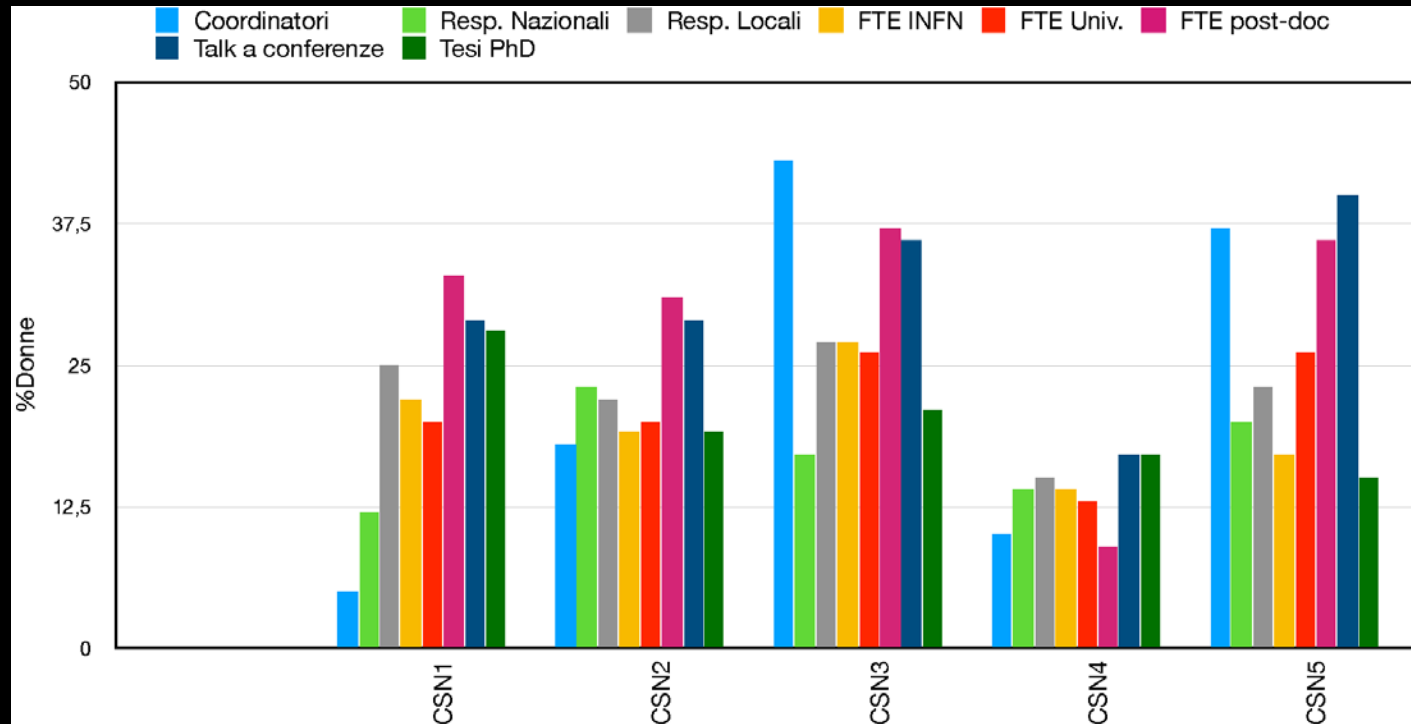
Sottorappresentazione:

- forse risolta a in alcune Strutture
- grave in alcune sezioni anche numerose

Dirigenti di ricerca donne in numero significativo solo in alcune strutture

Struttura	Dir. di ricerca F
LNF	5
LNS	3
Roma1	3
TO	2
CT	1
FI	1
LNL	1
MI	1
MIB	1
PG	1
PI	1
TS	1

Presenza donne in CSN

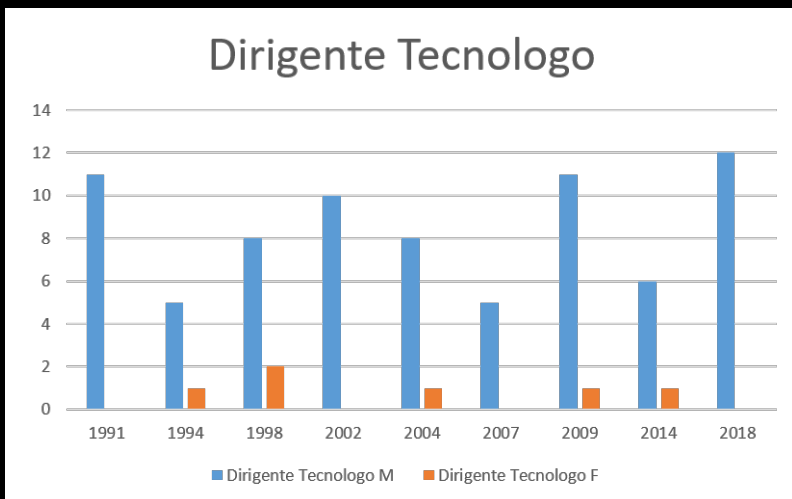
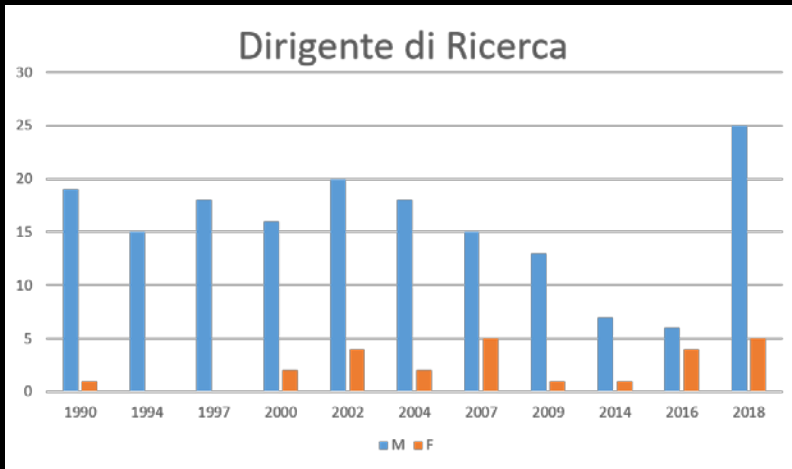


I dati sono presi dai **consuntivi scientifici 2020** elaborati dal GLV, tranne gli FTE, presi direttamente dalle statistiche dei consuntivi 2020.

- Percentuale FTE post-doc stabile da anni fra 30 e 37% (in CSN4 varia tra 12 e 18%)
- La frazione di donne con incarichi di responsabilità scientifica, (responsabile nazionale, locale, o coordinatore) è maggiore o pari alla loro presenza nelle commissioni (FTE).
- Percentuale di donne in **CSN4** inferiore alla media.
- In **CSN1** la frazione di donne coordinatrice o responsabile nazionale è da qualche anno inferiore a quello delle altre commissioni.

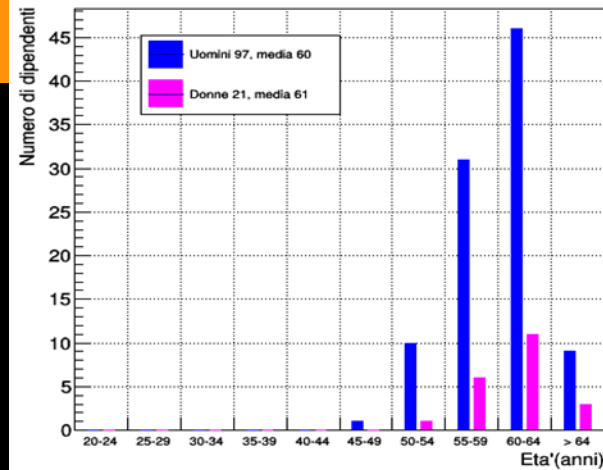
Promozione donne dirigenti

Ric: 176 M/ 25F 7 uomini ogni donna
Tec.: 76 M/ 6F 13 uomini ogni donna

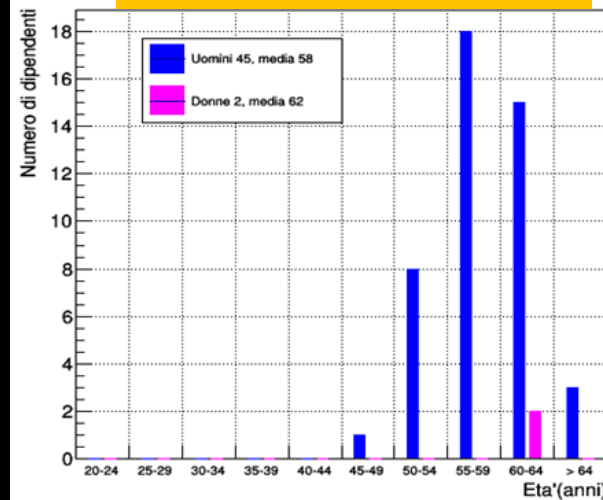


A. Badalà

Età Dirigenti di Ricerca



Età Dirigenti Tecnologi



Predirettivo 27-01-2022

Dal 1990 promozione di donne significativo solo in un numero limitato di concorsi

Donne dirigenti hanno in media età maggiore degli uomini.

Concorsi passaggi di livello R&T

2018	Vincitori	Donne vincitrici
Primo Tecnologo	25	5 (20%)
Primo Ric. Sper.	26	4 (15%)
Dirigente Tecnologo	12	0 (0%)
Dirigente di Ricerca	30	5 (17%)

La percentuale delle donne vincitrici nei concorsi 2018 è inferiore alla percentuale di donne nel livello di provenienza

Nel 2020 INFN si è posto l'obiettivo di avere pari probabilità di successo per donne e uomini

Concorsi passaggi di livello R&T

2018	Vincitori	Donne vincitrici
Primo Tecnologo	25	5 (20%)
Primo Ric. Sper.	26	4 (15%)
Dirigente Tecnologo	12	0 (0%)
Dirigente di Ricerca	30	5 (17%)

La percentuale delle donne vincitrici nei concorsi 2018 è inferiore alla percentuale di donne nel livello di provenienza

2021	Primo ric. sperimen.				Primo ric. teorico				Primo tecnologo			
	totali	F	M	%F	totali	F	M	%F	totali	F	M	%F
Domande	159	39	120	25	30	2	28	6.7	126	29	97	23
Ammessi colloquio	92	24	68	26	29	2	27	6.9	79	16	63	20
Vincitori	23	6	17	26	5	0	5	0	23	5	18	22
Success rate		0.15	0.14			0	0.18			0.17	0.19	

Presenza donne in CSN4

Ruolo (al 31-12-2020)	Tot	M	F	F/Tot (%)
Ricercatore	40	38	2	5.0
Primo ricercatore	42	36	6	14.3
Dirigente di ricerca	22	19	3	13.6
Borse Fellini + Postdoc stranieri + borse PRIN	42	42	0	0
Assegnisti INFN	13	10	3	23.1
Assegnisti univ + RTDA	91	84	7	7.7
RTDB	35	33	2	5.7
Dottorandi	252	206	46	18.3

Solo 11 donne teoriche INFN.

Negli ultimi 10 anni (2009/2010, 2016 e 2019) hanno vinto concorsi per teorici **29 M e 2 F: 15 uomini per ogni donna**

La situazione è peggiorata nel tempo
Occorre introdurre dei cambiamenti per assumere giovani teoriche.

Dati estratti il 18-01-2022 da: Report Godiva visualizzazione scientifica al 31-12-2020. F. Murgia (GLV)

Nota: Afferenza a CSN4 stimata considerando persone con FTE>=0.5

* 28 borse Fellini, 1 borsa PRIN, 13 borse post-doc stranieri [al 30-06-2020]

Ingresso Ricercatrici Sperimentali

Concorso	M	F
2016 CSN1,2,3,5	51	7(12%)
2019 CSN1-3	25	5 (17%)
2019 CSN5	5	4

Nei concorsi 2016+2019 assunti 5 ricercatori uomini ogni donna.

Il differente *success rate* per uomini e donne nei concorsi di ingresso impedisce il raggiungimento della parità di genere nell'INFN.

Giovani donne sono presenti:

- Concorso 2016: Donne partecipanti 225 (31%)
- Frazione FTE post-doc in CSN fra 30 e 40%
- Frazione donne assunte a seguito procedure di stabilizzazione in 2018: 40% ricercatrici, 26% tecnologhe

Giovani donne non mancano - candidate a posizione di ricercatore

Candidati concorsi 2021 Ricercatore III livello

CSN1-18 posti				CSN2-15 posti				CSN3 – 11 posti				CSN4 – 12 posti				CSN5 – 4 posti			
totali	F	M	%F	totali	F	M	%F	totali	F	M	%F	totali	F	M	%F	totali	F	M	%F
178	53	125	30	168	64	104	38	107	42	65	39	239	32	207	13	52	21	31	40

comunicazione A. Passeri da consiglio direttivo 30 Ottobre 2021

Presenza donne nei prossimi concorsi Ricercatore III livello dal 30 al 40% .

Candidate non mancano neppure per CNS4 (sono 32) dove la % è comunque del 13%

Considerando un success rate per le donne non inferiore a quello degli uomini ci si aspetta un numero di vincitrici pari o superiore a:

CSN1	CSN2	CSN3	CSN4	CSN5
6	6	5	2	2

Sommario

Ricercatrici e tecnologhe: non ci si sta avvicinando alla parità.

Permane disparità sia all'assunzione sia all'accesso ai livelli apicali. Numero donne R&T di età < 40 anni è molto basso, diminuito rispetto a 20 anni fa, benchè circa il 30% dei post-doc sia di sesso femminile.

Occorre che le nuove assunzioni riducano la disparità fra i sessi per il personale ricercatore e tecnologo

-> importante monitorare nel tempo che, nei concorsi, success rate (D) > = success rate (U)

Personale tecnico: scarsissima presenza femminile (7%), serve attenzione nella comunicazione affinché il mestiere non sia presentato solo come maschile

Personale amministrativo: presenza maschile al 20.5%, in leggero aumento. Nella progressione di carriera permane la disparità rispetto al personale tecnico inserita nei contratti collettivi: vertice di carriera accessibile solo se in possesso di laurea, requisito non richiesto al personale tecnico.

Dirigenza: rispetto a 20 anni fa si osserva un incremento di donne nei ruoli direttivi e negli organismi di nomina dirigenziale. *E' auspicabile avere più donne nella Dirigenza e in GE, allargare gli organismi decisionali includendo donne, curare che i percorsi di costruzione di carriera includano le giovani donne.*

Prospettive per il futuro

Tempo non diminuisce la dis-parità

Fix institutions: occorrono cambiamenti strutturali (ad es. indicatori e obiettivi di parità, costruzione di percorsi di carriera inclusivi, empowerment, i.e. includere donne nei processi decisionali)

Fix numbers: occorre un monitoraggio nel tempo del personale che sia rapido ed agevole

Supporto alla maternità: Elaborazione e attuazione di misure positive specifiche per facilitare la continuità della ricerca a sostegno della maternità (numeri annui di maternità sono limitati)

E' importante valorizzare nei corsi di formazione il rispetto della dignità dei colleghi, l'attenzione al genere e alla parità e alla valorizzazione della diversità . Temi importanti per tutti ma fondamentali per chi riveste ruoli di responsabilità e coordinamento.

Questi corsi vanno estesi al personale associato con incarico di ricerca spesso maggioritario nelle commissioni di concorso.

Grazie per l'attenzione