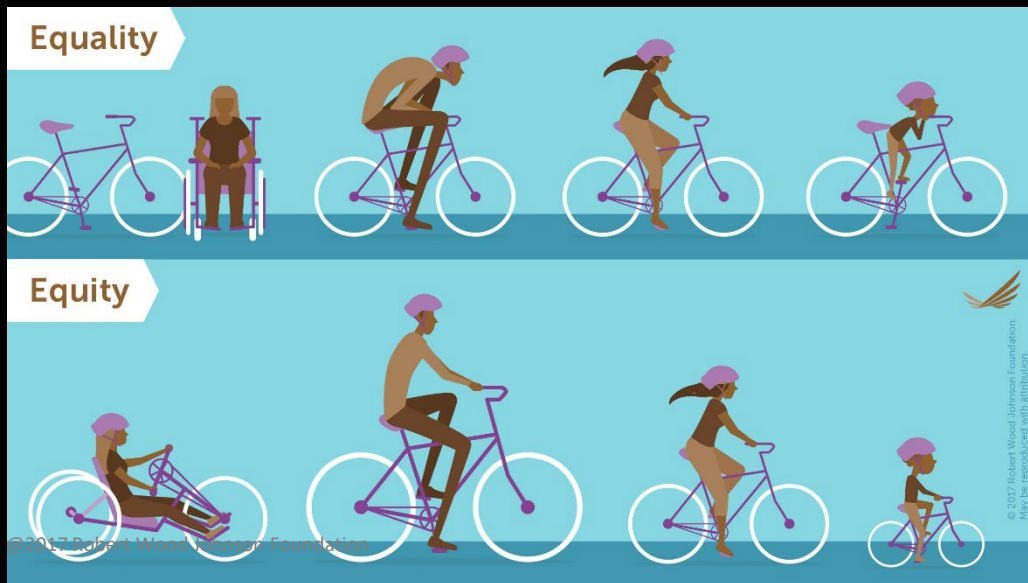


# Report Comitato Unico di Garanzia (CUG)

Angela Badalà – INFN Sezione di Catania  
 Presidente CUG-INFN



## Topics:

- Comitato Unico di Garanzia attività e iniziative
- VII Piano Triennale di Azioni Positive
- Statistiche di genere

# Aree di attività del CUG

Il Comitato Unico di Garanzia è un organismo di garanzia che esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica.

Attuazione politiche di Pari Opportunità : rimozione degli ostacoli e contrasto alle discriminazioni

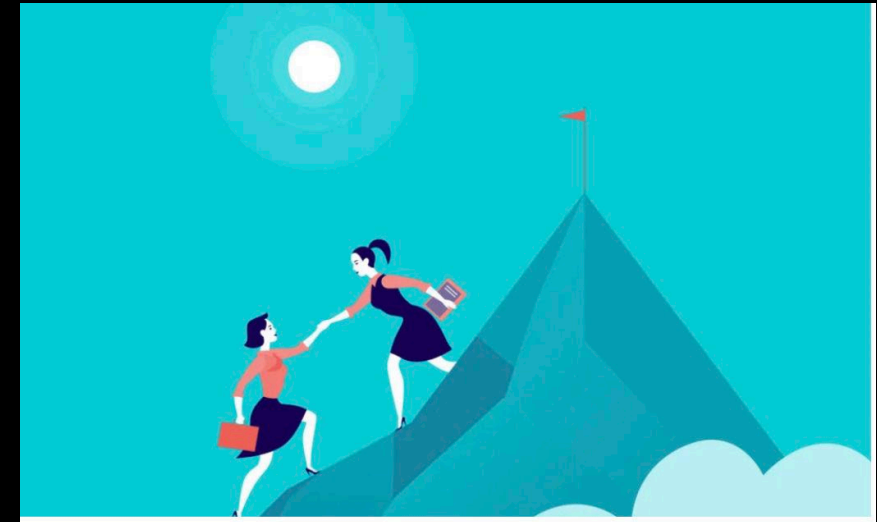
Valorizzazione del Benessere di chi lavora

**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

# Alcune iniziative INFN per parità

- Istituzione premio (intitolato a Milla Baldo Ceolin) per laureande teoriche. Iniziativa della CSN4 per attuare azione positiva del VI PTAP .
- Attivato un programma di mentoring per le donne, recentemente esteso anche agli uomini
- Preparazione (da parte del CUG) delle Linee Guida per le Commissioni di Concorso INFN su “Pregiudizi Inconsapevoli e Discriminazioni” fornite a tutti i commissari di concorsi INFN.
- Istituzione borse di studio per studentesse della magistrale “Più donne per la Fisica”



# Supporto alla maternità

- Indennità di maternità per fornire alle assegniste una integrazione a quanto erogato dall'INPS durante il congedo di maternità obbligatorio
- Estensione a assegnisti e borsisti INFN della polizza di assicurazione medica che copre tutte le spese connesse alla maternità dalla gestazione alla nascita
- Contributo per i costi di asili nido, spese di baby sitter e in generale spese scolastiche per i figli di dipendenti INFN
- Realizzazione di convenzioni con asili o organizzazione di centri estivi in prossimità del luogo di lavoro per alcune strutture
- Preparazione e distribuzione da parte del CUG di un "Opuscolo sulla genitorialità" Informazione sui benefit statali e INFN.



# 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**

# 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. A Marzo approvato il VII PTAP, incluso nel PIAO 2023-**

## Obiettivi generali (Structural change in research institutions, CE per la ricerca, 2012):

- Aumentare la trasparenza nei processi decisionali e migliorare la condivisione delle informazioni
- Rimuovere le pratiche istituzionali apparentemente neutre che hanno impatto negativo sulle opportunità di carriera delle donne
- Promuovere l'eccellenza attraverso la promozione della parità e favorendo la diversità
- **Migliorare la ricerca integrando la prospettiva di genere e generazionale**
- Adeguare la gestione delle risorse umane e l'ambiente di lavoro alle esigenze della vita delle persone

## Aree di intervento generali :

1. Adeguare la gestione per assicurare gli elementi essenziali ai cambiamenti strutturali
2. Formazione e comunicazione. Rafforzare la comunicazione di genere
3. Assicurare parità e pari opportunità di sesso nel reclutamento, nella promozione, negli organismi decisionali, in tutti i ruoli e livelli
4. Adeguare l'ambiente di lavoro alle esigenze delle persone favorendo la genitorialità e operando per l'inclusione di tutte le diversità
5. Contrasto alle molestie, comportamenti lesivi della dignità, violenza sessuale e sessista



# Cambiamenti strutturali in INFN



Alcuni obiettivi del PTAP dal 2020 sono inclusi nel Piano delle Performance (ora PIAO) INFN:

- **Assicurare parità e pari opportunità** Evitare procedure di concorso apparentemente neutre ma che nella pratica producano effetti discriminanti sul sesso dei candidati. Monitorare che  
**Success rate (donne)  $\geq$  Success rate (uomini)**
- **Promuovere le donne in posizioni decisionali** 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%. (obiettivo raggiunto nel 2022)



## Statistiche del personale INFN al 31-12-2022

Effettuate dal gruppo di lavoro «Statistiche» del CUG-INFN. Verranno riportate nella Relazione CUG 2023

**~2700 personale INFN (tempo det + indet + borsisti, assegnisti)**

**~ 4500 personale associato**

**~25% sono dottorandi, borsisti o assegnisti**

# Presenza donne in INFN

Contratto Tempo Ind. 31-12-2022	TOT	M	F	F/TOT (%)
Pers. Ricercatore	699	544	155	22
Pers. Tecnologo	447	357	90	20
Pers. Tecnico	606	571	35	<b>6</b>
Pers. Amministrativo	354	78	276	78
<b>TOTALE</b>	<b>2106</b>	<b>1550</b>	<b>556</b>	<b>26</b>

**Presenza donne è pari al 16% se si escludono ruoli amministrativi**

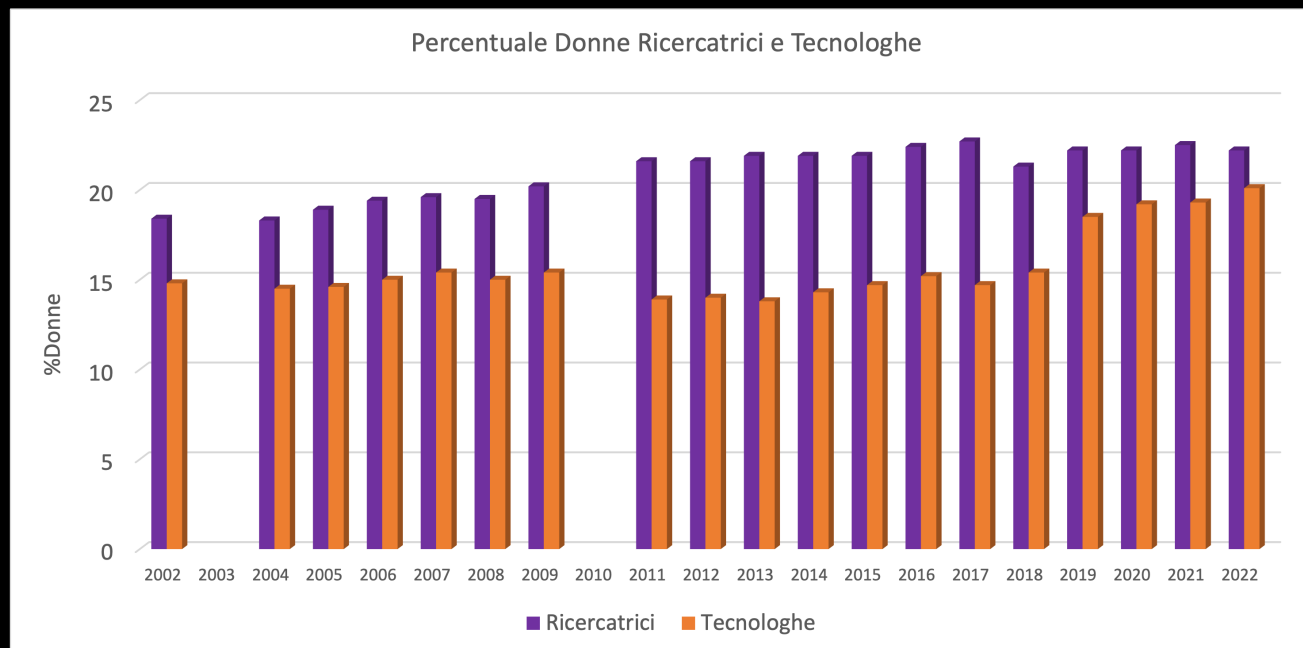
**Carriera del personale Amministrativo penalizzata rispetto all'equivalente carriera del personale**

Frazione personale T&A in IV livello	
Personale Amministrativo	12%
Personale Tecnico	60%

Contratto Tempo Det. 31-12-2022	TOT	M	F	F/TOT (%)
Pers. ricercatore	12	12	-	-
Pers. tecnologo	24	11	13	<b>54</b>
Pers. tecnico	50	42	8	<b>16</b>
Pers. amministrativo	40	5	35	88
<b>TOTALE</b>	<b>126</b>	<b>70</b>	<b>56</b>	<b>44</b>

- Escludendo i ruoli amministrativi, la frazione di donne fra il personale con contratto a tempo determinato è il 24%.
- Per il T.D. la parità è raggiunta per il personale tecnologo.
- Nessuna ricercatrice a tempo determinato. Tutti i ricercatori a tempo determinato sono stati selezionati con il programma EU Fellini e sono principalmente teorici.

# Come è cambiata la frazione di ricercatrici e tecnologhe negli ultimi 20 anni

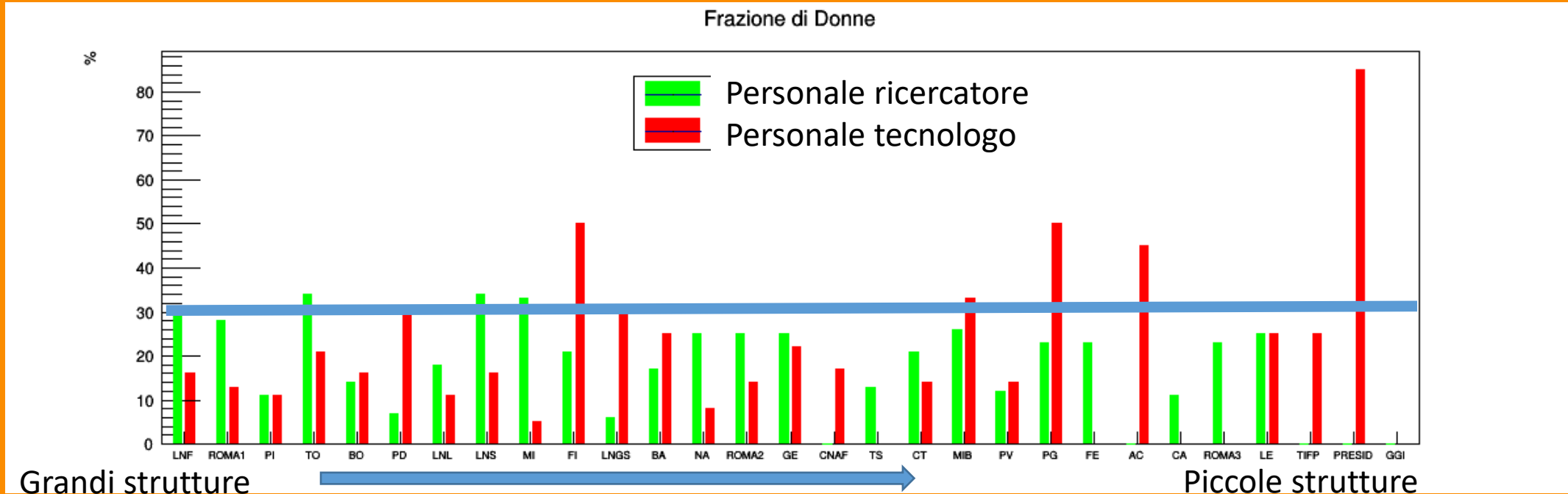


**Ricercatrici: nessun progresso negli ultimi 10 anni.**  
**Tecnologhe: debole progresso negli ultimi anni, principalmente a seguito di stabilizzazioni**

Nel concorso n. 23489/2021 per quaranta posti per il profilo di Tecnologo di III livello professionale riservato a persone con contratti pluriennali entro l'ente ("comma 2"):

- Frazione donne vincitrici 32.5%
- Frazione donne presenti selezione 34%

# Frazione di ricercatrici e tecnologhe nelle diverse strutture

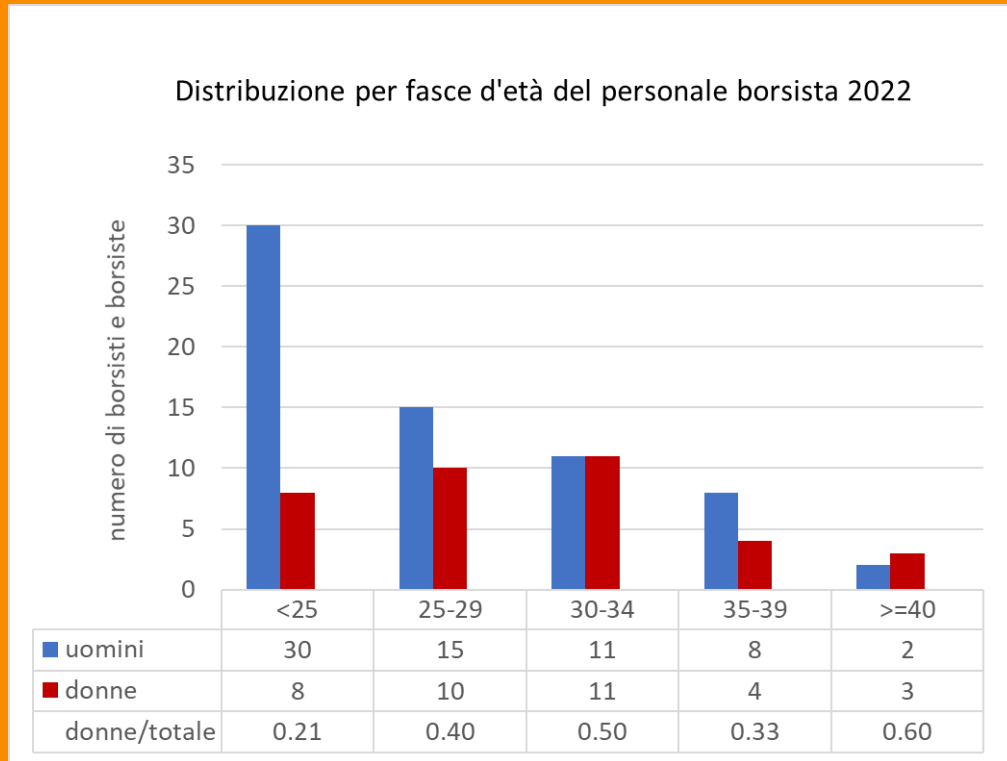


## Sottorappresentazione

- forse risolta in alcune strutture ( $f > 30\%$ )
- permane grave in alcune sezioni anche grandi

# Personale INFN in formazione

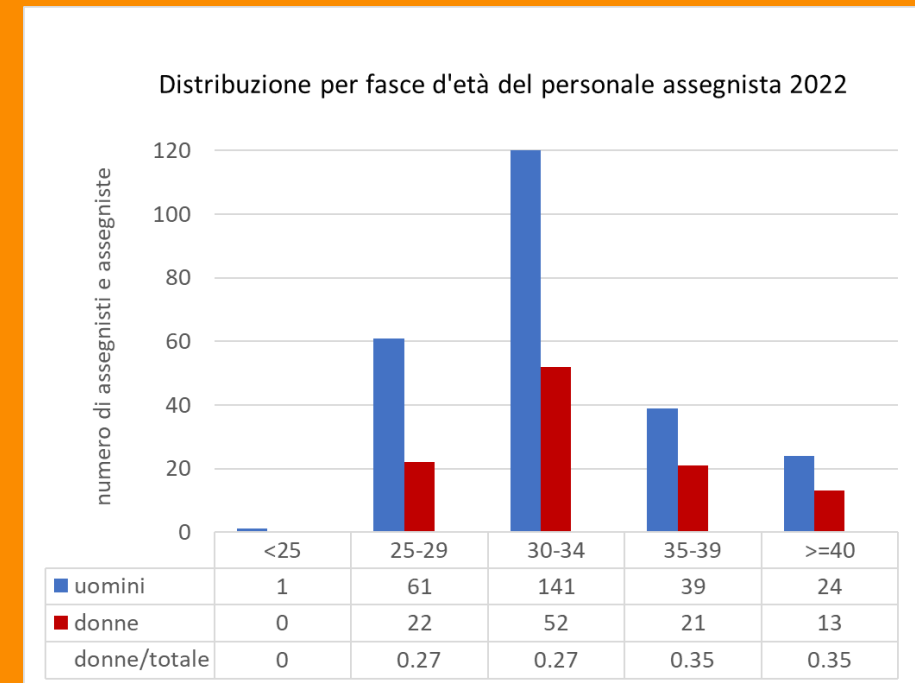
**102 borsisti (36F + 66M). %F 35%**



37% dei borsisti ha età > 30 anni. 5 persone con età > 40 anni. Il nuovo disciplinare del 2021 consente di dare solo assegni e non borse a persone post-doc.

**374 assegnisti (108F + 266M). %F 29%**

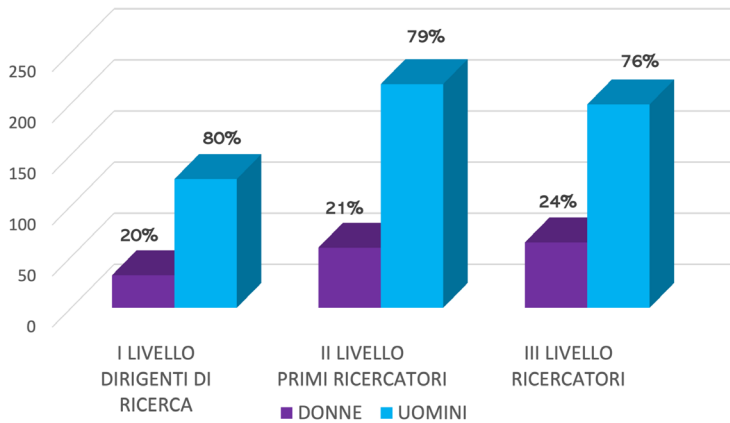
Per la prima volta in molti anni, le assegniste sono scese sotto il 30%



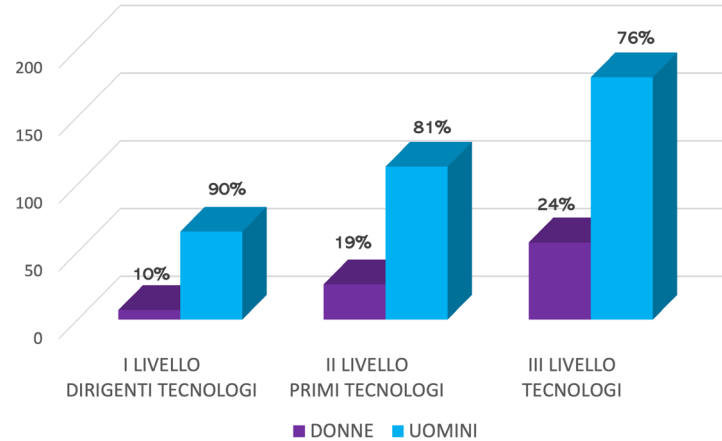
~ 10% di assegnisti ha età > 40 anni

# Segregazione verticale: la presenza femminile diminuisce ai vertici della carriera

Personale ricercatore INFN per genere e livello



Personale tecnologo INFN per genere e livello



**Frazione di uomini e donne R&T nei vari livelli: permane una sottorappresentazione delle donne nei livelli più alti, più marcato nei tecnologi**

## Personale Ricercatore

M 1/4 vs F 1/5 diventa Dirigente  
 Nel 2016 la differenza era più marcata: M 1/5 vs F 1/10

## Personale Tecnologo

M 1/5 vs F 1/13 diventa Dirigente

A. Badalà

Profilo / Livello	Personale ricercatore 2022		Personale tecnologo 2022	
	M (M/TOT_M)	F (F/TOT_F)	M (M/TOT_M)	F (F/TOT_F)
I	126 (23%)	<b>32 (21%)</b>	65 (18%)	<b>7 (8%)</b>
II	219 (40%)	59 (38%)	113 (32%)	26 (29%)
III	199 (37%)	64 (41%)	179 (50%)	57 (63%)

# Il confronto con altri Enti di Ricerca

Ente	Ricercatrici (%)	Donne Dirigenti di ricerca (%)
<b>INFN (2021)</b>	<b>22</b>	<b>18</b>
INAF	35	21
ENEA	37	19
CNR –Dip. Sc. Fisiche e tec. materia	37	18
CNR	47	27

- **In altri EPR in area fisica, la frazione di ricercatrici è nettamente superiore rispetto a INFN**
- La frazione di ricercatrici a livello apicale è simile nei diversi enti

ENEA – Relazione annuale CUG 2021

INAF – Relazione annuale CUG 2021

CNR - Bilancio di genere 2021



# Presenza donne nelle CSN

Plot grazie a GLV

Fig. 5.8a - % of female in CSN local coordinators

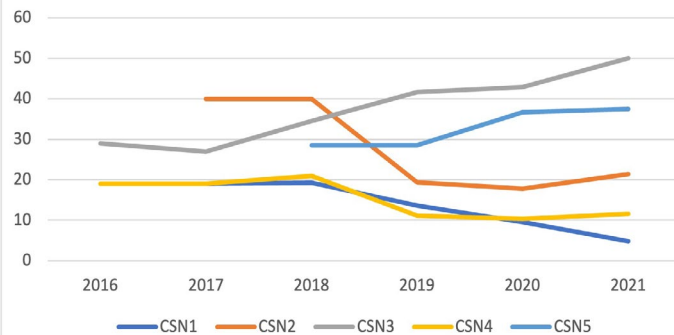


Fig. 5.8b - % of female local PI

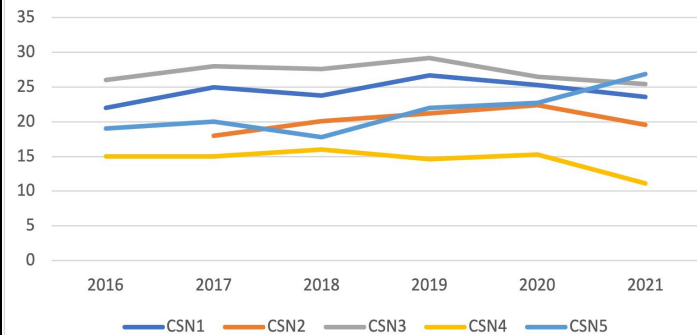


Fig 5.8c - % of female national PI

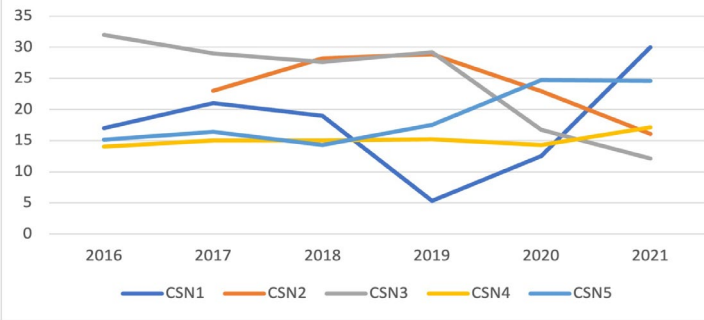
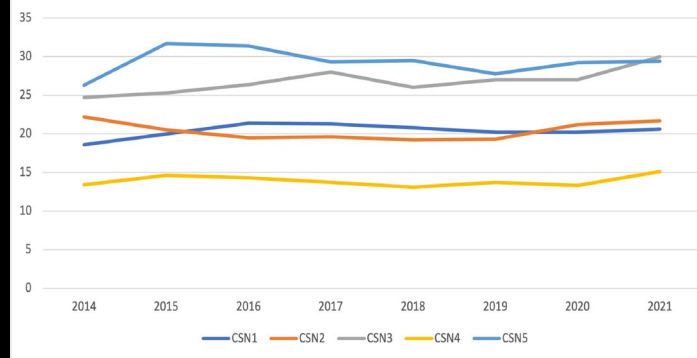


Fig 5.8d - % of female researchers by CSN



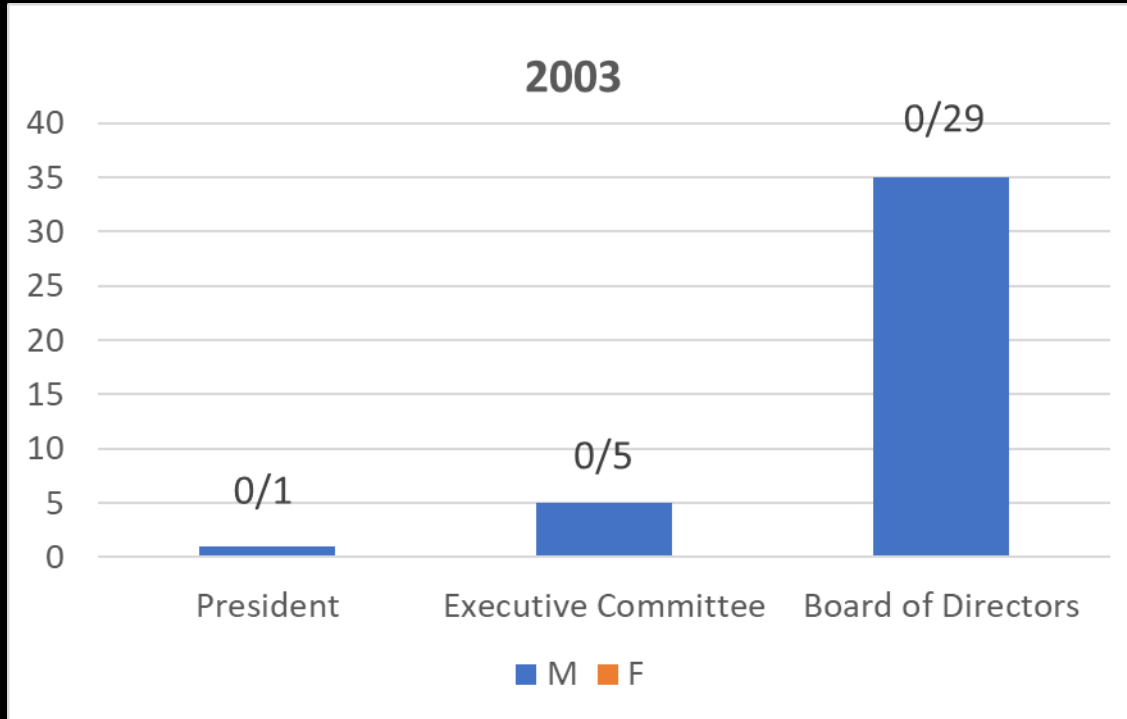
Presenza donne nelle 5 Commissioni è stabile nel tempo. Percentuale di donne in **CSN4** inferiore alla media.

La frazione di donne con incarichi di responsabilità scientifica, (responsabile nazionale, locale, o coordinatore) è maggiore o pari alla loro presenza nelle commissioni (FTE).

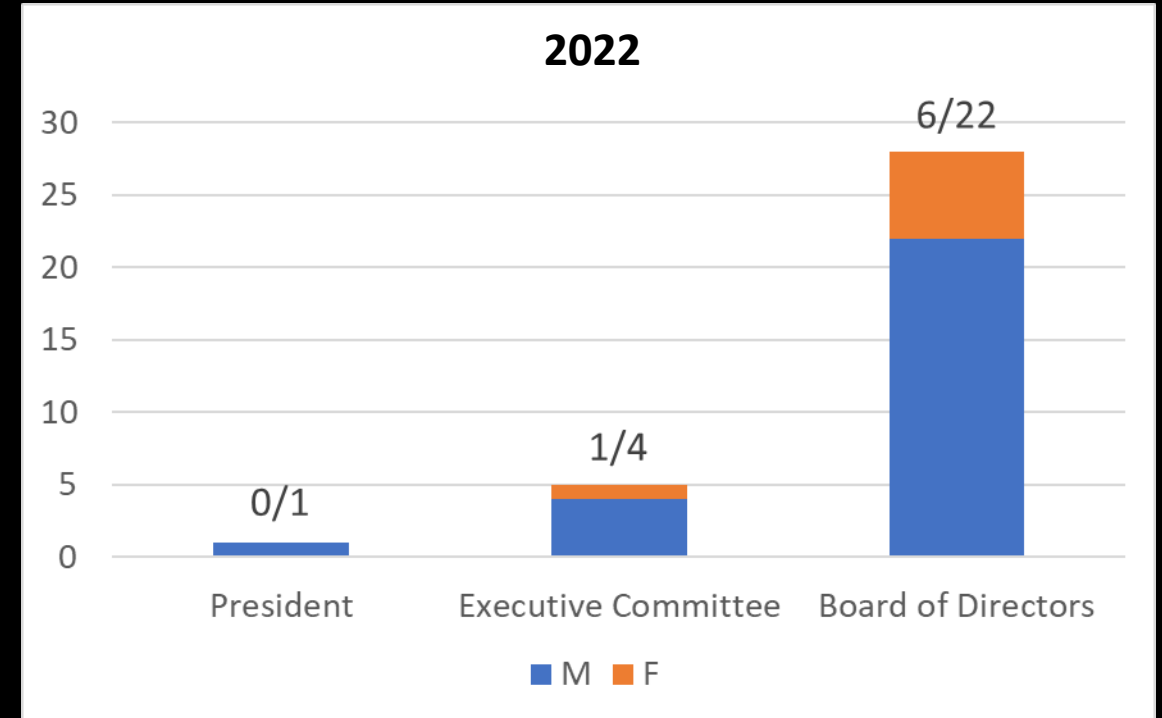
Variazioni nella frazione di donne coordinatrici e responsabili nazionale

**Per CSN1 frazione di donne fra i coordinatori 5% (solo 1 donna!). Era il 29% nel 2002 e il 31% nel 2011 e il 20% nel 2016**

# Donne nel direttivo INFN



Nel 2003 **nessuna donna** era presente nel direttivo INFN (eppure non mancavano le donne di valore)



Nel 2022, ~20% dei componenti del Direttivo è una donna  
Da sempre, solo due donne sono state in Giunta Esecutiva  
Nessuna donna è mai stata Presidente

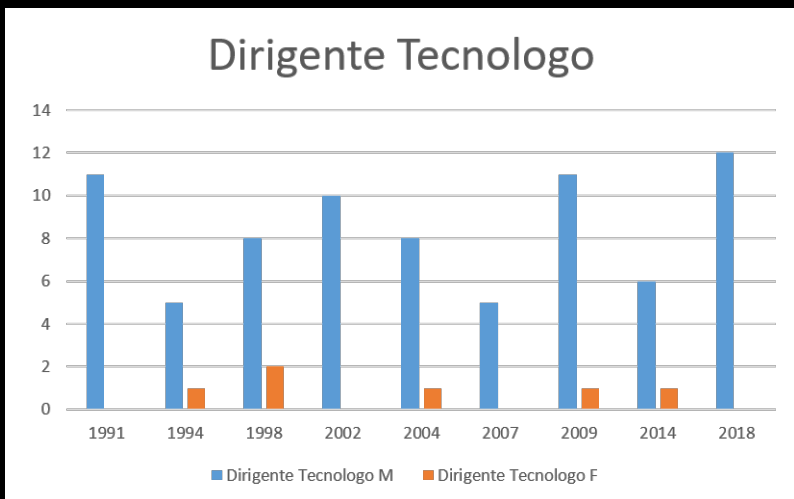
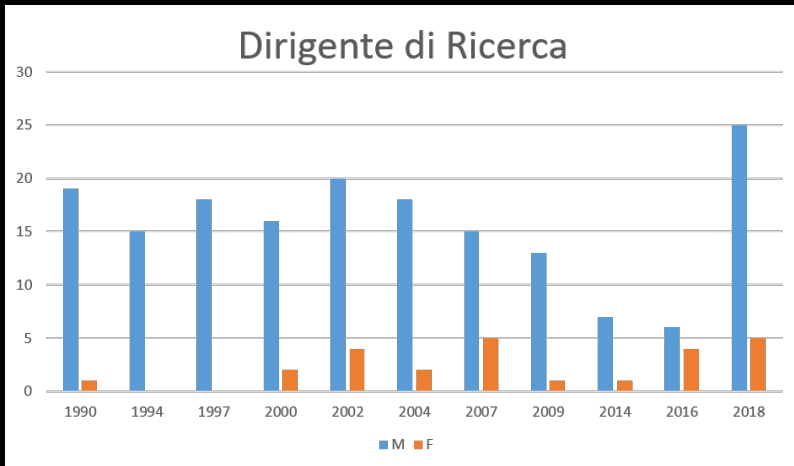
# Aumentare la presenza di donne nella fisica

- Rinforzare le azioni e le comunicazioni che incentivano le donne a intraprendere una carriera scientifica, destinate a scuole, studenti e grande pubblico
- Facilitare la costruzione delle carriere per donne e per giovani
- Reclutamento e progressioni di carriera senza *bias* di genere. Evitare procedure di concorso apparentemente neutre ma che nella pratica producano effetti discriminanti sul sesso dei candidati.

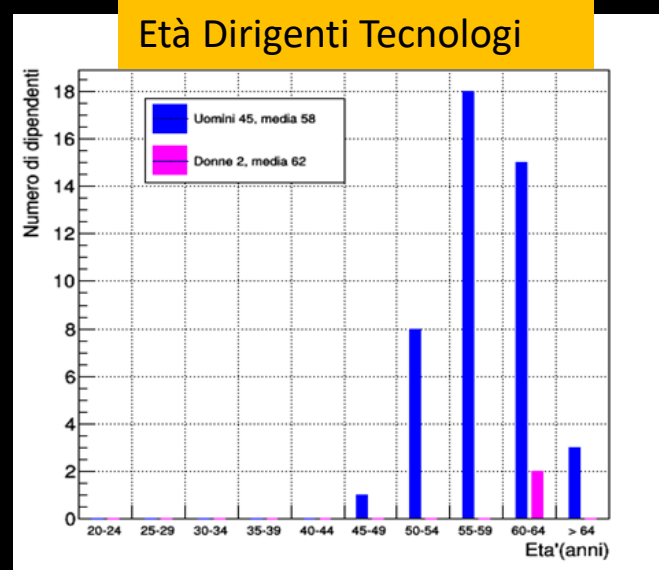
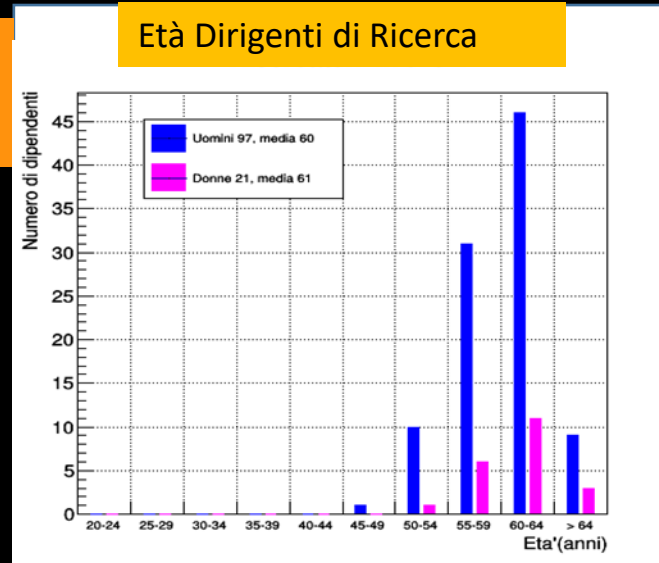
Monitorare che **Success rate (donne)  $\geq$  Success rate (uomini)**

# Concorsi per dirigenti dal 1990

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



A. Badalà



Riunione CSN1 - La Biodola (Isola d'Elba) - 19-05-2023

Dal 1990, le donne sono risultate vincitrici solo in un numero limitato di concorsi,

Nel 2021 l'età media per i dirigenti è maggiore per le donne che per gli uomini.

# Passaggi di livello R&T

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

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

**Dal 2020 l'INFN si è posto l'obiettivo di avere una probabilità di successo nei concorsi pari per donne e uomini, cominciando a monitorare il success rate per sesso**

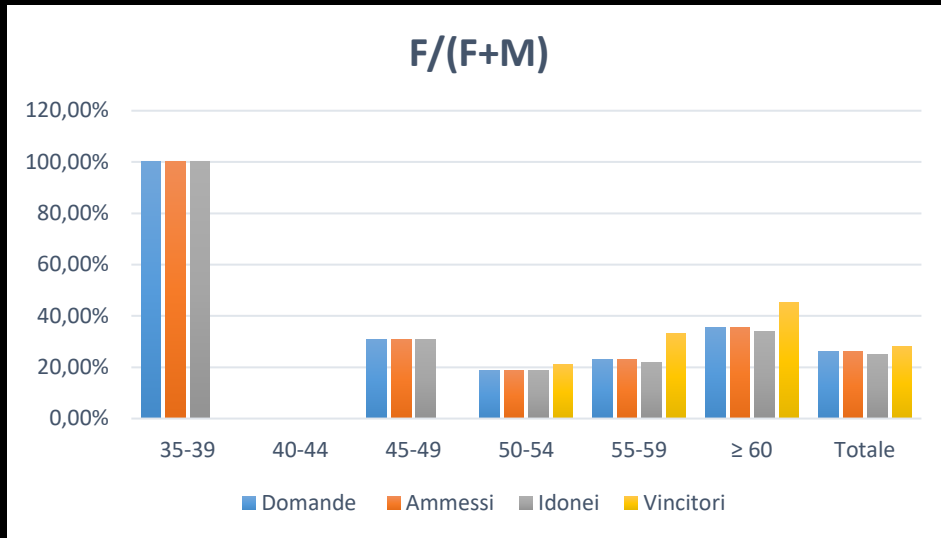
# Passaggi di livello R&T

<b>2018</b>	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

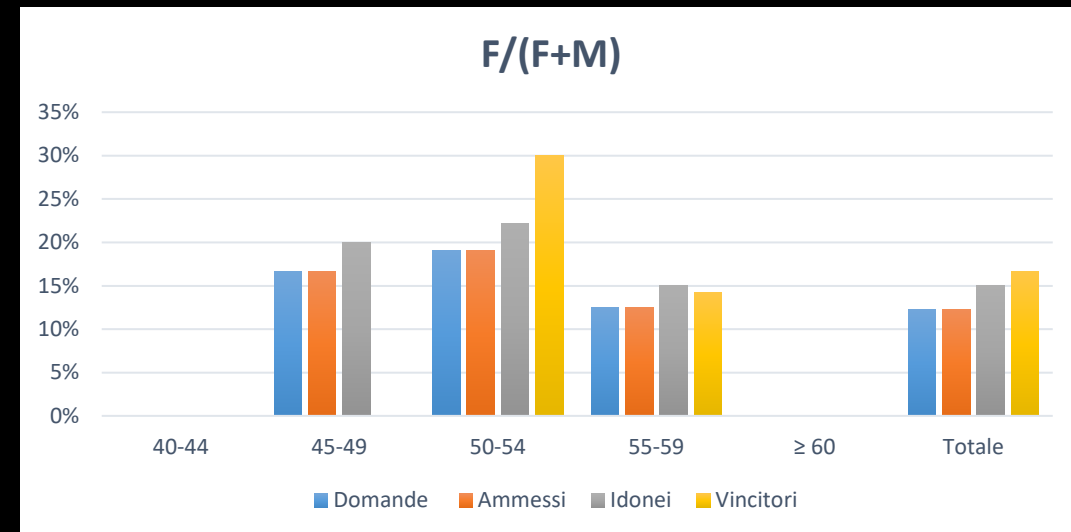
<b>2021</b>	Primo ric. sperimen.				Primo ric. teorico				Primo tecnologo			
	totali	F	M	%F	totali	F	M	%F	totali	F	M	%F
Domande	159	39	120	25	30	<b>2</b>	28	6.7	126	29	97	23
Ammessi colloquio	92	24	68	26	29	2	27	6.9	79	16	63	20
Vincitori	23	6	17	26	5	0	5	0	23	5	18	22
<b>Success rate</b>		<b>0.15</b>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

# Concorsi 2022 per Dirigente R&T



**25 posti di Dirigente Tecnologo**  
**Posizioni attese > 4**  
**Posizioni assegnate 5**

**50 posti di Dirigente di Ricerca**  
**Posizioni attese > 13**  
**Posizioni assegnate 14**  
**[La parità è possibile!]**



# Reclutamento 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**  
per ogni donna  
**sono stati**  
**assunti 5**  
**ricercatori**  
**uomini**

**Eppure le giovani donne non mancano!**

- **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**

## Teorici

Al 31-12-2020 ci sono 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.**

Concorsi 2009-2010 e 2016:

**vincitori 21 M / 0 F.**

Concorso 2019 vincitori/trici 8 M/ 2 F

**Eppure le giovani donne teoriche non mancano:**

**~20% F fra PhD**



# Concorsi 2022 Ricercatore III livello



**21 vincitrici attese supponendo pari success rate per donne e uomini, così distribuite nelle varie CNS:**

CSN1	CSN2	CSN3	CSN4	CSN5
6	6	5	2	2

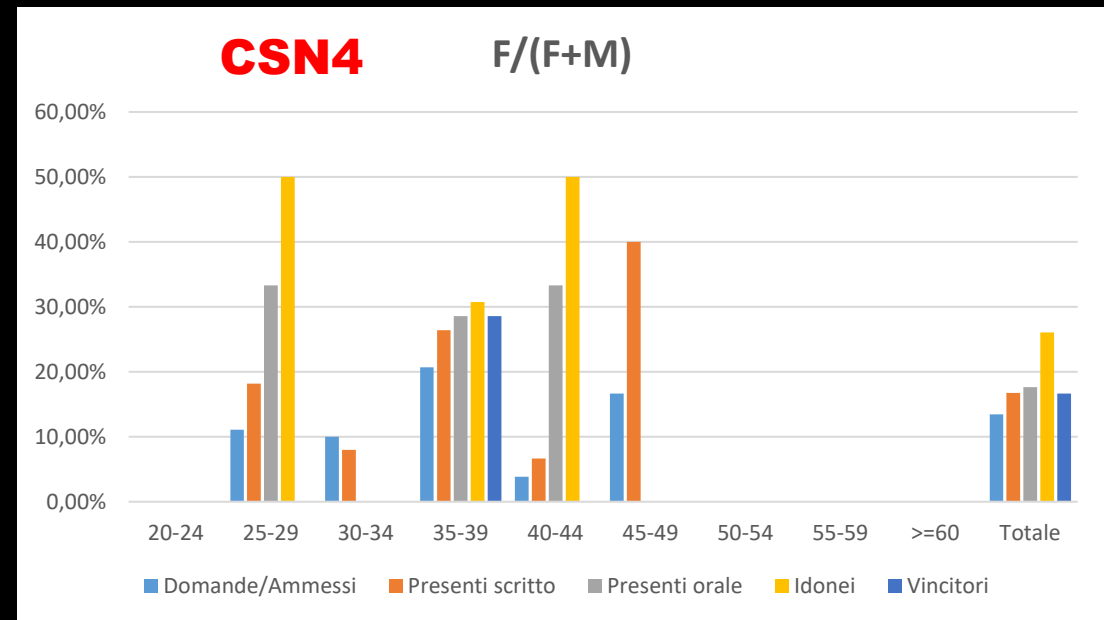
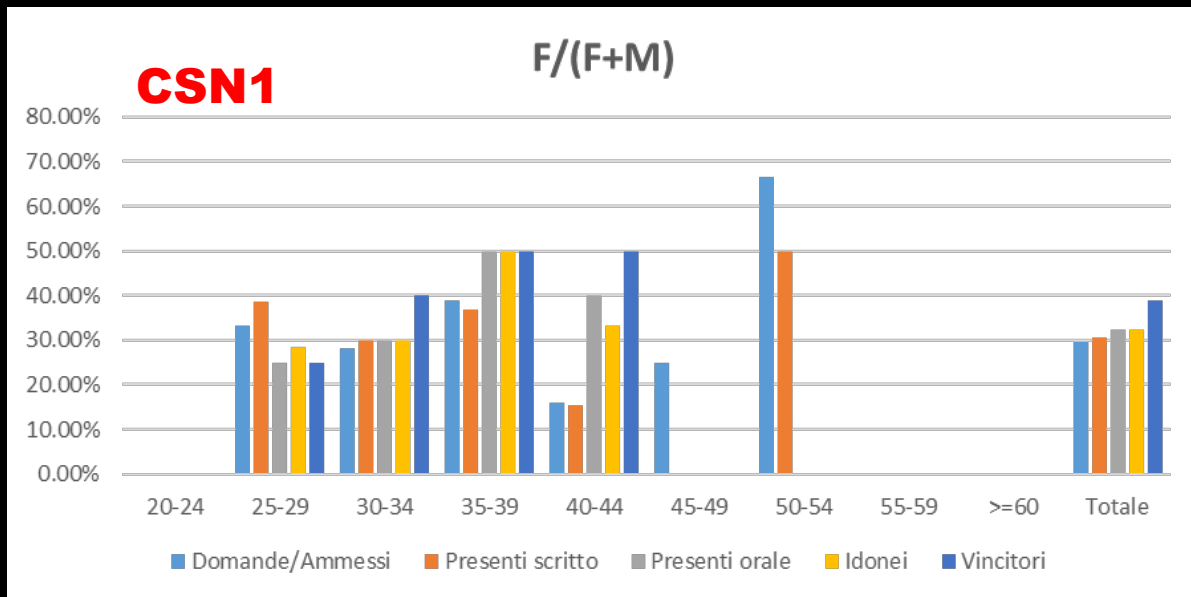
**Distribuzione nelle CNS delle 15 vincitrici dei concorsi ricercatore III livello**

CSN1	CSN2	CSN3	CSN4	CSN5
7	3	2	2	1

**Success rate totale F 7.1%, M 8.5%**

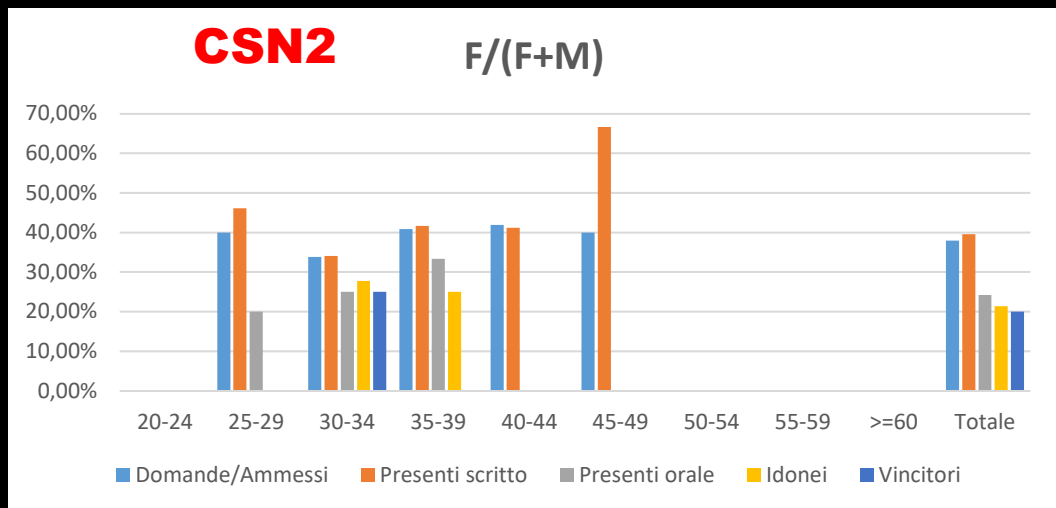
# Concorsi 2022 Ricercatore II livello

## Frazione di donne nelle varie fasi concorsuali



# Concorsi 2022 Ricercatore III livello

## Frazione di donne nelle varie fasi concorsuali

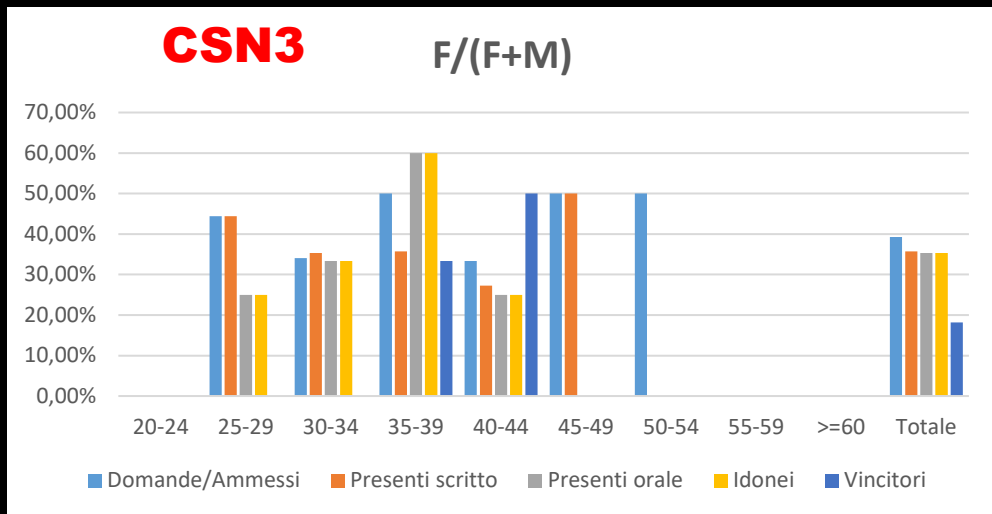


CSN2: la frazione di donne è scesa drasticamente in seguito alle prove scritte.

E' opportuno porre attenzione alla modalità delle prove, in particolare evitando procedure inusuali e non pubblicizzate con sufficiente anticipo. E' noto in letteratura come questo possa penalizzare persone che si vedono come outsiders e che tendono a aumentare il livello di controllo.

# Concorsi 2022 Ricercatore III livello

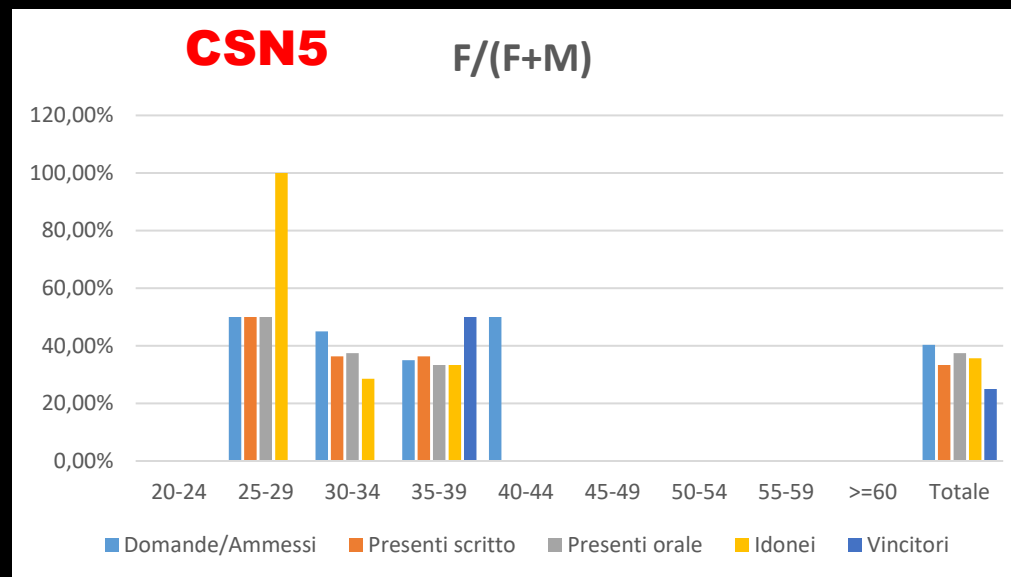
## Frazione di donne nelle varie fasi concorsuali



**CNS3: differenza rilevante di presenza donne fra idonei e vincitori. Differenza dovuta ai titoli?**

**E' importante fare attenzione a costruire percorsi di carriera adeguati per uomini e donne**

**CNS5: le donne ammesse erano 40% ma si sono presentate alla prova scritta solo  $F/F+M = 33\%$ .**



# Summary

Negli ultimi 20 anni, la frazione di scienziate nell'INFN non è aumentata significativamente, è maggiore negli altri enti di ricerca

Ricercatrici e Tecnologhe continuano a essere sottorappresentate (~20%) benchè in tutti questi anni la frazione di donne post-doc sia stata > 30%

Il soffitto di cristallo continua ad essere presente in INFN anche se più grave per le tecnologhe.

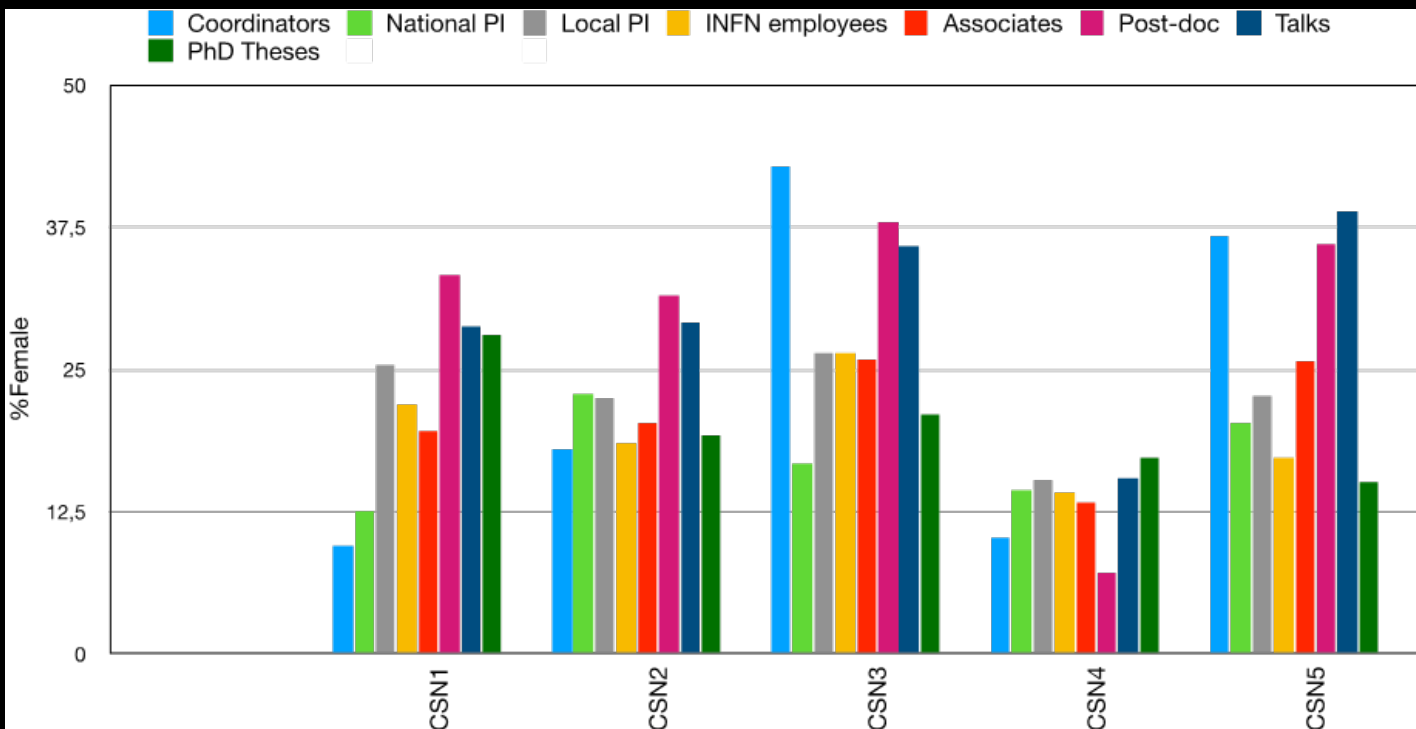
In questi anni sono state messe in pratica diverse strategie.

Solo i cambiamenti strutturali quali quello di assicurare parità e pari opportunità nelle procedure di selezione e promozione potranno assicurare miglioramenti significativi.

**GRAZIE**

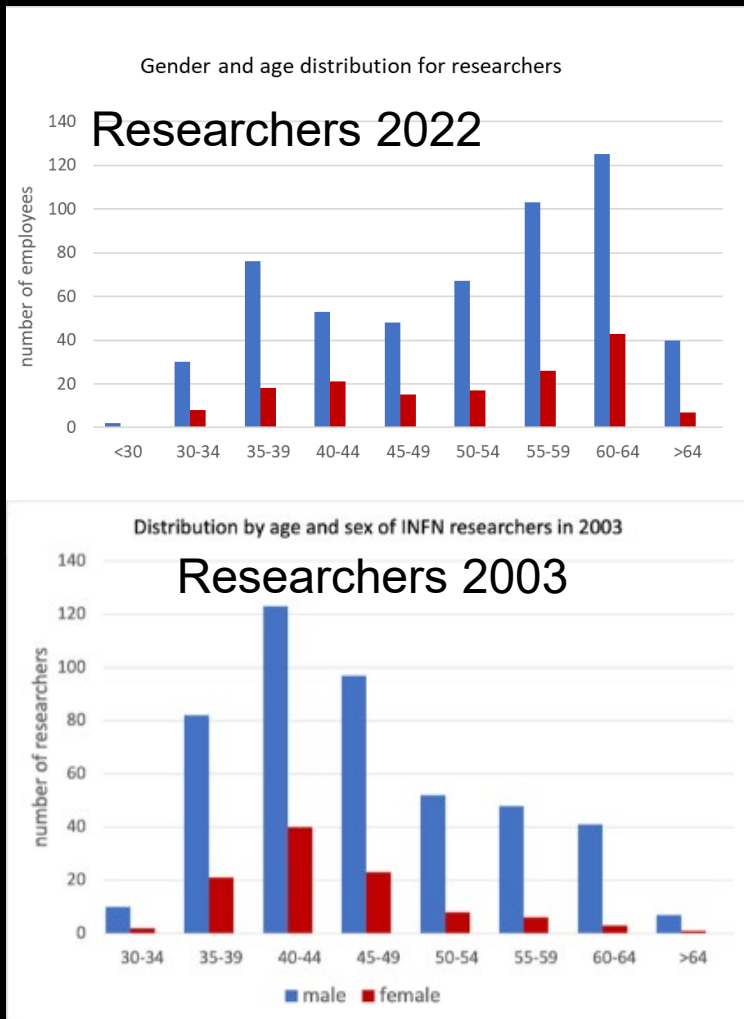
# Presenza donne nelle CSN

2020



- Percentuale FTE post-doc stabile da anni fra 30 e 37% (in CSN4 è inferiore a 10%)
- 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. Al momento sembra ci sia solo una coordinatrice (su 22)!

# Età del personale INFN



Ruolo	Età media (anni)	
	M	F
Ricercatore	52	52
Tecnologo	49	47
Tecnico	52	55
Amministrativo	50	51

Il numero di “giovani” ricercatrici è diminuito rispetto al 2003: sono così poche che in qualche struttura INFN non ce n’è nessuna. C’è invece stato un ‘ringiovanimento’ del personale tecnologo.