

Report Comitato Unico di Garanzia

Angela Badalà (Sezione Catania)
Comitato Unico di Garanzia

- *Compiti e attività del CUG*
- *Risultati e Documenti del CUG: Piani Triennali di Azioni Positive (Gender Equality Plan) e Relazione Annuale del CUG*
- *Statistiche di genere*

— Aree di attività del CUG

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

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.



Conciliazione vita-lavoro

Telelavoro, part-time e smart working sono differenti strumenti utilizzati principalmente da personale T&A quali strumenti di Conciliazione.

Il CUG ha operato per ottenere un aumento della percentuale di telelavoro e per una distribuzione omogenea nell'Ente dello Smart Working.



A. Badalà

Attività di formazione

Organizzazione corsi di formazione su parità e pari opportunità nel mondo della ricerca e per prevenire molestie e discriminazioni. Inoltre eventi in occasione della giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne.



Documenti INFN per parità

- Adozione di Piani Triennali di Azioni Positive (PTAP). I PTAP nel 2002. Si sta preparando il VII PTAP 2023-2025.
- Adozione di uno specifico Codice di Comportamento per la tutela della dignità delle persone che lavorano e operano all'interno dell'INFN per prevenire molestie e in generale comportamenti lesivi della dignità della persona(2003/2011). Una persona esterna, la Consigliera di Fiducia assicura l'applicazione del Codice. Lavoro in collaborazione con CUG per Benessere (Smart-Lab)
- Adozione di un Codice Etico che tutte le persone che lavorano in INFN sono tenuti a seguire e nomina del relativo Comitato Garante del Codice Etico.
- Adozione del primo Gender Equality Plan (2022)



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 Relazione delle Performance
 - Report del Comitato Valutazione Internazionale

Analisi del Contesto: statistiche di genere. Dati presenti in relazione CUG



- 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
- 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

Tempo ind. 31-12-2021	TOT	M	F	F/TOT (%)
Per. Ricercatore	661	512	149	22
Per. Tecnolgo	392	316	76	19
Per. Tecnico	619	582	37	6
Per. Amministrativo	328	68	260	79
TOTALE	2000	1478	522	26

Tempo Determinato	TOT	M	F	F/TOT (%)
Per. Ricercatore	26	26	-	-
Per. Tecnologo	46	30	16	35
Per. Tecnico	45	42	3	7
Per. Amministrativo	45	10	35	78
TOTALE	162	108	54	33

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

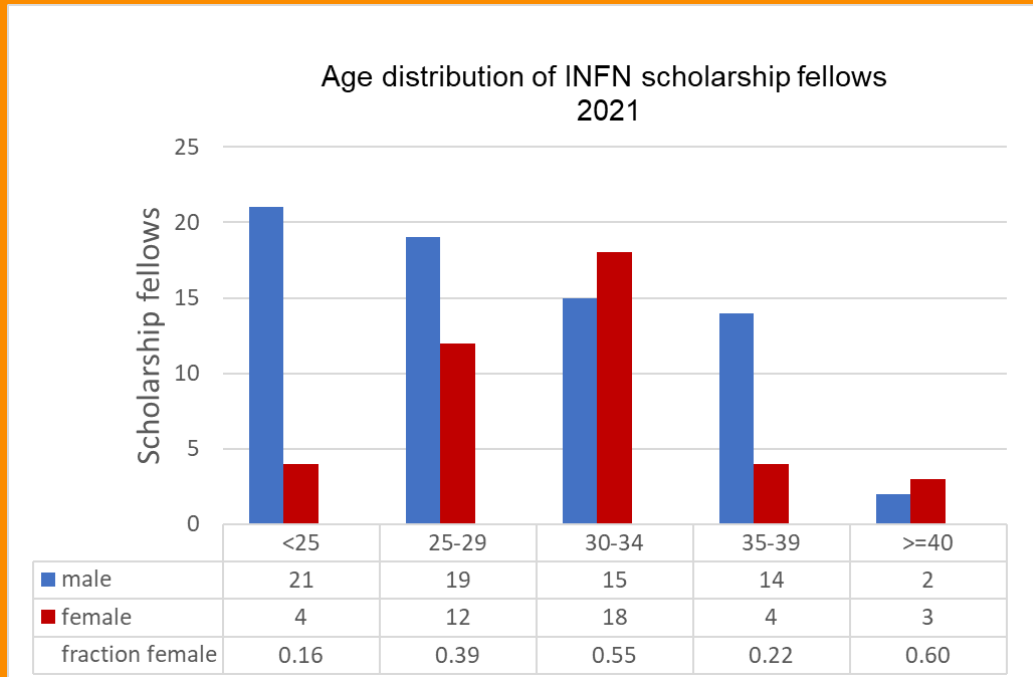
Carriera personale Amministrativo penalizzata rispetto all'equivalente carriera del personale Tecnico

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

- Escludendo personale amministrativo le donne sono il 12% del personale a tempo determinato.
- Nessuna ricercatrice è presente. Tutti i ricercatori con contratto a tempo determinato sono stati selezionati con il programma Fellini e sono principalmente teorici.
- Buona frazione di donne nel ruolo di tecnologo

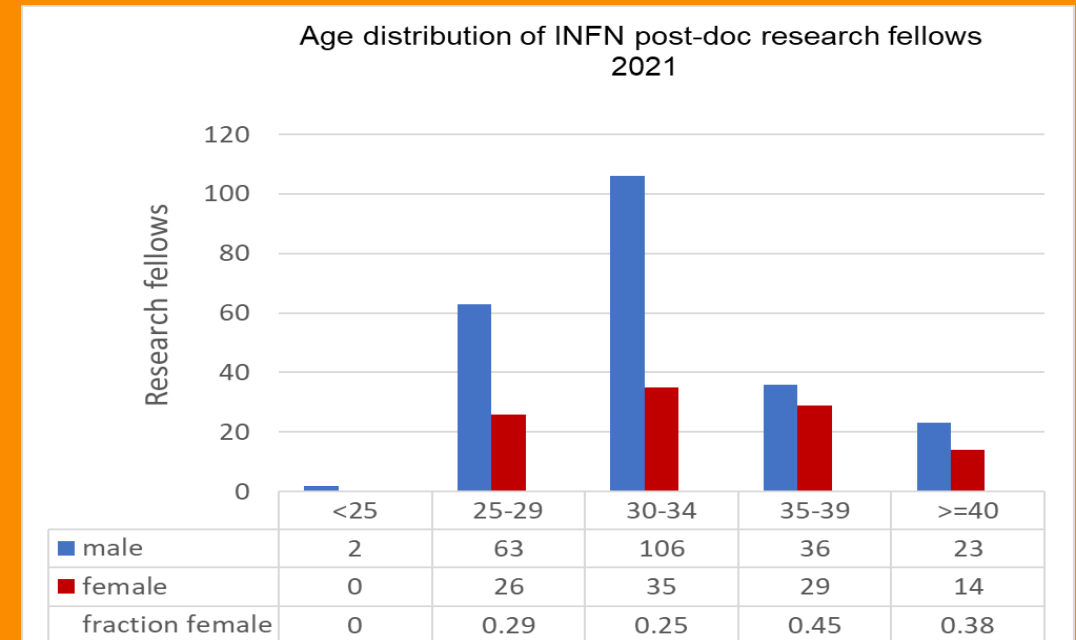
INFN personale in formazione

112 borsisti (41F + 71M). %F 37%



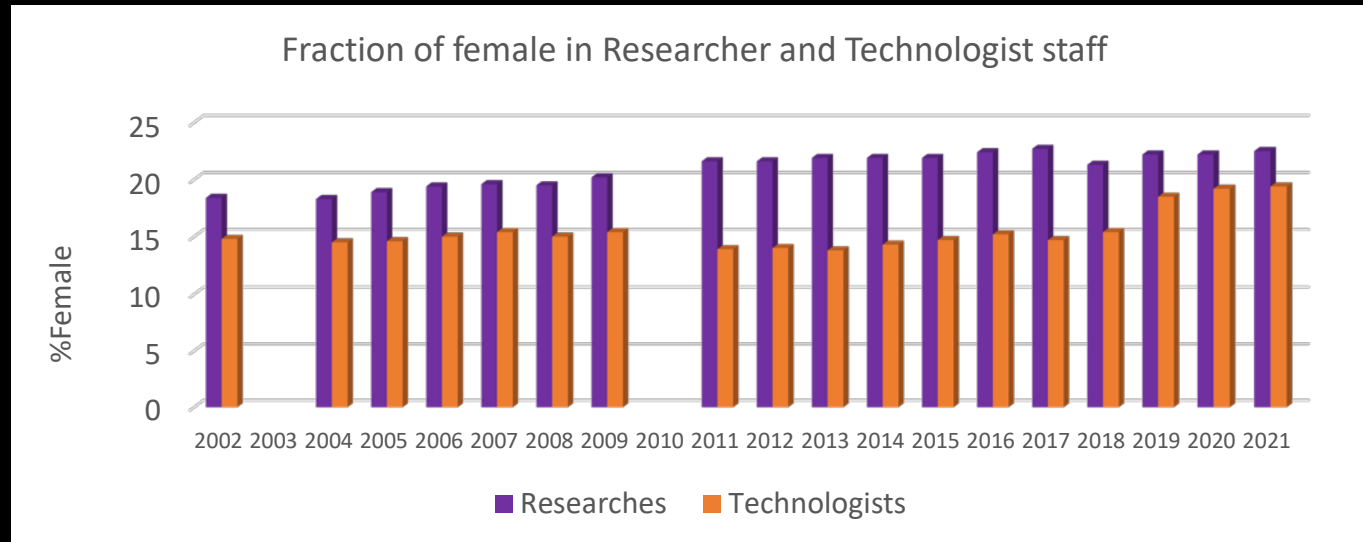
50% dei borsisti ha età > 30 anni. 5 persone con età > 40 anni. In 2021 nuovo disciplinare per assegni per dare solo assegni a persone post-doc.

334 assegnisti (104F + 230M). %F 31%



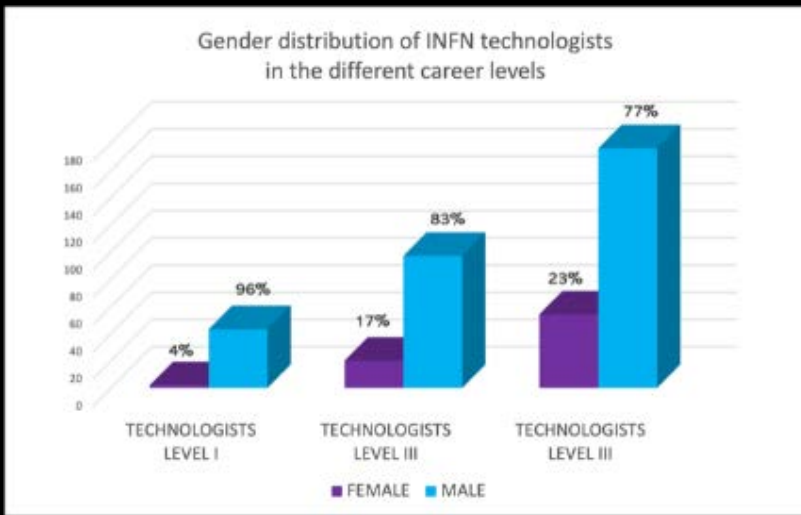
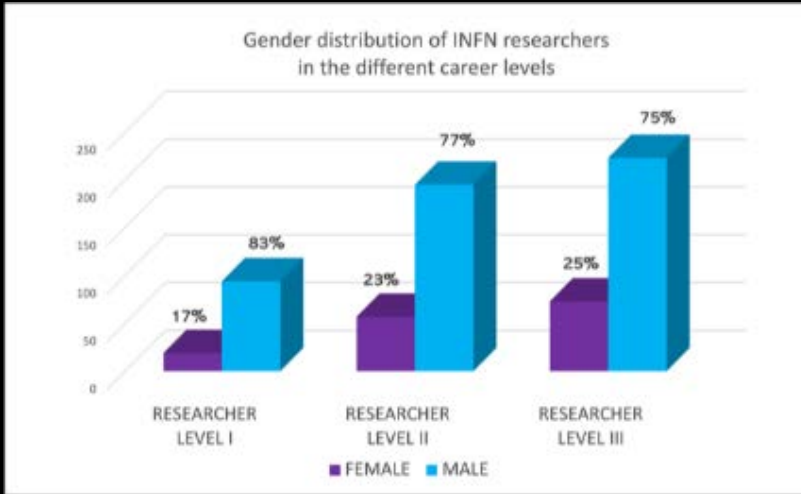
~ 11% di assegnisti ha età > 40 anni

Frazione di donne nel personale ricercatore o tecnologo a tempo indeterminate negli ultimi 20 anni



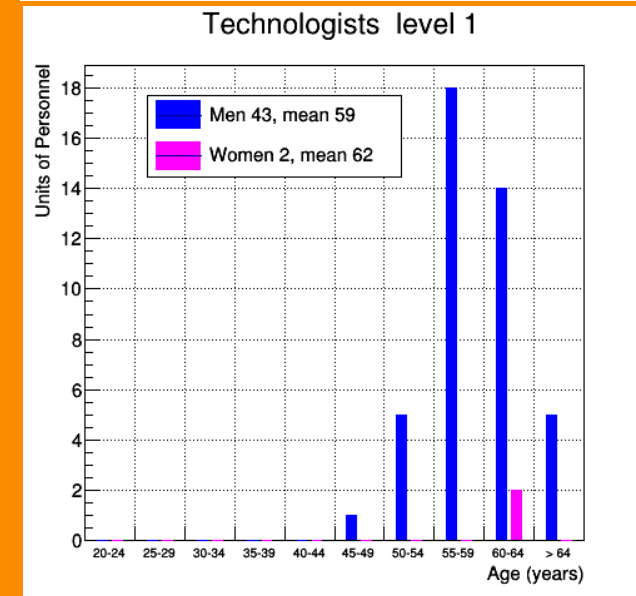
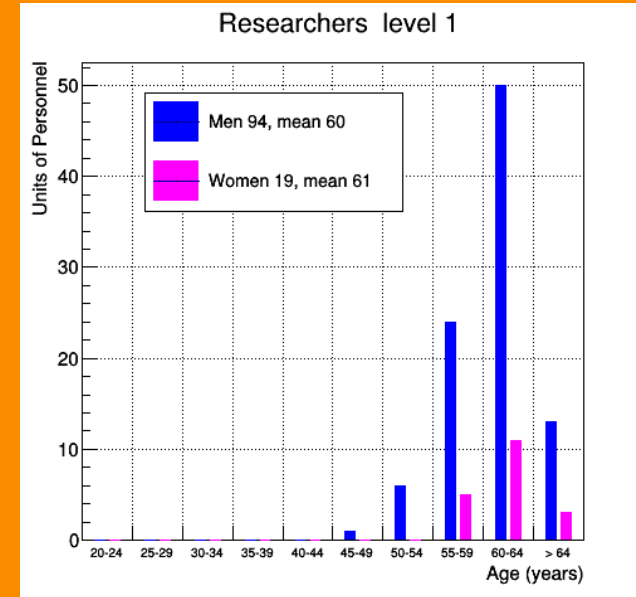
Ricercatrici: debole progresso in 2002-2011.
Tecnologhe: debole progresso negli ultimi anni principalmente connesso alle stabilizzazioni

Frazione di uomini e donne nei vari livelli di carriera



Segregazione verticale: la frazione di donne decresce al più alto livello della carriera

Le donne ai più alti livelli di carriera hanno un'età maggiore degli uomini



Soffitto di cristallo in INFN

Profilo/ Livello	Personale Ricercatore				Personale Tecnologo			
	M	M/TOT_M	F	F/TOT_F	M	M/TOT_M	F	F/TOT_F
I	94	18%	19	13%	43	14%	2	3%
II	195	38%	57	38%	97	31%	20	26%
III	223	44%	73	49%	176	56%	54	71%
Totale	512		149		316		76	



Glass Ceiling Index (GCI) = frazione totali/ frazione donne nel I livello. GCI = 1 indica parità di genere

Personale Ricercatore

1 uomo su 5 arriva al I livello
1 donna su 8 arriva al I livello

Personale Tecnologo

1 uomo su 7 arriva al I livello
1 donna su 33 arriva al I livello

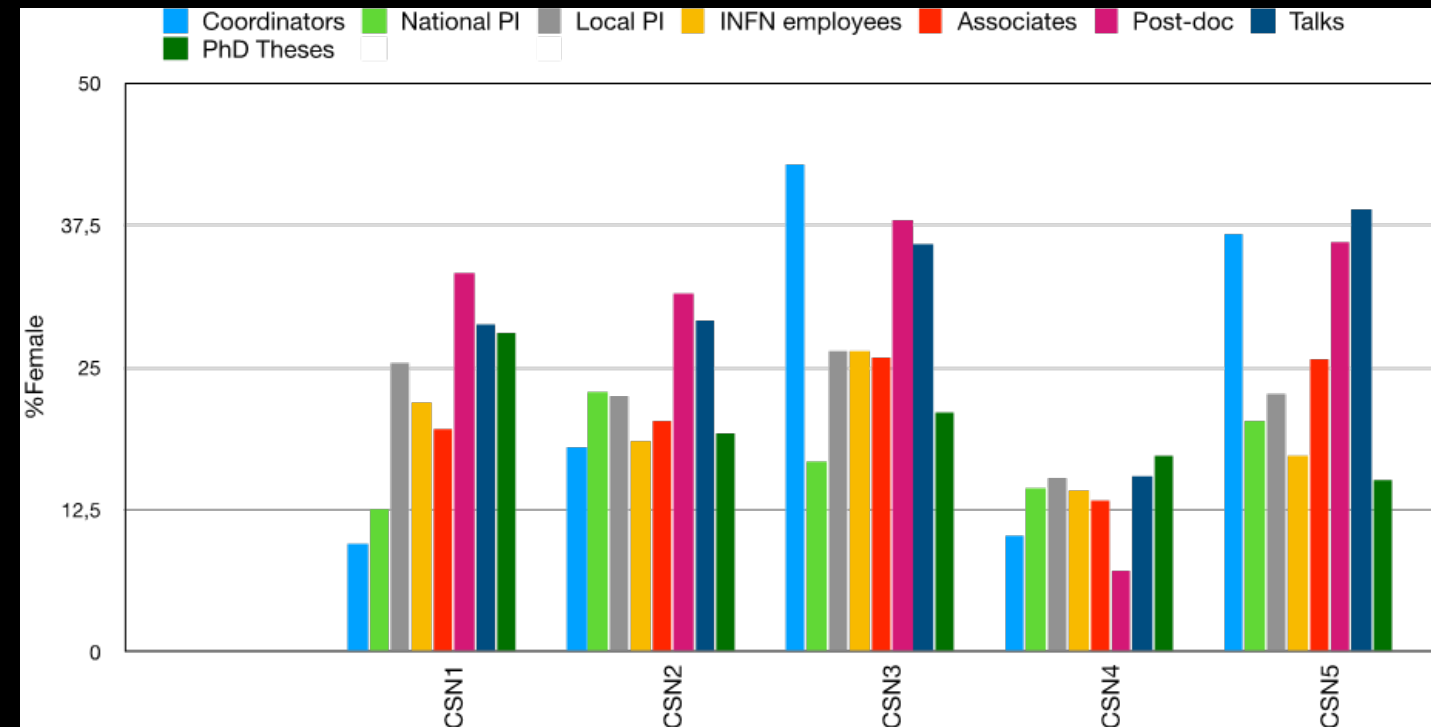
GCI

Università Italiana 2020 = 1.6

INFN

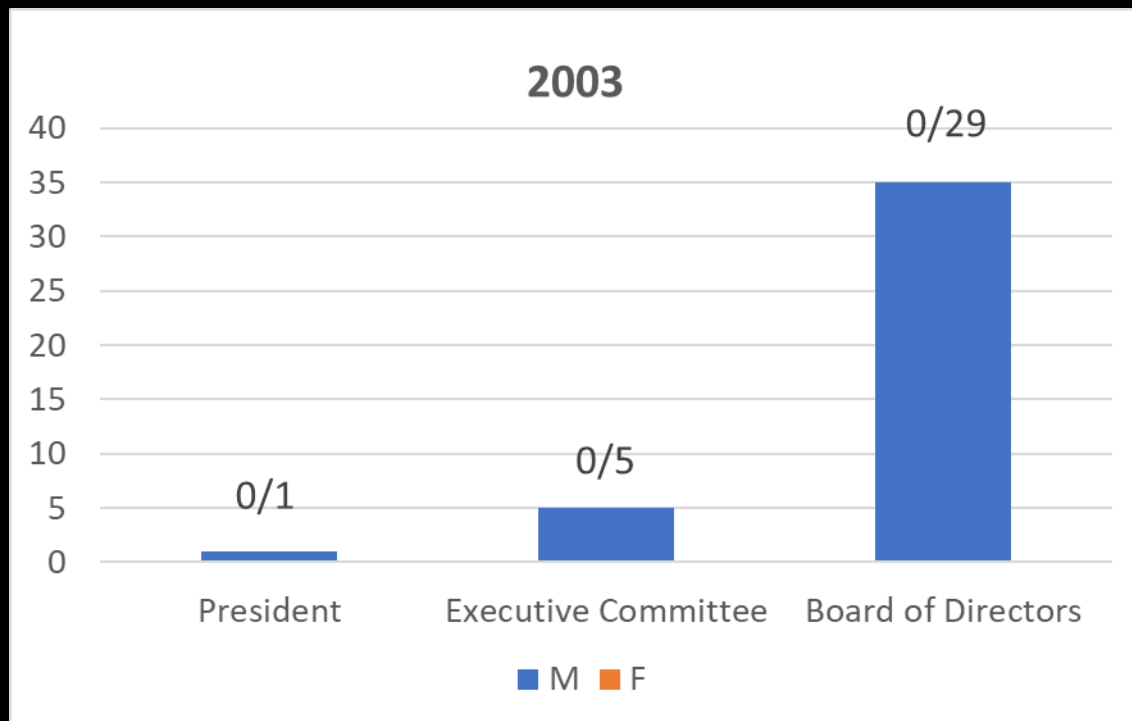
Personale Ricercatore 1.34
Personale Tecnologo 4.4

Presenza donne in CSN

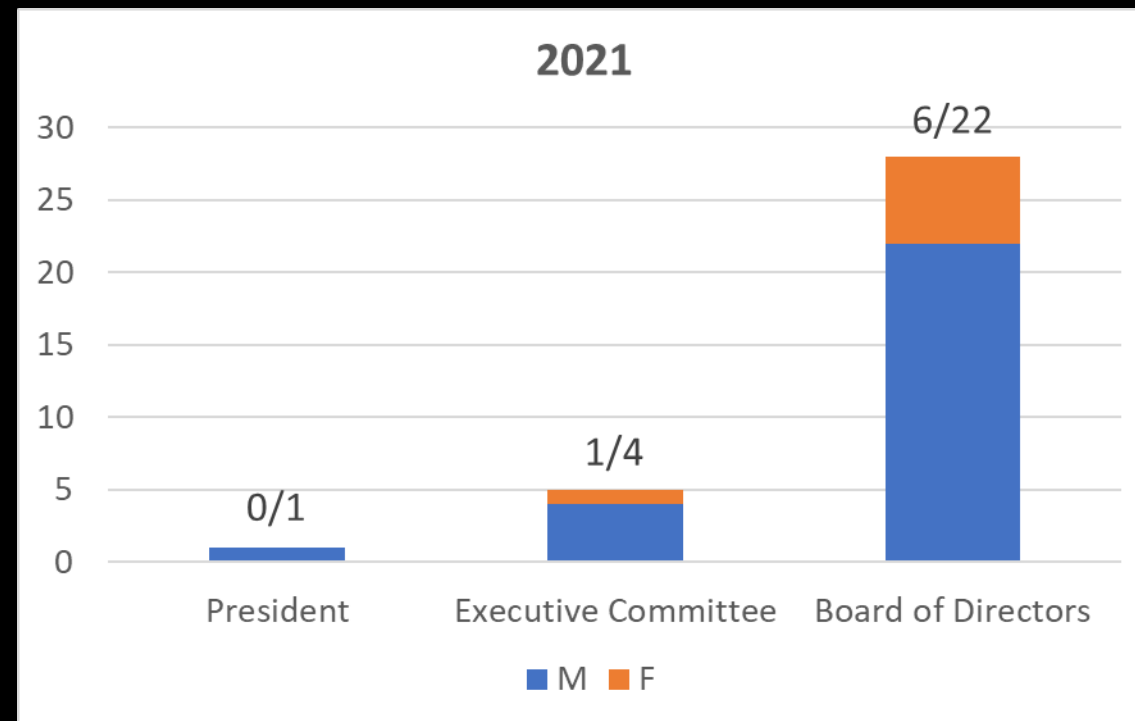


- La frazione di donne con incarichi di responsabilità scientifica, (responsabile nazionale, locale, o coordinatore) è maggiore o pari alla loro presenza nelle commissioni (FTE).
- Percentuale di donne in **CSN4** inferiore alla media.
- In **CSN1** la frazione di donne coordinatrice o responsabile nazionale è da qualche anno inferiore a quello delle altre commissioni.
- Percentuale FTE post-doc stabile da anni fra 30 e 37% (in CSN4 è inferiore a 10%)

Donne in INFN leadership



Nel 2003 nessuna donna era presente negli organi di governo INFN



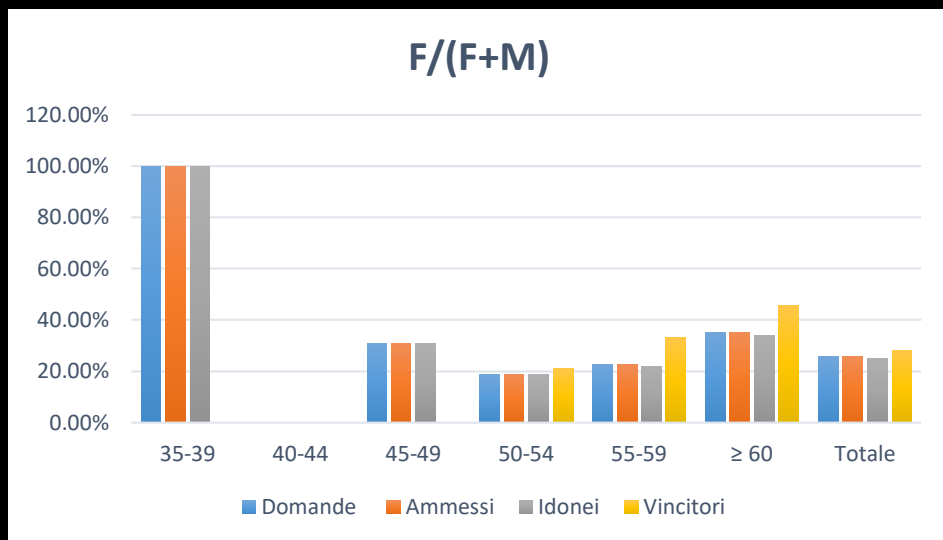
Nel 2021 ~20% dei component del Direttivo è una donna
Solo una donna è parte della Giunta Esecutiva
Nessuna donna è stata Presidente dell'INFN

Cambiamenti strutturali in INFN

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

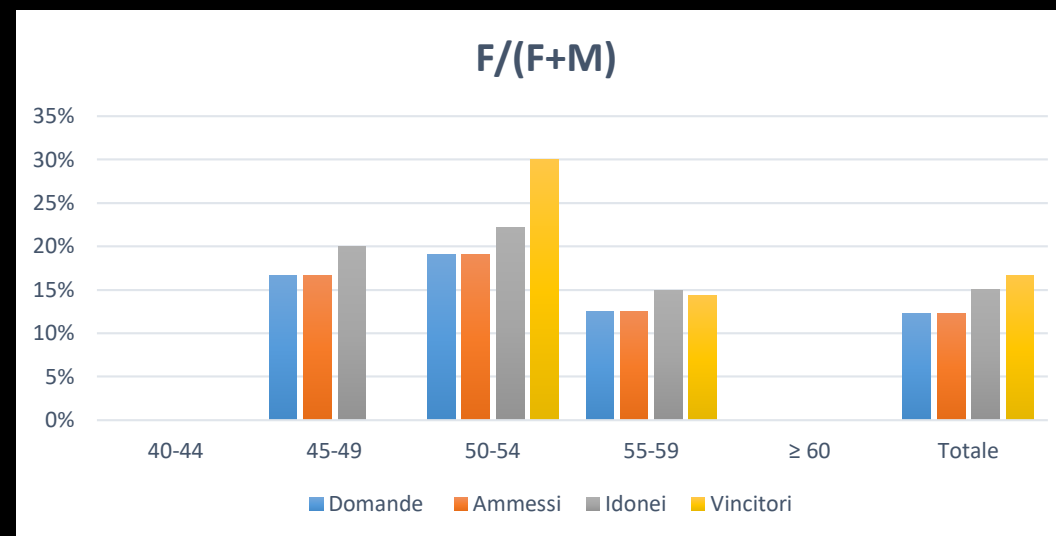
- **Assicurare parità e pari opportunità** Evitare procedure di concorso apparentemente neutre ma che nella pratica producano effetti discriminanti sul sesso dei candidati. Monitorare che
Success rate (donne) \geq Success rate (uomini)
- **Promuovere le donne in posizioni decisionali** Assicurare che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

Concorsi 2022 Dirigente R&T



50 posti di Dirigente di Ricerca
Posizioni attese > 13
Posizioni assegnate 14

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



Concorsi 2022 Ricercatore III livello



Vincitrici attese se success rate donne non inferiore a quello degli uomini

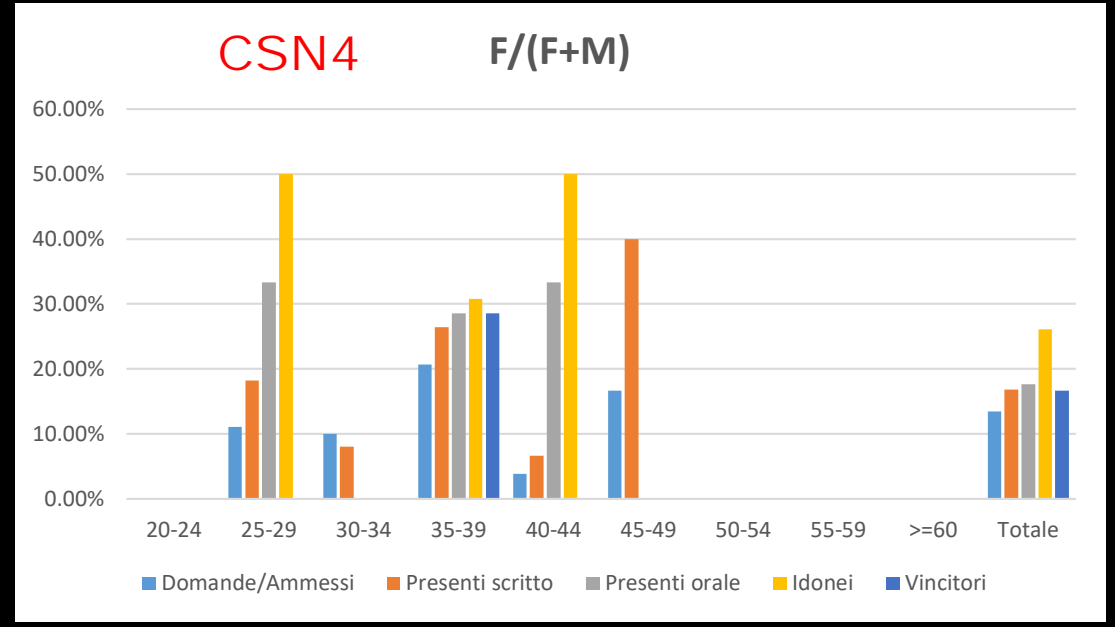
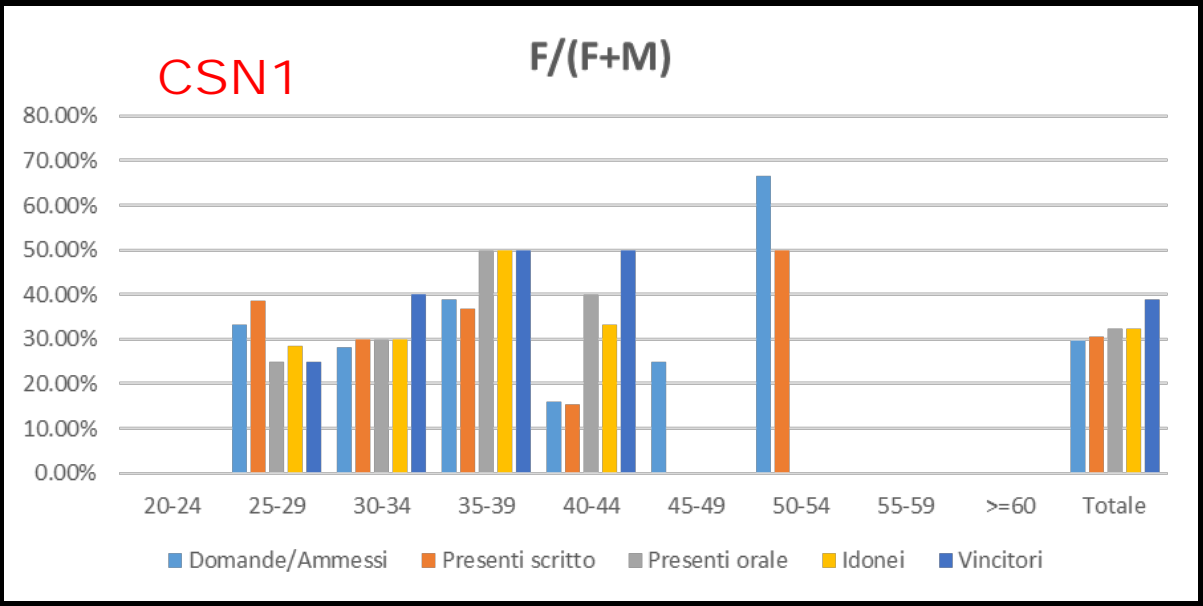
CSN1	CSN2	CSN3	CSN4	CSN5
6	6	5	2	2

Vincitrici dei concorsi ricercatore III livello

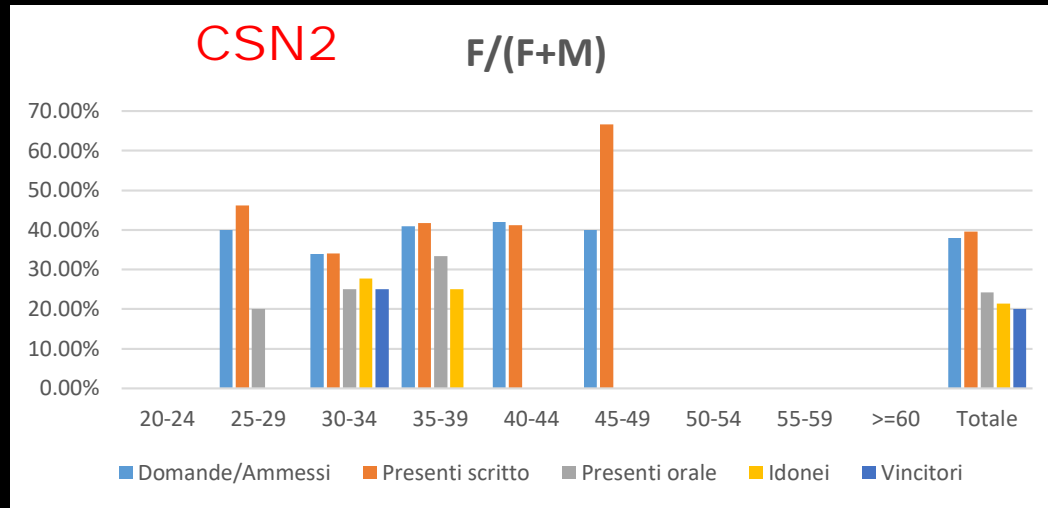
CSN1	CSN2	CSN3	CSN4	CSN5
7	3	2	2	1

Success rate totale F 7.1%, M 8.5%

Concorsi 2022 Ricercatore II livello

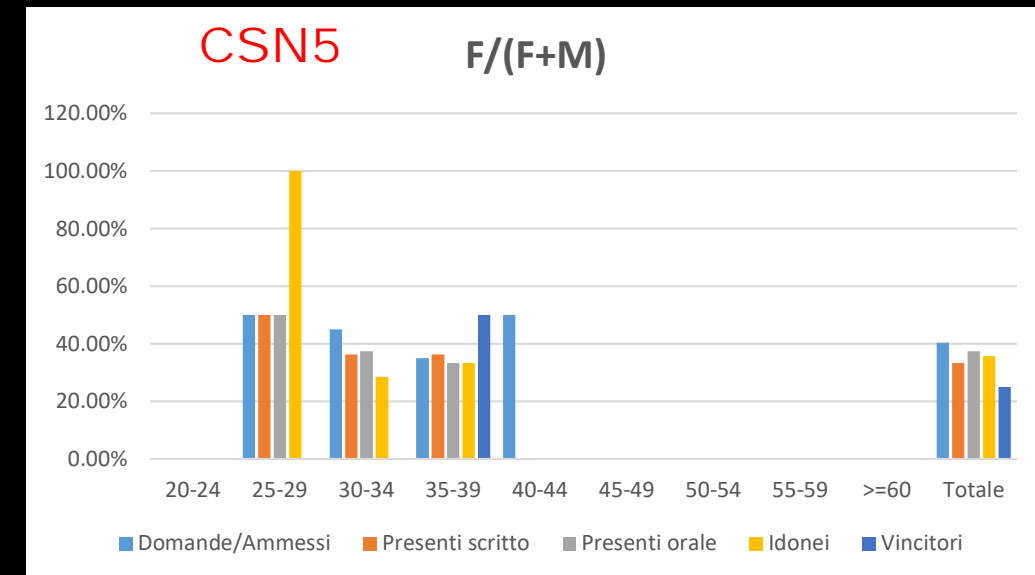


Concorsi 2022 Ricercatore II livello

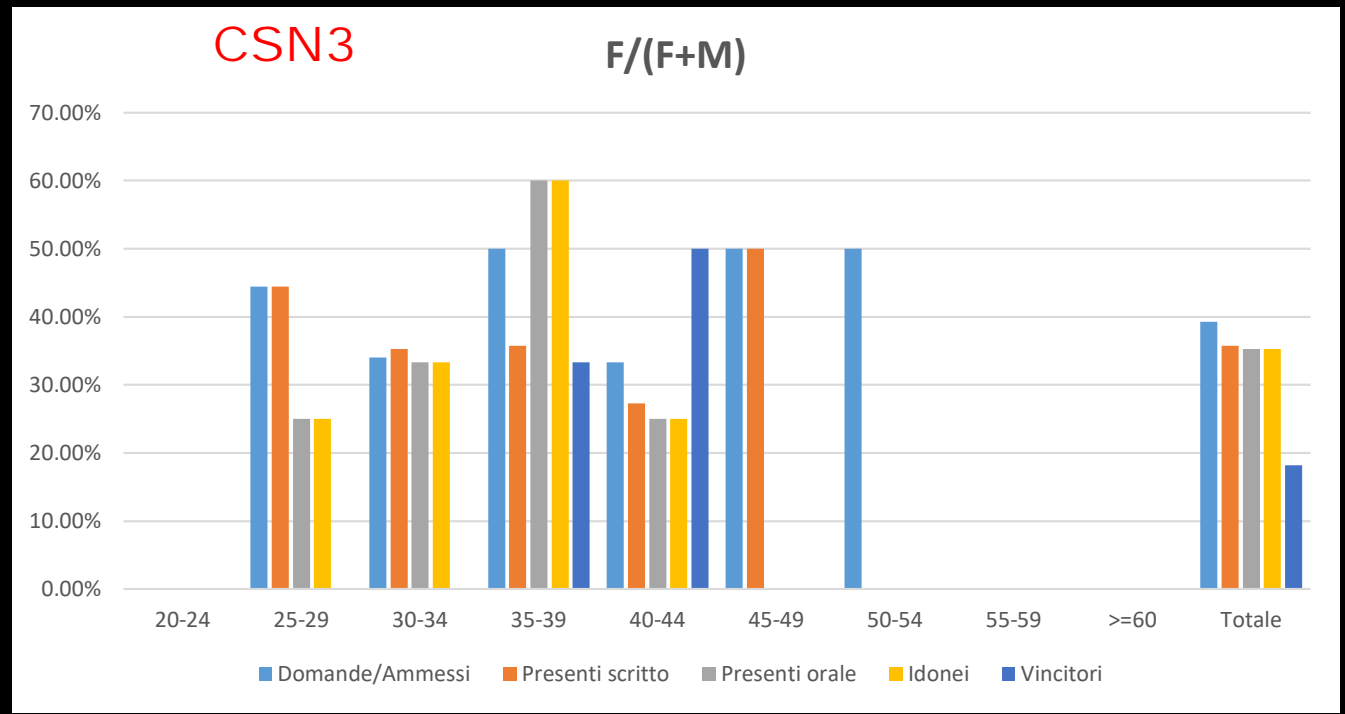


Riduzione percentuale
donne nelle prove scritte

Forte riduzione in concorrenti presenti
prova scritta benchè ammessi al
concorso $F/F+M = 33\%$ rispetto 40%
ammessi



Concorsi 2022 Ricercatore II livello



Grossa differenza di presenza donne fra idonei e vincitori. Differenza dovuta ai titoli?

Summary

Negli ultimi 20 anni solo piccoli progressi sono stati registrati in INFN sulla presenza di scienziate.

Ricercatrici e Tecnologhe sono largamente sottorappresentate (~20%) benchè in questi anni la frazione di donne post-doc è stata $> 30\%$

Il soffitto di cristallo continua ad essere presente in INFN.

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 dare significativi miglioramenti nel bilancio di genere.

Ask not what your country can do for you – ask what you can do for your country (J.F. Kennedy)

Cosa possiamo fare assieme?



- Imparare a valorizzare le diversità (donna-uomo, età, profilo professionale, etc.)
- Attenzione alle necessità delle persone: conciliazione vita lavorativa e privata. Bisogna cambiare, 'umanizzare' il nostro modello lavorativo.
- Operare in caso di formazione in competenze manageriali e relazionali e di comunicazione affinché il prodotto sia gender inclusive
- Supportare giovani e in particolare giovani donne nella costruzione della carriera e in generale operare per empowerment delle donne nell'Ente.
- Operare, se commissari di concorso, per verificare che success rate donne = success rate uomini e capire quanto i pregiudizi inconsci incidano sul nostro giudizio.