



Sintesi delle raccomandazioni contenute nel “*Gender profile*” INFN

Negli ultimi 15 anni l’Unione europea ha dedicato notevoli risorse (misure, iniziative e progetti) per affrontare il problema della sottorappresentazione delle donne nella scienza. Tutte queste attività non hanno tuttavia intaccato i fattori che limitano la parità effettiva tra uomini e donne nell’attività scientifica: questi fattori sono legati ai sistemi organizzativi e alla relazione tra individui e organizzazioni, che difficilmente possono essere modificati dall’adozione di singole misure. Per questo Genis Lab ha adottato un nuovo approccio sistemico e integrato alla questione della promozione delle pari opportunità, impegnando le organizzazioni scientifiche ad avviare un processo di cambiamento strutturale. *Dalla logica dell’“agire sulle donne” si passa a quella dell’“agire sul sistema”.*

Il Participatory Gender Audit realizzato nell’ambito del progetto GenisLab dall’International Training Center dell’International Labour Organization (Agenzia U.N, e partner ‘tecnico’ del progetto), ha formulato alcune ‘raccomandazioni’, che intendono offrire al management INFN e a tutto il personale coinvolto *idee su come capitalizzare la ricchezza delle risorse ed esperienze esistenti nell’Istituto e contribuire alla implementazione pratica delle sue politiche e strategie sulla equità di genere.*

I campi di azione identificati sono tre: (1) *Cultura organizzativa e stereotipi*, (2) *Gestione Risorse Umane e* (3) *Gender budgeting*.

Crediamo che il punto di partenza sia l’identificazione e la proposta di (molte e diversificate) iniziative di formazione e informazione, che sono, per lo meno nel caso dei primi due argomenti sopra citati, decisamente correlate. Infatti, nonostante il crescente impegno dell’INFN nella formazione del personale, sottolineato nel rapporto sul *gender audit*, la cultura dell’ottica di genere non è ancora sufficientemente diffusa. Il problema a monte è innanzi tutto culturale: occorre “mostrare” con chiarezza come, a dispetto di quanto universalmente creduto e stabilito, l’ambiente scientifico non è ambiente neutro, oggettivo e meritocratico, ma subisce l’effetto di atteggiamenti e pregiudizi subdoli, comunemente assunti come dati di fatto: la neutralità può esser condizionata da fattori umani, nella ricerca come in altri ambienti di lavoro, ed è questo che può indurre comportamenti discriminatori inconsapevoli legati al genere.

Questo include, come presupposto importante, la reperibilità e la diffusione di informazioni quantitative, distinte per genere, regolarmente aggiornate e facilmente leggibili, sul personale dipendente e associato nei vari ruoli, pubblicate nel sito principale dell’INFN. La trasparenza e accessibilità dei dati è fondamentale per tutti e tre i campi di azione identificati.

Raccomandazioni

In generale, occorre **alzare il profilo delle Pari Opportunità nel dialogo politico**: Giunta e C.D. dovrebbero essere gli attori del cambiamento in prima persona, lasciando al CUG i compiti propositivi, consultivi e di monitoraggio che ad esso competono.

Il *top management* dovrebbe **assumere diretta responsabilità dell’effettiva implementazione del Piano Triennale di Azioni Positive**. La funzione consultiva e di monitoraggio del CUG dovrebbe essere separata da quella di effettiva implementazione dei Piani, che richiede una chiara attribuzione delle responsabilità tra diversi attori interni: la Direzione Affari del Personale, i Direttori delle Strutture, i membri delle commissioni esaminatrici, etc.).

Cultura organizzativa e stereotipi

Incoraggiare il dialogo sulle Pari Opportunità nei consigli di Sezione/Laboratorio: analizzare le risorse contenute nel Piano Triennale di Azioni Positive (PTAP), discutere la loro rilevanza e applicabilità a livello locale cercando di divenirne “promotori attivi”.

Includere in maniera sistematica le **analisi di genere dei dati dell’Istituto** nei rapporti e nei piani triennali.

Promuovere una ‘cultura attenta al genere’ nella **informazione interna** e nella **comunicazione esterna** mediante:

- la produzione e distribuzione attraverso i canali informativi dell’Ente (sito web, rivista, mostre, brochures, etc.) di brevi e semplici note informative sull’attuale situazione nell’INFN, esempi di buone pratiche e di possibili ostacoli all’equità di genere; connessioni tra l’eccellenza scientifica e l’equità di genere nella prospettiva indicata dalla Carta Europea dei Ricercatori, etc.
- l’uso di un linguaggio corretto dal punto di vista di genere nei documenti ufficiali dell’Istituto (Piani Triennali, relazioni di Commissioni e altro)
- una maggiore attenzione all’uso di immagini nelle campagne di comunicazione interna ed esterna
- la diffusione di messaggi sul profilo di genere dell’Istituto e sul suo impegno verso l’equità di genere e l’eccellenza scientifica (sito web, rivista, immagine esterna).

Gestione Risorse Umane

Rafforzare i sistemi di monitoraggio affidandoli a strutture competenti. I dati dovrebbero essere estratti e monitorati in modo regolare e sistematico almeno una volta l’anno (v. CNRS, CERN), anche in relazione all’allocazione delle risorse (remunerazioni accessorie, missioni, progetti, bilancio, etc.).

Allineare le strategie sulle Risorse Umane e gli strumenti manageriali alle politiche europee (EU charter for researchers e Codice Minerva)

Tenendo conto delle indicazioni del MIUR e del Dipartimento Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, e come previsto dal Piano Triennale di Azioni Positive già adottato dall’ente, l’INFN è invitato a dotarsi di una Strategia per le Risorse Umane e a comunicarla al Ministero e alla Commissione Europea al fine di essere riconosciuto come ente di eccellenza nella ricerca (elemento che concorre alla valutazione ANVUR). In particolare l’INFN è invitato ad applicare il Codice Minerva in caso di assunzioni e di promozioni.

Sviluppo del personale: azioni mirate e promozione di comportamenti collaborativi

- Offrire **opportunità formative** strutturate su questioni di genere e specificamente sulla **gestione delle risorse umane libera da pregiudizi di genere**, sulla gestione dei conflitti, la leadership e le competenze multiculturali e multi-gender (*diversity management*), la conciliazione tra lavoro e vita privata.
- Offrire alle/ai manager e alle commissioni di valutazione delle **linee guida attente al genere** da applicare anche nella **valutazione delle performances**.
- **Coaching/training su competenze personali e relazionali** (*‘soft skills’*) a giovani ricercatrici e ricercatori di talento.
- Insegnare a porre attenzione, nella vita di ogni giorno, all’azione dei pregiudizi e delle percezioni inconsapevolmente sbagliate (anche con esercizi sviluppati ad hoc da specialisti attraverso Workshop e Focus group), per maturare la consapevolezza dell’esistenza di un reale “problema” di genere nelle professioni di carattere scientifico e quindi nelle carriere scientifiche femminili che va a detrimento della qualità del lavoro svolto e della meritocrazia.
- Proporre **modelli di ruolo** (*Role models*) femminili e maschili positivi da offrire a giovani ricercatrici/ricercatori.

- **Rafforzare i legami con il settore privato** per offrire possibilità di carriera ai/alle giovani ricercatori/ricercatrici
- Formalizzare meccanismi come il **telelavoro** e l'**orario flessibile**
- Istituire delle figure di riferimento per le questioni di genere (**'focal point'**) a livello locale per migliorare la comunicazione tra le Strutture e il CUG.

Gender budgeting

Si vuole spendere qualche parola in più riguardo a questa metodologia (e alle raccomandazioni che ne conseguono) introdotta da qualche anno (ma ancora poco nota) nelle strategie amministrative di alcuni enti pubblici: è il **'bilancio di genere' (gender budget GB)**. Si tratta di uno strumento di analisi dei bilanci pubblici che prevede nella procedura di bilancio la prospettiva dell'uguaglianza tra donne e uomini in tutte le fasi e a tutti i livelli delle politiche pubbliche e da parte di tutti gli attori coinvolti nei processi decisionali. E' mirato ad evidenziarne le conseguenze differenti sulla vita di uomini e donne poiché diversi sono i loro ruoli, capacità e responsabilità nella famiglia, nella società, nel lavoro. Queste differenze sono generalmente strutturate in modo da svantaggiare le donne nella società e nel lavoro. Il GB offre quindi alle/agli amministratrici/amministratori e alle/ai dipendenti una lettura più approfondita dell'istituzione rispetto alle differenze di genere poiché il bilancio non è uno strumento neutro, ma riflette la distribuzione di potere esistente nelle istituzioni.

L'analisi di genere si concretizza in un documento di bilancio riclassificato e rianalizzato, per passare da criteri puramente contabili e amministrativi a criteri di trasparenza e di consapevolezza delle azioni politiche rispetto alle disparità di genere. In questo modo le/gli amministratrici/amministratori hanno a disposizione una sorta di bilancio sociale incentrato su donne e uomini, che potranno utilizzare per meglio comprendere le conseguenze delle proprie scelte.

- Monitorare **l'allocazione delle risorse** e il grado di successo per genere. I dati inerenti il GB sono, ad esempio, i programmi di ricerca dipartimentali e i loro fondi, l'elenco dei progetti di ricerca approvati con il relativo finanziamento, la composizione di genere dei gruppi di ricerca e delle/dei loro *team leaders*, l'elenco delle/dei partecipanti ai comitati scientifici e organizzativi dei congressi, un'analisi sulla differenza di finanziamento e contratti per uomini e donne, etc.
- Analizzare i **differenziali salariali (il pay gap)** attraverso lo studio dei dati relativi ai compensi totali che donne e uomini percepiscono. Verificare se alcune differenze dipendono da una valutazione preconcetta dei lavori.

Conciliazione tra lavoro e vita privata

- Introdurre meccanismi per **migliorare la conciliazione**, prevedendo per esempio alcune semplici 'regole' sulla pianificazione delle riunioni in orari compatibili con gli impegni familiari.
- Proseguire nel **monitoraggio dei bisogni** dei dipendenti circa il sostegno alla cura dei figli, cercando di aumentare le iniziative in atto.
- **Promuovere una cultura organizzativa che rappresenti le responsabilità familiari come materia che riguarda tutti** (per es. chiarendo che l'uso dei congedi parentali è prassi accettabile sia per gli uomini che per le donne).

Il Team di Progetto INFN

A. Bruni, P. Cenci, O. Di Carlo, S. Leone, M.L. Paciello, R. Gomezel