

Il CUG e gli strumenti dei cambiamenti strutturali: studi di genere su assunzioni e progressioni di carriera

Angela Badalà – INFN Sezione di Catania

Presidente INFN-CUG



Topics:

- Comitato Unico di Garanzia
- Cambiamenti strutturali in INFN
- Analisi concorsi INFN

Comitato Unico di Garanzia (CUG)



I CUG sono istituiti nel 2010 (legge n.183 art.21 del 4-11-2010 «Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche») essi inglobano le funzioni dei Comitati Pari Opportunità e dei Comitati anti-mobbing e assumono la funzione di verifica.

Direttiva 2/19 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche», che serve per orientare la PA, in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”,

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

II CUG INFN



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

Comitato paritetico formato da 8 titolari + 8 supplenti, che partecipano alle attività a pari titolo. 4+4 componenti sono nominati dal Presidente in rappresentanza dell'Istituto e sono individuati tramite una procedura di interpello, 4+4 componenti sono di nomina sindacale.

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)

Rapporti istituzionali interni Referenti in Giunta per attività CUG :
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. Grande esperienza ereditata.

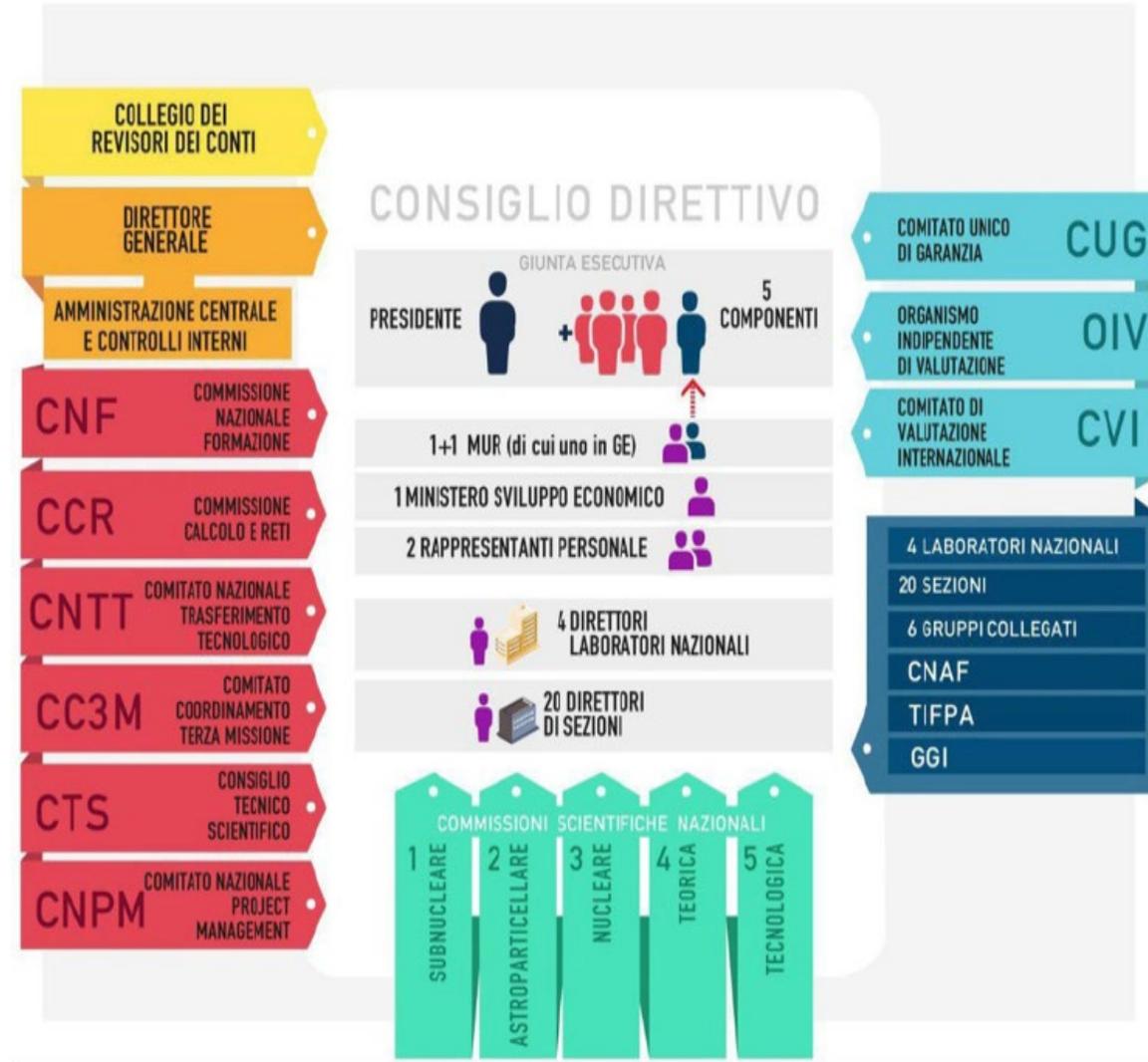


Figura 3-1 : organizzazione manageriale e scientifica dell'INFN.

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 (sostanzialmente tutti i disciplinari che riguardano il personale)

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**

Attività 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
 - Relazione annuale per il Comitato di Valutazione Internazionale
 - Bilancio di Genere

Relazione annuale CUG

- **Statistiche di genere del personale**
 - **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**

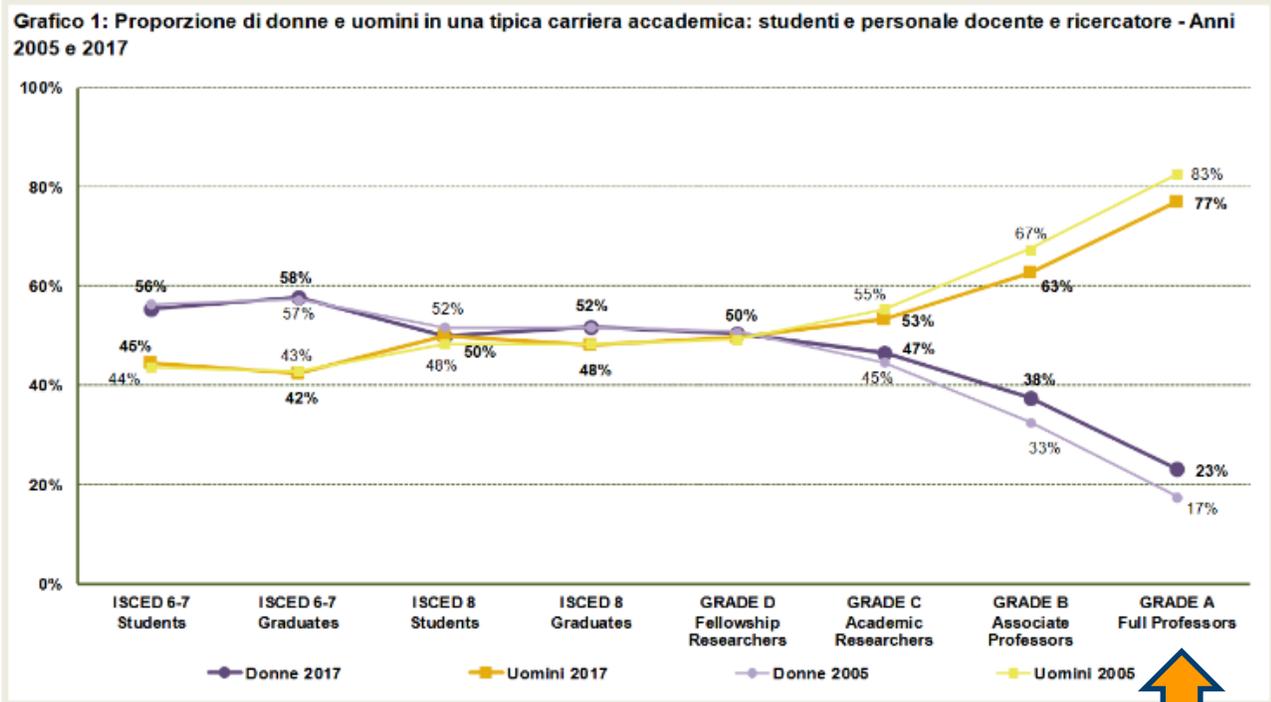
PARI OPPORTUNITA'

Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro

Carriera femminile all'Università

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%3%A0.pdf>



Presenza donne > 50% nella fase di formazione universitaria.

Viceversa la presenza femminile diminuisce man mano che si sale la scala gerarchica: solo il 23% dei professori ordinari è donna.

Distribuzione simile per INFN

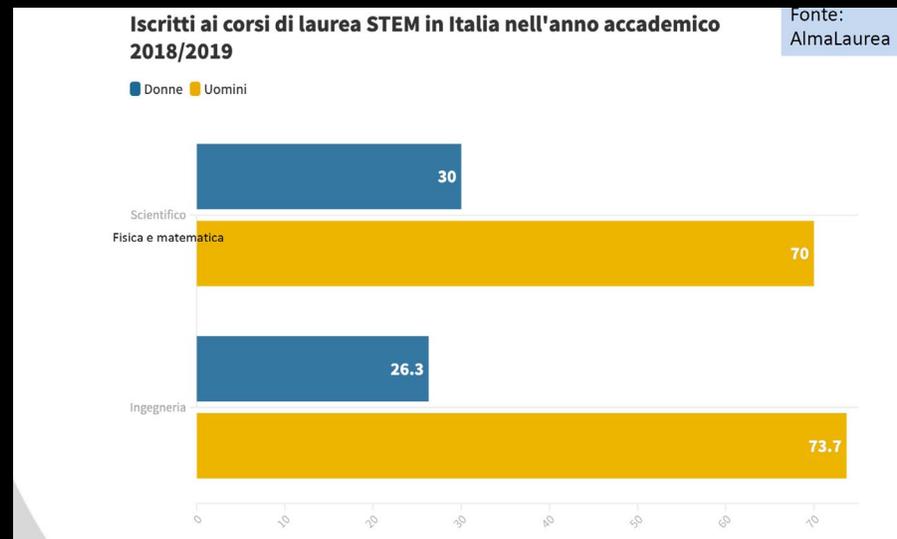
Professore ordinario

"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 2021)

— Donne iscritte a facoltà STEM in Italia

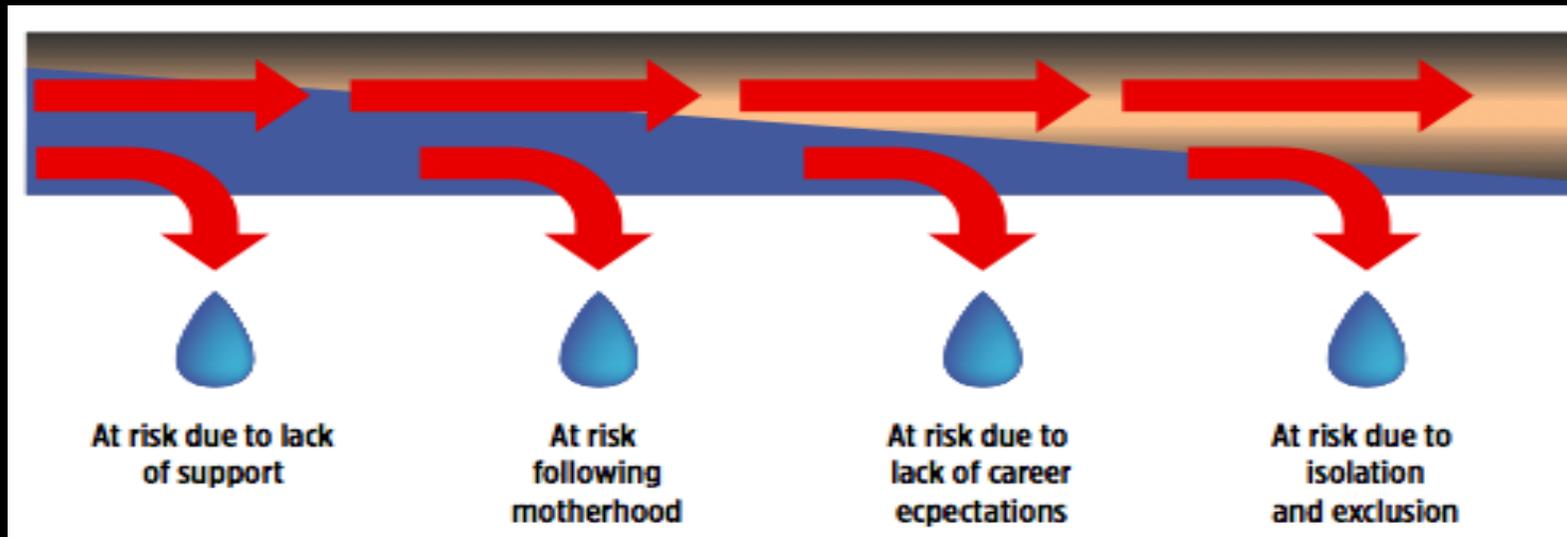
La parità di genere nell'educazione di primo e secondo livello è stata praticamente raggiunta. La popolazione femminile in Europa è più incline della popolazione maschile a intraprendere gli studi universitari. In Italia, la frazione di donne fra i laureati di ogni anno è circa il 57%.

Poche donne scelgono aree STEM e professioni scientifiche: c'è un grosso rischio di **perdita di talenti** necessari a una società e un'economia che siano in grado di fare fronte alle sfide globali del XXI secolo.



La carriera delle donne – una condotta a perdere

In INFN donne sono circa il 30% dei PhD, 30% in posizioni post PhD, 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**”**.

Alcuni stereotipi di genere nella scienza



Scienza è impersonale, dura, rigorosa

- Conoscenza maschile : razionale, analitica, obiettiva
- Conoscenza femminile : emozionale, basata su sensazioni
- **La mente scientifica è maschile, la natura è femminile**

I ragazzi sono più portati per le discipline scientifiche e le ragazze per le materie umanistiche

Scienza e parità di genere

Scienza e parità di genere sono un obiettivo della Comunità Europea (e dei suoi stati membri)

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>

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



- L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile è un programma d'azione per le persone, il pianeta e la prosperità sottoscritto nel settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri dell'ONU

Gender Gap e PNRR

Il **PNRR**, prevede infatti che **almeno il 30%** per cento della nuova occupazione creata dai progetti **sia coperta da donne**.

- disciplinata dall'art. 47 del decreto legge 77/2021, convertito nella legge 108/2021,

il **PNRR italiano** è stato considerato, insieme a quello della Spagna, il più improntato verso il raggiungimento della parità di genere.

Le **Missioni** del PNRR che contengono il maggior numero di investimenti volti al raggiungimento della parità di genere sono

- **Missione 4-Istruzione e Ricerca** e la **Missione 5-Inclusione e Coesione**,

- A questi sono destinati rispettivamente il 16,12 per cento e il 10,34 per cento del totale delle risorse.



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 numbers: 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

Fix numbers: 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

- Da circa 20 anni il CPO prima e CUG poi hanno effettuato delle analisi di genere e generazionali.
- Nel Piano delle Performance dal 2021 l'obiettivo della realizzazione di un sistema di banche dati interconnesse per il monitoraggio della situazione del personale utilizzando indicatori individuati dal CUG per pubblicare annualmente sul web il bilancio di genere.
- Nel Maggio 2022 istituito un GdL INFN per realizzare il primo Bilancio di Genere. (C.Meroni, M.Pallavicini, S.De Curtis, F.Bossi, A. Badalà, R.Carletti, S.Fiori)

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

Strategie per accrescere presenza di donne nella ricerca

- 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.**

— Fix institutions: cambiamenti per rendere inclusive istituzioni di ricerca

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. Prima versione nel 2018, aggiornamento nel 2021

Presenza visione, primo atto commissione concorso

Cambiamenti strutturali in INFN



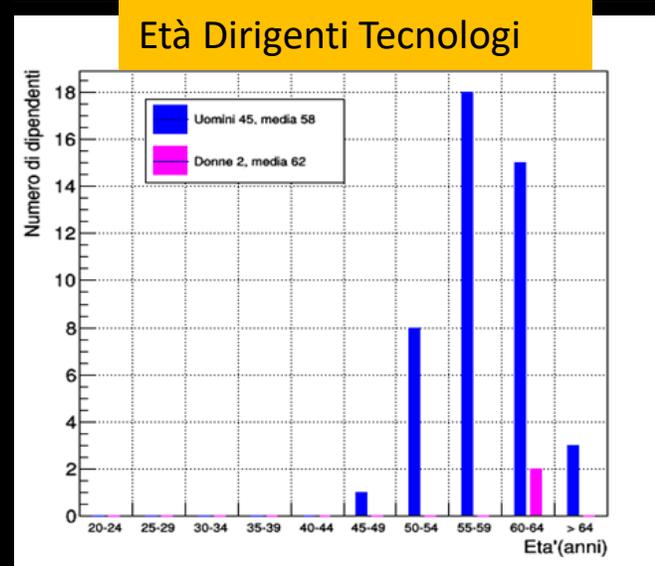
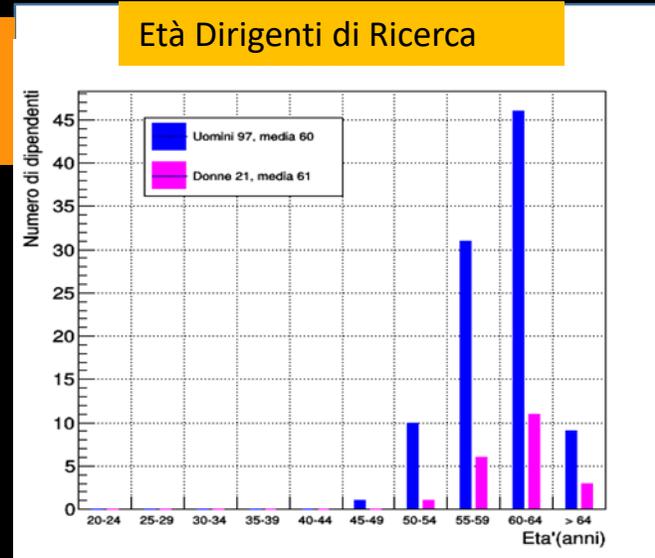
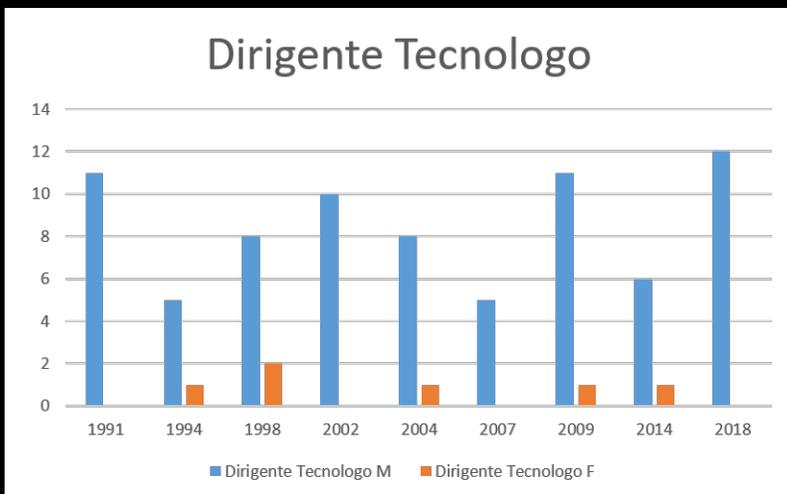
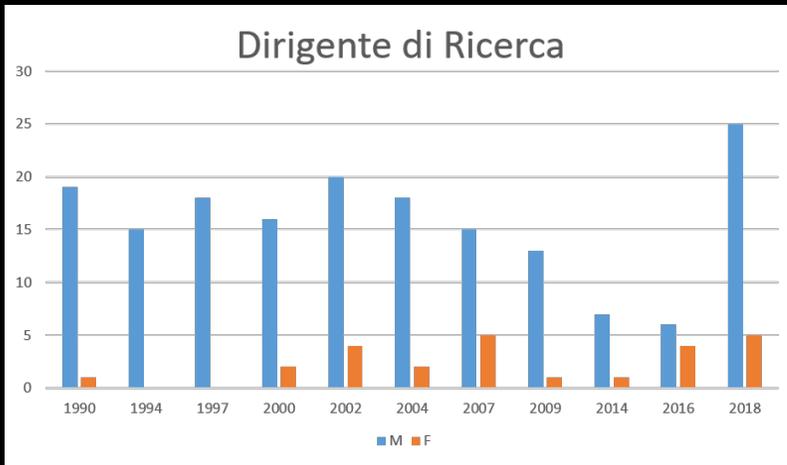
Alcuni obiettivi del PTAP dal 2020 sono inclusi nel Piano delle Performance (ora PIAO) INFN:

- **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)

Analisi concorsi INFN

Concorsi per dirigenti dal 1990

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



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

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

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**

Monitoraggio success rate

Neutralità concorsi ->

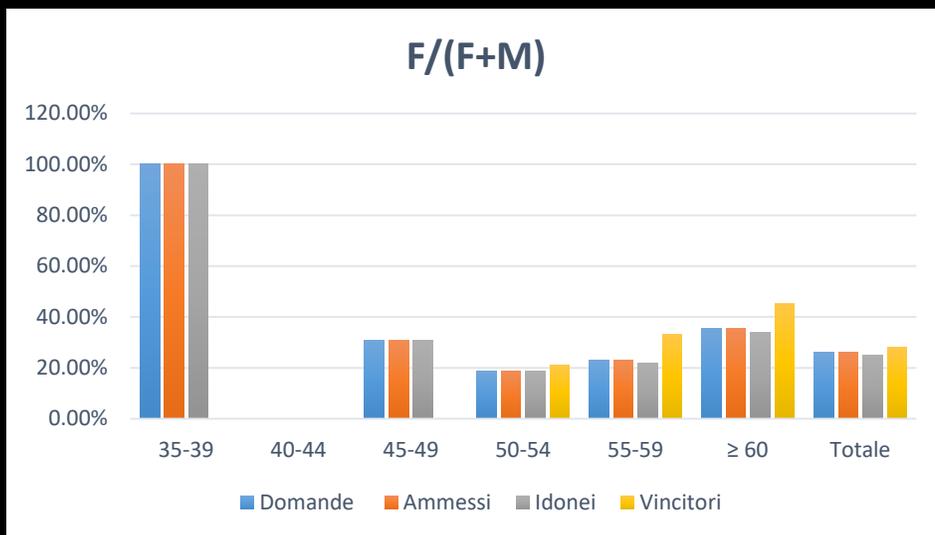
Success rate (donne) = Success rate (uomini)

Creato un semplice foglio excel che deve essere riempito da tutte le commissioni di concorso INFN per permettere analisi di genere ed età dei concorsi e che viene pubblicato nella delibera.

Nel 2022 per il primo anno per ogni tipologia di concorso INFN sono state raccolte separatamente per sesso le seguenti informazioni

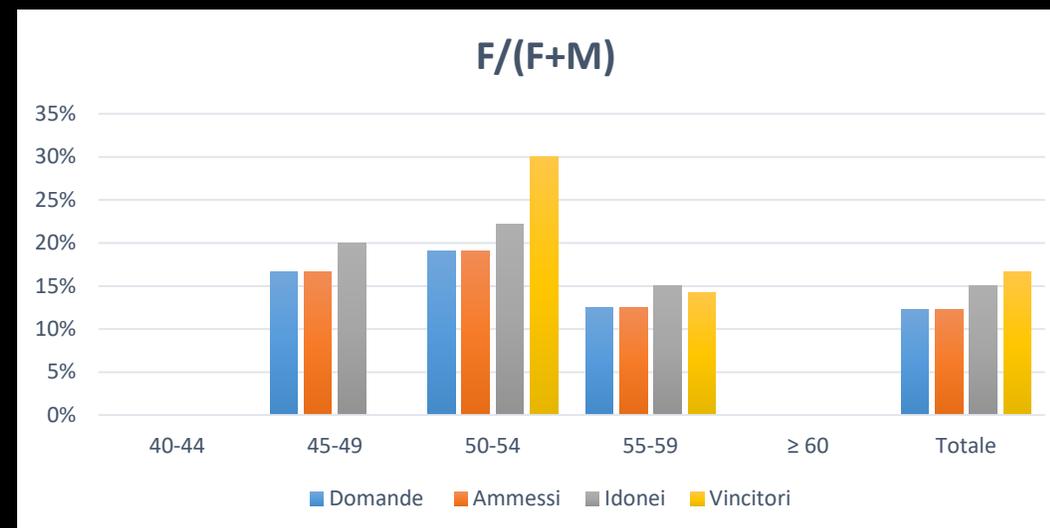
Domande pervenute
Candidati ammessi al concorso
Candidati presenti alla prova scritta
Candidati che superano la prova scritta
Candidati presenti alla prova orale
Candidati che superano la prova orale
Candidati idonei (compresi i vincitori)
Candidati vincitori

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!]



Passaggi di livello R&T

2021	Primo ric. speriment.				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	

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

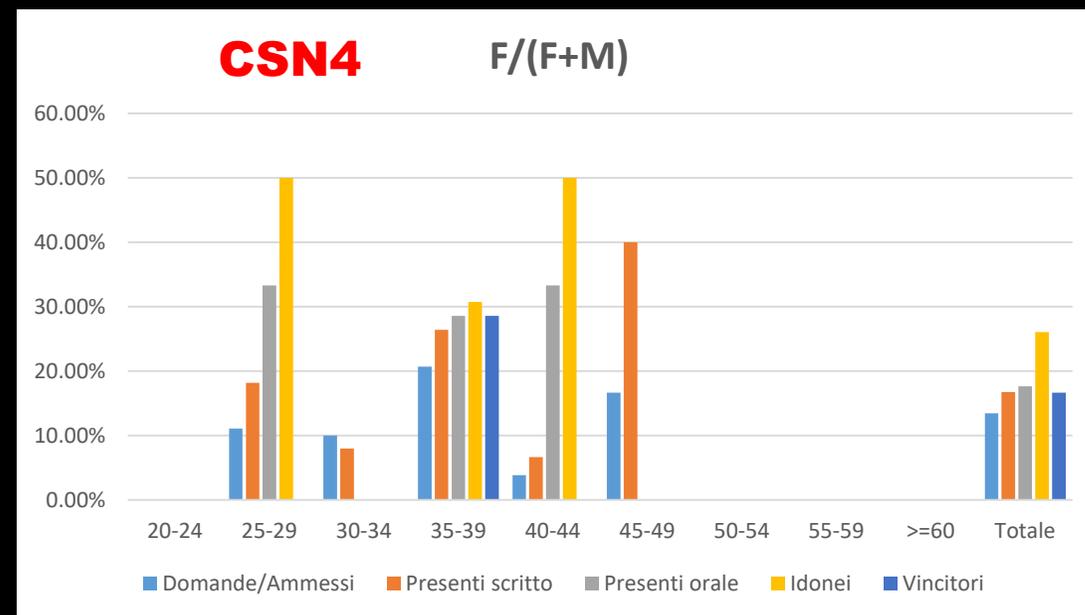
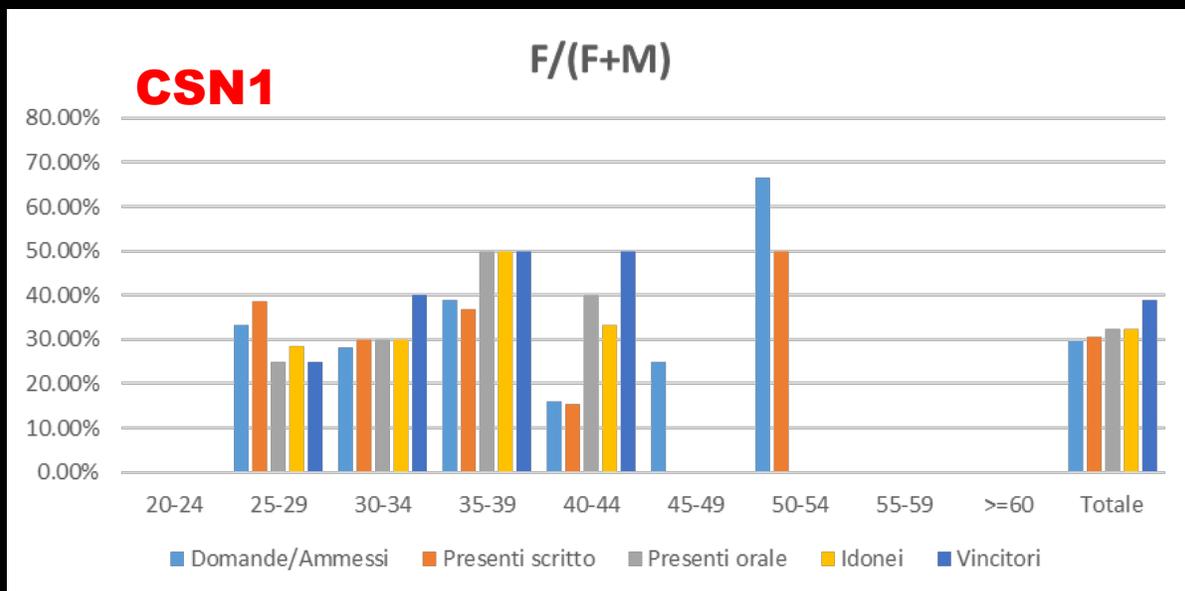
Distribuzione nelle CNS delle 15 vincitrici dei concorsi ricercatore III livello

CSN1	CSN2	CSN3	CSN4	CSN5
7	3	2	2	1

Success rate totale F 7.1%, M 8.4%

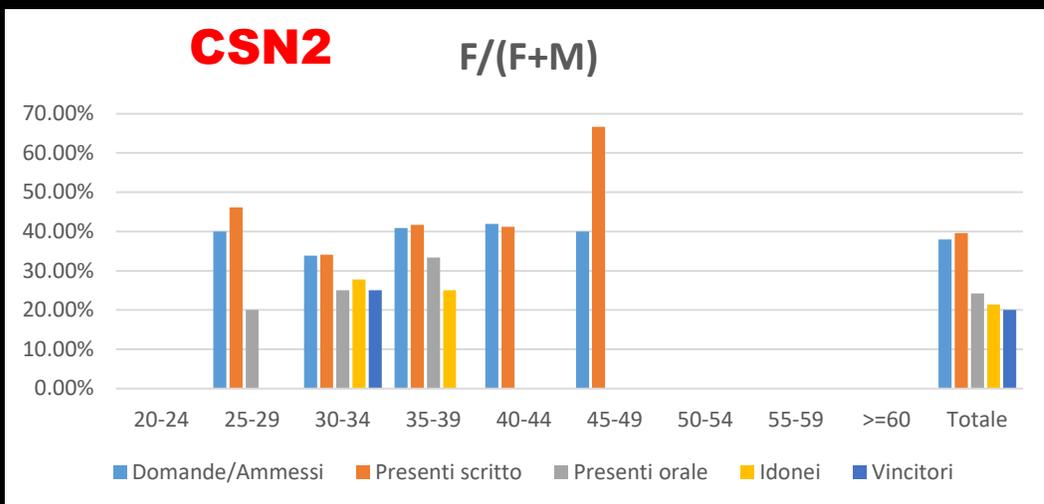
Concorsi 2022 Ricercatore II livello

Frazione di donne nelle varie fasi concorsuali



Concorsi 2022 Ricercatore II livello

Frazione di donne nelle varie fasi concorsuali

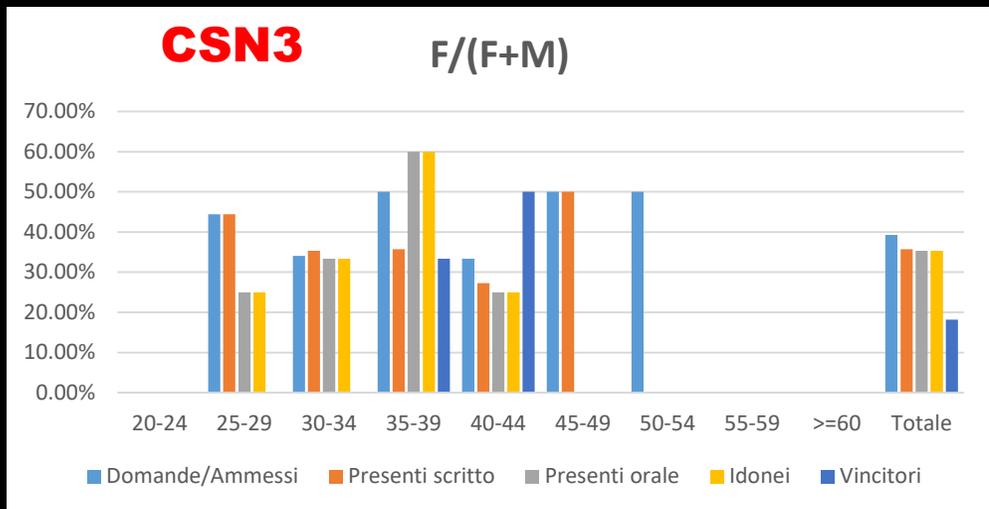


CSN2: la frazione di donne è scesa drasticamente in seguito alle prove scritte.

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

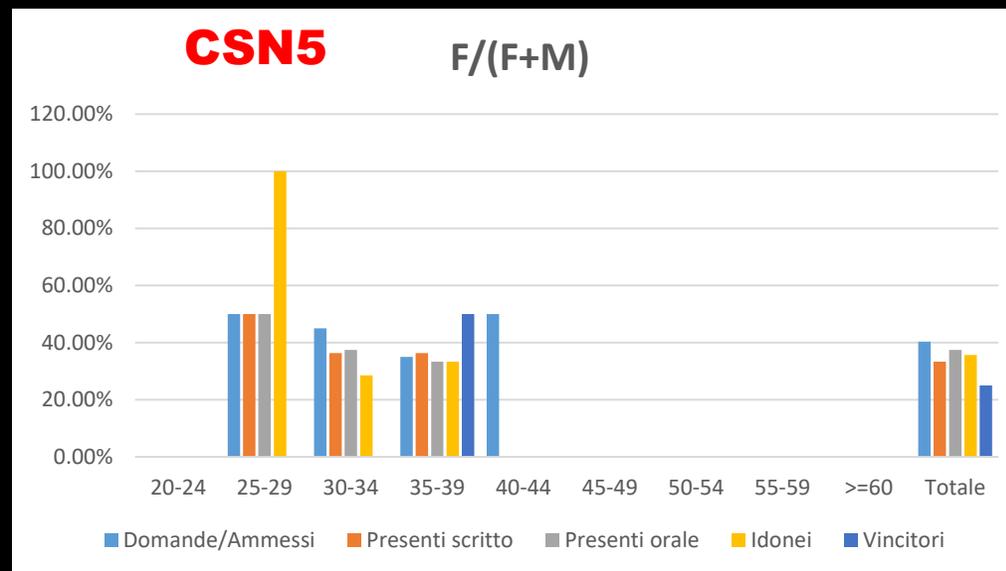
Frazione di donne nelle varie fasi concorsuali



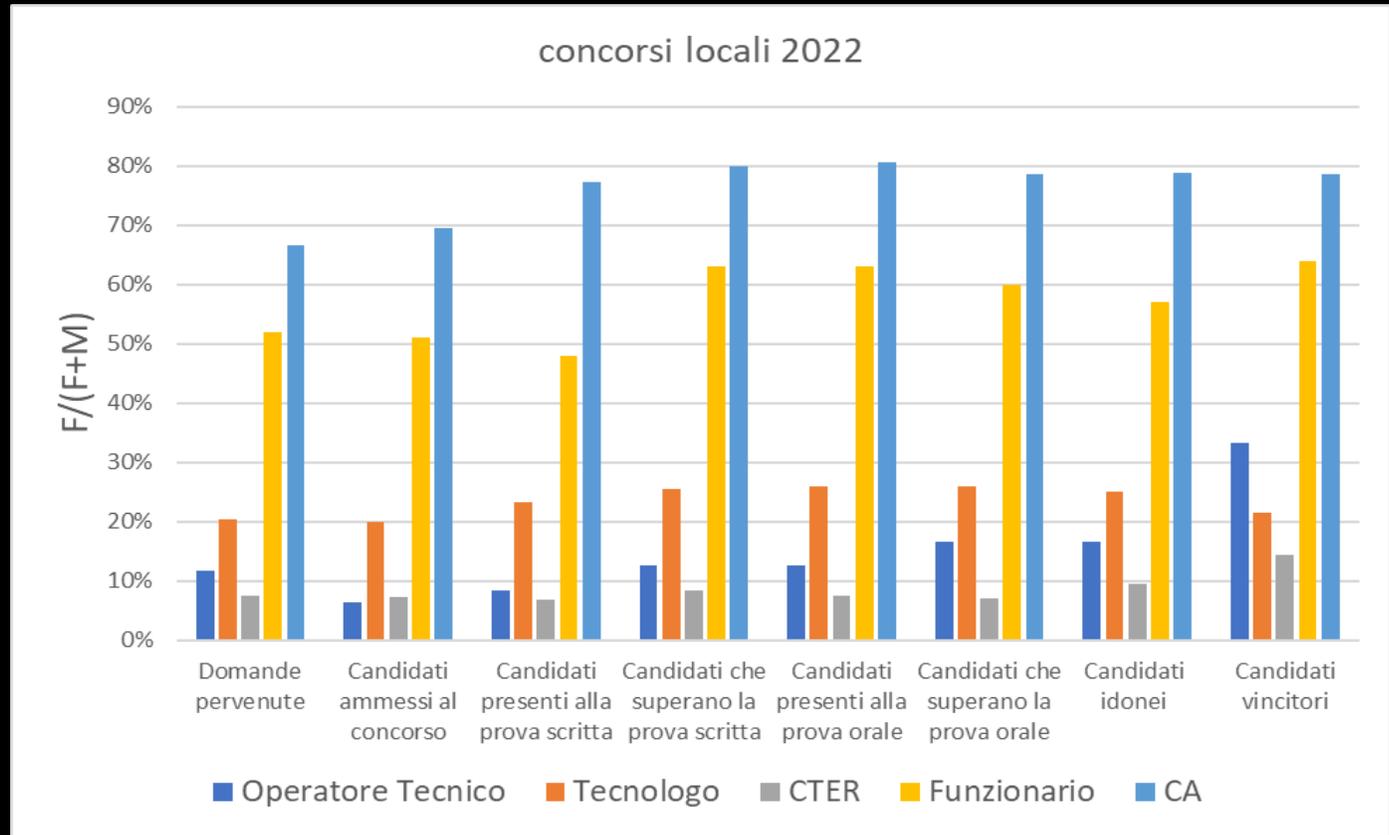
CNS3: differenza rilevante di presenza donne fra idonei e vincitori. Differenza dovuta ai titoli?

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 $F/F+M = 33\%$.

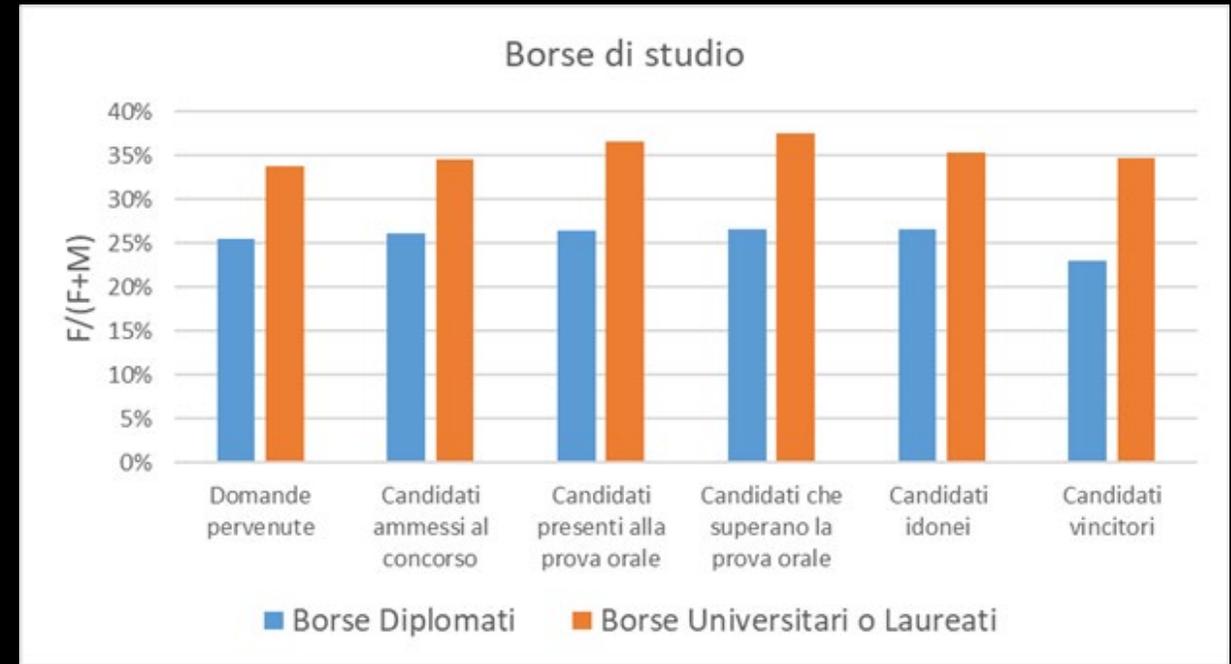
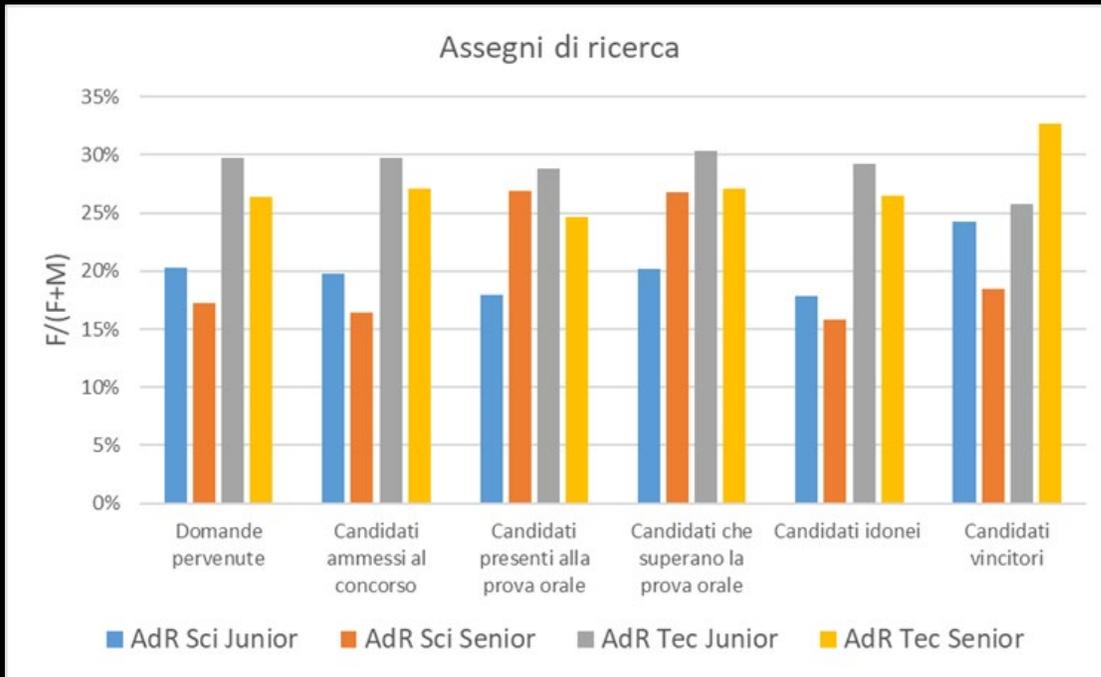


Concorsi locali 2022



per tutti i concorsi
 success rate (donne) \geq
 success rate (uomini)

Assegni e borse 2022



AdR Sci. Junior, AdR Sci. Senior, Adr. Tec. Senior
 success rate (donne) > ~success rate (uomini)

AdR Tec. Junior

success rate (donne) < success rate (uomini)

Borse per laureati:

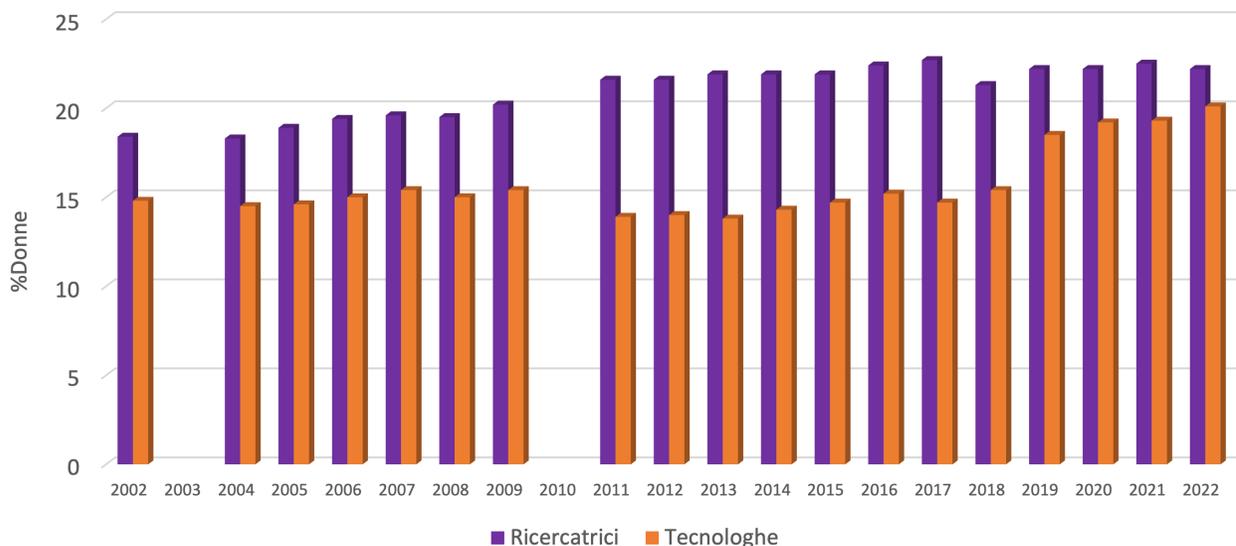
success rate (donne) ~success rate (uomini)

Borse per diplomati:

success rate (uomini) > success rate (donne)

Concorso tecnologi III livello

Percentuale Donne Ricercatrici e Tecnoghe



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"):
 Domande pervenute (85F, 138M) %F =38%
 Candidati presenti prova orale (29F, 56M) %F=34%
 Candidati vincitori (13F,27M) %F = 32.5%

Summary

Ricercatrici e Tecnologhe sono molto sottorappresentate (~20%) nell'Ente benchè negli ultimi 20 anni la frazione di donne post-doc sia stata $> 30\%$

Così come in accademia anche in INFN difficoltà per le donne a raggiungere i livelli più alti della carriera

Nel 2022 è stato possibile per la prima volta monitorare tutti i concorsi INFN. Si continuano ad osservare delle criticità specialmente nei concorsi per reclutamento livello iniziale.

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

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

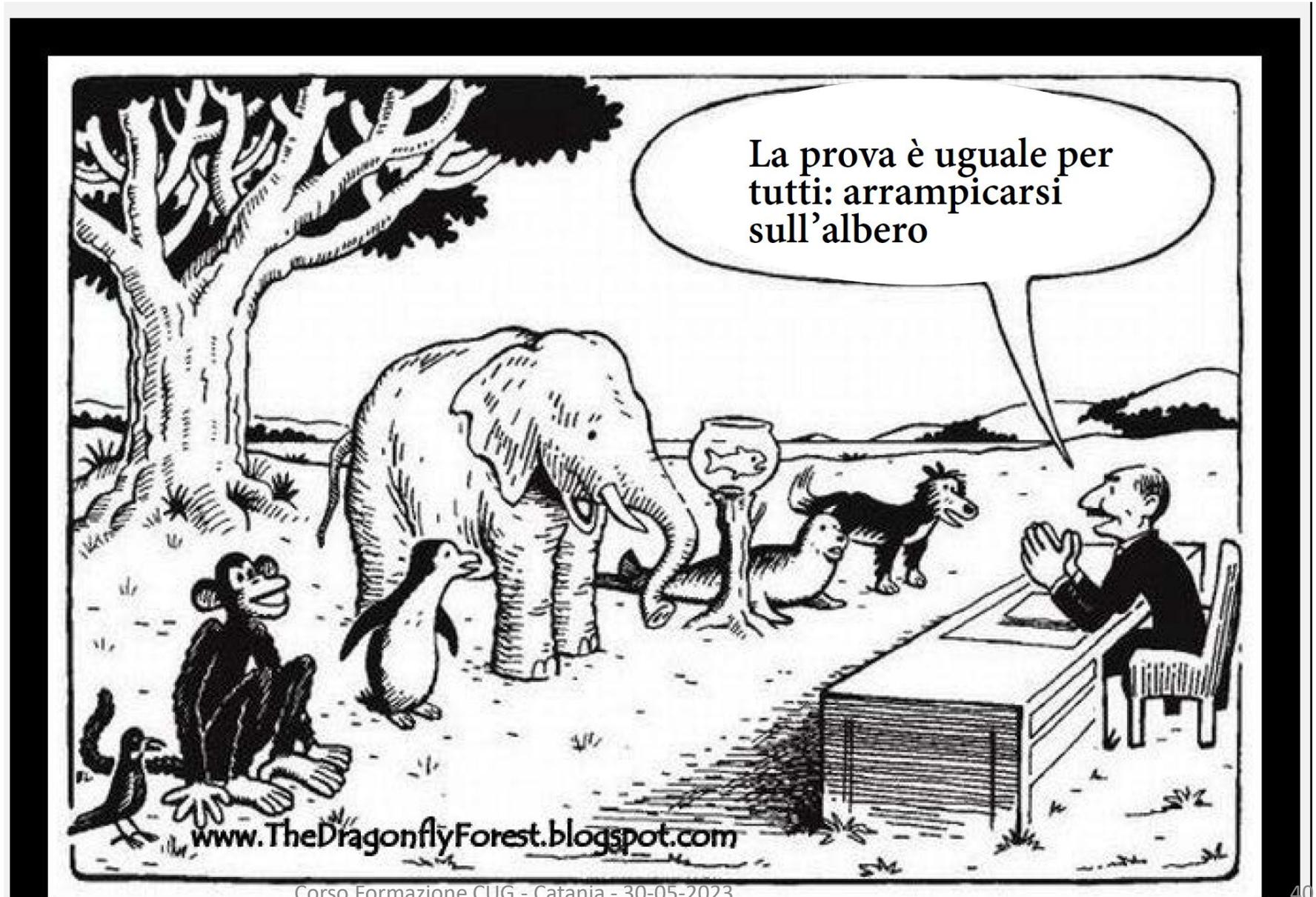
Cosa possiamo fare assieme?



- Imparare a valorizzare le diversità (donna-uomo, età, profilo professionale, etc.)
- Rapporti fra colleghi improntati al **rispetto** delle persone e della professionalità
- 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
- Operare per supportare giovani donne a costruirsi una 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.
- **indispensabile diffondere la conoscenza e la consapevolezza delle questioni di genere**

GRAZIE

Uguaglianza formale





Ricerca e uguaglianza di genere



La Commissione Europea per Ricerca e Innovazione vuole colmare il gap esistente fra la comunità scientifica e la società in generale. Per questo ha creato area di ricerca **SwafS** 'Science with and for Society' <https://ec.europa.eu/research/swafs/index.cfm?pg=policy&lib=gender>

Questa dovrebbe sviluppare modi innovativi di connettere la scienza alla società e quindi rendere la Scienza più attrarante per i giovani.

La Commissione Europea è impegnata nel promuovere l'uguaglianza di genere nella ricerca e innovazione. Questa è parte della European Commission Gender Equality Strategy per 2020-2025. L'obiettivo è «**Research and Innovation Excellence and ability to respond to social challenges through gender equality**» attraverso azioni in:

- Uguaglianza di genere nella carriera scientifica
- Bilanciamento di genere nei comitati decisionali
- Integrazione della dimensione di genere nel contesto della ricerca e della innovazione



Gli obiettivi delle pari opportunità



https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en

L'attività per le pari opportunità in EU si focalizza sulle seguenti aree prioritarie:

- Accrescere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e della indipendenza economica di donne e uomini
- Ridurre il gender pay (guadagno e pensione) gap per eliminare povertà fra le donne
- Promuovere uguaglianza fra donne e uomini nei ruoli decisionali
- Combattere la violenza di genere e proteggere e supportare le vittime
- Promuovere l'uguaglianza di genere e i diritti delle donne in tutto il mondo

Il confronto con altri Enti di Ricerca

Ente	Ricercatrici (%)	Donne Dirigenti di ricerca (%)
INFN (2021)	22	18
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