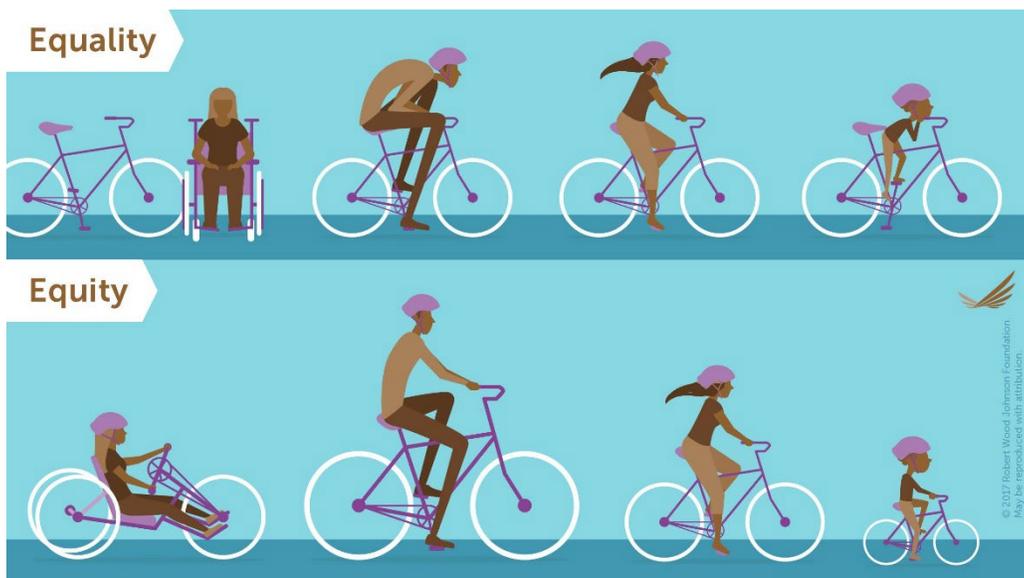


I cambiamenti strutturali e i piani triennali di azioni positive.

Le novità del VII PTAP

Angela Badalà (INFN-CT)
CUG-INFN



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

Costituzione italiana - Art. 3

Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.

È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.

Uguaglianza formale

Tutti i cittadini hanno pari dignità e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali

L'uguaglianza è, insieme alla libertà, uno dei **diritti fondamentali** di una **democrazia**

Costituzione Italiana

Articolo 3

Uguaglianza sostanziale

E' compito della Repubblica **rimuovere** gli **ostacoli di ordine economico e sociale**, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il **pieno sviluppo della persona umana** e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese

Uguaglianza sostanziale



Un po' di glossario

DISCRIMINAZIONE

L'atto del distinguere, del fare le differenze.

- Discriminazione diretta
- Discriminazione indiretta
- Discriminazione istituzionale

PARI OPPORTUNITÀ

Principio basato sulla necessità di produrre uguaglianza di diritti tra persone e gruppi, eliminando le varie forme di discriminazione.

AZIONI POSITIVE

Serie di interventi legislativi e organizzativi per favorire persone e gruppi discriminati, facendo loro «recuperare» lo svantaggio storico e sociale accumulato a causa appunto della discriminazione di cui erano vittime.

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 2023-2025**

**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.

4. Favorire l'inclusione di persone con diverse abilità (2023-2025)

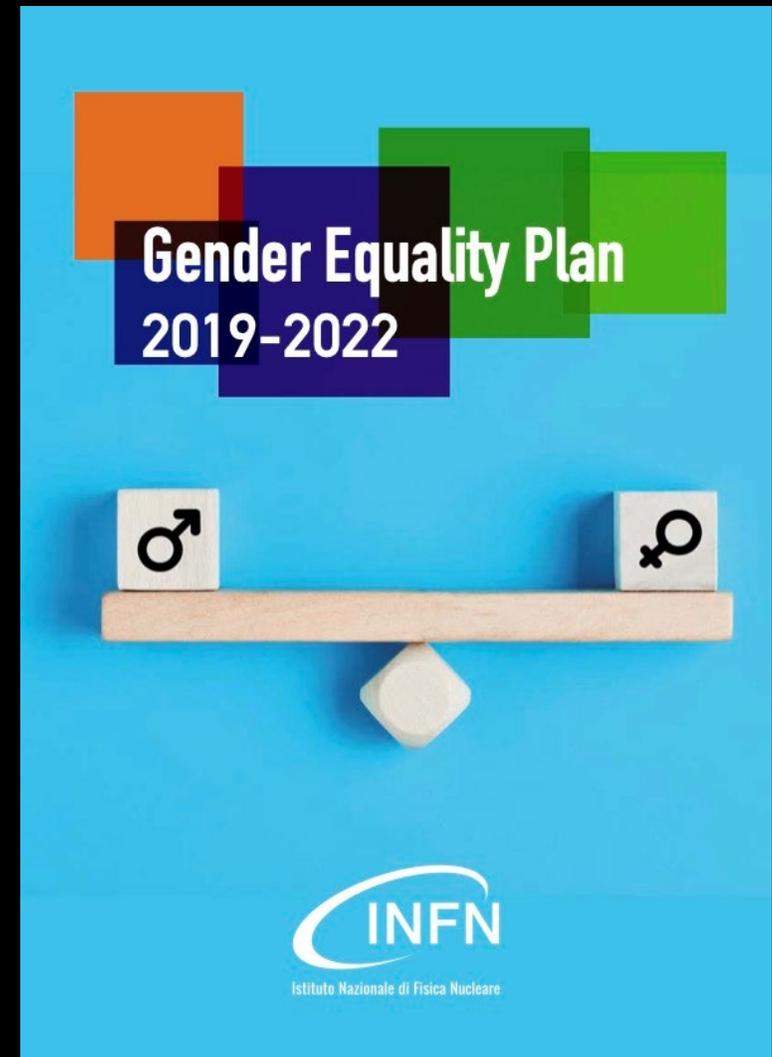
Gender Equality Plan (GEP)

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

**CUG ha preparato il GEP 2019-2022
approvato 31-Marzo-2022**

Principali caratteristiche del GEP 2019-2022

- Obiettivi e azioni VI PTAP
- Statistiche di genere Relazione annuale CUG 2021



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

Struttura VII PTAP INFN

2 - Area di intervento: formazione e comunicazione.

Obiettivi: **1) Prendere coscienza della presenza di pregiudizi inconsapevoli nei comportamenti quotidiani e nelle pratiche istituzionali al fine di rimuoverli.**

2) Rafforzare la comunicazione di genere (interna e esterna)

Quest'area si articola nelle seguenti aree di intervento specifiche

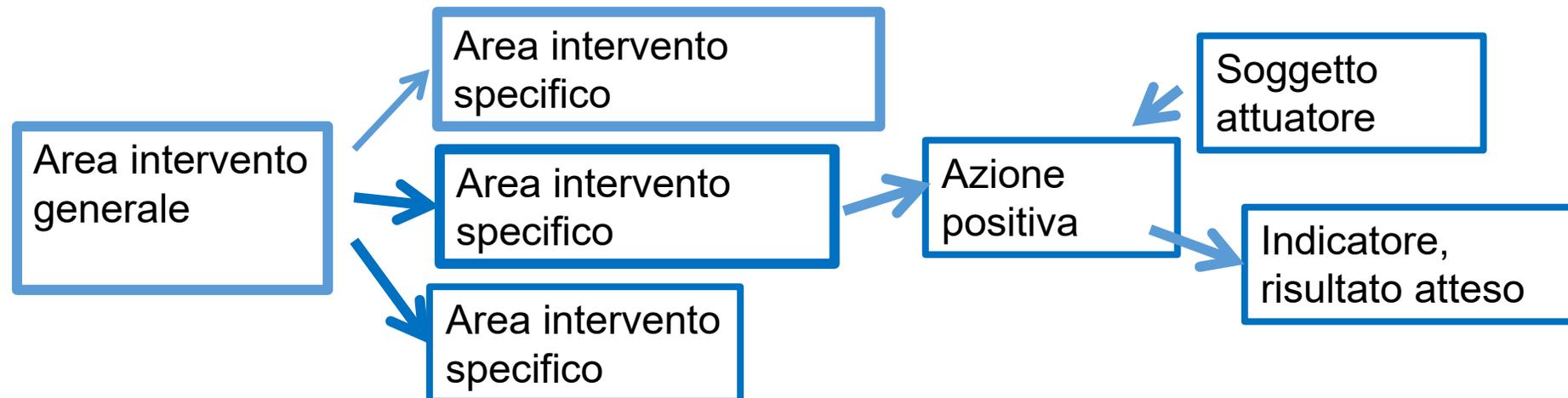
2.1 Inserire esplicitamente i contenuti di parità, pari opportunità e diversità nei corsi per la gestione delle risorse umane, leadership, comunicazione, sicurezze

2.2 Assicurare formazione su parità e pari opportunità e su funzionamento ed etica degli enti di ricerca a tutto il personale, dipendente ed associato

2.3 Formare la dirigenza sulle politiche dei cambiamenti strutturali nelle istituzioni di ricerca.

2.4 Rafforzare la comunicazione di genere

Area di intervento specifico	Azione positiva	Soggetti attuatori	Indicatori, risultati misurabili in tempi definiti
	Azione 1 La gestione delle risorse umane, la	Proponenti di corsi sulle risorse	L'Ufficio Formazione, di concerto col



1- Assicurare gli elementi essenziali dei cambiamenti strutturali

Aree di intervento specifiche

- i) **Assicurare il supporto della dirigenza al cambiamento.** Individuate alcune azioni che permettano di rendere palese il supporto della dirigenza al cambiamento quali: partecipazione della dirigenza ad eventi organizzati per la parità di genere; pubblicazione sulle pagine web generali dell'ente dei documenti per la parità previsti dalla normativa (relazione annuale del CUG, GEP, Bilancio di Genere, PTAP); inserimento nelle performance (sia organizzative che individuali) di obiettivi misurabili di impatto di genere; autovalutazione dello stato di parità di genere seguendo format ministeriale.
- ii) **Monitorare la parità tramite analisi di genere e bilancio di genere in modo da valutare periodicamente criticità e progressi**
- iii) **Integrare la prospettiva di genere nella gestione della ricerca e nell'organizzazione del lavoro, utilizzare un linguaggio inclusivo.** 1) Redazione di linee guida sul linguaggio di genere anche adottando quelle di altre organizzazioni; 2) rendere fruibili i principali documenti amministrativi dell'Ente a persone non madrelingua realizzandone versione in inglese
- iv) **Facilitare la diffusione della cultura delle pari opportunità in tutte le Strutture dell'ente creando sinergie fra il CUG e le attività locali**

Facilitare la diffusione della cultura delle pari opportunità in tutte le Strutture dell'ente

Individuare in ciascuna struttura una o più referenti per le tematiche di parità di genere. Questi pubblicizzeranno le iniziative CUG e potranno essere punti di riferimento per il personale della ricerca (in particolare giovane) per tematiche di inclusione, parità e pari opportunità, in particolare nei profili in cui le donne sono sottorappresentate. Questo pool di referenti sarà introdotto nel Disciplinare del CUG.

La dirigenza consideri positivamente nella valutazione dell'attività e delle performance, il tempo che le/i dipendenti dedicano ad attività legate alla realizzazione delle pari opportunità.

Assicurare una costante sinergia fra il CUG e i progetti dell'Ente su tematiche di parità/pari opportunità e benessere organizzativo. Favorire l'inserimento in questi progetti di persone indicate dal CUG, per massimizzarne i risultati

2- Formazione e Comunicazione

Aree di intervento specifiche

- i) Inserire esplicitamente i contenuti di parità, pari opportunità e diversità nei corsi per la gestione delle risorse umane, leadership, comunicazione, sicurezze.** Nei corsi che trattano queste materie vanno inseriti contenuti su l'inclusione delle differenze e la parità di genere. Inoltre la scelta dei formatori, la scrittura dei capitolati per l'assegnazione dei corsi e la valutazione dei corsi fatta con l'usuale questionario di gradimento deve tenere conto di questi criteri.
- ii) Assicurare formazione su parità e pari opportunità e su funzionamento ed etica degli enti di ricerca a tutto il personale, dipendente ed associato.** Realizzazione di materiale e-learning per diffusione capillare di tali tematiche.
- iii) Formare la dirigenza sulle politiche dei cambiamenti strutturali nelle istituzioni di ricerca**
- iv) Rafforzare la comunicazione di genere** 1) includere la comunicazione di genere in eventi scientifici scientifici in modo da diffondere sempre più la consapevolezza che l'inclusione e il raggiungimento della parità è interesse di tutti; 2) inserire nelle Newsletter o nelle pagine web INFN una rubrica specifica su *Diversity* in INFN; 3) Promuovere iniziative di empowerment di genere

2- Formazione e Comunicazione

Assicurare formazione su parità e pari opportunità e su funzionamento ed etica degli enti di ricerca a tutto il personale, dipendente ed associato

Realizzare materiale e-learning:

- a) sul funzionamento INFN, sull'etica della ricerca e sullo statuto dei dipendenti INFN, sul loro contratto di lavoro e sulla carta Europea dei Ricercatori;
- b) sui pregiudizi inconsapevoli, parità di genere e strumenti per la parità specifici per strutture di ricerca.

- obbligatori per i Neo Assunti, corsi a) e b)
- obbligatorio per i nuovi associati, corso a)
- suggeriti a tutte/i, dipendenti e associati

3-Parità e pari opportunità di sesso nel reclutamento, nella promozione e negli organismi decisionali in tutti i ruoli e livelli

Accrescere numero donne che intraprende carriera scientifica (I, II,III), aumentare empowerment delle donne (IV) ed evitare penalizzazioni legate alla maternità (V).

- I. Rinforzare le azioni e le comunicazioni che incentivano le donne a intraprendere una carriera scientifica, destinate a scuole, studenti e grande pubblico**
- II. Facilitare la costruzione delle carriere per donne e giovani**
- III. 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. La percentuale di successo nei concorsi del genere sottorappresentato sia pari o superiore alla percentuale di partecipazione.
- IV. Aumentare il numero di donne in posizioni dirigenziali o di coordinamento livello scientifico o gestionale, assicurando la presenza di almeno 1/3 di donne in tutti gli organi di gestione dell'Ente**
- V. Evitare penalizzazioni nella carriera a seguito di maternità**

Accrescere numero donne che intraprende carriera scientifica (1)

Rinforzare le azioni e le comunicazioni che incentivano le donne a intraprendere una carriera scientifica, destinate a scuole, studenti e grande pubblico

- 1) includere esplicitamente contenuti su pregiudizi inconsapevoli in attività diretta a scuole;
- 2) Per i dipendenti che si occupano di terza missione curare una formazione specifica sui pregiudizi inconsapevoli e su come includere la dimensione di genere nella comunicazione;
- 3) Continuare a bandire borse per studentesse magistrali “Più donne nella Fisica” (2022)

Facilitare la costruzione delle carriere per donne e per giovani

- 1) Continuare a bandire premi per laureande CSN4
- 2) Monitorare che frazione di posizioni post-doc assegnati a donne sia $> 30\%$.
- 3) Valutare la possibilità di ulteriori *grant*, simili quelli della CSN5 con frazione riservata a donne

Accrescere numero donne che intraprende carriera scientifica (2)

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.

1) Già da qualche anno il primo atto delle commissioni di concorso INFN è la presa d'atto di una breve documentazione sui pregiudizi inconsapevoli. Si rinforza questa azione istituendo un corso di formazione obbligatorio sui bias inconsci per i/le componenti delle commissioni di concorso.

2) Monitorare che
Success rate (donne) \geq Success rate (uomini)

per tutte le posizioni (a tempo determinato e indeterminato, borse di studio, premi, assegni di ricerca e contratti cofinanziati inclusi). Azione già inserita da qualche anno nel Piano della Performance.

1 edizione Concorso per n. 25 borse di studio per studentesse iscritte a 1 anno del corso di laurea magistrale in Fisica per a.a.2022/2023



Progetto “Più donne nella FISICA” Bando di concorso INFN per 25 borse di studio (5XCSN) rivolto a studentesse al 1 anno di laurea Magistrale

- **Premio** di 1500 Euro rinnovabile per il secondo anno di LM.
- Assegnazione di **un tutor INFN** (la sezione/ Laboratorio a scelta della vincitrice) **per il percorso di studio e la scelta della tesi**

Partecipazione di **74 studentesse** provenienti da tutta le Università italiane .
La commissione di concorso ha selezionato **25 vincitrici**

4- Adeguare l'ambiente di lavoro alle esigenze delle persone favorendo la genitorialità e operando per l'inclusione di tutte le diversità

Aree di intervento specifiche

- i) Facilitare il godimento dei diritti durante la maternità e i diritti parentali.** Informare il personale della normativa nazionale e specifica dell'Ente relativa alla maternità e alla paternità, e incentivare il personale di sesso maschile a fruire delle misure previste per conciliazione vita-lavoro e accudimento dei figli.
- ii) Migliorare l'ambiente di lavoro facilitando la circolazione delle informazioni e coinvolgendo il personale nel cambiamento.** Migliorare la circolazione delle informazioni interna e fra strutture per favorire la coesione del personale, in particolare A&T con R&T.
- iii) Miglioramento dell'inclusione delle persone con diversa abilità.** Aggiornamento (se necessario) di documento valutazione dei rischi. Corsi sull'eliminazione di barriere fisiche e comportamentali.
- iv) Equilibrio vita lavorativa/vita privata.** Estendere, incentivare e snellire l'accesso a strumenti quali telelavoro e smart-working. Assicurare assenza di penalizzazioni a fronte dell'utilizzo degli istituti di flessibilità.
- v) Operare per ridurre stress lavoro-correlato.** Promuovere modifiche delle attuali condizioni organizzative per ridurre fonti di stress e diffondere pratiche per limitare stress lavoro-correlato.

Iniziative INFN a supporto genitorialità

- **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.**



Maternità per personale non dipendente

I fruitori di borse di studio non rientrano nella gestione separata INPS e quindi non hanno tutele nel caso di maternità o lunga malattia. Nel 2021 è stato modificato il Disciplinare INFN per Assegni di Ricerca, in modo da dare solo assegni di ricerca a persone con PhD.

Nel caso degli assegni durante il periodo del congedo di maternità obbligatorio, l'INPS eroga alla persona una indennità pari all'80% della retribuzione. E' previsto che le assegniste possano fare richiesta all'INFN per avere una integrazione fino a concorrenza dell'intero importo dell'assegno di ricerca

Congedi maternità/paternità

Congedi Maternità/Paternità 2021

Profilo	Uomini	Donne	Tipo Contratto	Totale
Amministrativo	0	6	4 TI + 2 TD	6
Ricercatore	0	3	3 TI	3
Tecnico	0	0	-	0
Tecnologo	0	1	1 TI	1
AR/ Borsa di studio	0	6	4 Assegno ricerca + 2 Borsa di studio	6

Delle 10 assegniste che hanno usufruito nel 2020-2021 del congedo maternità solo la metà ha chiesto l'indennità di maternità prevista dall'INFN in integrazione a quanto erogato dall'INPS.

Le 4 assegniste che sono ritornate in servizio nel 2023 hanno richiesto l'integrazione.

Congedi Maternità/Paternità 2022

Profilo	Uomini	Donne	Tipo Contratto	Totale
Amministrativo	2	11	9 TI + 4 TD	13
Ricercatore	2	4	6 TI	6
Tecnico	2	0	2 TI	2
Tecnologo	8	3	9 TI + 2 TD	11
AR/ Borsa di studio	0	9	7 Assegno ricerca + 2 Borsa di studio	9

Nel 2022 è entrato in vigore il congedo di paternità obbligatorio.

Nel 2022 (2021) ha usufruito del congedo maternità ~7%(4%) delle donne che fruisce di assegni di ricerca o di una borsa di studio.

Azioni PTAP 2023-2025



Aggiornare Guida alla genitorialità con la normativa nazionale e i regolamenti includendo il Family Act del 2022 e pubblicarla sul portale/sito web di AC.

Informare le assegniste della possibilità di richiedere l'integrazione del 20% della borsa, Aggiungendo informativa nel materiale distribuito in fase di assunzione

5- Contrasto alle molestie, comportamenti lesivi della dignità, violenza sessuale e sessista



Nuova area di intervento VII PTAP come richiesto da CE

Aree di intervento specifiche

- i) Contrasto alla violenza e alle molestie di genere** Sensibilizzare e formare il personale INFN sul tema e creare delle sinergie con i CUG dei Dipartimenti Universitari in cui la Struttura INFN opera in particolare per PhD e post-doc.
- ii) Aumentare il livello di consapevolezza dei dipendenti sulle molestie di genere e in generale sui comportamenti “mobbizzanti”, vessatori e in generali non rispettosi della persona** Inserire informazioni su violenza e molestie di genere nei corsi obbligatori quali quelli sulle sicurezze. Diffondere informazioni sulla presenza e sul ruolo della Consigliera di Fiducia.
- iii) Diffondere la cultura dell’eliminazione di comportamenti discriminatori e lesivi della dignità presso tutte le persone che operano in INFN** Tradurre in inglese i codici di comportamento e distribuirli a persone esterne che operano nei Laboratori INFN e a ospiti stranieri che vengono a lavorare in strutture INFN.

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