Piano Triennale di Azioni Positive Punti di rilevanza per la GE

https://web.infn.it/CUG/images/alfresco/Ptap/20150331_del_cd_13635.pdf

Punti da discutere, dal PTAP

Relazione annuale: riconoscimento delle discriminazioni inconsapevole diretta e indiretta

Gender balance nelle commissioni

Bandi di concorso

Presentazione della Relazione annuale al piano triennale INFN

Scadenza PTAP 2014-2016 e stato di attuazione

Lettere inviate

Lettera su relazione annuale 2016-02-06

Lettera bilanciamento sessi commissioni di nomina 2016-04-22

Lettera sul telelavoro 2016-06-06

Richieste sui concorsi

Lettera sull' estensione congedo parentale 2016-06-29

Lettera su Riforma Enti di Ricerca 2016-07-05

Nessia Bruni, Bologna per il CUG 20/07/16

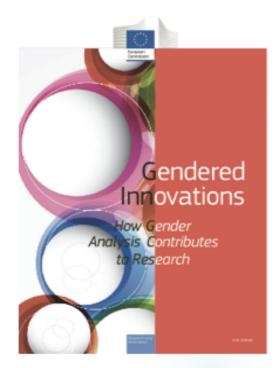
essia Bruni, **Sa**logna per il CUC

Strategia europea per la scienza e il genere

- Fix the numbers/statistics (no numbers no problem), dal 2006
- Fix women => Fix institutions, 2012
- Fix research, inserimento della dimensione di genere nei contenuti della ricerca 2013







Fix the numbers: no number, no problem

- Forte invecchiamento dell'ente
- Le donne laureate in fisica sono il 35-38%, numero stabile da almeno il 2000. Tra i ricercatori a tempo indeterminato le donne sono il 22%, con la stessa distribuzione di età degli uomini.
- Segregazione orizzontale, differente presenza nelle diverse CSN
- Segregazione verticale, La probabilità per una ricercatrice donna di diventare dirigente è meno della probabilità che ha un collega uomo. Eppure al concorso di abilitazione scientifica nazionale 2012 le ricercatrici INFN hanno ottenuto l'abilitazione di I e II fascia con percentuali superiori o non inferiori ai loro colleghi uomini
- **Discriminazione retributiva**: in media una ricercatrice donna guadagna 3400 euro all'anno (-6.6%) di meno di un ricercatore uomo.
 - Sotto rappresentazione nelle commissioni di nomina rispetto alle elettorali
- Discriminazione indiretta per amministrativi dovuta al CCL

Segregazione orizzontale

Percentuale di donne sul totale all'interno delle Commissioni Scientifiche Nazionali

2014	CSN1(%)	C5N2 (%)	C5N3 (%)	CSN4 (%)	CSN5 (%)
Coordinatori	21	31	23	16	13
Resp. Nazionali	20	23	41	13	14
Resp. Locali	24	16	25	16	18
FTE (INFN +Univ)	19	22	28	14	27
Talks	26	33	31	16	33
Tesi PhD	26	38	36	16	22

La presenza femminile varia nelle diverse CSN

Normalizzando alla percentuale di FTE si osserva che:

- 1. Le donne hanno produzione scientifica rilevante (vedi talks).
- 2. Il numero di coordinatori donne è maggiore o uguale alla loro presenza percentuale (eccetto CSN5)
- 3. Il numero di tesi di PhD fatte da donne è alto

Segregazione verticale

	2003		2014		
	donne	uomini	donne	uomini	
Dirigenti + primi ricercatori	45/104=43%	253/460=55%	75/127=59 %	286/454=63%	
Dirigenti di ricerca	8/104=7.6%	107/460=23%	11/127=8.6 %	90/454=20%	

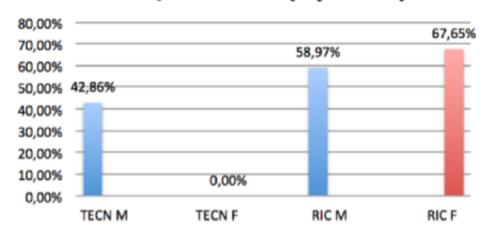
- % per donne e uomini riferita alla popolazione femminile e maschile, rispettivamente La probabilità di essere dirigente + primo ricercatore è simile per uomini e donne
- La probabilità per una donna di essere dirigente è meno della metà di quella di un uomo: nel 2014, fra le donne solo l'8.6% è dirigente, mentre per gli uomini questa percentuale sale al 20%. Nel 2015, 7 uomini sono diventati dirigenti di ricerca, ma solo una donna (già vicedirettore a Jefferson Lab dal 2012).
- Nel 2014 solo una donna ha vinto il concorso di primo ricercatore su xx posti (a Milano).

Risposta alla relazione annuale 2015

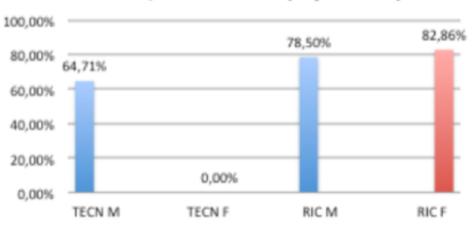
- Lettera del Presidente Fernando Ferroni al CUG, 1 aprile 2016
- Il Presidente riconosce che le discriminazioni nell'ente esistono, ma ritiene possano essere dovute a fattori esterni non meglio specificati.
 - Se le discriminazioni esistono, ma non sono attribuibili all'ente, allora chi sta discriminando?
- Onere della prova. Legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, comma 6 sulla tutela giudiziaria in caso di assunzioni, retribuzioni, progressioni
- Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera ed ai licenziamenti, idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto l'onere della prova sull'insussistenza della discriminazione.

Abilitazione scientifica nazionale 2012 per area 02-fisica 02/A: statistiche di genere dipendenti INFN

02/A1 I fascia (dip. INFN)

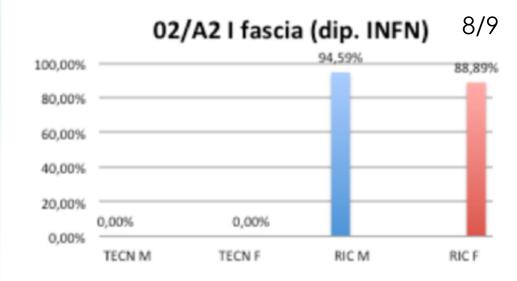


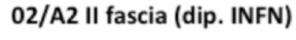
02/A1 II fascia (dip. INFN)

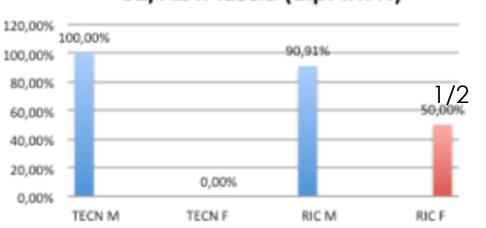


-

Alessia







Se le donne non diventano dirigenti di ricerca nell'ente, non è perchè hanno meno titoli

Al concorso di abilitazione scientifica nazionale 2012 per area 02-fisica, le ricercatrici INFN hanno ottenuto l'abilitazione di I e II fascia con percentuali superiori o non inferiori ai loro colleghi uomini

Le ricercatrici INFN hanno partecipato al concorso di abilitazione nazionale in proporzione alla loro presenza nell'ente. Nel caso degli ordinari: 34/151=0.225 (sperimentali) e 9/46=0.195 (teorici)

Solo 2 dipendenti hanno fatto il concorso di II fascia in fisica teorica!

Tra i teorici stanno forse sparendo le donne neo-assunte? Le donne che fanno la tesi come teoriche sono il 24%. Ma quante donne sono state assunte come teorico negli ultimi 15 anni?

anno	concorso	uomini	donne
1991	1584/1990	19	1
1994	4592/1994	15	0
1998	6626/1997	18	0
2001	818/2000	16	2
2002	9240/2002	20	4
2004	10324/2004	18	2
2008	12394/2007	15	5
2010	13619/2009	13	1
2012	15212/2012	1 TD	
2015	1667/2014	7	1

Concorsi per dirigente di ricerca

(lista forse non completa)

Il deserto degli anni '90: 52 U / 1D

Meglio negli anni '00 – '10 **69 U / 13 D** (16% del totale)

Il forte peggioramento negli anni '10

20 U / 2 D (10% del totale)

Ma hanno avuto l'abilitazione universitaria nella misura del 22%

Gender balance nelle Commissioni elettive e di nomina

e di nomina		CUG	6	12	0.67		
e di nomina				Comm. calcolo Reti	34	6	0.15
Vedi Lettera a GE del 2016-04-22			-04-22	Comm. Naz. Trasf. Tecnologico	7	0	Ales 20/0
			0122	Referenti Trasf. Tecnologico	21	6	0.22 ⊆
Organi/commissioni Uomini Donne Donne/To			Donno/Toi	Consiglio Tecnico Scientifico	4	1	0.20 D.20
Organi/commissioni elettive	Uomini	Donne	Donne/To	Com. Scientifico LNF	7	1	0.13 [∞] / _☉
Presidente	1	0	0	Com. Scientifico LNGS	7	2	0.22 $\frac{3}{2}$
Giunta Esecutiva	5	1	0.17	Com. Scientifico LNL	7	0	0 $\overset{\circ}{\underline{\underline{\sigma}}}$
Consiglio Direttivo	25	4	0.14	Com. Scientifico LNS	5	2	0.29 ⊖
Comm. Scient. Naz. 1	17	5	0.23	Com. Tecnico Scientifico CNAF	6	1	0.14
Comm. Scient. Naz. 1	17	5	0.23	Com. Tecnico Scientifico GSSI	5	1	0.17
Comm. Scient. Naz. 2	13	8	8 0.38	Com. Scientifico Progetto SPES	12	0	0
				Com. Naz. Formazione	6	3	0.33
Comm. Scient. Naz. 3	14	3	0.18	Com. Sussidi	11	9	0.45
Comm. Scient. Naz. 4	24	4	0.14	Com. Borse di Studio e Asili	7	13	0.65
Comm. Scient. Naz. 5	24	3	0.11	CNPISA	6	1	0.14
Rappr. Lavoratori	27	1	0.04	Resp. Serv. Protezione Prevenz.	24	1	0.04
Sicurezza				Addetti Serv. Protezione Prevenz.	11	10	0.48
				Comitato Esterno Sicurezza LNGS	6	0	0

Organi/Commissioni di nomina

Com. Valutazione Internazionale

Donne/totale

0.29

D

5

Gender balance nelle commissioni

PTAP 3.2 La diversità di genere nelle commissioni ne migliora il funzionamento

- Si osserva che le commissioni elettive hanno un migliore bilanciamento di genere rispetto alle commissioni di nomina
- Questo potrebbe riflettere problemi di difficoltà a riconoscere il merito nelle donne o semplicemente al fatto che si tende a inserire nelle commissioni persone simili a noi o sempre le stesse persone

Proposte, dalla Lettera a GE del 2016-04-22:

- per tutte le commissioni INFN non elettive venga mutuata la norma già esistente per le commissioni concorsi, secondo la quale almeno un terzo dei componenti delle commissioni di concorso sia riservato alle donne, salvo motivata impossibilità (art. 9, comma secondo del d.p.r. n. 487/1994).
- nel caso di commissioni in cui risulta vi siano poche persone aventi le caratteristiche professionali adeguate, si chiede che siano predisposte misure correttive come procedure di pubblicità per posizioni vacanti e siano organizzati corsi per formare persone e renderle idonee a ricoprire i ruoli
- PTAP 2.2 Siano introdotte procedure pubbliche per autocandidature alle commissioni

Statistiche di genere

Da anni è stato costituito un Gruppo di Lavoro sul Bilancio del Personale in ottica di genere e generazionele (Alessia Bruni, Paola Fabbri, Claudia Tomei) per la creazione di tabelle per monitorare nel tempo il personale (in analogia al CNRS) in attesa di collaborare con AC e servizio informativo.

Organigramma: si chiede di pubblicare le statistiche per sesso e età degli organi decisionali come da indicazioni europee

Proposta: monitorare ogni passo nei concorsi (assegni, assunzioni, promozioni):

Nei verbali delle commissioni di concorso e nelle delibere di proclamazione dei vincitori dei concorsi siano inseriti i seguenti dati divisi per genere

- # domande ricevute, separatamente per uomini e donne
- # domande accettate, separatamente per uomini e donne
- # ammessi agli scritti, separatamente per uomini e donne
- # ammessi all'orale, separatamente per uomini e donne
- # vincitori, separatamente per uomini e donne

Fix/Support the women (and men)

supporto alla genitorialità e alla cura, soprattutto nelle fasi iniziali della carriera.

Proposte:

Disciplinare degli assegni di ricerca

Non penalizzare la genitorialità (dis-continuità) nella valutazione della carriera

Lavorare con i dipendenti diversamente abili per la rimozione degli ostacoli alla diversa abilità

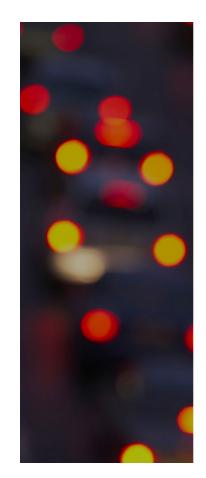
Revisioni dei regolamenti per Sussidi e Asili e Borse di studio

From fix women => fix institutions

il cambiamento deve essere supportato della dirigenza

Proposta:

ente assuma impegni, dandosi obiettivi quantitativi di rappresentanza negli organi decisionali



SRC Gender Equality Strategy Background

- The primary objective of the Swedish Research Council is to allocate funding to research of the highest scientific quality and that best promotes innovation
- The Swedish Research Council supports the best researchers, regardless of gender.
- The Swedish Research Council assumes that research capacity exists to the same extent in both sexes.
- Moreover, the Swedish Research Council assumes that research is benefited when both genders participate and apply their expertise and experience.
- Gender equality is also a matter of justice. Women and men should have equal opportunities to conduct research and develop professional careers as researchers.

Fix the institutions – obiettivi del cambiamento strutturale

- aumentare la trasparenza dei processi decisionali e aumentare la circolazione delle informazioni (sfavorire la rete dei "vecchi ragazzi"
- rimuovere i pregiudizi inconsapevoli dalle pratiche istituzionali (pratiche non neutre);
- promuovere l'eccellenza attraverso la promozione della diversità (cambiare la definizione di eccellenza nella valutazione);
- migliorare la ricerca attraverso l'integrazione della prospettiva di genere (nuove opportunità);
- migliorare/modernizzare la gestione del personale e l'ambiente di lavoro (ad es. l'organizzazione del lavoro è basata su "stereotipi maschili) che rendono difficile conciliare lavoro e vita privata



Elaborazione di una strategia di comunicazione PTAP 1.1

Molte informazioni sono pubbliche. Ma trasparenza non è comunicazione

Si propone di dotarsi di una stategia di comunicazione. Ad esempio:

- Garantire meccanismi di pubblicità per la copertura delle posizioni vacanti nell'ente e delle commissioni PTAP 2.2
 - Creazione di pagine web riservate ai dipendenti, ie. news amministrative
 - Comunità di pratica, mettere in comune le buone prassi

Bandi di concorsi e Codice Minerva

- PTAP 2.1 Introdurre il Codice Minerva nel regolamento dei concorsi, tenuto conto della normativa vigente.

 Definire criteri di valutazione trasparenti, stabili e chiari per ricercatori e tecnologi, in accordo con il Codice di Condotta per l'Assunzione dei Ricercatori.

 I criteri di preferenza siano definiti con particolare attenzione alla legge 186/2006.

 Il CUG fornirà la documentazione per contrastare i pregiudizi di genere inconsapevoli.
- 1) Accessibilità dei curricula dei candidati, saranno accessibili a tutti i dipendenti?
- 2) Criteri: requisito della conoscenza della lingua italiana, riconoscere la varietà del curriculum vs continuità coerentemente con indicazioni europee
 - 3) Fornire formazione ai commissari su pregiudizi inconsapevoli e stereotipi di genere. Il CUG invierà alla GE entro fine agosto breve documento su questo per I commissari [PTAP 3.1]

PTAP 4.1 Inserire la dimensione del genere nei documenti dell'Istituto

- La ricerca è di/per uomini e donne, fatta da persone con aspirazioni diverse. Diversità intesa come ricchezza dell'ente. Sono rilevanti per:
- Genere ed età nell'organizzazione dei tempi della ricerca
- Comunicazione della scienza (vedi scienziato autistico in camice bianco)
- Formazione scientifica, formazione al management: considerare genere ed età nei contenuti del corso, dei partecipanti e docenti
 - Sicurezza: considerare rischi in funzione dell'età e sesso e differente abilità

Migliorare la gestione del personale e l'ambiente di lavoro PTAP 5.

- Vedi lavoro della consigliera sui circoli di ascolto
- 5.1 Migliorare la conciliazione tra vita lavorativa e privata
 - 5.2 Monitorare le esigenze di cura del personale al fine di ottimizzare l'uso dei fondi
- 5.3 Migliorare l'ambiente di lavoro coinvolgendo il personale nel cambiamento
 - 5.4 Favorire l'aggregazione e il confronto del personale che si occupa di attività omogenee nelle diverse strutture
 - 5.5 Rendere pubbliche le esperienze positive di buone prassi

Priorità

- 1) Necessità di rapporti chiari con risposte scritte e puntuali alle nostre comunica<mark>zioni</mark> Eventuali incontri da remoto.
- 2) Strutturare il coinvolgimento del CUG nella stesura dei documenti dell'ente per il per personale di competenza del CUG e dei progetti di riorganizzazione
- 3) Il CUG invierà alla GE entro fine agosto breve documento su pregiudizi inconsapevoli e stereotipi di genere da inviare ai commissari di questi concorsi [PTAP 3.1]
 - 4) Presentazione della relazione annuale CUG al Piano Triennale
 - 5) Migliorare il bilanciamento di genere rispetto alle commissioni di nomina a partire dalle prossime nomine (sett. 2016 dic. 2017)
- 6) Garantire meccanismi di pubblicità per la copertura delle posizioni vacanti nell'ente e delle commissioni
- 7) Lettera di intenti sulla parità, pari opportunità e benessere del personale