



**PIANO
DI UGUAGLIANZA
DI GENERE INAF**



ISTITUTO NAZIONALE DI ASTROFISICA
LUGLIO 2022

INTRODUZIONE

Il *GEP - Piano di uguaglianza di genere* - dell'Istituto Nazionale di Astrofisica (INAF) è un documento programmatico che guarda ai prossimi tre anni dell'Istituto, individuando e introducendo azioni che favoriscano la riduzione delle asimmetrie di genere, e permettano, al contempo, la valorizzazione di tutte le diversità legate, ad esempio, alle variabili dell'età, della cultura, dell'abilità fisica, dell'orientamento sessuale, del credo politico e/o religioso, del plurilinguismo.

Si tratta di un documento richiesto dalla Commissione Europea a tutte le istituzioni pubbliche che vogliano accedere ai finanziamenti comunitari diretti e indiretti, come nel caso del programma Horizon Europe, e nell'ambito dei bandi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), in coerenza con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 dell'UE.

L'INAF ha recepito tale richiesta, e ha [nominato](#) un Gruppo di Lavoro per la predisposizione e l'implementazione del GEP dell'ente. Detto Gruppo di Lavoro è stato formato con l'obiettivo di rappresentare la sfaccettata realtà di INAF, includendo dunque personale di ricerca, personale tecnologo e personale amministrativo con profili di esperienza molto diversificati, nonché di alcuni esponenti del Comitato Unico di Garanzia (CUG).

Il documento è stato costruito sulla base delle peculiarità dell'INAF, che conduce attività istituzionali sia di Ricerca scientifico/tecnologica che di Terza Missione, pensando a uno strumento di lavoro facilmente aggiornabile (se necessario su base annuale) e con obiettivi verificabili con facilità. Il Piano è stato presentato al Consiglio di Amministrazione (CdA) che lo ha approvato, con una specifica delibera, nella seduta del 2 Agosto 2022.

Questo Piano si inserisce all'interno di un più ampio sforzo nel quale INAF - in coerenza con il proprio principio di non discriminazione di genere,

di cittadinanza, di etnia, di credo politico e/o religioso, di orientamento sessuale ([Statuto INAF](#), articolo 3.3) - si impegna ad agire positivamente per una maggiore inclusione e valorizzazione professionale di tutte le minoranze. Questo impegno si è concretizzato negli anni in varie forme. L'azione del Comitato per le Pari Opportunità (CPO), prima, e del Comitato Unico di Garanzia (CUG) ora, ha garantito un'azione continuativa tesa al miglioramento dell'ambiente di lavoro seguendo principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza, morale o psichica, per tutti coloro che, a qualsivoglia titolo, lavorano in INAF. Il Piano Triennale di Azioni Positive ([PTAP](#)), aggiornato su base annuale, già impegna INAF in specifiche azioni volte anche alla piena realizzazione delle pari opportunità.

4

Questo Piano integra ed estende l'impegno di INAF con lo specifico obiettivo di ridurre il *divario di genere*, purtroppo ancora presente nell'istituto (si veda il Bilancio di Genere dell'Ente allegato a questo documento).

DESCRIZIONE DEL PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE

Il Piano, in coerenza con gli altri documenti programmatici dell'Ente, fornisce strumenti che possono influire positivamente sul clima lavorativo favorendo la condivisione di valori di equità e di rispetto individuale e ripensando l'organizzazione del lavoro nella sua dimensione sociale e di genere, tramite cambiamenti istituzionali e culturali. Mira a raggiungere tre scopi:

1. aumentare la consapevolezza sia dell'esistenza di un divario di genere (gender gap) che dell'importanza di un approccio di genere nel

campo dell'innovazione, per raggiungere livelli di eccellenza in ambito scientifico e tecnologico;

2. rivedere ed equilibrare dal punto di vista del genere i numeri del personale impiegato nel nostro Ente, suggerendo azioni positive che aumentino la partecipazione e la rappresentanza di gruppi ora sottorappresentati;
3. lavorare con e per le istituzioni, incoraggiando e promuovendo la parità di genere attraverso cambiamenti strutturali nel nostro Ente.

A partire da questi obiettivi, sono state individuate cinque Aree Tematiche di azione, coincidenti con quelle raccomandate dalla Commissione Europea nel documento [Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans](#) (GEPs) del Settembre 2021:

- Benessere organizzativo ed Equilibrio vita privata-vita lavorativa;
- Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;
- Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
- Integrazione della prospettiva di genere nella ricerca scientifica e nelle azioni di Terza missione;
- Misure di contrasto a ogni forma di discriminazione legata al genere e a ogni forma di violenza di genere, incluse le molestie sessuali, iniziative di divulgazione sui temi delle pari opportunità.

Il presente Piano è costituito da schede sintetiche realizzate per ciascuna di queste cinque Aree Te-

matiche, nelle quali sono descritte le azioni, gli obiettivi, i target, i tempi scala, e sia il personale interessato alle azioni che quello di riferimento che si occuperà della loro implementazione. È anche indicato un potenziale budget suggerito per la realizzazione di ciascun obiettivo. Inoltre, per ciascuna azione si è riportata l'attinenza agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals, SDGs) dell'Agenda 2030 dell'ONU, obiettivi definiti con l'intento di porre fine alla povertà, lottare contro le ineguaglianze e favorire lo sviluppo sociale ed economico e che tutte le Istituzioni sono chiamate a perseguire.

Le Azioni declinate in ciascuna area tematica mirano tutte a favorire la partecipazione delle donne in tutte le attività di competenza del personale INAF, in tutti i ruoli e in particolare quelli di leadership, nella convinzione che ciò contribuisca a costruire non solo un INAF ma una società più equa. Si sono anche individuate delle misure per promuovere la salute e la prevenzione in chiave di genere sul luogo di lavoro. Il tema invece della violenza di genere, già affrontato in diverse iniziative del CUG, è stato trattato prevedendo anche collaborazioni esterne a INAF.

In sintesi, sono stati individuati **21 obiettivi e altrettante azioni**, con un'allocazione complessiva da parte dell'Ente stimata essere di circa **400 Keuro** annui.

Di seguito entriamo nel dettaglio del costo potenziali previsti di alcune di questi obiettivi e azioni, così come stimati dal nostro gruppo di lavoro.

Un costo corposo è legato al punto **AT4-4**: 70 Keuro annui. Il costo riguarda l'istituzione di una borsa premio biennale Margherita Hack, da assegnare alla migliore tesi di dottorato presentata preferenzialmente da donne e pertinente ai temi di cui INAF si occupa.

Riteniamo che questo sia un bel gesto simbolico

con cui far partire il GEP, anche alla luce del fatto che, a quanto ci risulta, non esistono dei premi di astronomia che portino il nome della collega. Ricordiamo che Margherita Hack è di fatto stata per il grande pubblico il volto femminile dell'astronomia, grazie all'ampia generosità con la quale si è spesa nella divulgazione.

Altri costi importanti (70 + 70 Keuro rispettivamente, punti **AT1-4** e **AT1-5**) sono stati preventivati per allineare INAF con le politiche di buone prassi necessarie a garantire l'attuazione dei principi di parità di accesso, di trattamento ed uguaglianza di opportunità nel lavoro per tutto il personale. Si tratta di politiche che altri enti di ricerca hanno già fatto proprie da tempo (ad esempio v. [qui](#)).

INAF, nel proprio Regolamento in materia di contratti per assegni di ricerca, prevede la copertura totale della spettanza mensile per il congedo obbligatorio di maternità, assumendosi l'onere di quanto manca rispetto al contributo che INPS fornisce (v. Delibera n. 44/2011, Verbale CdA n. 06/11). Tuttavia, la parte di competenza dell'Ente, quando il contratto grava su fondi di finanziamento esterni, viene solitamente coperta da tali fondi, andando di fatto ad aumentare il costo totale previsto per l'assegno di ricerca. Analogamente per i contratti a tempo determinato, quando posti a carico di finanziamenti esterni, l'intera spettanza mensile dei mesi di congedo obbligatorio è solitamente a carico del fondo su cui il contratto è stato acceso.

Se si considera il risultante maggior costo dei contratti di lavoro per le donne in maternità, questa prassi interna all'INAF di fatto configura una potenziale discriminazione di genere nel caso di contratti di assunzione (a tempo determinato o per assegni di ricerca) su finanziamenti esterni. Riteniamo quindi che la predisposizione di fondi

centralizzati INAF dedicati a finanziare l'attribuzione dell'indennità di maternità (obbligatoria) sia a colleghe con contratto TD, quando gravante su fonte di finanziamento esterno, che a colleghe titolari di AdR sia un'importante scelta che l'Ente potrebbe far propria.

Questo è quanto espresso nel punto **AT1-4**, per il quale è stato stimato un costo approssimativo di 70Keuro annui, considerando il costo per anno di 12 mesi di maternità sia per un AdR (il cui costo a carico dell'ente è parziale) che per un TD (a costo pieno a carico dell'ente).

Parimenti abbiamo previsto lo stanziamento di fondi INAF centralizzati per finanziare la proroga della durata dell'Assegno di Ricerca di 180 giorni, oltre il termine di validità previsto dal contratto, quando quest'ultimo sia stato interrotto causa assenza obbligatoria per gravidanza. Questo è quanto proposto al punto **AT1-5** e ne abbiamo stimato un costo approssimativo di 70Keuro annui, considerando il costo medio di un AdR per 24 mesi in un anno.

Un altro costo previsto di 30K euro è invece dedicato al punto **AT4-5**, che riguarda l'istituzione di premi dedicati a donne (sia under 40 che senior), che abbiamo dato un contributo importante (ad esempio sotto forma di un articolo particolarmente nuovo nei risultati e/o nei metodi) nel capo della ricerca astrofisica. Questi premi (in numero da definire, ma tentativamente almeno 3) porterebbero il nome di donne scienziate in INAF che hanno lasciato una eredità importante dietro di sé. Ci vengono in mente i nomi delle colleghe Maria Teresa Capria, Angioletta Corradini e Lucia Padrielli, ad esempio.

Altri costi importanti sono previsti per azioni che mirano a venire incontro alle esigenze di accudimento di personale INAF che debba recarsi a conferenze/incontri, sia organizzate da INAF

che da terzi. Abbiamo previsto quindi l'accantonamento di un fondo spese di 30+30 Keuro per anno (punti **AT1-2** e **AT1-3**) per prevedere da un lato la possibilità di un per *diem* forfettario aggiuntivo (o altra modalità ritenuta appropriata - da definire) per chi si reca in missione portando con sé, o lasciando a casa, un/a figlio/a minore e/o bisognoso/a di accudimento, dall'altro la possibilità di organizzare la cura, da parte di persone terze incaricate, dei figli/e minori e/o bisognosi/e di accudimento di chi partecipa ai convegni organizzati da INAF.

Per altre quattro azioni del GEP sono state stimati costi potenziali annui dell'ordine dei 20Keuro, azioni sia mirate a migliorare l'equilibrio vita-privata e vita-lavorativa, sia ad aumentare la formazione e sensibilizzazione dell'ente tutto sui temi della *gender equity*. In ordine di presenza nel GEP, ma non certo di importanza, ricordiamo il punto **AT1-6** (costo 20 Keuro annui) che prevede in ciascuna sede

INAF la ricerca ed attuazione di convenzioni con scuole materne, asili, corsi estivi e qualsivoglia altro istituto che venga incontro ai bisogni di cura di minori e/o persone con disabilità, ed il punto **AT1-7** (costo 20 Keuro solo il primo anno) che prevede, sempre in ciascuna sede INAF, l'attivazione di spazi dedicati ai bimbi e alle loro mamme/papà (un fasciatoio a disposizione nei bagni, uno spazio per poter allattare). Un totale stimato di 20+20Keuro è stato previsto per l'organizzazione di corsi di formazione sugli argomenti di inclusione, rispetto delle differenze, non violenza verbale e ripudio degli stereotipi di genere, sia per i dipendenti che per i vertici dell'Ente (punti rispettivamente **AT5-1** e **AT2-3**).

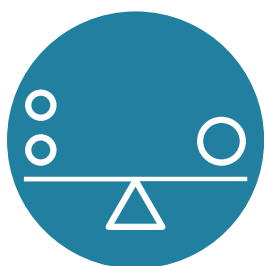
Questi due ultimi punti vengono incontro alla richiesta esplicita delle Linee Guida di Horizon Europe per i GEPs, ossia, citiamo testualmente

la presenza di *'awarenessraising and training actions on gender equality. These activities should engage the whole organisation ...'*

Le rimanenti azioni sono a costo minimale o nullo per l'Ente ma nondimeno importanti per completare in modo organico il GEP. Tra queste rientrano sia la predisposizione di Statistiche regolari dettagliate e approfondite che includano la variabile di genere, ricordando il noto detto *No Data, No Problem, No policy*, sia la valorizzazione della variabile di Genere in tutti i processi dell'Ente (nei processi di promozione, valutazione di ogni tipo, nell'organizzazione di eventi etc), sia, infine, l'attenzione a questi temi nella cosiddetta Terza Missione, ossia in tutti gli interventi di didattica e divulgazione, in cui l'Ente si impegna con regolarità.

La commissione che ha lavorato per finalizzare questa primo GEP in INAF è fiduciosa che si tratti di un documento che sarà utile per stimolare l'Ente a proseguire e incrementare la sua attenzione su temi che sono ormai ineludibili in una organizzazione come INAF, di frontiera nel campo della ricerca.

OBIETTIVI E FOCUS IN FORMA SCHEMATICA PER CIASCUNA AREA TEMATICA



WORK-LIFE
BALANCE AND
ORGANISATIONAL
CULTURE



GENDER BALANCE
IN LEADERSHIP
AND
DECISIONMAKING



GENDER EQUALITY
IN RECRUITMENT
AND CAREER
PROGRESSION



INTEGRATING
THE GENDER
DIMENSION INTO
RESEARCH AND
TEACHING CONTENT



MEASURES
AGAINST
GENDERBASED
VIOLENCE,
INCLUDING SEXUAL
HARASSMENT

AREA TEMATICA 1

BENESSERE ORGANIZZATIVO / EQUILIBRIO VITA PRIVATA - VITA LAVORATIVA

Viene promosso il benessere organizzativo individuando tutti gli strumenti che possano garantire una maggiore flessibilità e accessibilità per le lavoratrici e i lavoratori che si trovino in situazioni particolari (genitorialità, cura di persone in bisogno) che incidono sulla conciliazione tra vita professionale e privata.

AT1-1

Indagine su presenza di ruoli genitoriali e/o di cura all'interno della comunità INAF in tutte le sue componenti.

AT1-2

Fondi dedicati per missioni di personale INAF con figli/e minori e/o bisognosi/e di accudimento a carico.

AT1-3

Fondi dedicati nei convegni INAF per la cura dei figli/e minori e/o bisognosi di accudimento di tutti/e i partecipanti.

AT1-4

Fondi centralizzati INAF dedicati a finanziare l'attribuzione dell'indennità di maternità (obbligatoria) sia a colleghe con contratto TD, quando gravante su fonte di finanziamento esterno, che a colleghe titolari di AdR.

AT1-5

Fondi centralizzati INAF dedicati a garantire, in caso di astensione per maternità, la proroga di 180 giorni dell'Assegno di Ricerca oltre il termine di fine validità fissato nel contratto.

AT1-6

Convenzioni in tutte le sedi INAF con scuole materne, asili, corsi estivi e qualsivoglia altro istituto che venga incontro ai bisogni di cura di minori e/o persone con disabilità.

AT1-7

Attivazione di spazi dedicati ai bimbi e alle loro mamme/papà in tutte le sedi INAF.

AREA TEMATICA 2

EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI

L'equilibrio di genere nelle posizioni apicali INAF sarà favorito anche attraverso le azioni previste nel Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP). La conoscenza delle dinamiche del personale è necessaria per impostare misure per promuovere la parità. La raccolta e l'analisi dei dati per il Bilancio di Genere sarà quindi il punto di partenza per le azioni proposte in questa area tematica.

AT2-1

Analisi annuale dello stato dell'arte e dell'andamento annuale del personale nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali in INAF.

AT2-2

Promozione attiva tesa al conseguimento dell'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali in INAF.

AT2-3

Predisposizione di un modulo formativo su gender equity obbligatorio per direttori e direttrici di sede, Commissioni e Gruppi di lavoro dell'Ente.

AREA TEMATICA 3

UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA

Le azioni per le pari opportunità nello sviluppo delle carriere si appoggiano alla conoscenza delle dinamiche del personale, il punto di partenza per le azioni proposte in questa area tematica. Gli strumenti introdotti mirano a favorire l'equilibrio di genere nelle commissioni valutatrici dei concorsi e a valorizzare l'attenzione alla variabile Genere nella valutazione dei progetti INAF.

AT3-1

Analisi annuale, dello stato dell'arte e dell'andamento annuale delle statistiche divise per genere di tutto il personale, a tutti i livelli di carriera.

AT3-2

Promozione dell'equilibrio di genere nelle commissioni valutatrici (componenti e presidenti) per il reclutamento del personale ricercatore, docente e tecnico-amministrativo e in quelle di selezione per i corsi di dottorato e per gli assegni di ricerca.

AT3-3

Inserire la variabile Genere in tutte le sue sfaccettature nei parametri usati per le tutte valutazioni di vario tipo in INAF (composizione del Team, ripartizione degli incarichi, attenzione alle problematiche specifiche).

AREA TEMATICA 4

INTEGRAZIONE DELLA PROSPETTIVA DI GENERE NELLA RICERCA SCIENTIFICA E NELLE AZIONI DI TERZA MISSIONE

Gli obiettivi previsti sono perseguiti in accordo con il Protocollo d'Intesa per favorire la formazione sul tema della parità di genere sottoscritto in data 8 Marzo 2021 dai Ministeri Italiani della PA, delle Pari Opportunità e la Famiglia, dell'Istruzione e la Rete dei CUG. Sono introdotti anche strumenti che favoriscano la parità di genere negli eventi pubblici INAF.

AT4-1

Interventi di didattica e divulgazione nelle scuole di ogni ordine e grado, mirati a presentare, valorizzandolo, il contributo delle donne nel campo dell'astrofisica.

AT4-2

Promozione e attuazione della parità di genere nell'organizzazione e nello svolgimento di eventi scientifici INAF sia rivolti ai professionisti che al pubblico.

AT4-3

Attivazione di un Codice di Condotta da pubblicare sul sito di tutte le iniziative che INAF patrocina e/o sponsorizza.

AT4-4

Istituzione di una borsa premio biennale Margherita Hack, da assegnare alla migliore tesi di dottorato presentata preferenzialmente da donne e pertinente ai temi di cui INAF si occupa.

AT4-5

Istituzione di premi dedicati alle ricercatrici ed intitolati a donne che hanno lasciato il segno in INAF.

AREA TEMATICA 5

MISURE DI CONTRASTO A OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE LEGATA AL GENERE E A OGNI FORMA DI VIOLENZA DI GENERE, INCLUSE LE MOLESTIE SESSUALI. DIVULGAZIONE SUI TEMI DELLE PARI OPPORTUNITÀ

Gli obiettivi previsti sono perseguiti in accordo con il Protocollo d'Intesa contro la violenza di genere promosso dalla Rete Dei CUG e sottoscritto nel Novembre 2020 con i Ministeri Italiani della PA e delle Pari Opportunità e la Famiglia. Sono inseriti strumenti che garantiscano un'adeguata conoscenza e informazione sulle tematiche relative alle pari opportunità e al contrasto a ogni discriminazione legata al genere.

AT5-1

Organizzazione annuale di corsi di sensibilizzazione in tutte le sedi sugli argomenti di inclusione, rispetto delle differenze, non violenza verbale e ripudio degli stereotipi di genere.

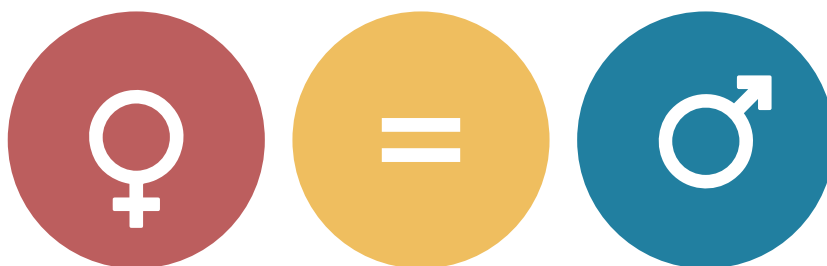
AT5-2

Predisposizione di uno Sportello di Ascolto in INAF, cui il personale possa far capo per supporto in situazioni di disagio e discriminazioni nell'ambiente di lavoro.

AT5-3

Diffusione della conoscenza degli strumenti utili al contrasto della violenza di genere e delle indicazioni adeguate a favorire l'incontro tra la vittima e i soggetti che possono tutelarla.

OBIETTIVI E FOCUS IN FORMA SCHEMATICA PER CIASCUNA AREA TEMATICA



AREA TEMATICA 1

BENESSERE ORGANIZZATIVO / EQUILIBRIO
VITA PRIVATA - VITA LAVORATIVA

SDGs AGENDA 2030

Target 5.5 Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica.



Target 8.5 Raggiungere la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutti (donne, uomini, giovani, disabili) e la parità di retribuzione per lavoro di pari valore.



AZIONE	OBIETTIVO	TARGET	DATA	REFERENTE	BUDGET
AT1-1 Indagine su presenza di ruoli genitoriali e/o di cura all'interno della comunità INAF in tutte le sue componenti.	Determinare la frazione del Personale INAF con carichi di impegni sia genitoriali che di cura di persone con diversi bisogni e/o disabilità (minori, anziani, altro). Indagare la presenza di richieste specifiche.	Personale INAF tutto (PhD, Borsisti, AdR, TD, TI)	2023	CUG, Dirigenza	0 Keuro
AT1-2 Previsione di specifici fondi missione dedicati per il personale INAF con a carico figli/e minori e/o con bisogni speciali che si sposta dalla sede per missioni di lavoro (Italia/Estero).	Facilitare con un budget integrativo/addizionale della diaria il personale INAF che abbia figli/e minori e/o con bisogni speciali (da portare con sé o lasciare a casa) durante missioni di lavoro (Italia/Estero).	Personale INAF (PhD, Borsisti, AdR, TD, TI)	2023+	Dirigenza, CdA	30 Keuro
AT1-3 Fondi dedicati per organizzare l'accudimento dei figli/e minori e/o con bisogni speciali di tutti/e i/le partecipanti ai convegni organizzati da INAF.	Favorire la partecipazione ai convegni organizzati da INAF anche dei colleghi/e con figli/e minori e/o con bisogni speciali da accudire.	Personale INAF (PhD, Borsisti, AdR, TD, TI) e colleghi/e non-INAF (partecipanti al convegno).	2023+	Dirigenza, CdA, LOC convegni	30 Keuro
AT1-4 Fondi in INAF centrale per finanziare l'attribuzione dell'indennità di maternità (obbligatoria) sia a colleghe con contratto TD, gravante su fonte di finanziamento esterno, che a colleghe titolari di AdR.	Evitare che il costo (obbligatorio) dell'indennità di maternità, se fatto gravare sui fondi su cui è pagato il contratto, di fatto sfavorisca la scelta di donne al momento della disamina delle/ dei potenziali candidate/i.	Personale AdR e TD	2023+	Dirigenza, CdA	70 Keuro
AT1-5 Fondi centralizzati INAF per garantire, in caso di astensione per maternità, la proroga di 180 giorni dell'Assegno di Ricerca oltre il termine di fine validità fissato nel contratto.	Favorire le giovani titolari di AdR che si siano astenute dall'attività lavorativa a causa del congedo di maternità.	Personale AdR	2023+	Dirigenza, CdA	70 Keuro
AT1-6 Incentivare nelle diverse sedi INAF la stipula di convenzioni con asili, scuole materne, corsi estivi e qualsivoglia altro istituto che venga incontro ai bisogni di cura di persone con disabilità, presenti sul territorio.	Favorire tutto il personale INAF che deve conciliare le esigenze personali di cura dei propri cari (minori e/o persone con diverse disabilità/bisogni) con la vita lavorativa.	Personale INAF tutto (PhD, Borsisti, AdR, TD, TI)	2023+	Dirigenza Sedi Locali, CdA	20 Keuro
AT1-7 Attivare in ciascuna sede INAF spazi/strumenti dedicati per le mamme/papà (nursing room e un fasciatoio nei bagni).	Migliorare il quotidiano per le mamme e i papà che si trovino a dover portare il piccolo con sé durante l'orario di ufficio. La presenza di spazi specifici, che vanno dal semplice fasciatoio nei bagni ad una nursing room dedicata, è un aiuto importante.	Personale INAF tutto (PhD, Borsisti, AdR, TD, TI)	2023+	Dirigenza Sedi Locali, CdA	20 Keuro

AREA TEMATICA 2

EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI

SDGs AGENDA 2030

Target 5.5 Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica.



Target 10.4 Adottare politiche, in particolare fiscali, salariali e di protezione sociale, per raggiungere progressivamente una maggior uguaglianza.



AZIONE	OBIETTIVO	TARGET	DATA	REFERENTE	BUDGET
AT2-1 Analisi dello stato dell'arte e dell'andamento annuale per genere del personale INAF nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali.	Individuare obiettivi istituzionali chiave per raggiungere e mantenere una frazione equa di genere nelle posizioni apicali decisionali in INAF (ad es. Comitati, Commissioni, Consiglio di amministrazione, Direzioni Locali ecc.).	Personale INAF nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	2023	CUG, Dirigenza	0 Keuro
AT2-2 Promozione attiva tesa al conseguimento dell'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali in INAF.	Disamina di quanto al punto AT2-1 ed eventuale introduzione a livello statutario di misure per l'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali in INAF.	Personale INAF nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	2023+	Dirigenza, CdA	0 Keuro
AT2-3 Predisposizione di un modulo formativo su gender equity obbligatorio per direttori e direttrici di sede, Commissioni e Gruppi di lavoro dell'Ente.	Aumentare la consapevolezza di chi è nelle posizioni apicali in INAF sui possibili bias che influenzano le decisioni e promuovere maggiore attenzione sui temi della gender equity.	Personale INAF nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	2023+	Dirigenza, CdA	20 Keuro

AREA TEMATICA 3

UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA

SDGs AGENDA 2030

Target 5.5 Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica.



Target 10.4 Adottare politiche, in particolare fiscali, salariali e di protezione sociale, per raggiungere progressivamente una maggior uguaglianza.



AZIONE	OBIETTIVO	TARGET	DATA	REFERENTE	BUDGET
AT3-1 Analisi della situazione e dell'andamento annuale per genere in INAF del personale a tutti i livelli di carriera.	Individuare obiettivi istituzionali chiave per raggiungere e mantenere una frazione equa di genere in INAF a tutti i livelli di carriera.	Personale INAF tutto (PhD, Borsisti, AdR, TD, TI)	2023+	CUG, Dirigenza	O Keuro
AT3-2 Promozione attiva di misure che promuovano il raggiungimento dell'equilibrio di genere a livello di reclutamento e carriera di tutto il personale (TD, TI, AdR).	Promuovere l'introduzione a livello statutario di misure per favorire il bilancio di genere nelle commissioni (componenti e presidenti). Includere nelle commissioni, eg per i concorsi III livello, anche personale senior III livello - evitando così il peso eccessivo di servizio che grava sulle poche figure femminili a livello I/II	Personale INAF TI	2023+	Dirigenza, CdA	O Keuro
AT3-3 Inserire la variabile Genere in tutte le sue sfaccettature nei parametri usati per valutare la assegnazione di finanziamenti o altro in INAF (ad es. composizione del Team, ripartizione degli incarichi, attenzione alle problematiche specifiche).	Favorire la consapevolezza diffusa di tutte e tutti su questi temi, facendone una variabile esplicita e da considerare nelle valutazioni messe in atto per l'assegnazione di finanziamenti, tempo al telescopio o altro, in analogia con quanto avviene ad esempio nelle richieste europee.	Personale INAF tutto (PhD, Borsisti, AdR, TD, TI)	2023+	CUG, Dirigenza	O Keuro

AREA TEMATICA 4

PROSPETTIVA DI GENERE NELLA RICERCA SCIENTIFICA E NELLE AZIONI DI TERZA MISSIONE

SDGs AGENDA 2030

Target 4.3 Entro il 2030, garantire la parità di accesso per tutte le donne e gli uomini ad una istruzione a costi accessibili e di qualità tecnica, ad una istruzione professionale e di terzo livello, compresa l'Università.



Target 5.5 Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica.



AZIONE	OBIETTIVO	TARGET	DATA	REFERENTE	BUDGET
AT4-1 Interventi mirati di didattica e divulgazione nelle scuole di ogni ordine e grado per valorizzare il contributo delle donne nell'astrofisica.	Valorizzare il ruolo femminile nella ricerca in astrofisica con presentazioni mirate, in modo da coinvolgere soprattutto le più giovani ad intraprendere e perseguire studi su questi temi.	Studentesse e studenti delle scuole di ogni ordine e grado	2023+	EduINAF, D&D, Dirigenza	5 Keuro
AT4-2 Promozione e attuazione della parità di genere nell'organizzazione e nello svolgimento di eventi scientifici INAF.	Assicurare una giusta rappresentanza di genere sia nei convegni specialistici organizzati da INAF (LOC, SOC, relatori/trici, sia invitati che non) che negli eventi pubblici che INAF promuove e/o sponsorizza.	Personale INAF tutto (PhD, Borsisti, AdR, TD, TI)	2023+	CUG, Dirigenza	0 Keuro
AT4-3 Stesura e attivazione di un Codice di Condotta da pubblicare sul sito di tutte le iniziative INAF (congressi, eventi etc.).	Promuovere esplicitamente in ogni iniziativa che INAF promuove e/o sponsorizza i valori dell'inclusione e del rispetto reciproco.	Personale INAF tutto (PhD, Borsisti, AdR, TD, TI)	2023+	CUG, Dirigenza	0 Keuro
AT4-4 Istituzione di una Borsa di Studio Premio biennale- Borsa Margherita Hack - preferenzialmente rivolta a giovani donne neo dottorate, da assegnare alle due migliori tesi di dottorato pertinenti ai temi di cui INAF si occupa.	Favorire fattivamente l'ingresso delle giovani alle posizioni in INAF, finanziando una borsa premio biennale - Borsa Margherita Hack - riservata preferenzialmente alle neo-dottorate. La borsa premio sarà assegnata, da commissione dedicata, alla migliore tesi di dottorato dell'anno su temi di cui INAF si occupa, e verrà fruita presso la Sede INAF scelta dalla vincitrice.	Neo Dottorati	2023+	CUG, Dirigenza	140 Keuro
AT4-5 Istituzione di premi dedicati alle ricercatrici ed intitolati a donne INAF.	Premi per ricercatrici intitolati a personaggi femminili in INAF (eg. Capria, Corradini, Padrielli).	Personale INAF di ricerca femminile	2023+	CUG, Dirigenza	30 Keuro

AREA TEMATICA 5

VIOLENZA DI GENERE E DIVULGAZIONE
SUI TEMI DELLE PARI OPPORTUNITÀ

SDGs AGENDA 2030

Target 5.5 Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica.



Target 8.5 Raggiungere la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutti (donne, uomini, giovani, disabili) e la parità di retribuzione per lavoro di pari valore.



AZIONE	OBIETTIVO	TARGET	DATA	REFERENTE	BUDGET
AT5-1 Corsi annuali di sensibilizzazione per tutto il personale INAF sugli argomenti di inclusione, rispetto delle differenze, non violenza verbale, ripudio degli stereotipi di genere.	Sensibilizzare tutto il personale INAF sui temi in questione, per favorire il più possibile un ambiente di lavoro dove il rispetto delle differenze e l'inclusione siano la regola della quotidianità.	Personale INAF tutto (PhD, Borsisti, AdR, TD, TI)	2023+	CUG, Dirigenza	20 Keuro
AT5-2 Predisposizione di uno Sportello di Ascolto in INAF, gestito da un/a professionista (o più) del campo.	Fornire al personale INAF un luogo istituzionale cui far riferimento nelle situazioni di disagio e discriminazione sul lavoro. Al contatto iniziale segue un percorso di accompagnamenti nella scelta del canale più adeguato ad affrontare la situazione di disagio e/o discriminazione.	Personale INAF tutto (PhD, Borsisti, AdR, TD, TI)	2023+	Dirigenza, CdA	25 Keuro
AT5-3 Diffusione della conoscenza di strumenti utili al contrasto della violenza di genere e delle indicazioni adeguate a favorire l'incontro tra la vittima e i soggetti che, in INAF, possono tutelarla.	Informare capillarmente il personale degli strumenti messi a disposizione da INAF per aiutare chiunque sia vittima di mobbing, discriminazione o altro (pieghevole, informazioni sul sito CUG e sul dell'Ente).	Personale INAF tutto (PhD, Borsisti, AdR, TD, TI)	2023+	CUG, Dirigenza	2 Keuro

Questo documento è stato redatto a cura del Gruppo di Lavoro INAF su Gender Equality Plan e Bilancio di Genere così composto:

Coordinatrice

*Angela Iovino, INAF-OABrera
e presidente CUG-INAf*

Co-Coordinatori

*Anna Maria Di Giorgio, INAF-IAPS Roma
e componente CUG-INAf*

*Lorenzo Pino, INAF-OAArcetri
e componente CUG-INAf*

*Marta Burgay, INAF-OACagliari
e componente CUG-INAf*

Francesco Caprio, INAF-Sede Centrale

26 *Altri Componenti*

Caterina Boccato, INAF-OAPadova

Rosaria Bonito, INAF-OAPalermo

Chiara Guccione, INAF-Sede Centrale

Sara Lucatello, INAF-OAPadova

Marcella Marconi, INAF-OACapodimonte

Emilio Carlo Molinari, INAF-OACagliari

Barbara Neri, INAF-IRA

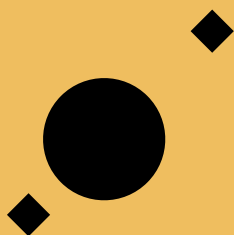
Delphine Perrodin, INAF-OACagliari

Monia Rossi, INAF-IAPS Roma

Anita Zanella, INAF- OAPadova

Grafica

Davide Coero Borga, INAF-Sede Centrale



INAF

ISTITUTO NAZIONALE
DI ASTROFISICA