



INAF

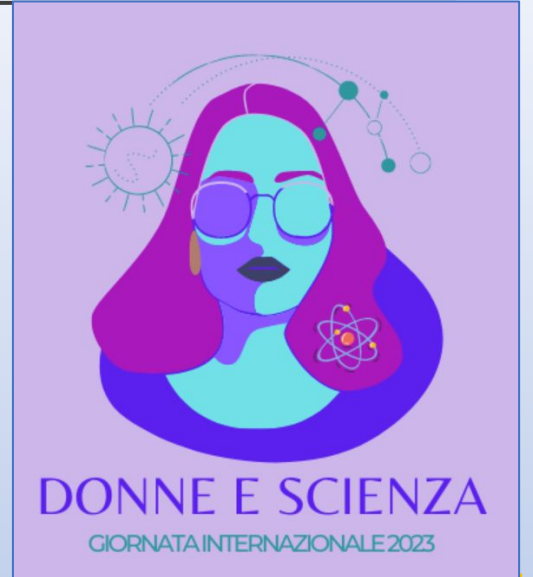


CUG
COMITATO UNICO DI GARANZIA
ISTITUTO NAZIONALE DI ASTROFISICA

Il Piano di Uguaglianza di Genere (GEP)

Una opportunità per INAF

Angela Iovino – INAF-OABrera



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.

Articolo 3 della Costituzione Italiana



Nell'ambito degli interventi di promozione dei diritti e delle libertà fondamentali, particolare attenzione è stata posta negli ultimi anni agli interventi a sostegno del principio della **parità di genere** in tutte le sue forme e attività.



La **parità di genere** è un principio fondamentale dell'Unione europea, ma non ancora una realtà. Nel mondo degli affari, in politica e nella società nel suo complesso potremo raggiungere il nostro pieno potenziale solo utilizzando tutti i nostri talenti e la nostra diversità. Impiegare soltanto la metà della popolazione, la metà delle idee e la metà dell'energia non è sufficiente.

Presidente Ursula von der Leyen





Disparità di genere in Europa /Italia – qualche dato

Una combinazione di fattori lungo l'intero percorso di vita delle donne contribuisce al persistere delle disparità:

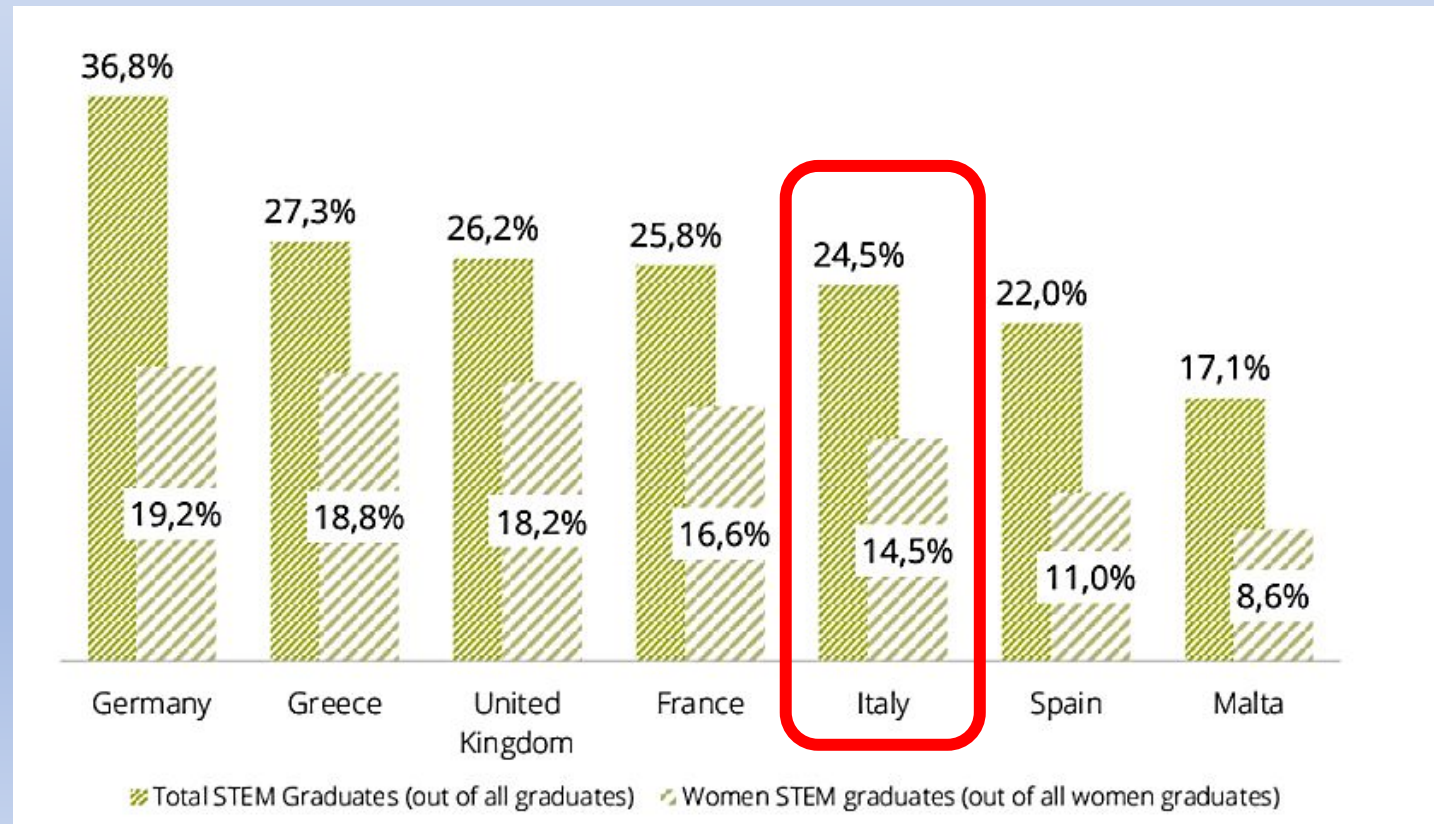
- scelte di istruzione condizionate dal genere;

Le donne continuano a essere sottorappresentate nei settori STEM - Scienza Tecnologia Ingegneria Matematica - in cui la maggioranza degli studenti è costituito da uomini.

 Percentuale dei laureati in STEM rispetto al totale dei laureati in diversi paesi europei

 Percentuale delle donne laureate in STEM rispetto al totale delle donne Laureate in diversi paesi europei

(Dati Eurostat 2019,
Grafica Fondazione Deloitte)



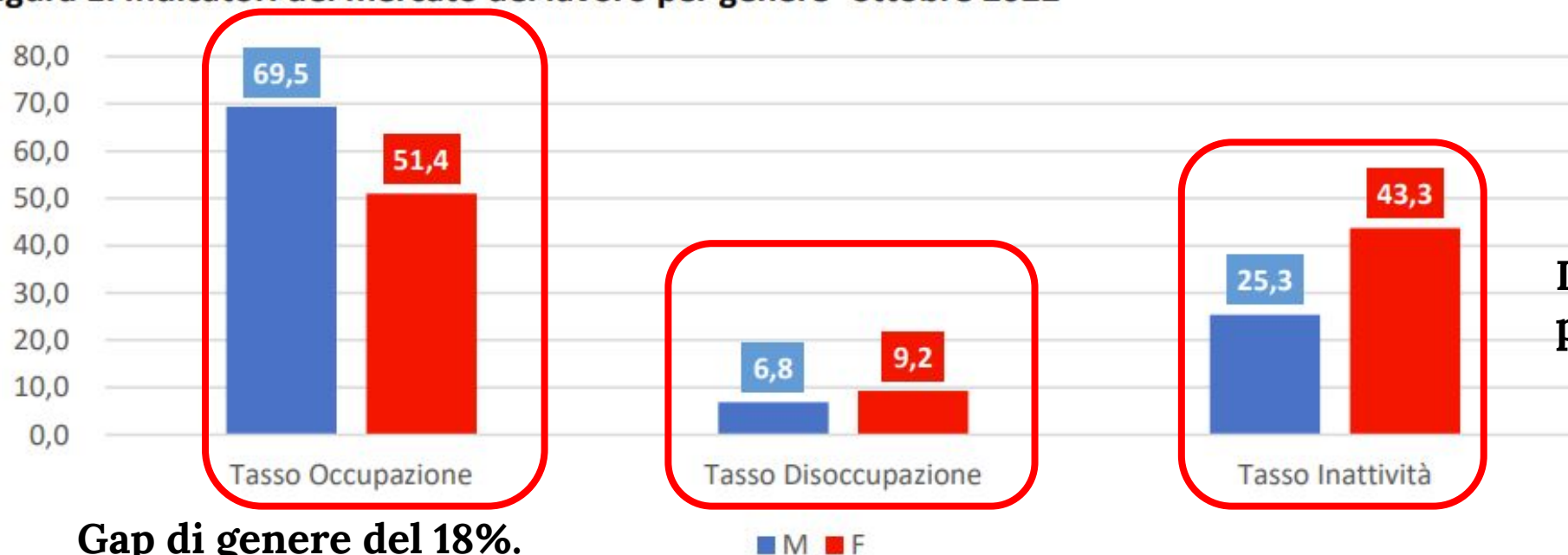
Disparità di genere in Europa /Italia – qualche numero

Una combinazione di fattori lungo l'intero percorso di vita delle donne contribuisce al persistere delle disparità:

- scelte di istruzione condizionate dal genere;
- scarsa presenza nella forza lavoro;

Gender Policies Report 2022

Figura 1. Indicatori del mercato del lavoro per genere- ottobre 2022



Gap di genere del 18%.

Le donne sono penalizzate

Per i giovani fra i 15 e i 24 anni: 32,8% per le ragazze e 27,7% per i ragazzi

Disparità di genere in Europa /Italia – qualche numero

Una combinazione di fattori lungo l'intero percorso di vita delle donne contribuisce al persistere delle disparità:

- scelte di istruzione condizionate dal genere;
- scarsa presenza nella forza lavoro;
- occupazione precaria;

Nel 2020, il 65 per cento dei part-time femminili sono involontari contro un 11 per cento di quelli maschili

Percentuale di contratti part-time involontari sul totale di contratti part-time

Uomini



Donne



Part-time involontario Altri part-time

Fonte: [Istat](#)

 lavoce.info

Con ovvie conseguenze sui salari femminili

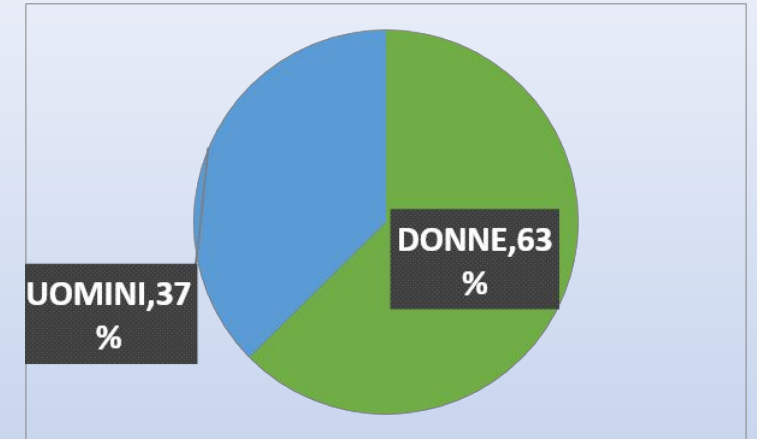
Disparità di genere in Europa /Italia – qualche numero

Una combinazione di fattori lungo l'intero percorso di vita delle donne contribuisce al persistere delle disparità:

- scelte di istruzione condizionate dal genere;
- scarsa presenza nella forza lavoro;
- occupazione precaria;
- ripartizione non uniforme delle responsabilità familiari non retribuite.

Percentuale del tempo dedicato da entrambi i partner al lavoro domestico, di cura e agli acquisti di beni e servizi:

è il 62,6% (media 2020/21) se calcolato per le donne tra i 25 e i 44 anni in coppie in cui entrambi i partner lavorano.



D'altra parte, il 42,6% delle madri tra i 25 e i 54 anni rinuncia a lavorare a causa degli impegni familiari, con un divario di più di 30 punti percentuali rispetto ai loro compagni.

Disparità di genere

Il persistere delle disparità esige un notevole costo alle donne e agli uomini, ai datori di lavoro e alla società nel suo complesso, lasciando sottoutilizzato un gran numero di talenti.

Occorrono delle politiche efficaci affinché le cose cambino

La Comunità Europea ci invita ad agire



GEP – Gender Equality Plan

- è richiesto dalla Commissione Europea per potere accedere ai finanziamenti del prossimo programma Horizon Europe
- è richiesto per accedere ai finanziamenti dei programmi PNRR
- è un documento programmatico per i prossimi tre anni, individua e mette in campo azioni che favoriscono la riduzione delle asimmetrie di genere, permettendo la valorizzazione di tutte le diversità

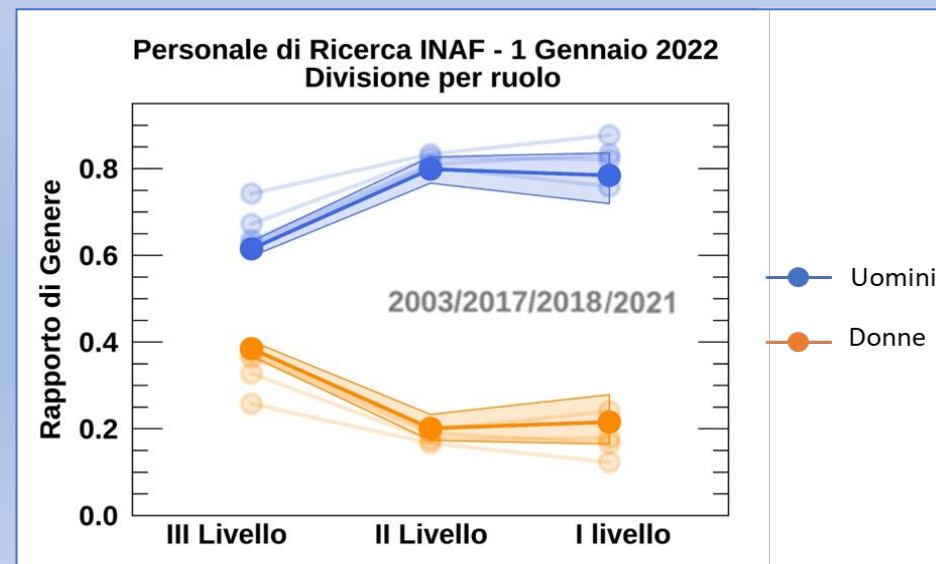
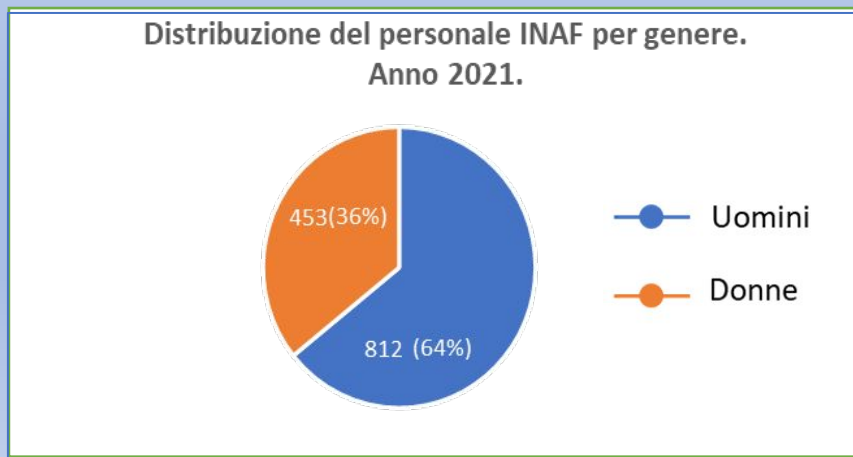
GEPs are necessary because no changes are possible without political support, public engagement and indicators.



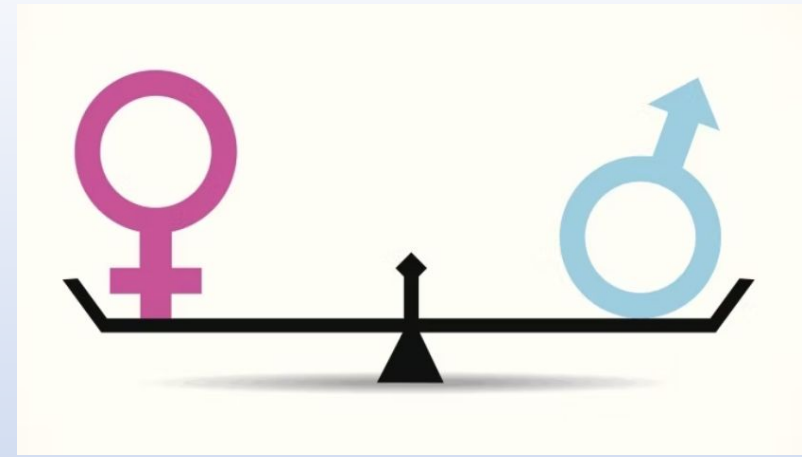
Bilancio di Genere

Le informazioni statistiche sono il pilastro fondante del GEP:
No Data, No Problem, No policy

Il Bilancio di Genere definisce il punto 0 della situazione dell'Ente, necessario per poter controllare regolarmente sul campo gli effetti delle varie misure che il GEP implementerà.

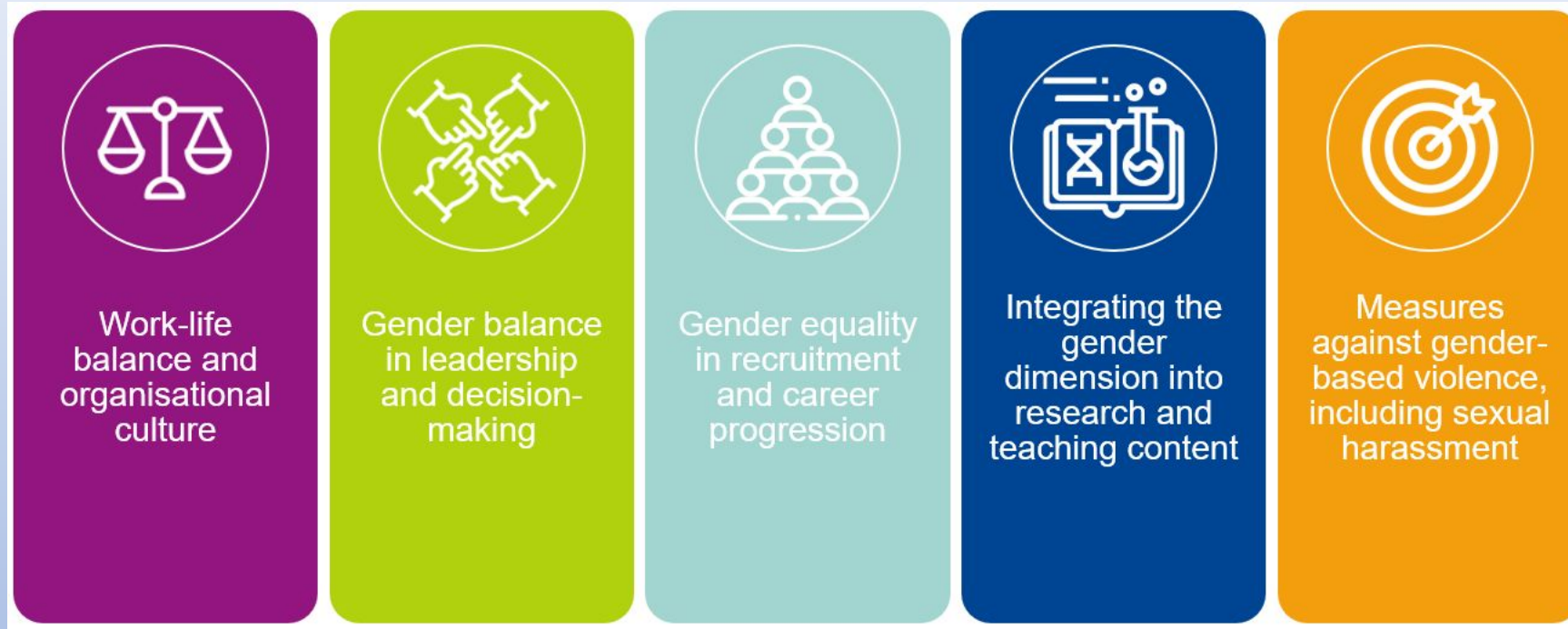


GEP – 3 scopi principali



- 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;**
- 2. rivedere ed equilibrare dal punto di vista del genere i numeri del personale, suggerendo azioni positive per aumentare la partecipazione e la rappresentanza di gruppi sottorappresentati;**
- 3. lavorare con e per le istituzioni, incoraggiando e promuovendo la parità di genere attraverso cambiamenti strutturali in INAF.**

GEP – 5 aree tematiche di intervento*:



Per un totale di 21 obiettivi ed altrettante azioni - lo trovate [qui](#)

(*) In accordo con quanto raccomandato dalla Commissione Europea nel documento [Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans \(GEPs\)](#) del Settembre 2021

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

Stanziamenti per sostegno alla maternità:

Questo è un punto dovuto da anni – necessario per allineare INAF con le politiche di buone prassi che garantiscono 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.

Stanziamenti per sostegno alla genitorialità:

Esigenze di accudimento per figli minori e/o con bisogni speciali del personale INAF che si reca a conferenze o incontri, organizzati sia da INAF che da terzi (complemento a diaria/baby bonus)

Convenzioni con scuole materne, asili, corsi estivi, attivazioni di spazi dedicati ai bimbi e alle loro mamme/papà.

Area Tematica 2:

Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali



La conoscenza delle dinamiche del personale è necessaria per impostare misure per promuovere la parità.

La raccolta e l'analisi dei dati regolare è il punto di partenza per le azioni proposte in questa area tematica.

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



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.

La valorizzazione della variabile di Genere in tutti i processi dell'Ente: nei processi di promozione, valutazione di ogni tipo, ripartizione degli incarichi ...

Area Tematica 4:

Integrazione della prospettiva di genere nella ricerca scientifica e nelle azioni di Terza missione.



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

Borsa Premio Margherita Hack e Premi alla Ricerca:

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.

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 porteranno il nome di donne scienziate in INAF che hanno lasciato una importante eredità dietro di sé.

Area Tematica 5:

Misure di contrasto a ogni forma di discriminazione legata al genere e a ogni forma di violenza di genere.

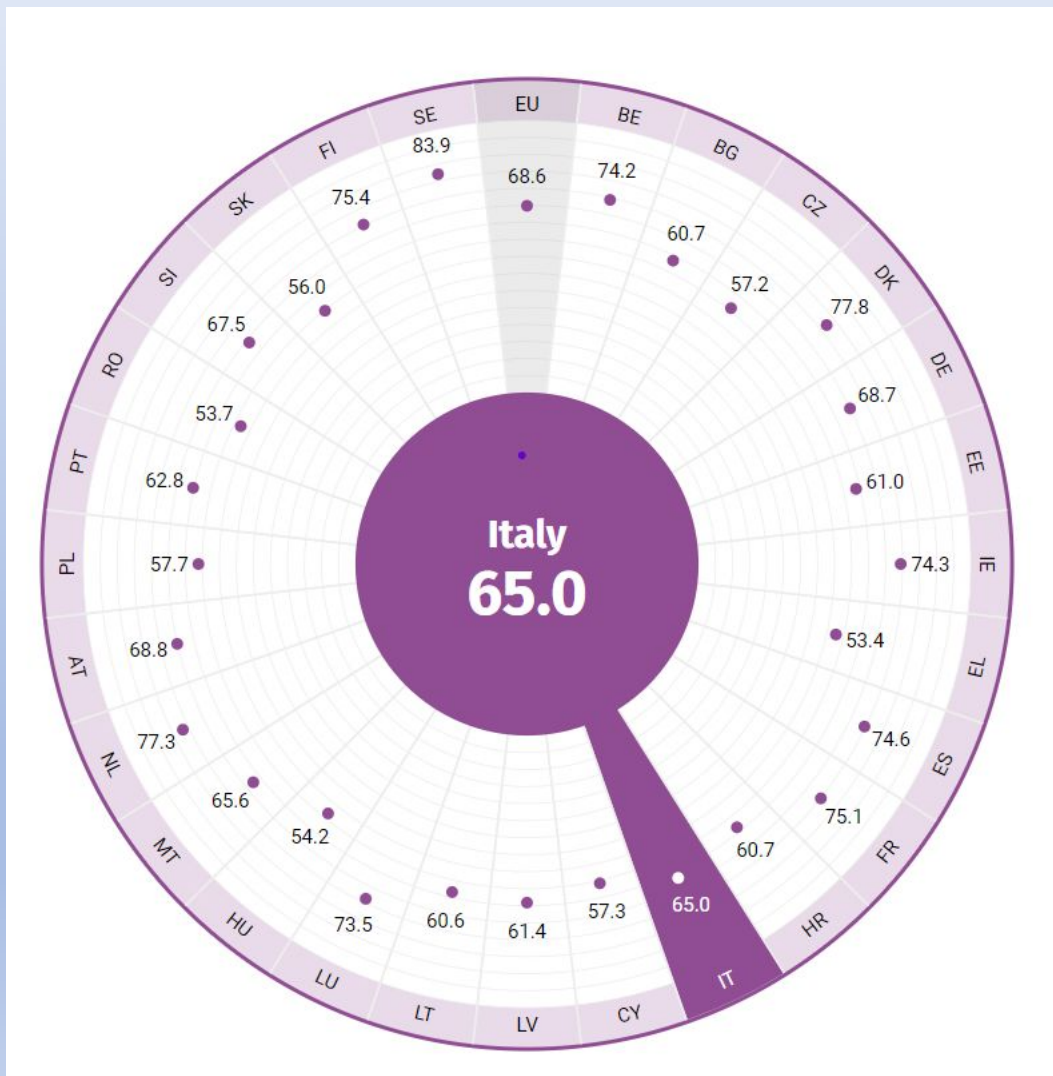
Divulgazione sui temi delle pari opportunità



Measures
against gender-
based violence,
including sexual
harassment

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.

Siamo tutti coinvolti ad aiutare per un INAF e per una società migliore!



<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022/IT>

Grazie per l'attenzione!



Area Tematica 1 Benessere organizzativo Equilibrio vita privata- vita lavorativa	AT1-1 – Indagine su presenza di ruoli genitoriali e/o di cura all'interno della comunità INAF in tutte le sue componenti.	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
	AT1-2 – Fondi dedicati per missioni di personale INAF con figli/e minori a carico.	
	AT1-3 – Fondi dedicati nei convegni INAF per l'accudimento dei figli/e minori 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.	

<p>Area Tematica 2</p> <p>Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali</p>	<p>AT2-1 – Analisi annuale dello stato dell’arte e dell’andamento annuale del personale nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali in INAF.</p>	<p>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.</p>
	<p>AT2-2 – Promozione attiva tesa al conseguimento dell’equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali in INAF.</p>	
	<p>AT2-3 – Predisposizione di un modulo formativo su gender equity obbligatorio per direttori e direttrici di sede, Commissioni e Gruppi di lavoro dell’Ente.</p>	

Area Tematica 3 Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	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.	<i>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.</i> <i>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.</i>
	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 <i>Genere</i> 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).	

<p>Area Tematica 4</p> <p>Integrazione della prospettiva di genere nella ricerca scientifica e nelle azioni di Terza missione.</p>	<p>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.</p>	<p><i>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.</i></p>
	<p>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.</p>	
	<p>AT4-3 – Attivazione di un Codice di Condotta da pubblicare sul sito di tutte le iniziative che INAF patrocina e/o sponsorizza.</p>	
	<p>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.</p>	
	<p>AT4-5 – Istituzione di premi dedicati alle ricercatrici ed intitolati a donne che hanno lasciato il segno in INAF.</p>	

<p>Area Tematica 5</p> <p>Misure di contrasto a ogni forma di discriminazione legata al genere e a ogni forma di violenza di genere, incluse le molestie sessuali.</p> <p>Divulgazione sui temi delle pari opportunità</p>	<p>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.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p>
	<p>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.</p>	
	<p>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.</p>	