



PIANO PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE

Gender Equality Plan (GEP) 2024 – 2026

**DOCUMENTO PROGRAMMATICO PER IL TRIENNIO 2024-2026
FINALIZZATO ALLA REALIZZAZIONE DI AZIONI E PROGETTI CHE
FAVORISCANO LA RIDUZIONE DELLE ASIMMETRIE DI GENERE
PRESSO l'INdAM**

Approvato con Provvedimento Urgente n. 1 del 17/04/2024

CITTÀ UNIVERSITARIA

— · — · —

Piazzale Aldo Moro, 5 - 00185 ROMA

Tel. +39 06490320 – +39 064440665 – P. IVA 02126431002 – C.F. 80126810581

www.altamatemica.it/ - e-mail: indam@altamatemica.it – PEC altamatemica@pec.it

Sommario

Premessa	3
1. ANALISI DEL CONTESTO	4
2. PILASTRO A: GOVERNANCE E MONITORAGGIO	7
3. PILASTRO B: FORMAZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E COMUNICAZIONE	7
4. AREE DI INTERVENTO	7
4.1 AREA TEMATICA 1: Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione	8
4.2 AREA TEMATICA 2: Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali ...	9
4.3 AREA TEMATICA 3: Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera..	10
4.4 AREA TEMATICA 4: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella programmazione	12
4.5 AREA TEMATICA 5: Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali	13
Conclusioni e prossimi passi	14

Premessa

Il **Piano per l'Uguaglianza di Genere** (Gender Equality Plan, acronimo: GEP), per il triennio 2024-26, si colloca nel più ampio contesto delle policy, attivate dalla Commissione Europea, per la promozione della parità di genere nell'ambito della ricerca e dell'innovazione, attraverso una strategia ad ampio respiro, volta a realizzare l'uguaglianza di genere, nell'ambito della quale sono stati presentati gli obiettivi strategici e le azioni concrete di cui l'Europa si fa garante. Questo documento costituisce una delle iniziative per promuovere l'uguaglianza, l'inclusione e la diversità nella società e per definire obiettivi di parità attraverso azioni mirate, che si prefiggono di affrontare le disuguaglianze di genere che ancora persistono, per assicurare pari opportunità a tutte le persone, indipendentemente dal genere.

Il GEP consiste in un documento programmatico e strategico che ogni ente di ricerca è chiamato a predisporre al fine di dare concreta attuazione alla parità di genere, declinandola in obiettivi e valori fondamentali, condivisi dalle istituzioni di ricerca europee, per porre fine definitivamente alla violenza di genere, per combattere gli stereotipi sessisti, colmare il divario di genere nel mercato del lavoro e raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici, affrontando anche il problema del divario retributivo e pensionistico. Solo risolvendo i troppo numerosi sbilanciamenti si potrà raggiungere quell'equilibrio di genere indispensabile ad un processo decisionale che garantisca le pari opportunità ed una reale emancipazione femminile, coerentemente agli obiettivi indicati nell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile.

Questa visione strategica risulterà percorribile solo attraverso l'integrazione della dimensione di genere combinata con azioni mirate, la cui attuazione si fonda sul principio trasversale dell'intersezionalità.

La predisposizione del GEP costituisce una delle azioni più importanti introdotte per gli enti di ricerca e le università in quanto costituisce un requisito indispensabile per accedere ai finanziamenti del programma di ricerca Horizon Europe, alla cui guida ufficiale si ispira. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1>

La declinazione del piano si basa non solo sui principali presupposti scientifici e di ricerca contenuti nei Piani di genere in Italia e in Europa e sulla esperienza di organismi quali la Commissione Europea e l'Istituto Europeo per la Parità di Genere (il GEAR TOOL con la guida dedicata della Commissione EU) ma soprattutto sugli esiti delle attività scientifiche condotte nell'ambito del Progetto MINDtheGEPs <https://www.mindthegeps.eu/gender-equality-plans/>.

Gli obiettivi e le singole misure proposte si fondano sulla concretezza di dati, sulle analisi effettuate, calate nella dimensione organizzativa dell'INdAM, che deve comunque riuscire a combinare ambiziosi cambiamenti con la realtà dell'Ente. Il GEP 2024-2026 avvia quindi il suo percorso cercando di coniugare i mutamenti con il precipuo valore pubblico, creando una cultura e delle condizioni appropriate, *adeguando il sistema alle donne e non le donne al sistema* (cfr. https://temi.camera.it/leg18/temi/t118_parit_di_genere.html). In questa prospettiva il Piano si propone un obiettivo elevato, volto a trasformare la cultura interna, attraverso la collaborazione e il confronto tra tutte le risorse dell'INdAM.

1. ANALISI DEL CONTESTO

L'Istituto Nazionale di Alta Matematica "Francesco Severi" (acronimo: INdAM) è stato istituito con la Legge 13 luglio 1939, 1129 ed è stato riordinato dalla legge 11 febbraio 1992, n. 153 che ha conferito all'Ente ampia autonomia regolamentare, includendolo tra gli enti di ricerca a carattere non strumentale, di cui all'art. 8 della Legge 9 maggio 1989, n. 168. L'INdAM pone in essere le proprie attività sulla base delle disposizioni contenute nello Statuto, secondo gli indirizzi generali definiti dal Ministero dell'Università e della Ricerca, nel rispetto, in particolare, degli articoli 3, 33 e 51 della Costituzione, in coerenza con i principi della Carta Europea dei Ricercatori, allegata alla raccomandazione della Commissione Europea dell'11 marzo 2005 n. 251/CE, recependo il principio di democrazia paritaria, contrario ad ogni atto discriminatorio, assicurando alle donne di accedere a condizioni di parità effettiva ai ruoli apicali del settore economico e politico, compresi tutti i processi decisionali pubblici.

L'INdAM, come ben esplicitato nel PIAO, cui questo documento è allegato, svolge la sua missione a livello internazionale, attraverso una vasta gamma di accordi e convenzioni, ma, nella sua veste di Istituto Nazionale, promuove la ricerca scientifica e l'alta formazione in Italia, attraverso una rete di strutture, le Unità di Ricerca dislocate in tutti gli Atenei italiani e anche presso Istituti di Ricerca, cercando di temperare gli eventuali squilibri di genere.

Per quanto riguarda l'organizzazione dell'attività di ricerca, l'Istituto finanzia Professori Visitatori presso i principali dottorati italiani, Incontri, Convegni, Periodi Intensivi di Ricerca, organizza Workshop presso la propria sede, procedendo ad un attento monitoraggio dell'equilibrio di genere.

L'INdAM è organizzato in quattro aree scientifiche di ricerca, che confluiscono nei Gruppi Nazionali di Ricerca (GNAMPA, GNFM, GNSAGA E GNCS) dotati di proprio budget finanziario, cui aderiscono i matematici italiani, attraverso una call annuale (Adesione ai Gruppi Nazionali di Ricerca Matematica dell'INdAM), che vengono a loro volta supportate operativamente da personale che afferisce all'amministrazione.

Nel complesso l'INdAM presenta in totale 13 unità di personale, in servizio al 31 dicembre 2023, suddivisi così come segue:

- Personale a tempo indeterminato:
 - n. 3 Funzionari di amministrazione IV livello (un funzionario in aspettativa dal 01/09/2022)
 - n. 2 Collaboratori di amministrazione V livello
 - n. 3 Collaboratori di amministrazione VII livello
 - n. 1 Operatore di amministrazione VII livello
 - n. 4 Ricercatori di III livello (D.M. n.105/2016, D.M. n.163/2018 e D.M. n.802 del 29/10/2020 del MUR) – (un ricercatore in aspettativa dal 31/10/2022)

- Personale a tempo determinato:

Alle 13 unità di personale a tempo indeterminato si aggiunge un'unità a tempo determinato e cioè n.1 Direttore Amministrativo (Previsto da Statuto; contratto quadriennale con decorrenza 01/09/2022).

Nella tabella sotto riportata, che divide per genere il personale a Tempo Indeterminato e Determinato, non viene calcolato il personale in aspettativa senza assegni, quindi si calcolano 12 unità di personale.

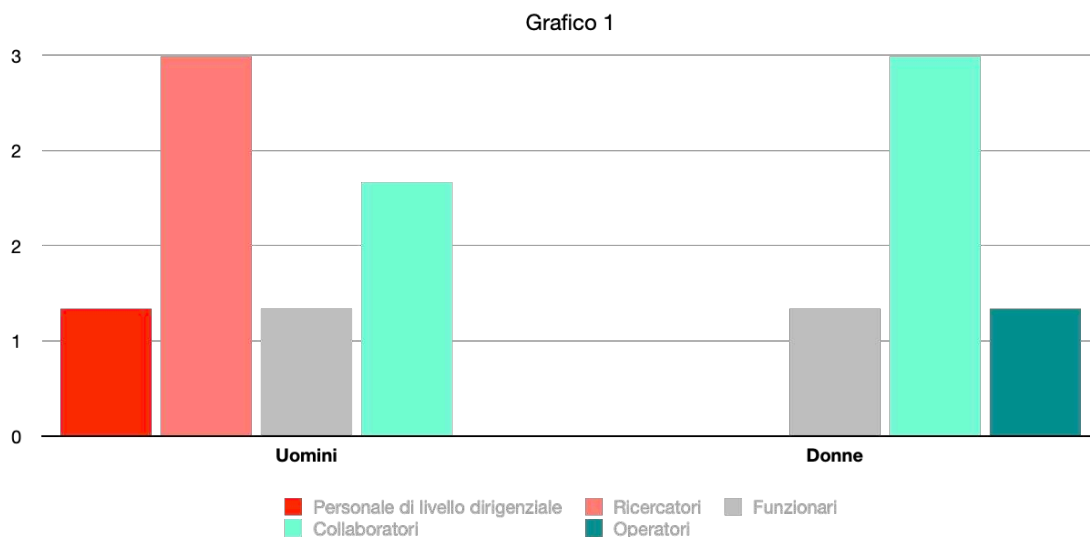


Tabella 1

	Uomini	Donne		
Personale di livello dirigenziale	1	0		
Ricercatori	3	0		
Funzionari	1	1		
Collaboratori	2	3		
Operatori	0	1		

Totale unità 14: 13 a tempo indeterminato ed 1 a tempo indeterminato. Nel grafico non vengono conteggiate n. 2 unità di personale in aspettativa senza assegni.

- Altro Personale di ricerca

Per quanto riguarda altro personale di ricerca dell'Istituto:

- Il numero totale degli Aderenti (Ricercatori e Docenti universitari) ai Gruppi Nazionali di Ricerca nel 2024 è stato di 3470.

Il divario tra uomini e donne riflette un problema ben noto nelle materie STEM, che rileva la necessità di riequilibrio della presenza femminile in questa categoria mediante l'adozione di azioni dirette a ridurre l'asimmetria di genere.

Il GEP dell'INdAM si configura dunque come il documento programmatico finalizzato ad individuare gli obiettivi ed i processi di monitoraggio dei progressi compiuti, attraverso la definizione di indicatori specifici per identificare i bias di genere e avviare azioni innovative per la loro correzione e per la riduzione delle asimmetrie di genere. Questi obiettivi includono una sensibilizzazione sulla parità di genere, l'implementazione di politiche di assunzione equa e la promozione di un'atmosfera inclusiva all'interno dell'Ente. Inoltre, si prefigge di fornire supporto alle minoranze di genere in settori tradizionalmente dominati dagli uomini, oltre a incoraggiare lo sviluppo di leadership femminile attraverso:

- la creazione di programmi di sensibilizzazione sulla parità di genere
- l'implementazione di politiche di assunzione equa
- la promozione di un'atmosfera inclusiva
- il supporto alle donne e alle minoranze di genere

- lo sviluppo di leadership femminile, con lo scopo di avviare la rimozione di tutti quegli ostacoli che impediscono il completo raggiungimento delle pari opportunità di lavoro e di prevenire ogni forma di discriminazione.

L'attuale situazione in materia di uguaglianza di genere presenta sfide significative, in particolare per la sottorappresentatività in posizioni di leadership e per le perduranti discriminazioni, legate agli stereotipi di genere diffusi nella società. Un'analisi approfondita di queste realtà costituirà la base per lo sviluppo di azioni mirate al cambiamento.

Il documento ha riferimento temporale triennale (2024-2026) ed è stato elaborato tenendo presente il contesto e le specificità dell'INdAM, ente di ricerca di eccellenza in termini nazionali e internazionali, in coerenza con la programmazione dell'INdAM contenuta nel Piano Triennale di Attività (PTA), il documento di programmazione a breve e medio termine in cui sono indicati gli obiettivi strategici dell'Ente per il periodo di riferimento, sia dal punto di vista scientifico che da quello gestionale. Tali obiettivi generali rientrano nel quadro complessivo delineato dal Documento di Visione Strategica decennale, elaborate sulla base delle indicazioni date dalle politiche di ricerca nazionali e internazionali, nel rispetto di quanto indicato dal programma europeo di finanziamento per la ricerca e l'innovazione.

Il GEP viene allegato al PIAO per consentire un maggior coordinamento dell'attività di programmazione e una sua semplificazione, nell'ottica anche del perseguimento degli obiettivi dell'uguaglianza di genere e per assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese, posta in essere monitorando e correggendo ogni eventuale squilibrio di genere.

Considerando che gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente, come contenuti nel PIAO, sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività, il GEP curerà che gli obiettivi, programmatici e strategici, della performance sino rispettosi dell'equilibrio di genere e che la strategia di sviluppo organizzativo, di gestione e valorizzazione del capitale umano siano volti allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali del personale, per il quale si garantirà di procedere, se necessario, all'identificazione delle distorsioni e delle disuguaglianze di genere. Inoltre anche per quanto concerne gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, si prevederanno azioni concrete per implementare strategie innovative e rimuovere ogni ostacolo alla parità di genere. In tutte le attività, fasi e strumenti, volti a raggiungere la piena trasparenza dell'attività e dell'organizzazione amministrativa oltre agli obiettivi in materia di anticorruzione, si terrà conto di quelli necessari a colmare ogni divario di genere.

Il rispetto della parità di genere è parte integrante di una visione integrata e complessiva dei diversi assi di programmazione, per garantire la qualità e la trasparenza dei servizi per cittadini e imprese e la progressiva reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, nel rispetto del D.Lgs. 150/2009 e della Legge 190/2012.

Il GEP, come parte integrante del PIAO, fungerà da strumento completo, dotato, da una parte, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'INdAM può far presente costantemente alla collettività gli obiettivi e le azioni attraverso cui vengono esercitate le funzioni pubbliche, nel costante rispetto delle esigenze di valore pubblico. Le azioni previste includono l'implementazione di politiche di parità retributiva, la creazione di programmi di formazione e mentorship, che consistono in iniziative di supporto e di coinvolgimento attivo delle parti interessate per promuovere una cultura inclusiva. Ulteriori iniziative prevedono la revisione delle politiche di assunzione e promozione per garantire equità e diversità nelle opportunità di carriera.

Il piano viene quindi incentrato su **due pilastri trasversali**:

A. Governance e monitoraggio del piano, finalizzato alla realizzazione di una struttura di gestione, implementazione e misurazione dell'impatto del piano;

B. Formazione, sensibilizzazione e comunicazione sulle tematiche della parità di genere, destinato a produrre consapevolezza trasformativa circa le questioni di genere presso tutti i livelli organizzativi dell'Ente e nei confronti del personale.

I pilastri trasversali hanno lo scopo di sostenere e permettere azioni ad hoc raggruppate in cinque aree di intervento, che corrispondono alle aree tematiche imprescindibili:

1. equilibrio tra vita e lavoro e la cultura organizzativa;
2. equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;
3. parità di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
4. integrazione della dimensione di genere nella ricerca;
5. discriminazioni, molestie e mobbing: prevenzione e contrasto.

2. PILASTRO A: GOVERNANCE E MONITORAGGIO

Quanto detto si poggia su due Pilastri fondativi, il Pilastro *Governance e Monitoraggio* ed il pilastro *Formazione, Sensibilizzazione e Comunicazione*. Il primo serve a sistematizzare e collegare i dati e il materiale informativo rielaborandolo in un'ottica di genere, in modo tale da comprendere gli aspetti relativi al personale, alla performance di ricerca e al management dell'Ente per implementare un sistema di monitoraggio delle azioni del GEP e di valutazione delle attività, per misurare l'impatto delle iniziative adottate, identificare eventuali criticità e apportare correzioni nell'implementazione. Inoltre, il monitoraggio costante favorirà un'ottimizzazione continua delle politiche per l'uguaglianza di genere. Tale sistema, grazie al coordinamento effettuato dal *Gender Equality Officer*, permetterà di produrre materiale di indirizzo politico ai vari livelli, in un'ottica di più ampio respiro.

3. PILASTRO B: FORMAZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E COMUNICAZIONE

Il costante movimento verso un mondo più equo deve riflettersi su un vero cambiamento culturale all'interno dell'Ente, che può realizzarsi unicamente attraverso la consapevolezza e il coinvolgimento del personale nella più ampia accezione, che ricomprende la Presidenza, gli Organi dell'Istituto, il personale amministrativo e di ricerca, oltre a tutti gli aderenti ai gruppi nazionali di ricerca INdAM. Per assicurare l'integrazione tra le diverse azioni e i vari obiettivi si prevede di agire in questa direzione attraverso azioni di carattere formale (Piani e Comunicazione istituzionale) e informale, indirizzate a tutti coloro che collaborano in qualche modo con l'Istituto fino alla società in senso più ampio. Il coinvolgimento attivo di tutte le parti interessate, comprese le istituzioni accademiche e le imprese, sarà cruciale per la realizzazione efficace del piano. Si auspica una collaborazione sinergica tra diverse entità per massimizzare l'impatto e garantire che le iniziative siano rappresentative delle esigenze e delle sfide della comunità matematica.

4. AREE DI INTERVENTO

Il GEP è frutto di un percorso condiviso, che si è articolato in diverse tappe che sono partite dall'analisi del contesto INdAM, identificato attraverso l'analisi qualitativa e quantitativa dei dati, disaggregati per genere, sia del personale amministrativo e di ricerca sia sul personale affiliato in qualità di Aderenti ai gruppi. Acquisito il sostegno da parte dei vertici

dell'Istituto sono individuate le criticità e gli ostacoli alla parità di genere a tutti i livelli dell'organizzazione. Poi si è proceduto all'ideazione di obiettivi e azioni dirette a promuovere l'eguaglianza di genere, da sviluppare e collocare in modo sostenibile nell'arco temporale, attraverso la previsione di una combinazione di risorse umane, finanziarie e materiali per sostenere le attività di formazione, la promozione della diversità e le campagne di sensibilizzazione. Inoltre, si è ritenuto importante un ampio coinvolgimento per garantire un'implementazione equa e competente. Infine sono stati previsti indicatori per il monitoraggio dell'andamento e dell'attuazione del GEP per target.

Questa sezione del documento riporta le schede delle azioni programmate, raccolte secondo il criterio delle aree di intervento individuate dalla Commissione Europea.

4.1 AREA TEMATICA 1: Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

La prima area concreta di intervento ha come focus **l'equilibrio tra vita privata e vita lavorativa**, che punta a rafforzare le misure di welfare/benessere al fine di consentire un maggior bilanciamento tra lavoro e sfera privata, agevolando la genitorialità e tutte le attività di cura e perseguendo una cultura condivisa delle pari opportunità, del valore dell'inclusione e dell'eliminazione degli stereotipi di genere. La gestione del tempo costituisce infatti un elemento chiave in quanto determina per le donne, legate tradizionalmente molto più degli uomini ai lavori di cura, un forte condizionamento da cui emerge chiaramente l'asimmetria di genere rispetto ad alcune indennità, che richiedono una disponibilità di tempo maggiore diventando appannaggio prevalentemente maschile. A ciò si aggiungono i congedi parentali, quelli per la legge 104 e le richieste di part-time che incidono dunque significativamente sull'organizzazione dei tempi di vita e di lavoro e, conseguentemente, sulle prospettive di carriera. Inoltre dalle prime analisi effettuate nelle realtà accademiche e negli Enti di Ricerca, concernenti la distribuzione per genere del lavoro a distanza a partire dall'inizio della pandemia, è emersa, nel contesto generale, una significativa asimmetria nel ricorso al lavoro agile, in notevole prevalenza rispetto ai colleghi uomini, in linea con l'attribuzione al genere femminile del lavoro domestico e di cura.

Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

AZIONE STRATEGICA	COD.	OBIETTIVI	INDICATORE	TARGET	UNITÀ	RISORSE ECONOMICHE
1 - Regolamentazione degli orari di lavoro istituzionali	1.1.1	Garantire lo svolgimento delle riunioni/seminari e del correlato supporto organizzativo durante le giornate e gli orari di lavoro	numero delle riunioni/ seminari / workshop svolti fuori dall'orario lavorativo	15%	INdAM Sede Centrale	utilizzo dei compensi per lavoro straordinario del personale
2 - Sostegno alla conciliazione tra lavoro e genitorialità e al lavoro di cura familiare	1.2.2	Assicurare il proseguimento del lavoro agile nell'ambito della più ampia flessibilità dell'orario di lavoro	<i>Disciplinari e Regolamenti approvati con trattativa decentrata e dal Consiglio di Amministrazione e monitoraggio della fruizione e del livello di soddisfazione dei dipendenti</i>	100% Entro il 31/12/2024	INdAM	no
	1.2.3	Interventi assistenziali	Modifica del Disciplinare dei Sussidi	100% Entro il 31/12/2024	INdAM	previsti a bilancio

	1.2.4	assicurazione sanitaria	stipula di un nuovo contratto per assicurazione sanitaria	100% entro il 31/12/2024	INdAM	previsti a bilancio
	1.2.5	Presentazioni da parte sia di donne scienziate sia di uomini scienziati che dimostrino che la priorità data alla cura della famiglia non è sempre e solo una questione femminile.	n. presentazioni da parte di docenti e ricercatori interni	non < 1 entro il 31/12/2026	da definire	no
3 - Adozione della prospettiva di genere nella cultura organizzativa	1.3.1	Organizzazione di corsi di formazione, seminari e workshop sulle tematiche di genere, sull'autostima e su <i>unconscious bias</i>	N corsi/eventi organizzati	non < 1 entro il 31/12/2026	da definire	no

COD.	TARGET DIRETTO	RESPONSABILI ISTITUZIONALI	RISORSE UMANE	OUTCOME
1.1.1	Aderenti ai Gruppi, direttori delle Unità di Ricerca INdAM, personale ricercatore, personale amministrativo, borsisti e assegnisti	Presidente, componenti del Consiglio di Amministrazione e del Consiglio Scientifico INdAM, Direttori dei Gruppi e componenti dei Consigli Scientifici dei Gruppi, Direttore, Responsabili degli Uffici	1 mese/persona all'anno	Benessere organizzativo
1.2.2	Personale ricercatore e amministrativo	Presidente, componenti del Consiglio di Amministrazione e Direttore	2 mesi/persona	Rafforzamento di misure di welfare/benessere orientate alla conciliazione vita-lavoro
1.2.3	Personale ricercatore e amministrativo	Presidente, componenti del Consiglio di Amministrazione e Direttore	1 mese/persona	Aggiornamento degli interventi assistenziali a favore del personale
1.2.4	Personale ricercatore e amministrativo	Presidente, componenti del Consiglio di Amministrazione e Direttore	3 mesi/persona all'anno	Rafforzamento di misure di welfare/benessere orientate alla conciliazione vita-lavoro
1.2.5	direttori delle Unità di Ricerca INdAM, personale ricercatore, personale amministrativo, borsisti e assegnisti	Presidente, componenti del Consiglio di Amministrazione, componenti del Consiglio Scientifico dell'INdAM, Direttore	1 mese/persona	Promozione di una cultura inclusiva rispetto al genere
1.3.1	Aderenti ai Gruppi, direttori delle Unità di Ricerca INdAM, personale ricercatore, personale amministrativo, borsisti e assegnisti	Presidente, componenti del Consiglio di Amministrazione, componenti del Consiglio Scientifico dell'INdAM, Direttore	2 mesi/persona	Promozione di una cultura inclusiva rispetto al genere

4.2 AREA TEMATICA 2: Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

La seconda area ha come focus il **raggiungimento dell'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali**, mirando alla riduzione del divario di genere nei percorsi di carriera e supportando l'equità di genere nella composizione delle Commissioni giudicatrici. L'analisi dei ruoli istituzionali evidenzia un recentissimo rovesciamento nella realtà dell'INdAM: con l'elezione di una presidente a dicembre 2023 si è raggiunta una prevalenza femminile nel CdA, mentre permane un lieve squilibrio di genere nel Consiglio Scientifico: di sei consiglieri due sono donne. Tra i quattro direttori dei Gruppi si annovera solo una donna negli ultimi tre quadrienni. A questo proposito sono state inserite apposite clausole di salvaguardia della rappresentanza di genere nei Regolamenti elettorali dell'Istituto, in base ai

quali vengono eletti i vertici ed i Consigli Scientifici, sia quello centrale che quelli dei quattro gruppi. Inoltre si tiene conto dell'equilibrio di genere nelle nomine delle Commissioni giudicatrici per l'attribuzione di borse, assegni e finanziamenti INdAM.

Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

AZIONE STRATEGICA	COD	OBIETTIVI	INDICATORE	TARGET	Unità	RISORSE ECONOMICHE
1 - Incremento della presenza femminile nei processi decisionali	2.1.1	Continuare a prevedere un'equa composizione di genere nelle commissioni giudicatrici	Presentazione di segnalazioni nel caso di impossibilità di garantire che 1/3 dei membri delle commissioni giudicatrici sia di genere femminile	100 % entro il 2024	INdAM	NO
2 - Incremento della componente femminile nelle posizioni apicali	2.2.1	Continuare a prevedere un'equa alternanza di genere nelle nomine dei Direttori delle Unità di Ricerca INdAM e lavorare per un'equa distribuzione di genere in tutti gli Organi dell'INdAM	Inserimento nei Regolamenti di vincoli in tal senso	100 % entro il 2024	INdAM	NO

COD.	TARGET DIRETTO	RESPONSABILI ISTITUZIONALI	OUTCOME
2.1.1	Aderenti ai Gruppi, docenti, personale ricercatore, personale amministrativo, borsisti e assegnisti	Presidente, Componenti Consiglio di Amministrazione, componenti Consiglio Scientifico INdAM e dei Gruppi, Direttore	Riduzione divario di genere nei percorsi di carriera
2.2.1	Aderenti ai Gruppi, docenti, personale ricercatore, personale amministrativo	Presidente, Componenti Consiglio di Amministrazione, componenti Consiglio Scientifico INdAM e dei Gruppi, Direttore	Supportare l'equità di genere nella composizione di organi e organismi

4.3 AREA TEMATICA 3: Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

La terza area si impegna a promuovere l'uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera, mirando a ridurre il divario di genere nell'accesso ai percorsi universitari e nel proseguo della carriera di matematici e personale amministrativo. L'obiettivo è sviluppare attivamente una cultura inclusiva basata sul genere.

Di fronte al fenomeno della "leaky pipeline", che indica la perdita di donne altamente qualificate nel passaggio dalla fase di alta formazione accademica, dove le donne sono ancora la maggioranza, all'ingresso nel mondo professionale, dove la loro presenza diminuisce progressivamente fino a diventare una esigua minoranza nelle posizioni di vertice, emerge chiaramente il fenomeno di abbandono delle carriere scientifiche (e non solo) da parte delle donne.

Infatti, nonostante il maggior numero di donne iscritte a università che si concentrano sulle materie STEM, solo una frazione molto limitata di loro arriva alla fine del percorso, raggiungendo posizioni di rilievo nell'ambito scientifico. In particolare, per quanto riguarda la matematica, il numero di donne che opta per una specializzazione e continua nella carriera diminuisce progressivamente, risultando in una sottorappresentazione femminile nei ruoli di leadership.

Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera						
AZIONE STRATEGICA	COD.	OBIETTIVI	INDICATORE	TARGET	UNITÀ ORGANIZZATIVA RESPONSABILE	RISORSE
1. Riduzione asimmetrie di genere nel reclutamento	3.1.1	Rafforzare il reclutamento di giovani donne	Inserire numeri di posti riservati al genere meno rappresentato	Percentuale numero di domande per genere rispetto al numero di borse/assegni conferiti	INdAM	SI
2 - Riduzione della perdita percentuale delle donne nelle progressioni di carriera	3.2.1	Sostegno alla genitorialità delle scienziate invitate a tenere conferenze e seminari (parental research fellowship)	Avvio iniziative di "parental research fellowship"	100% Entro il 31/12/2026	INdAM	No
	3.2.2	Manifestazione di interesse riservate al genere meno rappresentato	Numero manifestazioni di interesse	>=1 Entro 31/12/2026	INdAM	No
3. Riduzione delle asimmetrie di genere nelle attività INdAM	3.3.1	Incentivare la presenza del genere meno rappresentato in tutte le attività dell'Istituto	% donne presenti a corsi e seminari e nei finanziamenti delle attività INdAM	100% Entro il 31/12/2024	INdAM	No

COD.	TARGET DIRETTO	RESPONSABILI ISTITUZIONALI	RISORSE UMANE	OUTCOME
3.1.1	Borsisti e assegnasti	Organi INdAM Direttore		Riduzione del divario di genere nei percorsi
3.2.1	Scienziati invitati	Organi INdAM	1 settimana - 1 mese/persona	Promozione di una cultura inclusiva rispetto al genere
3.2.2	Ricercatori, borsisti assegnasti, personale			Riduzione del divario di genere nei percorsi di carriera
3.3.1.	ricercatori borsisti assegnasti			Promozione di una cultura inclusiva rispetto al genere

4.4 AREA TEMATICA 4: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella programmazione

La quarta area si concentra sull'integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella pianificazione di tutte le attività scientifiche dell'Istituto. Questo obiettivo promuove una maggiore sensibilità verso le tematiche di genere nel contenuto della ricerca scientifica, cercando di superare i pregiudizi di genere. Per raggiungere questo scopo, si mira all'acquisizione di diversi approcci legati alla diversità di genere, coinvolgendo relatori e relatrici nei vari eventi scientifici.

Integrazione della dimensione di genere nella ricerca						
AZIONE STRATEGICA	COD.	OBIETTIVI	INDICATORE	TARGET	UOR	RISORSE ECONOMICHE
1 - bilanciamento di genere in occasione di eventi scientifici	4.1.1	organizzazione di eventi scientifici che prevedano la presenza di relatrici e relatori portavoce di strategie e programmi di ricerca riflettenti il rispettivo punto di vista	numero di eventi	> o = 1 all'anno	INdAM	No
2 - promozione della integrazione delle variabili di genere nel processo della ricerca	4.2.1	presenza nelle Commissioni di equilibrio di genere		31/12/2024	INdAM	No
COD.	TARGET DIRETTO	RESPONSABILI ISTITUZIONALI	RISORSE UMANE	OUTCOME		
4.1.1	Personale docente e ricercatore, assegnisti	Consiglio di Amministrazione Consiglio Scientifico dell'INdAM Consigli Scientifici dei Gruppi	Organi dell'Istituto	Acquisizione di diversi approcci correlati alla diversità di genere di relatori/relatrici partecipanti agli eventi scientifici		
4.2.1	Personale docente e ricercatore, assegnisti	Consiglio di Amministrazione Consiglio Scientifico dell'INdAM Consigli Scientifici dei Gruppi	Organi dell'Istituto	Promozione sensibilità su tematiche di genere nei contenuti della ricerca ed eliminazione pregiudizi di genere (Cultura organizzativa inclusiva rispetto al genere)		

4.5 AREA TEMATICA 5: Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

La quinta area è incentrata sulle misure di contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali, promuovendo una cultura inclusiva rispetto al genere, una maggiore consapevolezza sul problema delle molestie sessuali e il rafforzamento di misure di prevenzione del disagio del personale. In ogni scheda sono inserite le azioni strategiche previste nell'ambito dell'area tematica. In ciascuna di esse sono stati inseriti specificati obiettivi, indicatore, target, unità organizzativa responsabile, risorse economiche, target diretto, responsabili istituzionali e outcome previsto.

Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

AZIONE STRATEGICA	COD	INDICATORE	OBIETTIVI	TARGET	RISORSE ECONOMICHE
1 - Sensibilizzazione sul tema delle molestie e della violenza sessuale	5.1.1	N. iniziative	Attività di formazione per il contrasto discriminazione e violenza di genere	non < 1 Entro il 31/12/2026	
	5.1.2	Attività INdAM	Promuovere la cultura di genere	100% entro il 31/12/2026	
2 - Prevenzione, individuazione e gestione dei casi di molestie sessuali	5.2.1	somministrazione test	Favorire il benessere organizzativo	100% entro il 31/12/2026	
	5.2.2	somministrazione test	Prevenire il disagio personale	100% entro il 31/12/2026	

COD.	TARGET DIRETTO	RESPONSABILI ISTITUZIONALI	RISORSE UMANE	OUTCOME
5.1.1	Personale docente e ricercatore, Personale tecnico-amministrativo, borsisti e assegnisti	Presidente Consiglio di Amministrazione Consigli Scientifici Direttore		Promozione di una cultura inclusiva rispetto al genere e maggiore consapevolezza sul problema delle molestie sessuali
5.1.2	Personale docente e ricercatore, Personale tecnico-amministrativo, studenti/esse e assegnisti/e	Presidente Consiglio di Amministrazione Consigli Scientifici Direttore		Promozione di una cultura inclusiva rispetto al genere
5.2.1	Personale docente e ricercatore, Personale tecnico-amministrativo, studenti/esse e assegnisti/e	Presidente Consiglio di Amministrazione Consigli Scientifici Direttore	1 mese/persona	Rafforzamento di misure di prevenzione del disagio del personale
5.2.2	Personale docente e ricercatore, Personale tecnico-amministrativo, studenti/esse e assegnisti/e	Presidente Consiglio di Amministrazione Consigli Scientifici Direttore	1 mese/persona	Rafforzamento di misure di benessere organizzativo

Conclusioni e prossimi passi

Il GEP assurge quindi a documento programmatico che mira a garantire equilibrio, equità e sradicamento di ogni discriminazione di genere. Il piano verrà monitorato e implementato, in maniera partecipativa, con cadenza annuale.

Il piano per l'uguaglianza di genere è uno strumento chiave che inquadra un obiettivo comune e condiviso da tutte le componenti INdAM: incrementare la consapevolezza sui pregiudizi legati al genere e rimuovere gli ostacoli che di fatto, impediscono la piena realizzazione dell'uguaglianza all'interno dell'Istituto. I prossimi passi includeranno l'avvio delle iniziative pianificate e l'implementazione di strategie mirate per raggiungere gli obiettivi prefissati.

L'INdAM è una comunità inclusiva, in divenire, che valorizza il capitale umano, che riconosce nelle singolarità, nelle specificità e nelle differenze un valore aggiunto imprescindibile.

In conclusione, il piano per l'uguaglianza di genere rappresenta un'impegno significativo e necessario per costruire una società più equa e inclusiva. È cruciale che tutte le parti coinvolte si impegnino a promuovere un cambiamento duraturo e a lavorare insieme per rimuovere le barriere che ostacolano una reale uguaglianza.

Il Piano, elaborato dalla Dott.ssa Elisabetta Esposito, Responsabile dell'Ufficio Affari Generali dell'INdAM, nomina *Gender Equality Officer* dell'INdAM, con Provvedimento del Direttore Amministrativo n. 7 del 19/3/2024, protocollo I-UFMBAZ-2024-000119 del 19-03-2024 ed approvato dagli organi istituzionali dell'INdAM, verrà pubblicato sul sito istituzionale, divulgato e pubblicizzato.

Prof.ssa Cristina Trombetti
Presidente dell'INdAM



Digitally signed by TROMBETTI
CRISTINA
C = IT
O = ISTITUTO NAZIONALE ALTA
MATEMATICA FRANCESCO
SEVERI