

EPPUR SI MUOVE

NUOVI E RINNOVATI IMPEGNI PER LA PARITA' DI GENERE

a cura di Sveva Avveduto



Contributi di:

Maria Cristina Antonucci, Giovanna Avellis, Sveva Avveduto,
Maria Carolina Brandi, Maria Girolama Caruso,
Marco Cellini, Loredana Cerbara, Cristiana Crescimbene,
Ilaria Di Tullio, Barbara Kenny, Daniela Luzi,
Nicolò Marchesini, Serenella Molendini,
Fabrizio Pecoraro, Giuliana Rubbia, Serena Tagliacozzo



edizioni
Consiglio Nazionale delle Ricerche

ISBN: 978-88-8080-276-1 (versione digitale) | 978-88-8080-270-9 (versione cartacea)



Consiglio Nazionale delle Ricerche

Eppur si muove

Nuovi e rinnovati impegni per la parità di genere

Rapporto GETA 2021

a cura di Sveva Avveduto

con contributi di:

Maria Cristina Antonucci, Giovanna Avellis, Sveva Avveduto,
Maria Carolina Brandi, Maria Girolama Caruso, Marco Cellini, Loredana Cerbara,
Cristiana Crescimbene, Ilaria Di Tullio, Barbara Kenny,
Daniela Luzi, Nicolò Marchesini, Serenella Molendini, Fabrizio Pecoraro,
Giuliana Rubbia, Serena Tagliacozzo

 **Edizioni**
Consiglio Nazionale delle Ricerche

2022


GETA
Osservatorio Genere e Talenti

Eppur si muove. Nuovi e rinnovati impegni per la parità di genere
a cura di Sveva Avveduto
2022, 146 pp.
Cnr Edizioni

ISBN Cartaceo: 978-88-8080-270-9

ISBN Digitale: 978-88-8080-276-1

Il testo è accessibile online.

Editing e grafica: Cristiana Crescimbene

Foto in copertina di Chiara Soldatini

Citare come segue:

Sveva Avveduto (a cura di). (2022). Eppur si muove. Nuovi e rinnovati impegni per la parità di genere

Roma: CNR Edizioni 2022. DOI: 10.14600/978-88-8080-276-1



Sommario

Prefazione	7
<i>Maria Chiara Carozza</i>	
Introduzione	9
<i>Sveva Avveduto</i>	
La presidenza italiana del G20, attività, iniziative e proposte di Women20	11
<i>Sveva Avveduto, Giovanna Avellis e Giuliana Rubbia</i>	
Lavoro e competenze nella strategia nazionale per la parità di genere: dalla dimensione strategica ai dati nel settore della ricerca pubblica	45
<i>Nicolò Marchesini e Maria Cristina Antonucci</i>	
Il genere della ripresa. Le pari opportunità di genere nell'ambito del PNRR	56
<i>Barbara Kenny</i>	
Indispensabili ma invisibili: analisi preliminare dei dati sugli assegni di ricerca al CNR	61
<i>Marco Cellini, Daniela Luzi e Fabrizio Pecoraro</i>	
Monitorare nel tempo le differenze di genere nel CNR attraverso l'uso di indicatori	75
<i>Loredana Cerbara e Maria Girolama Caniso</i>	
Piani di uguaglianza di genere (GEP) come strumento per la parità di genere nell'ambito della ricerca sui disastri	85
<i>Ilaria di Tullio e Serena Tagliacozzo</i>	
Did you know? Genere e rischi naturali	93
<i>Giuliana Rubbia</i>	
Skilled Migration al femminile	105
<i>M. Carolina Brandi e Cristiana Crescimbene</i>	
Genere e segregazione verticale nell'accademia italiana: una analisi nei settori giuridico, economico-statistico e socio-politico prima e dopo l'introduzione dell'abilitazione scientifica nazionale	113
<i>Maria Cristina Antonucci e Marco Cellini</i>	
Il gender pay gap: lo stato dell'arte e le prospettive in Europa e in Italia	133
<i>Serenella Molendini</i>	
Indice degli autori	141
Elenco sigle e acronimi Rapporto GETA	142
Composizione del gruppo GETA	144

Lavoro e competenze nella strategia nazionale per la parità di genere: dalla dimensione strategica ai dati nel settore della ricerca pubblica

Nicolò Marchesini* e Maria Cristina Antonucci*

1. Introduzione

La Strategia Nazionale per la Parità di Genere (SNPG), emanata dal (Dipartimento per le Pari Opportunità 2021), ha introdotto un nuovo modello organico per la realizzazione degli obiettivi di parità di genere. Essa presenta una serie di elementi che consentono di rilevare differenze profonde, formali e sostanziali, rispetto ad ogni altro strumento messo a punto in passato a livello nazionale per sostenere le pari opportunità di genere. In particolare, l'integralità della dimensione strategica (con una serie di analisi di contesto, indicatori, target, misure trasversali e settoriali), la selezione di una serie di ambiti di intervento (lavoro, reddito, competenze, tempo, potere) valutati ex ante ed ex post, l'applicazione di documenti – la Strategia Europea per la Parità di Genere (European Commission 2020) – e di strumenti operativi tratti dall'esperienza europea (Gender Equality Index¹) qualificano la capacità di innovazione dell'intervento previsto dalla SNPG per il raggiungimento della parità di genere e si pongono come un elemento di rafforzamento delle strategie di empowerment femminile previsti a livello istituzionale. In questo contributo si intende considerare i principali elementi di novità della Strategia nei due ambiti di lavoro e competenze finalizzati al riequilibrio di genere, per poi provare a leggere alcune questioni specifiche, riferite a lavoro e competenze (due dei pilastri del Piano), all'interno del settore della ricerca pubblica. In quest'ultimo ambito, in particolare, competenze professionali e organizzazione del lavoro si qualificano come leve sostanziali per il conseguimento di obiettivi di parità di genere tramite la valorizzazione di talenti e competenze acquisite mediante percorsi di formazione terziaria (universitari e post-universitari) e il conseguimento di posizioni di parità all'interno del “mercato del lavoro” scientifico e di ricerca all'interno degli Enti Pubblici di Ricerca. Si tratta, nella nostra prospettiva, di un ambito di analisi in cui le tematiche delle competenze e del lavoro delle donne si manifestano alla prova della strategia, dal momento in cui, a fronte di competenze certificate da

* CNR – IRRPS.

¹ <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/about>

percorsi di formazione terziaria e post-terziaria (titoli necessari per l'accesso alle carriere), le opportunità di progressione nel lavoro scontano ancora un divario di genere, progressivo e generalizzato al crescere dei vertici della carriera nelle università (Consiglio Universitario Nazionale 2020) e negli EPR (Antonucci et al. 2019), con punte specifiche per alcuni settori di ricerca (STEM).

La duplice prospettiva del contributo, condivisa dall'autore e dall'autrice di questo contributo, prevede di porre in luce da un lato l'impostazione di tipo strategico, operativo e organizzativo di cui la Strategia Nazionale è dotata negli ambiti di empowerment femminile nelle competenze e nel lavoro; dall'altro si propone di rilevarne gli ambiti di applicazione all'interno di un contesto ad elevato tasso di competenze per donne e uomini, e in cui, tuttavia, le pari opportunità di carriera sembrano ancora un obiettivo non compiutamente considerato dalla stessa Strategia (che pure prevede tra i suoi obiettivi di ampliare la percentuale di "professori ordinari donna" dal 25% al 40% nel corso dei 5 anni). Stante la situazione di equa rappresentanza di genere nelle posizioni di accesso alle carriere di ricerca e la progressiva creazione di una forbice tra le più numerose progressioni maschili e i più ridotti sviluppi di carriera al femminile nella ricerca pubblica, i temi, le questioni e gli strumenti posti in luce dalla SNPG possono trovare un ambito di analisi, applicazione e verifica molto concreto, e situato in un contesto, come quello dei percorsi di carriera nel pubblico impiego (sezione della SNPG cui è dedicato il presente contributo), in cui la non completa applicazione del principio di parità di genere a tutti i livelli organizzativi e la non compiuta valorizzazione dei talenti femminili manifestano un impatto in termini di mancato sviluppo del potenziale di un comparto strategico come quello della ricerca.

2. La Strategia Nazionale per la Parità di Genere

La SNPG si pone come un documento di intervento complessivo, programmatico, di azione e di valutazione dell'impatto di una serie di misure rivolte ad intervenire in maniera consistente in una serie di ambiti di politiche pubbliche, con l'obiettivo di assicurare tale importante obiettivo per due linee principali: "l'attuazione del PNRR e la riforma del Family Act²". La strategia italiana si colloca nell'alveo della Gender Equality Strategy 2020-2025, proposta dalla Commissione von der Leyen, a seguito del precedente documento quadriennale della Commissione Europea del 2016³. Contestualmente, anche alla luce di importanti lavori di organizzazioni internazionali di impatto globale come il W20⁴, il cui Communiqué ha posto una serie di azioni e interventi in ambiti di focus, quali l'equità e la medicina di genere, il mutamento culturale e il superamento degli stereotipi di genere, l'imprenditorialità femminile, il digital empowerment, il lavoro, la fine della violenza sulle donne, la sostenibilità ambientale, sono state sviluppate anche altre strategie di parità di genere su base nazionale, come nel caso della Presidenza degli USA (The White House, 2021), e che seguono esperienza già esistenti come quella del governo federale tedesco (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2020) o la Strategia Nazionale per l'Uguaglianza e la Non-Discriminazione del governo portoghese (Conselho de Ministros 2018). L'orientamento generale e diffuso di organizzazioni

² Strategia Nazionale per la Parità di Genere, p. 3.

³ European Commission, op.cit.,

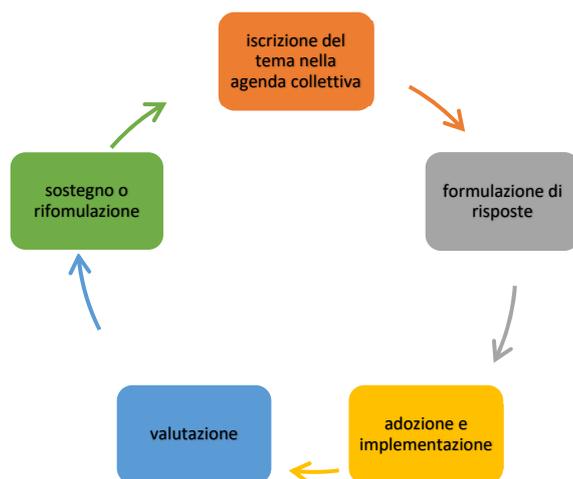
⁴ <https://w20italia.it>

internazionali, transnazionali e nazionali sul tema della parità di genere e una certa diffusione culturale della rilevanza delle tematiche investite dalla gender parity a livello globale ha sostenuto lo sviluppo della nostra strategia nazionale. Quest'ultima appare costruita attorno un approccio di analisi della situazione italiana, anche con un raffronto rispetto al contesto europeo; indirizzata all'individuazione di aree di focus (lavoro, reddito, competenze, tempo, potere) su cui pianificare, intervenire e valutare l'impatto, mediante azioni specifiche; una visione su base quinquennale, in grado di consentire interventi e azioni di medio-termine; la messa a punto di indicatori e target; l'adozione di misure trasversali e l'attuazione e il monitoraggio della strategia.

Il documento strategico manifesta una sua completezza tanto riferita alla parte di analisi iniziale, quanto alla predisposizione di azioni e misure di impatto in una parte centrale dell'intervento statale, quanto, infine, nella valutazione ex post del mutamento apportato dalle decisioni e azioni avanzate.

In questo senso, la dimensione strategica appare completa nel connettere analisi, decisione, implementazione e valutazione di misure, nell'ambito del ciclo di politiche pubbliche, secondo il modello descritto da (Knill e Tosun 2020).

Figura 1. Le fasi delle politiche pubbliche, secondo il modello Knill & Tosun (2020)



Inoltre, l'individuazione di aree omogenee di analisi, intervento, valutazione dell'impatto in settori in cui azioni ed interventi possano manifestare un impatto definito, misurabile e migliorativo della condizione femminile in Italia si pone come ulteriore dimensione strategica del documento, anche in ragione della connessione con le misure relative alla parità di genere previste dal PNRR.

È utile ricordare termini e limiti del nesso tra SNPG e le misure del PNRR destinate a conseguire la parità di genere. La strategia nazionale per la parità di genere ha una portata e un impatto di pari durata al PNRR e riporta espressamente alcuni elementi strategici del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (incremento del tasso di occupazione femminile, verifica delle misure prese per la parità di genere rispetto alla strategia di coesione). Tuttavia, occorre in questa sede rilevare come siano solo quattro misure ad impatto diretto sulla parità di genere previste dal PNRR, sulle 34 presentate nell'ambito del Piano, a quanto è stato rilevato in un recente

contributo di (OpenPolis, 2022), a partire dal documento della Ragioneria Generale dello Stato del MEF sull'impatto di genere delle misure del PNRR. Il rischio di una diluizione della priorità trasversale della parità del genere in una serie di misure dall'impatto indiretto viene reso ancora più grande dalla circostanza di un sottofinanziamento delle misure autenticamente destinate a tale finalità, rispetto ad altre priorità. Per impiegare le parole della Ragioneria Generale dello Stato: "L'analisi dei settori di attività economica ha riguardato tutte le misure del Piano e ha restituito una prima fotografia tale per cui è possibile desumere che nel complesso il Piano coinvolge settori caratterizzati da una prevalenza di lavoratori uomini (secondo dati 2019) per circa il 79,8 per cento delle risorse, mentre i settori in cui prevale la quota di forza lavoro femminile assorbirebbero poco più del 18 per cento delle risorse. La restante parte degli interventi riguarda misure specificamente rivolte alla promozione del lavoro femminile nell'ambito di più settori economici per circa il 2,1 per cento delle risorse". Né la situazione di adeguatezza delle risorse disponibili per la parità di genere appare riequilibrarsi, nel momento in cui si vanno ad aggiungere le risorse destinate ad azioni esplicitamente rivolte al mondo delle donne, come appare dalla tabella seguente:

Tabella 1. Azioni esplicitamente rivolte al mondo delle donne nel PNRR per importo (in €) e incidenza (%) sull'importo complessivo del PNRR

Finalità dell'azione	Importo azione	Importo PNRR	Valore percentuale su PNRR
Creazione imprese femminili	€ 400.000.000	€ 191.500.000.000	0,2%
Piano Asili nido	€ 4.600.000.000	€ 191.500.000.000	2,4%
Estensione tempo pieno scolastico e mense	€ 960.000.000	€ 191.500.000.000	0,5%
Sistema di certificazione Parità di genere	€ 10.000.000	€ 191.500.000.000	0,005%

Fonte: proprie elaborazioni su sui dati riferiti alla parità di genere nel sito di Italia Domani <https://italiadomani.gov.it/it/il-piano/priorita-del-piano/parita-di-genere.html>

Un ulteriore confronto degli importi con misure previste da altre azioni sembra rafforzare l'intenzione del pianificatore di dichiarare la parità di genere come priorità trasversale, ma sottofinanziarla rispetto ad altre priorità. Questo emerge, a titolo meramente esemplificativo, se si raffrontano le risorse stanziare per la creazione di nuove imprese femminili (400.000.000 di euro sui sei anni di piano) con quelle per il rafforzamento della mobilità ciclistica (600.000.000 di euro per lo stesso periodo). Così, da una analisi di misure autenticamente rivolte alla parità di genere e dalla valutazione dei finanziamenti riservati alle differenti priorità si intende come il PNRR abbia inserito la parità di genere in un'ottica più dichiarativa, che realmente perseguita e che la SNPG si ponga come uno strumento più che necessario per portare avanti il dibattito pubblico e politico sul tema.

3. Le aree di impatto della SNPG sulla ricerca pubblica

Alcuni elementi della visione e ambizione quinquennale della Strategia, in particolare nelle dimensioni di lavoro e competenze, manifestano un impatto immediato sul settore della ricerca pubblica, un ambito professionale ritenuto strategico dal PNRR (in particolare con le misure rivolte a potenziare i dottorati di ricerca innovativi, istituire i campioni nazionali di ricerca e

sviluppo, sostenere il trasferimento dalla ricerca alla impresa). In tale ambito le priorità strategiche individuate per il lavoro (“creare un mondo del lavoro più equo in termini di pari opportunità di carriera... aiutando i genitori a conciliare vita e carriera.... Sostenere l’incremento dell’occupazione femminile..., ponendo l’accento sulla qualità del lavoro⁵”) e per le competenze (assicurare una equa rappresentanza di genere nel mondo accademico⁶) sembrano orientate ad una maggiore e migliore struttura della parità di genere all’interno di questo contesto (anche se la strategia appare focalizzata, non solo in questa sezione, sulle carriere accademiche, tralasciando gli altri percorsi scientifici e di ricerca).

In particolare, nella operativizzazione degli obiettivi strategici vengono posti indicatori e target dotati di una specifica capacità di incidenza sul mondo della ricerca pubblica.

Nell’ambito del lavoro, gli indicatori e target indicati dalla Strategia con potenziale di impatto sulla ricerca pubblica sono:

1. ridurre la differenza tra il tasso di occupazione femminile e maschile.
2. incidere significativamente sulla differenza di tasso di occupazione femminile per le donne con figli.

Come in ogni ambito professionale, anche nella ricerca la riduzione del tasso di occupazione femminile e maschile può comportare un miglioramento non solo socio-demografico dell’ambiente di lavoro ma anche favorire l’emergere di posizioni diversificate e orientate all’innovazione. Un paradigma di diversity, volto ad includere differenze di genere, età, provenienza geografica, appartenenza ad approcci scientifici e metodologici nella costruzione collettiva della scienza è stato posto in luce da numerosi contributi scientifici (Stirling 2007; Medin e Lee 2012) con particolare riferimento alla differenza di genere (Nielsen, Bloch, e Schiebinger 2018; Nielsen et al. 2017). Tale paradigma, orientato alla integrazione sociale nel processo scientifico è stato recepito anche all’interno di importanti cornici istituzionali, come nel caso della Commissione Europea, i cui bandi Horizon prevedono l’esigenza di costruire team di ricerca bilanciati per genere e per diverse età scientifiche dei componenti.

In quest’ottica, sembra rilevante osservare che nell’ambito degli EPR italiani, una certa *diversity* in termini di genere esista e sia consolidata nelle carriere di ricerca, grazie anche alla standardizzazione dei percorsi di certificazione di competenze per accesso alle carriere (laurea e dottorato di ricerca). La partecipazione di uomini e donne nelle carriere della ricerca appare dotata di una certa parità nelle fasi iniziali della carriera, per poi divergere, secondo il modello della “forbice”, nelle fasi di progressione dei percorsi di carriera, in cui la presenza maschile nelle fasce più elevate, sopravanza la presenza femminile. Per comprendere quanto e in quali fasce siano presenti squilibri di genere nella composizione del personale di ricerca negli EPR e per capire se e quanto si manifestino in questo contesto i fenomeni denominati segregazione verticale e soffitto di cristallo, si è proceduto metodologicamente alla ricerca e analisi dei dati provenienti dal Conto Annuale del Ministero dell’Economia e delle Finanze⁷.

Attraverso l’analisi della serie storica disponibile (quasi 20 anni, dal 2001 al 2019) è possibile evidenziare come la quota femminile di personale di ricerca – considerando in questo computo il personale ricercatore e tecnologo di livello III, II e I – a livello dei 16 EPR italiani (classificati

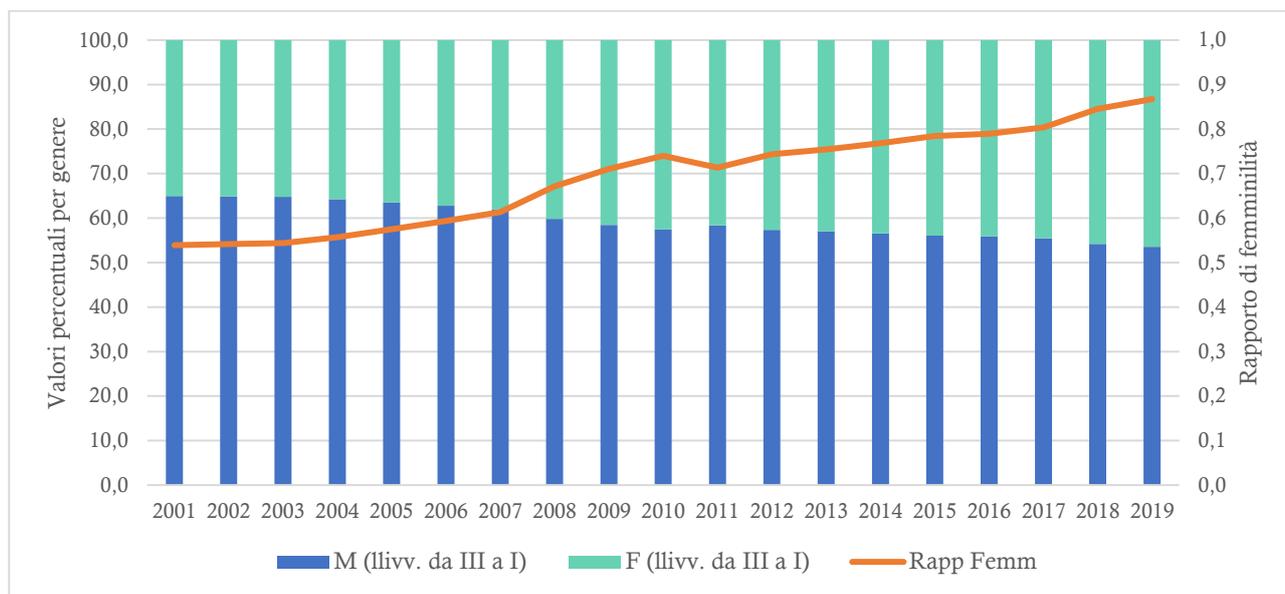
⁵ Strategia nazionale per la parità di genere, p.12.

⁶ *ivi*

⁷ <https://www.contoannuale.mef.gov.it/it/home>

come tali dal comparto contrattuale della Pubblica Amministrazione “Enti Pubblici di Ricerca” e i cui dati sono presenti nel Conto Annuale del Ministero dell’Economia e delle Finanze) sia tendenzialmente cresciuta in maniera quasi costante, passando da un’incidenza del 35% nel 2001 ad una situazione di quasi parità a fine periodo, raggiungendo il 46,4% nel 2019 (cfr. Figura 2). Il rapporto di femminilità (RF)⁸, contestualmente, è quindi aumentato nel corso del tempo, avvicinandosi sempre più al valore 1, ovvero quello di esatta parità tra il contingente maschile e quello femminile. A livello complessivo, quindi, appare come la professione della ricerca si sia aperta al genere femminile nonostante l’assenza di specifiche politiche di settore volte ad una maggiore parità di genere in ambito scientifico.

Figura 2. Composizione percentuale per genere degli EPR italiani e Rapporto di femminilità, anni 2001-2019

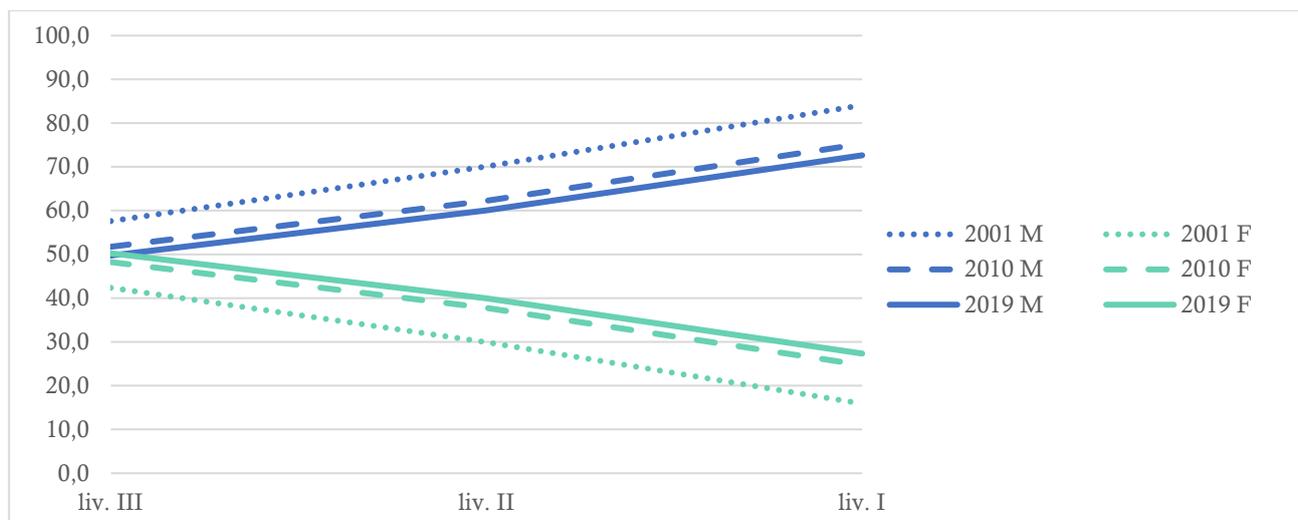


Fonte: proprie elaborazioni su dati Conto Annuale – Ministero dell’Economia e delle Finanze (anni vari).

Più complessa appare la prospettiva, in parte delineata nella Strategia nazionale, di garantire le medesime opportunità di sviluppo di carriera per il personale di ricerca dotato di competenze formative specifiche. In particolare, per quanto riguarda la componente femminile delle professioni di ricerca negli EPR, emerge dai dati (cfr. Figura 3) una evidente tendenza verso la segregazione verticale, intendendo con ciò la circostanza che, a fronte di un universo di personale di ricerca dotato di medesime competenze formative e professionali, i percorsi di sviluppo di carriera, intermedi e al vertice, risultino a prevalente appannaggio del personale di genere maschile. Tale tendenza appare persistere in tutto il periodo in analisi: se al 2001, infatti, la predominanza maschile era presente in tutti i livelli della carriera di ricerca, raggiungendo addirittura l’84% di uomini nel livello I (dirigenti di ricerca e dirigenti tecnologi/ ghe) rispetto al 16% di donne, a distanza di quasi 20 anni la forbice si è relativamente avvicinata, registrando una sostanziale parità al livello iniziale della carriera – 49,7% di uomini e 50,3% di donne – e diminuendo la distanza al livello apicale di oltre 11 punti percentuali (73% uomini e 27% donne).

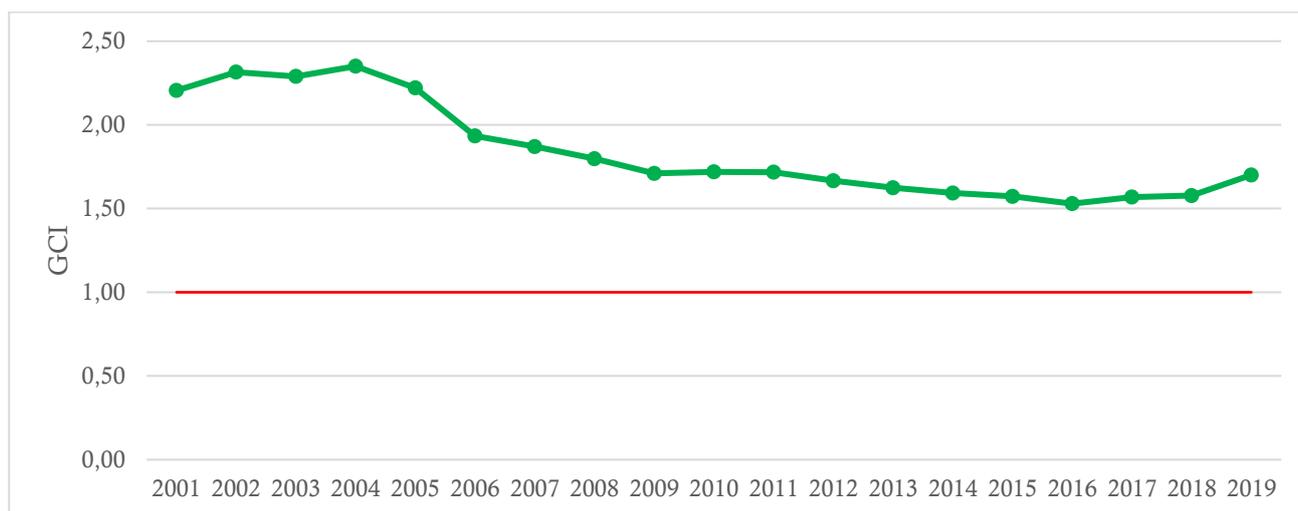
⁸ Il RF è calcolato dividendo il numero delle donne su quello degli uomini. Tale indicatore assume valore pari ad 1 nel momento in cui la presenza di uomini e donne si equivale, minore di 1 quando le prime sono numericamente inferiori ai secondi e maggiore di 1 nel caso opposto.

Figura 3. La forbice delle carriere. Composizione percentuale per genere e livello degli EPR italiani, anni 2001, 2010 e 2019



Fonte: proprie elaborazioni su dati Conto Annuale – Ministero dell’Economia e delle Finanze (anni vari).

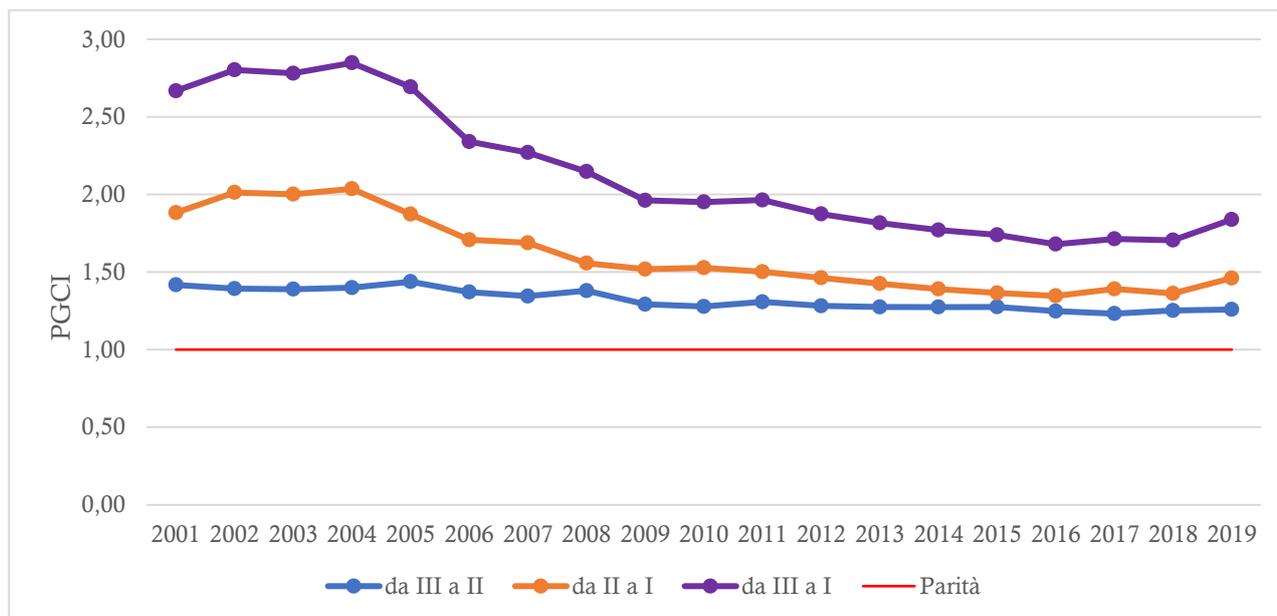
Figura 4. Glass Ceiling Index negli EPR italiani, anni 2001 - 2019



Fonte: proprie elaborazioni su dati Conto Annuale – Ministero dell’Economia e delle Finanze (anni vari).

Il cd. soffitto di cristallo, ovvero la barriera invisibile che non permette al personale femminile di arrivare con facilità alle posizioni di vertice, si concretizza in maniera netta con l’utilizzo del *Glass Ceiling Index* (GCI). Il GCI, che misura la probabilità relativa delle donne rispetto agli uomini di raggiungere le posizioni apicali ed è pari a 1 quando la probabilità è identica per uomini e donne, per la totalità degli EPR ha registrato valori superiori a 2 nei primi anni 2000, per poi costantemente ridursi sino al valore minimo di 1,53 registrato nel 2016, per poi tornare lievemente a crescere a fine periodo in analisi, evidenziando quindi una difficoltà generalizzata del contingente femminile ad arrivare al livello apicale della carriera di ricerca (cfr. Figura 4).

Figura 5. Progression Glass Ceiling Index negli EPR italiani, anni 2001 - 2019



Fonte: proprie elaborazioni su dati Conto Annuale – Ministero dell’Economia e delle Finanze (anni vari).

Per poter analizzare il fenomeno della segregazione verticale in maniera più mirata, possiamo fare ricorso al *Progression Glass Ceiling Index* (PGCI) (Anderson-Connolly 2006), indicatore che permette di calcolare la proporzione di donne per ogni livello rispetto alle donne del livello successivo (cfr. Figura 5): essendo i valori sempre superiori ad 1 (situazione nella quale la proporzione di donne rimane stabile nel passaggio da un livello a quello superiore), appare come in tutti i passaggi di livello del personale di ricerca la proporzione di donne tenda a ridursi. In particolare, se il PGCI per il passaggio da III a II livello risulta, sul lungo periodo, relativamente stabile (da 1,42 nel 2001 a 1,26 nel 2019), i guadagni maggiori appaiono nei passaggi di livello dal II al I livello e, soprattutto, dal III al I livello. Nel primo caso, infatti, agli inizi dei duemila la proporzione di donne dal II al I livello l’indicatore oscillava attorno al valore 2, per poi costantemente ridursi sino a raggiungere il minimo nel 2016 (1,35), e quindi tornare a crescere raggiungendo il valore di 1,46 nel 2019. Com’è facile aspettarsi, il passaggio dal III livello al I è quello che risulta maggiormente complesso per le ricercatrici e le tecnologhe degli EPR nel nostro Paese, ma è anche quello per cui si registrano i miglioramenti più significativi. Se ad inizio 2000, infatti, il PGCI era ampiamente superiore al 2,5 – mostrando quindi che la proporzione di donne andava più che dimezzandosi nel passaggio dal III al I livello – nel corso degli anni l’indicatore si è contratto sino all’1,68 del 2016 (minimo) e all’1,84 del 2019. Nonostante, quindi, valori ancora sfavorevoli per il contingente femminile, l’analisi longitudinale ci permette di confermare un miglioramento delle condizioni generali per le lavoratrici del comparto della ricerca pubblica, su cui dovrebbero incidere le nuove politiche legate al PNRR e alla SNPG.

4. L'analisi dei dati e le proposte di sviluppo della strategia nazionale per la parità di genere nel comparto degli EPR

L'analisi sui percorsi di carriera per genere negli EPR mostra una realtà forse poco conosciuta. A fronte di formali dotazioni di capitale culturale per le donne e gli uomini che svolgono professioni di ricerca (a seguito di formazione terziaria e post-terziaria, ritenuti requisiti di accesso necessari per l'accesso al comparto), i percorsi di sviluppo delle carriere maschili sopravanzano per numero le opportunità di crescita professionale riservate alle colleghe donne, che manifestano una significativa difficoltà nelle progressioni di carriera, in particolare nell'accesso alle posizioni apicali.

Alla luce dell'esperienza riportata e degli obiettivi della Strategia Nazionale per quanto riguarda il lavoro, sembra particolarmente rilevante intervenire con interventi e azioni settoriali dedicate a rafforzare le opportunità di accesso a tutti i livelli di carriera (e non solo di accesso alle carriere), anche nella prospettiva di garantire una piena applicazione della parità di genere nella PA. In quest'ottica, incrementare gli strumenti di trasparenza delle procedure concorsuali non solo per il reclutamento ma anche per le progressioni di carriera, potrebbe costituire lo strumento più adeguato a liberare il potenziale di crescita professionale delle donne nella ricerca. A fianco di questa attività volta a liberare informazioni sulle opportunità concorsuali di sviluppo professionale, si potrebbero avviare iniziative volte a garantire la massima conoscibilità di occasioni per l'assunzione di incarichi istituzionali dentro agli EPR, di opportunità per la gestione di progetti complessi, interni ed internazionali, immaginando percorsi mirati di formazione e mentoring per lo sviluppo e il potenziamento delle capacità professionali del personale femminile delle carriere di ricerca. In quest'ottica, un efficace rinvio alla strategia europea per le pari opportunità di genere (2020-2025) suggerirebbe di riservare la più ampia maggiore pubblicità alle domande per le progressioni di carriera; al tempo stesso sarebbe utile offrire una più sostanziale trasparenza sulla composizione e sui criteri di valutazione delle commissioni per la valutazione delle progressioni di carriera, garantire la definizione di elementi di vincolo circa la motivazione della scelta del candidato. In questa prospettiva, che potrebbe trovare nella ricerca pubblica un piano pilota, sarebbe possibile porre in campo misure e azioni concrete per colmare, in termini economici, il divario di genere nel mercato del lavoro della ricerca, riducendo al tempo stesso il divario di genere nelle retribuzioni e nelle pensioni, altro obiettivo presente nella SNPG. Tali misure, oltre ad un impatto economico positivo in termini di parità di genere, manifesterebbero una incidenza positiva anche sulla composizione di gruppi di ricerca maggiormente diversificati, integrati e innovativi, in quanto frutto di una diversa capacità di ragionamento e confronto (per esempio grazie alla maggiore integrazione di contenuti di genere nella ricerca) e di un approccio vocazionale verso una capacità di gestione dei gruppi di ricerca orientata alla conciliazione vita-lavoro. In un'ottica europea, utili esempi operativi in questa direzione possono essere tratti dal Piano di azione 2021-23 per le pari opportunità professionali al CNRS (CNRS 2021), il principale Ente pubblico di ricerca francese. In questo contesto, al fine di garantire le pari opportunità professionali tra uomo e donna, sono stati previsti meccanismi specifici di promozione ("promozioni a cascata", ovvero un meccanismo volto a promuovere una percentuale di ricercatrici maggiore o uguale alla

proporzione tra gli eleggibili alla promozione), sono state delineate azioni positive per aumentare le donne in posizioni di responsabilità scientifica ed istituzionale; sono state previste misure volte a rimediare i deficit di risposta femminile a call internazionali; sono stati introdotti interventi volti a promuovere, anche mediante la presentazione mediatica di casi di successo nelle carriere, l'immagine delle donne ai vertici dei percorsi scientifici e di ricerca. Così, da una sintesi di previsioni della SNPG e di buone pratiche derivanti da contesti di ricerca europei, è possibile dare vita a innovative misure e azioni rivolte a superare la condizione di limitato sviluppo del potenziale delle donne attive negli enti di ricerca pubblici italiani.

5. Bibliografia

- Anderson-Connolly, Richard (2006). «The Problem with Growth as the Solution». *Challenge* 49 (1): 90–118.
- Antonucci, Maria Cristina, Sveva Avveduto, Ilaria Di Tullio e Lucio Pisacane (2019). «La formazione e le carriere nella ricerca nel contesto internazionale, europeo e italiano – Una prospettiva di genere». In *Ricerca: femminile, plurale*, di Sveva Avveduto, 13–20. Rapporto GETA 2019. Roma: CNR Edizioni.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. 2020. «Ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie - Startseite». 8 luglio 2020. <https://www.gleichstellungsstrategie.de/rgsen>.
- CNRS (2021). «Plan d'action pour l'égalité professionnelle 2021-2023». Paris: Centre national de la recherche scientifique.
<https://mpdf.cnrs.fr/wp-content/uploads/2021/01/Plan-action-egalite-CNRS-2021-2023-web.pdf>.
- Conselho de Ministros. 2018. «Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 - Portugal + Igual (ENIND)». Diário da República Eletrónico. 21 maggio 2018. <https://dre.pt/>.
- Consiglio Universitario Nazionale. 2020. «Analisi e Proposte sulla questione di Genere nel mondo universitario italiano». allegato 1. MUR.
[https://www.cun.it/uploads/7393/DossierGenere%20\[allegato1\].pdf?v=](https://www.cun.it/uploads/7393/DossierGenere%20[allegato1].pdf?v=).
- Dipartimento per le Pari Opportunità. 2021. «Strategia Nazionale per la Parità di Genere». DPO, Presidenza del Consiglio dei Ministri.
http://www.pariopportunita.gov.it/wp-content/uploads/2021/08/strategia-Parità_genere.pdf.
- European Institute for Gender Equality (EIGE). Anni vari. Gender Equality Index, disponibile online
<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/about>
- European Commission. 2020. «COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS, A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025». Communication COM(2020) 152 final. Bruxelles: EC.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN>.
- Knill, Christoph, e Jale Tosun. 2020. *Public policy: A new introduction*. Bloomsbury Publishing.
- Medin, Douglas L., e Carol D. Lee. 2012. «Diversity makes better science». *APS Observer* 25 (5).
- Ministero Economia e Finanze, Conto Annuale 2020, disponibile online
<https://www.contoannuale.mef.gov.it/>
-

-
- Nielsen, Mathias Wullum, Sharla Alegria, Love Börjeson, Henry Etzkowitz, Holly J. Falk-Krzesinski, Aparna Joshi, Erin Leahey, Laurel Smith-Doerr, Anita Williams Woolley, e Londa Schiebinger. 2017. «Opinion: Gender diversity leads to better science». *Proceedings of the National Academy of Sciences* 114 (8): 1740–42.
- Nielsen, Mathias Wullum, Carter Walter Bloch, e Londa Schiebinger. 2018. «Making gender diversity work for scientific discovery and innovation». *Nature Human Behaviour* 2 (10): 726–34.
- Open Polis, *Le misure del Pnrr che potrebbero favorire la parità di genere*, 4 aprile 2022, <https://www.openpolis.it/le-misure-del-pnrr-che-potrebbero-favorire-la-parita-di-genere/>
- Stirling, Andy. 2007. «A general framework for analysing diversity in science, technology and society». *Journal of the Royal Society Interface* 4 (15): 707–19.
- The White House. 2021. «National Strategy on gender Equity and Equality». <https://www.whitehouse.gov/wp-content/uploads/2021/10/National-Strategy-on-Gender-Equity-and-Equality.pdf>.
- Women20 (W20), COMMUNIQUÉ – EDITION 2021
<https://w20italia.it/wp-content/uploads/2021/07/W20-Italy-Communiqué.pdf>

Indice degli autori

MARIA CRISTINA ANTONUCCI è ricercatrice presso IRRPS - CNR.

GIANNA AVELLIS è presidente di ITWIIN (ITalian Women Innovators and Inventors Networks).

SVEVA AVVEDUTO è ricercatrice emerita del CNR, già dirigente di ricerca presso IRPPS e Direttrice Scientifica del Progetto GETA.

MARIA CAROLINA BRANDI è ricercatrice associata IRPPS

MARIA GIROLAMA CARUSO è tecnologa IRPPS - CNR.

MARCO CELLINI è assegnista di ricerca IRPPS - CNR.

LOREDANA CERBARA è ricercatrice IRPPS - CNR.

CRISTIANA CRESCIMBENE è collaboratrice tecnica IRPPS – CNR.

ILARIA DI TULLIO è ricercatrice IRRPS - CNR.

BARBARA LEDA KENNY, Fondazione Brodolini, InGenere, Roma.

DANIELA LUZI è ricercatrice associata IRRPS - CNR.

NICOLÒ MARCHESINI è assegnista di ricerca IRPPS - CNR.

SERENELLA MOLENDINI è Consigliera Nazionale di Parità supplente e Presidente CREIS, Lecce.

FABRIZIO PECORARO è ricercatore IRPPS - CNR.

GIULIANA RUBBIA è prima tecnologa Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia INGV.

SERENA TAGLIACOZZO è assegnista di ricerca IRPPS - CNR.

Elenco sigle e acronimi Rapporto GETA

AAS: American Association for the Advancement of Science
ANS: Anagrafe Nazionale Studenti
ANVUR: Agenzia Nazionale per la Valutazione
PI: Principal Investigator – Ricercatore con primarie responsabilità di una ricerca
BES: Benessere Equo e Sostenibile
CNR: Consiglio Nazionale delle Ricerche
CNRS: Conseil National de la Recherche Scientifique, organizzazione scientifica francese
EIGE: European Institute for Gender Equality Istituto Europeo per la parità di genere
EIRO: European Industrial Relations Observatory, Osservatorio Europeo sulle relazioni industriali
END: Esperto Nazionale Distaccato presso le Istituzioni UE
EPR Enti Pubblici di Ricerca
ERA: European Research Area, area europea della ricerca.
EUROSTAT: Ufficio Statistico dell'Unione Europea.
GEP: Gender Equality Plan. Piani per l'uguaglianza di genere.
ICT: Information and Communication Technologies, Tecnologie per l'Informazione e la Comunicazione.
IDAB: Industrial Development Advisory Board
INPS: Istituto Nazionale di Previdenza Sociale
IRPPS: Istituto di Ricerche sulla Popolazione e le Politiche Sociali del Consiglio Nazionale delle Ricerche.
ISCED: International Standard Classification of Education, Standard internazionale per la classificazione dei percorsi di istruzione.
ISTAT: Istituto Nazionale di Statistica
MIUR: Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca.
MPG: Max Planck Gesellschaft, organizzazione scientifica tedesca
OA: Open Access, accesso aperto, modalità di pubblicazione dei materiali della ricerca che consente accesso libero e senza restrizione ai lavori prodotti.
OCSE: Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico
ONU: Organizzazione delle Nazioni Unite
OS: Open Science, scienza aperta, approccio culturale rivolto a rendere aperto ogni passo della ricerca scientifica.
PIL: Prodotto Interno Lordo
R&I: Ricerca e Innovazione
RRI: Ricerca e Innovazione Responsabile
RS: Royal Society, organizzazione scientifica britannica

R&S: Ricerca e Sviluppo

STEM: Science, Technology, Engineering and Mathematics – Discipline quali Scienza, Tecnologia, Ingegneria, Matematica

STM: Short term mobility, percorso di mobilità di breve durata

UE: Unione Europea

UNESCO: Organizzazione delle Nazioni Unite per l'Educazione, la Scienza e la Cultura

WLB: Work/Life Balance, la capacità di conciliazione vita/lavoro

WoS: Web of Science, servizio di indicizzazione di citazioni scientifiche

La mia esperienza di smart working in InnovaPuglia

Istituzioni internazionali: link su tematiche connesse alle questioni di genere

- Oecd
- UN Women
- European Commission's work on Gender Equality
- Council of Europe - Gender equality
- CoE(2017), Balanced Participation of Women and Men in Decision-Making: Analytical Report
- European Institute for Gender Equality (EIGE)
- The World Bank: Gender and Development
- Knowledge Gateway for Women's Economic Empowerment
- APEC Policy Partnership on Women and the Economy (PPWE)
- UNESCO: Gender Equality in Education
- ILO Gender (Bureau for Gender Equality)
- International Finance Corporation (IFC) Women in Business Program
- The World Economic Forum: Global Agenda Council on Gender Parity
- UNDP: Women's Empowerment
- Women and the Sustainable Development Goals

Dati e indicatori

- Global Gender Statistics Programme
- EU Database on gender balance in decision-making positions
- The World Bank: Gender Statistics
- UNESCO Institute for Statistics
- UNECE Gender Statistics Database
- GEM: Global Entrepreneurship Monitor
- UNDP: Gender Inequality Index
- Women in national parliaments

Composizione del gruppo GETA

AVVEDUTO Sveva – Emerita CNR – Responsabile scientifico del Gruppo GETA

ANTONUCCI Maria Cristina – Ricercatrice IRPPS – CNR

AVELLIS Giovanna – Presidente ITWIIN, Ricercatrice senior InnovaPuglia, Bari.

BRANDI Maria Carolina – Ricercatrice associata IRPPS – CNR

BREZZI Francesca – Professoressa ordinaria filosofia morale Università di Roma Tre, Gender Interuniversity Observatory GIO, Roma, Presidente.

CARUSO Maria Girolama – Tecnologa IRPPS – CNR

CELLINI Marco – Assegnista IRPPS – CNR

CERBARA Loredana – Ricercatrice IRPPS – CNR

CICCONE Stefano – Dipartimento di Studi Letterari, filosofici e di Storia dell'Arte Università degli Studi di Roma "Tor Vergata" Roma.

CRESCIMBENE Cristiana – Collaboratrice tecnica Enti di Ricerca IRPPS - CNR

DECLICH Giovanna – Ricercatrice senior Conoscenza e Innovazione Scuola di Sociologia e di Ricerca Interdisciplinare, Roma.

DI TULLIO Ilaria – Ricercatrice IRPPS – CNR.

KENNY Barbara Leda – Fondazione Brodolini, InGenere, Roma.

LUZI Daniela – Ricercatrice associata IRPPS – CNR.

MARCHESINI Nicolò – Assegnista IRPPS – CNR.

MOLENDINI Serenella – Consigliera Nazionale di Parità supplente e Presidente CREIS, Lecce.

PECORARO Fabrizio – Ricercatore IRPPS – CNR.

PELLIZZONI Sabina – Tecnologa, presso l'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare INFN, Roma.

PISACANE Lucio – Ricercatore IRPPS – CNR.

RICCI Laura – Professoressa ordinaria, Dipartimento pianificazione, design, tecnologia dell'architettura, Sapienza Università di Roma.

RUBBIA Giuliana – Prima tecnologa presso Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia.

TAGLIACOZZO Serena – Assegnista IRPPS – CNR.

Aree scientifiche trasversali

Scienze del Sistema Terra e Tecnologie per l'Ambiente

Ingegneria - ICT e Tecnologia per l'Energia e i Trasporti

Scienze Umane e Sociali - Patrimonio Culturale

Scienze Chimiche e Tecnologie dei Materiali

Scienze Fisiche e Tecnologie della Materia

Scienze Bio-Agroalimentari

Scienze Biomediche

