

---

## Highlights Bilancio di Genere del CNR

Il primo Bilancio di Genere del CNR è stato redatto nel 2020 da un gruppo di lavoro, costituito dal Direttore Generale Giambattista Brignone e coordinato da Sveva Avveduto, con lo scopo di analizzare in prospettiva di genere dati di fonte amministrativa sul personale dell'ente. L'obiettivo è stato quello di fornire un'analisi di contesto più specifica e accurata possibile, restituendo un quadro delle principali caratteristiche delle risorse umane del CNR (personale di ricerca, personale tecnico e amministrativo, dirigenza) nonché la partecipazione di donne e uomini negli organi di vertice e nella rete scientifica sul territorio. Alcune caratterizzazioni da considerare includono:

- Nel complesso il personale del CNR è equamente distribuito (53% uomini, 47% donne). Nei vari ruoli le donne rappresentano il 46,8% del personale ricercatore, il 50,2% personale tecnologo, il 76% del personale amministrativo e il 36% di quello tecnico.
- La distribuzione del personale rispetto ai Dipartimenti è differenziata e va da quella del Dipartimento Ingegneria, ICT e tecnologie per l'energia e i trasporti (donne 34%) e del Dipartimento Scienze fisiche e tecnologie della materia (donne 40%) a quelle dei Dipartimenti Scienze umane e sociali, patrimonio culturale (50,3%) e Scienze biomediche, l'unico con una prevalenza femminile (62,5%).
- La produzione scientifica di articoli su riviste è equamente distribuita tra il personale di ricerca 51,3 % di articoli pubblicati da donne a fronte del 52,1% pubblicati dai loro colleghi.
- Se la composizione del personale di ricerca in entrata risulta egualmente distribuita, il divario si accentua nei livelli successivi di carriera: le donne prime ricercatrici sono il 38% e le dirigenti di ricerca il 26%. La forbice è ancor più ampia nel livello dirigenziale, dove le donne sono il 22%. L'indice di Glass Ceiling, che misura le probabilità di raggiungere livelli apicali di carriera, è sfavorevole anche nei dipartimenti dove la presenza femminile è equilibrata o superiore rispetto ai colleghi.
- Cinque dei sette Dipartimenti dell'Ente sono attualmente diretti da uomini (sono in corso le procedure di nomina dei direttori di alcuni Dipartimenti). Successivamente alla redazione del Rapporto, il Consiglio di amministrazione del Cnr ha per la prima volta raggiunto la maggioranza femminile, con tre membri su cinque, oltre che la presidenza di una donna (la prof.ssa Maria Chiara Carrozza è stata nominata il 12 aprile 2021).
- La scelta di lavorare a tempo parziale (281 persone complessivamente), si declina generalmente al femminile: ogni 10 lavoratori part time 6,4 sono donne.
- I 'motivi familiari' raggruppano le assenze sul luogo di lavoro dovute a maternità, congedo parentale, cure delle/i figlie/i, permessi per l'assistenza di parenti con disabilità riconosciuta (ex legge 104/92) o altri; come atteso, sia per la tematica che per le differenze legislative, le donne ne usufruiscono in misura maggiore: 31,4% delle dipendenti donne ha fatto ricorso ad assenza per motivi familiari contro il 16,9% dei dipendenti uomini.
- Sia per gli uomini che per le donne, all'aumentare del livello diminuisce l'incidenza di chi richiede giorni di assenza o permessi orari per motivi familiari e impegni extra-lavorativi, riconducibili principalmente alla maternità e alla cura delle/i figlie/i; le incidenze maggiori si riscontrano nei livelli II e III da parte del personale femminile.

---

## Osservazioni

- I dati raccolti non riportano informazioni sul personale non strutturato (assegni di ricerca e collaborazioni) ed è necessario predisporre un flusso informativo che permetta un monitoraggio del personale all'ingresso della carriera di ricerca.
- Non vi sono azioni interne dedicate alla formazione/sensibilizzazione sul tema della parità di genere né programmi di mentoring, servizi di conciliazione vita/lavoro e una voce di budget per supportare azioni specifiche in questo senso.
- La dimensione di genere risulta poco valorizzata nei contenuti della ricerca promossa dalla rete scientifica del CNR.
- Nel corso del 2020 è stato varato il “Codice per la prevenzione e il contrasto delle molestie”, tuttavia mancano alcuni provvedimenti amministrativi per renderlo pienamente operativo.
- Questa fotografia costituisce la premessa per ulteriori apporti conoscitivi e di azione riferiti alle politiche di genere interne al CNR, ulteriori tematiche e interventi su cui l'Ente si propone di intervenire nel prossimo futuro, avendo ora chiaro il contesto di partenza. In questa prospettiva, il primo Bilancio di genere si propone quale base per la definizione di un Piano di Genere (Gender Equality Plan), per il quale il CNR si è già impegnato con il progetto H2020 MINDtheGEPs coordinato da Lucio Pisacane, che può rappresentare un sostegno per giungere all'obiettivo di rendere la dimensione del genere centrale e pienamente focalizzata nelle azioni e nelle decisioni del CNR e permettere entro la fine del 2021 di approvare il primo Gender Equality Plan.
- Dal 2022 l'adozione del Piano di Genere sarà criterio di eleggibilità per accedere ai finanziamenti di HorizonEurope, il Programma Quadro della Ricerca Europeo. Gli elementi minimi dei Gender Equality Plan richiesti alle organizzazioni di ricerca pubbliche sono: a) documento formale pubblicato sul sito web dell'istituzione e firmato dal top management; b) risorse dedicate: impegno delle risorse umane e competenze di genere per implementarlo; c) raccolta e monitoraggio dei dati: dati disaggregati per sesso/genere relativamente al personale e rapporti annuali basati su indicatori; d) formazione: sensibilizzazione/formazione sull'uguaglianza di genere e sui pregiudizi di genere per il personale e per i dirigenti.