



OGS



Piano di uguaglianza di genere

GEP – Gender Equality Plan

2022-2024

SOMMARIO

PREMESSA.....	3
PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE - GENDER EQUALITY PLAN (GEP).....	6
L'ISTITUTO NAZIONALE DI OCEANOGRAFIA E DI GEOFISICA SPERIMENTALE.....	8
IL GEP DELL'OGS	15

PREMESSA

L'attuazione di un progetto finalizzato all'ottenimento di un equilibrio di genere in ambito lavorativo costituisce la principale strategia europea per la promozione delle pari opportunità tra uomini e donne. Si tratta di un approccio di sistema che prevede l'integrazione della prospettiva di genere nella progettazione, attuazione, monitoraggio e valutazione delle politiche, delle misure attuative e dei programmi di spesa nell'ottica di favorire l'uguaglianza di genere e combattere le discriminazioni.

L'Italia, nel contesto Europeo, si trova ancora in una posizione piuttosto arretrata come mostra l'indice sull'uguaglianza di genere¹ dell'European Institute for Gender Equality (EIGE)² secondo il quale, con 63,8 punti su 100, risulta quattordicesima nella scala dei Paesi dell'Unione. Tale indice è di 4,2 punti inferiore a quello medio UE.



Tra i sei domini chiave su cui si basa l'indice l'Italia è sopra la media europea (88,4 contro 88) soltanto per la salute mentre è addirittura ultima per l'uguaglianza di genere nel lavoro a causa dell'ancora insufficiente partecipazione femminile³.

La disuguaglianza di genere è evidente anche nella scienza nonostante le migliori performance femminili negli studi. Nel 2020, il 41% della popolazione dell'Unione Europea di età compresa tra i 25 e i 34 anni ha completato un percorso di laurea (fonte Eurostat) con una quota maggiore di donne laureate (46%) rispetto agli uomini (35%).

A livello italiano, secondo i dati ISTAT⁴, con riferimento alla sola fascia di età 25-64 anni più significativa a livello lavorativo, la quota di popolazione con un titolo di studio terziario (laurea) è bassa, essendo pari al 20,1% contro il 32,8% nella media dell'UE. Anche in Italia c'è una differenza di genere a favore delle donne laureate che sono il 23,0% contro il 17,2% degli uomini senza che però questo vantaggio femminile si traduca in analogo vantaggio in ambito lavorativo⁵.

¹ È uno strumento di misurazione unico sviluppato dall'EIGE, per confrontare più facilmente lo stato dell'uguaglianza di genere nei vari stati membri Ue. I sei domini chiave considerati per elaborare l'indice sono potere, tempo, conoscenza, salute, denaro e lavoro.

² L'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (European Institute for Gender Equality — EIGE) è stato fondato nel 2010 per rafforzare e promuovere la parità di genere in tutta l'Unione europea (UE).

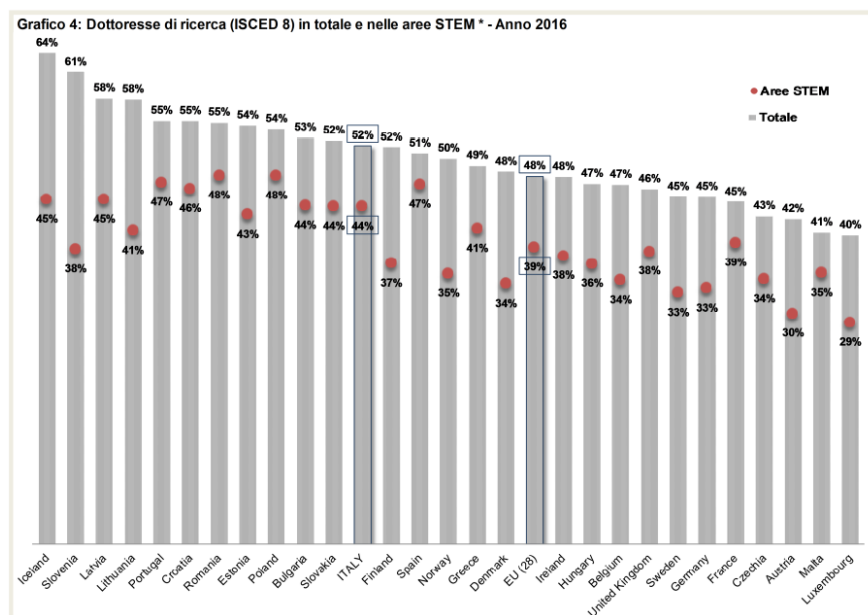
³ Vedi: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/compare-countries/work/bar>

⁴ Vedi: "Livelli di istruzione e partecipazione alla formazione". Statistiche Report, ISTAT – 8 ottobre 2021

⁵ Vedi: "Livelli di istruzione e ritorni occupazionali". Statistiche Report, ISTAT – 22 luglio 2020

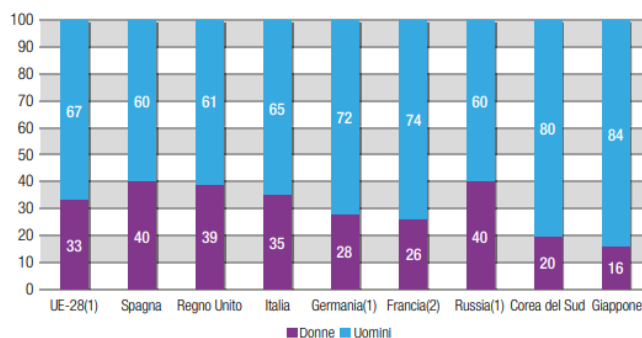
Nel corso della formazione universitaria, in Italia, le donne rappresentano stabilmente ben oltre il 50% della popolazione di riferimento a tutti i livelli: esse sono il 55,5% degli iscritti ai corsi di laurea; il 57,6% del totale dei laureati; il 50,0% degli iscritti ai corsi di dottorato e il 51,8% del totale dei dottori di ricerca⁶. Le donne che conseguono il dottorato, inoltre, hanno avuto performance migliori, nel percorso formativo precedente, in termini di voto di laurea: ha ottenuto 110 e lode il 71,4% delle donne rispetto al 64,9% degli uomini⁷.

L'Italia consegue risultati superiori alla media europea sia per la percentuale di donne che concludono con successo il percorso di dottorato di ricerca (circa il 52%), sia per la buona percentuale di afferenza di donne ai settori tecnico-scientifici delle aree STEM (44%).



A fronte di tutto questo, a livello europeo e anche italiano, la quota di ricercatrici rispetto al totale dei ricercatori è però di poco superiore ad un terzo (dati 2016).

Distribuzione per genere dei ricercatori in alcuni paesi OCSE, valori percentuali, 2016



Fonte: Fonte: EUROSTAT 2019, Total R&D researchers, all sectors, head count
⁽¹⁾ 2015
⁽²⁾ 2014

Emblema delle disuguaglianze di genere è il settore rappresentato dalle discipline STEM, nonostante la crescente domanda globale di professionisti STEM (soprattutto nel settore digitale). La riduzione

⁶ Vedi: Focus "Le carriere femminili in ambito accademico" – MIUR -Marzo 2019

⁷ Vedi: VI Indagine AlmaLaurea – Profilo dei Dottori di ricerca 2020. Report 2021

delle disuguaglianze di genere in questo ambito potrebbe creare, come rivela uno studio EIGE, posti di lavoro e un aumento del prodotto interno lordo fino al 12% entro il 2050.

Anche per questo, cresce il numero dei governi, soprattutto tra i Paesi G7 e G20, che si stanno adoperando per superare il gender gap nell'ambito della ricerca scientifica. Diversamente da quanto si possa pensare infatti, anche Paesi G7 come Germania e Giappone, nonostante il loro elevato PIL, in questo ambito risultano essere in maggiore difficoltà rispetto a Paesi del Sud America e dell'Africa, ragion per cui già da diversi anni hanno varato interventi volti ad accrescere l'accesso delle donne al mondo della ricerca. Interventi che fanno emergere tre distinti approcci per le politiche G7 per la scienza: **"Fix the Numbers"**, **"Fix the Institutions"**, **"Fix the Knowledge"**.

Il primo approccio comprende le numerose azioni, pubbliche e private, che negli ultimi anni sono nate con l'obiettivo di aumentare il numero di giovani donne iscritte a facoltà tecnico-scientifiche, obiettivo che si è dimostrato particolarmente complicato soprattutto a causa di pregiudizi e stereotipi radicati nelle istituzioni di formazione, ma ancora di più nelle famiglie e di conseguenza nelle stesse bambine e ragazze. Si parla perciò non solo di dare sostegno alle giovani donne nelle loro scelte di laurea e di carriera, mediante borse di studio ed esperienze che le proiettano oltre i tradizionali percorsi di carriera femminile, ma soprattutto di offrire occasioni per sviluppare maggiore fiducia nelle proprie potenzialità e capacità, e per riconoscere e superare gli stereotipi di genere. Anche per questo motivo, sebbene la maggior parte degli interventi coinvolgano istituzioni scolastiche e università, questi sono spesso animati da un folto gruppo di enti del terzo settore, organizzazioni internazionali e imprese private.

Un secondo gruppo di politiche può essere etichettato come **"Fix the Institutions"** perché promuove pari opportunità e inclusione attraverso il cambiamento strutturale delle organizzazioni di ricerca e dei percorsi di carriera al loro interno. Interessanti esempi vengono dagli Stati Uniti dove la principale organizzazione scientifica, la National Science Foundation (NSF), non solo ha inserito il progetto NSF INCLUDE (Inclusion across the Nation of Communities of Learners of Underrepresented Discoverers in Engineering and Science) tra le sue 10 **"Big Ideas"** (iniziative ad ampio impatto simili alle missioni europee), ma ha anche lanciato ADVANCE: Organizational Change for Gender Equity in STEM Academic Professions. ADVANCE è un progetto finalizzato a dotare il sistema della ricerca statunitense di una forza lavoro scientifica e ingegneristica più diversificata e capace; tale obiettivo è perseguito attraverso incentivi economici che premiano i dipartimenti, gli istituti di ricerca e le università che si distinguono per la realizzazione di azioni concrete a sostegno dell'equità e dell'inclusione.

Anche in Germania la leva usata è soprattutto quella degli incentivi economici: il Women Professors Program, per esempio, dal 2008 sostiene università e istituti di alta formazione per l'arte e la musica che favoriscono pari opportunità nelle carriere. Alle università che più si distinguono vengono finanziate fino a quattro cattedre, da destinare a donne, per la durata di cinque anni. Una valutazione del programma dimostra che l'iniziativa sta aumentando il numero di docenti e ricercatrici donne nelle università tedesche, e inoltre rafforza strutturalmente l'orientamento delle università verso le pari opportunità. Anche perché, e questo sembra essere il vero strumento trasformativo, per ottenere il finanziamento molte istituzioni iniziano a offrire servizi di welfare e per la conciliazione vita-lavoro; servizi fondamentali perché è proprio negli anni in cui molte giovani ricercatrici hanno figli che si presentano anche le opportunità più importanti per la crescita professionale.

L'approccio **"Fix the Knowledge"** invita a migliorare il modo in cui si produce conoscenza. **"Sebbene la parità di genere sia importante in sé e per sé, vorrei sottolineare che avere più donne nella scienza è al servizio di un altro scopo, forse anche più elevato: una scienza migliore"**. Lo ricorda la Commissaria europea per l'innovazione, la ricerca, la cultura, l'istruzione e i giovani Mariya Gabriel, intervistata da ScienceBusiness. Per questo motivo **Horizon Europe** indica l'integrazione della dimensione di genere come requisito standard dei progetti, e la presenza di un piano per la parità di genere come criterio di ammissibilità per gli enti di ricerca e le università pubbliche. Una scelta forte, di cui sarà interessante analizzare gli impatti, maturata osservando i deboli risultati dell'approccio – più soft – adottato in Horizon 2020.

PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE - GENDER EQUALITY PLAN (GEP)

Il nuovo programma quadro per la ricerca e l'innovazione per il periodo 2021-2027, Horizon Europe, ha introdotto nuove disposizioni per rafforzare l'equità di genere nelle organizzazioni europee. In particolare, per tutti gli enti di ricerca e gli istituti di educazione superiore l'adozione di un Gender Equality Plan (GEP) è divenuto requisito per l'accesso ai finanziamenti.

Si precisa che l'attuazione di un GEP non condiziona la valutazione dei progetti, ma è richiesta come obbligatoria al momento della firma del Grant Agreement.

Parallelamente e in analogia con Horizon Europe, anche il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) condiziona l'accesso ai finanziamenti per tutte le organizzazioni pubbliche e private alla adozione del Bilancio di Genere e del GEP (Linee Guida MUR).

Il GEP si pone come un insieme di azioni, non isolate ma integrate in un'unica visione strategica, per:

- identificare distorsioni e diseguaglianze di genere;
- implementare strategie innovative per correggere distorsioni e diseguaglianze;
- definire obiettivi e monitorarne il raggiungimento attraverso adeguati indicatori.

L'azione della Commissione Europea rientra nella strategia dell'UE per l'uguaglianza di genere 2020-2025, nell'ambito della quale sono stati presentati gli obiettivi strategici e le azioni volte a compiere progressi significativi entro il 2025, verso un'Europa garante della parità di genere.

Gli obiettivi principali indicati dalla Commissione sono:

- porre fine alla violenza di genere;
- combattere gli stereotipi sessisti;
- colmare il divario di genere nel mercato del lavoro;
- affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico;
- conseguire l'equilibrio di genere nei processi decisionali.

Il piano per l'uguaglianza di genere rappresenta lo strumento strategico, operativo e specifico che consente di definire il quadro legale, organizzativo, economico e sociale e le condizioni operative per attuare, nella pratica, la parità di genere.

L'intento di un piano per l'uguaglianza di genere, le aree di intervento, i temi da affrontare possono variare fortemente a seconda delle specifiche realtà in cui si realizzano. Le indicazioni della Commissione Europea inducono a considerare le specificità dei contesti locali nel rispetto delle differenze e delle diversità.

La Commissione Europea definisce i seguenti **4 requisiti** ritenuti elementi costitutivi e obbligatori di un GEP:

1. il GEP deve essere un documento pubblico
 - a. approvato e firmato dagli organi di vertice dell'istituzione

- b. pubblicato sul sito dell'istituzione in conformità con la normativa sulla protezione dei dati – GDPR
 - c. condiviso in tutti ambiti istituzionali
 - d. redatto in lingua italiana
2. al GEP devono essere dedicate specifiche risorse umane e finanziarie
- a. le risorse per la progettazione, l'attuazione e il monitoraggio dei GEP possono includere finanziamenti per posizioni specifiche dedicate all'uguaglianza di genere
3. il GEP deve includere disposizioni per la raccolta e il monitoraggio dei dati
- a. i dati devono essere disaggregati per genere e relativi sia alla popolazione della ricerca che al personale tecnico e amministrativo; deve essere altresì predisposto un report aggiornato annuale con indicatori reperibili sul sito (es. Bilancio di Genere)
 - b. questi dati devono fornire indicazioni per la definizione degli obiettivi, il monitoraggio e la valutazione del GEP
4. Il GEP deve essere supportato da formazione e rafforzamento delle capacità
- a. in particolare, è richiesta la formazione di staff e decision makers sulle tematiche di genere e sulle pari opportunità
 - b. le azioni possono includere lo sviluppo di competenze di genere e il superamento dei pregiudizi di genere tra personale, leader e decisori; la creazione e la valorizzazione di gruppi di lavoro dedicati a temi specifici; la sensibilizzazione attraverso workshop e attività di comunicazione dedicati a tutti gli stakeholder

Le istituzioni sono invitate a individuare una struttura dedicata (GEP Team) per la realizzazione del GEP a cui devono far parte: Presidente, Direttore Generale, Presidente del CUG, o loro delegati/e.

La Commissione europea indica le seguenti **5 aree prioritarie di intervento** cui dedicare misure specifiche:

- 1. equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione
- 2. equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali
- 3. uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera
- 4. integrazione della dimensione di genere nella ricerca
- 5. contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Per ogni area, è opportuno definire gli obiettivi declinati in più azioni.

Per ciascuna di esse verranno individuati indicatori, target e risorse dedicate (EIGE, 2016).

L'ISTITUTO NAZIONALE DI OCEANOGRAFIA E DI GEOFISICA SPERIMENTALE

L'Istituto Nazionale di Oceanografia e di Geofisica Sperimentale - OGS è un ente pubblico di ricerca vigilato dal Ministero dell'Università e della Ricerca che opera in ambito internazionale nei campi dell'oceanografia, della geofisica e della sismologia.

Le sue origini risalgono al 1753 quando, su richiesta dell'Imperatrice Maria Teresa d'Asburgo, i gesuiti istituirono una "Scuola di Astronomia e di Navigazione" per soddisfare le esigenze di traffico e di sviluppo del porto di Trieste.

Da allora l'Ente è passato attraverso una serie di riorganizzazioni e denominazioni diverse, acquisendo nel 1958⁸ lo status di Ente Pubblico di Ricerca e nel 1999⁹ l'attuale denominazione di Istituto Nazionale di Oceanografia e di Geofisica Sperimentale – OGS.

Le competenze dell'Ente vengono applicate nel campo delle Scienze della Terra, del mare e delle aree polari per contribuire alla diffusione della conoscenza scientifica, all'innovazione tecnologica e alla risoluzione pratica di problematiche ambientali, economiche e sociali.

Le principali attività realizzate sono rappresentate da progetti di ricerca, di sviluppo tecnologico e da attività di servizio, a beneficio del territorio, con particolare interesse per le tematiche legate alle grandi sfide globali.

La strategia perseguita dall'Ente mira a favorire un approccio scientifico multidisciplinare, attraverso la condivisione delle proprie infrastrutture di ricerca e la promozione di politiche di Scienza aperta, incoraggiando la collaborazione con altri Enti di Ricerca e Università a livello nazionale e internazionale.

In particolare, avvalendosi della propria nave da ricerca Laura Bassi e delle altre infrastrutture strategiche e di eccellenza, l'OGS interviene per salvaguardare e valorizzare le risorse naturali e ambientali, per valutare e prevenire i rischi geologici, ambientali e climatici, e per diffondere le conoscenze e la cultura scientifica.

In tale ottica, l'Istituto ambisce a ricoprire un ruolo sempre più importante e trainante nel sistema della ricerca italiana e internazionale, al fine di contribuire allo sviluppo tecnologico e socioeconomico del Paese, assicurando l'acquisizione e lo scambio delle conoscenze e delle tecnologie più avanzate a livello globale e favorendo al tempo stesso il loro positivo impatto e ricaduta sui territori locali (approccio "glocal").

Le strategie generali e gli obiettivi specifici per la ricerca scientifica e l'innovazione dell'OGS sono coerenti con le politiche definite a livello nazionale e internazionale, fra le quali in particolare il Programma Nazionale per la Ricerca PNR 2021-2027, il programma quadro europeo Horizon Europe 2021-2027, l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite, il Decennio delle Scienze oceaniche per lo Sviluppo sostenibile (2021-2030) e il Sendai Framework per la Riduzione del Rischio di Disastri (2015-2030), con importanti ricadute anche sulle priorità della Nuova Agenda Urbana, dell'Accordo di Parigi sul Clima, del Green Deal europeo e del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza del governo italiano.

Tali programmi hanno ispirato la progettualità dell'OGS e confermano, nei loro principi e indirizzi, l'attualità di una strategia, quale quella perseguita dall'Ente, che mira a supportare lo studio e la risoluzione dei grandi problemi della società odierna, quali fra gli altri: la transizione ecologica, l'azione

⁸ Legge 11 febbraio 1958, n.73

⁹ Decreto legislativo del 29 settembre 1999, n. 381.

per il clima, la protezione dell'ambiente, della biodiversità e degli ecosistemi, la riduzione dei rischi naturali, la crescita blu e la sostenibilità.

Per "mission-oriented research and innovation" si intendono progetti e azioni caratterizzati da obiettivi concreti, misurabili, ad alto valore comunicativo per la cittadinanza, fortemente multidisciplinari e che rendano concreto il significato delle Grand Challenges, quelle grandi sfide europee che da tempo caratterizzano la visione strategica della ricerca e che sempre di più vanno incontro a obiettivi di sostenibilità, sociale e ambientale, coerentemente con gli indirizzi dei Sustainable Development Goals delle Nazioni Unite.

Sulla traccia di tali linee programmatiche l'OGS ha programmato la propria ricerca triennale in cinque **missioni di scienza e innovazione** che rappresentano in modo esplicito le competenze, gli obiettivi e le ambizioni dell'Istituto e del suo personale e che corrispondono a quei settori in cui l'OGS è riconosciuto a livello nazionale e internazionale quale Ente scientifico di riferimento.

Le cinque missioni sono:

1. **Mari e oceani** comprendente le seguenti priorità scientifiche: funzionamento degli ecosistemi e biodiversità; osservazione e previsione; cambiamento climatico e acidificazione degli oceani; inquinanti e plastica, sostenibilità degli ecosistemi ed economia blu;
2. **Interno della Terra**, comprendente le seguenti priorità scientifiche: dinamiche della Terra ed evoluzione dei bacini; mappatura e monitoraggio dei processi; georisorse sostenibili; sistemi idrici integrati; soluzioni a zero emissioni nette di carbonio;
3. **Riduzione del rischio**, comprendente le seguenti priorità scientifiche: processi e meccanismi di pericolosità; previsione e scenari; multirischio integrato; valutazione dell'impatto e mitigazione del rischio; risposta rapida alle emergenze;
4. **Aree polari**, comprendente le seguenti priorità scientifiche: Terra solida e criosfera; monitoraggio degli oceani polari; mappatura della litosfera subglaciale; paleoclima e cambiamento climatico; protezione degli ecosistemi polari;
5. **Scienza aperta**, comprendente le seguenti priorità scientifiche: dati reperibili, accessibili, interoperabili e riutilizzabili (FAIR); educazione ai rischi naturali e alla cultura degli oceani; calcolo ad alte prestazioni, intelligenza artificiale e digital twins; Scienza dei cittadini; diplomazia scientifica e ambientale.

L'Ente è organizzato in 4 strutture di ricerca scientifica e tecnologica: Sezione di Oceanografia (OCE) e **Sezione di Geofisica (GEO)**, **Centro di Ricerche Sismologiche (CRS)** e **Centro Gestione infrastrutture Navali (CGN)**. Le strutture di ricerca sono articolate (ROF 29.09.2015) in gruppi di competenza e gruppi di supporto. I gruppi di competenza sono distribuiti come segue:

Sezione di Oceanografia

- Oceanografia fisica
- Oceanografia chimica e biologica
- Dinamica degli Ecosistemi e Oceanografia computazionale

Sezione di Geofisica

- Geologia e geofisica marina
- Geofisica applicata e di esplorazione

Centro di Ricerche Sismologiche

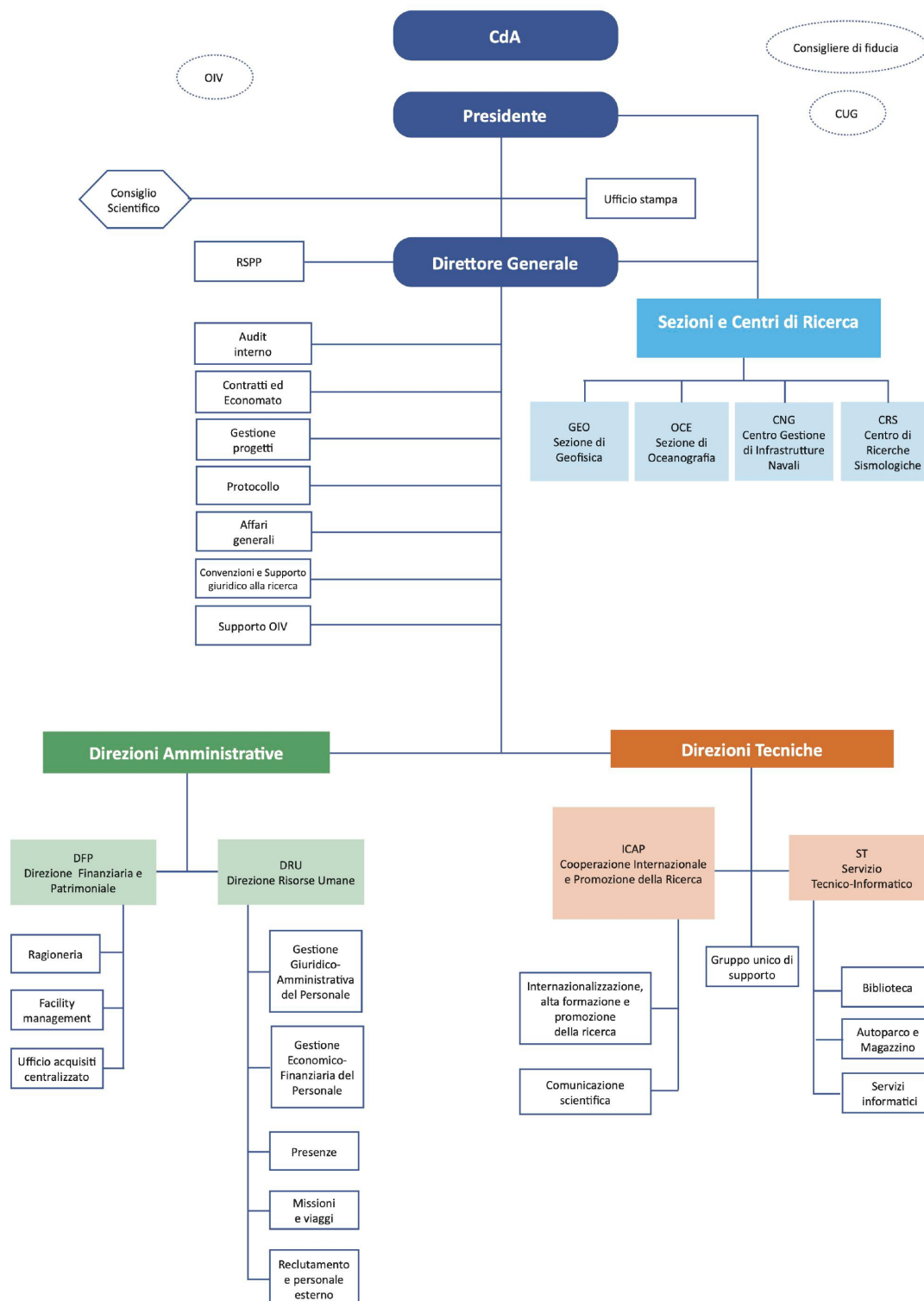
- Sismologia e Geodesia
- Sismologia applicata all'Ingegneria

Centro Gestione Infrastrutture Navali

- Gestione mezzi navali

Le direzioni amministrative sono due: **Risorse Umane (DRU)** e **Finanze e Patrimonio (DFP)** così come le strutture tecniche di supporto: **Servizi Informatici (ST)** e **Internazionalizzazione e Alta Formazione (ICAP)**.

L'organizzazione dell'Ente è descritta nello schema successivo.



L'Ente, secondo quanto previsto all'art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd "Collegato lavoro"), ha istituito il **Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)** che rappresenta l'interlocutore di riferimento per la lotta contro le discriminazioni sul luogo di lavoro, dovute non soltanto al genere, ma anche all'età, alla disabilità, all'origine etnica, alla lingua, alla razza e all'orientamento sessuale. Tale tutela comprende il trattamento economico, le progressioni in carriera, la sicurezza e l'accesso al lavoro. L'OGS ha istituito il proprio CUG con atto del Direttore Generale n. 47/2011. L'attuale composizione del CUG è stata disposta con atto del Direttore Generale n.71 ADW del 24/02/2020 ed è la seguente:

Rappresentante	Sostituto	Soggetto rappresentato
Antonella PERESAN	Anna TERUZZI	OGS
Laura RIOSA	Liana ZONTA	OGS
Valentina VOLPI	Stefano SALON	OGS
Michele ZENNARO	Alessandra ZANETTI	OGS
Gianluca BROGI	Silvia CERAMICOLA	FSUR CISL (CISL SCUOLA)
Luca MORATTO	Alessandro CONIGHI	FLC CGIL
Renato CAPUOZZO	Michela GIUSTINIANI	SNALS CONSAL
Arianna DEVIT	Stefano MAFFIONE	UIL SCUOLA-RUA

L'incarico di **Consigliere di Fiducia** per il triennio 2020-2023 è stato rinnovato all'avv. Maria Stella CIARLETTA (atto DG n.247 dd. 12.08.2020). La Consigliera di fiducia fornisce consulenza e assistenza a tutti coloro che a qualsiasi titolo lavorano e operano all'interno dell'OGS e che ritengano di essere stati destinatari di atti o comportamenti, ivi comprese le molestie sessuali, lesivi della dignità della persona.

Personale

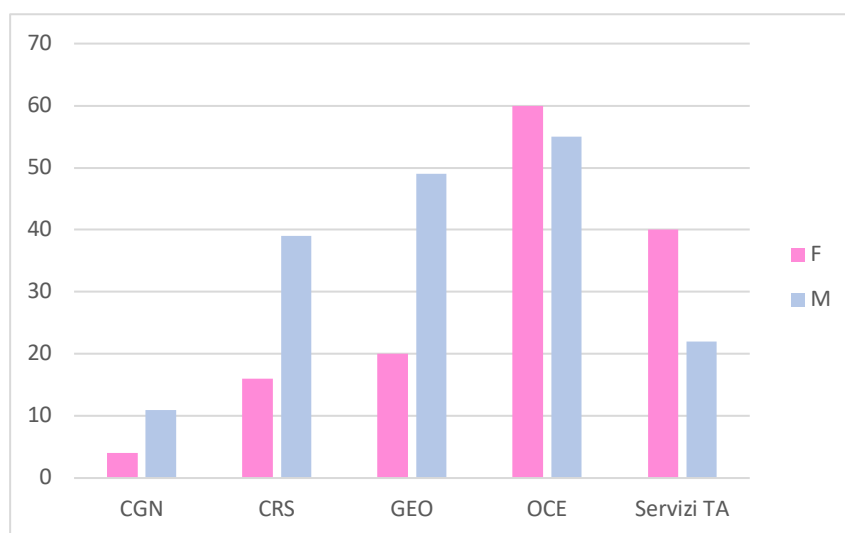
Al 31.12.2021 il personale in servizio era costituito da 248 unità, 206 a tempo indeterminato e 42 a tempo determinato.

Profilo	Livello	Personale in aspettativa	Personale in servizio a tempo indeterminato al 31-12-2021	Personale in servizio a tempo determinato al 31-12-2021
Dirigente I fascia				
Dirigente II fascia				1
Dirigente di ricerca	I	4	3	
Primo ricercatore	II		22	
Ricercatore	III		45	3
Dirigente tecnologo	I	1	4	
Primo tecnologo	II		13	
Tecnologo	III		54	4
Collaboratore tecnico E.R.	IV		12	
Collaboratore tecnico E.R.	V		11	
Collaboratore tecnico E.R.	VI	1	8	17
Operatore tecnico	VI		3	
Operatore tecnico	VII		6	2
Operatore tecnico	VIII			
Funzionario di amministrazione	IV		5	
Funzionario di amministrazione	V		4	
Collaboratore di amministrazione	V		4	
Collaboratore di amministrazione	VI	1	5	
Collaboratore di amministrazione	VII		7	9
Operatore di amministrazione	VII			
Operatore di amministrazione	VIII			6
Totale		7	206	42

A questo personale si sommano ulteriori 57 unità dedicate alla ricerca.

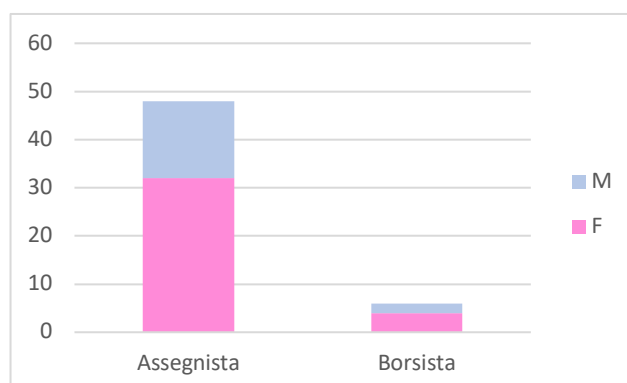
Altro Personale	Personale in servizio al 31-12-2021 impiegato in ricerca
Altri Incarichi di Ricerca	1
Assegnisti	48
Borsisti	6
Co.Co.Co	
Comandi in Entrata	2
Totale	57

La ripartizione per genere evidenzia una prevalenza femminile nel comparto tecnico- amministrativo mentre il comparto scientifico è caratterizzato da una diversa tendenza in relazione all'area di interesse: nell'ambito delle scienze della terra la presenza maschile è nettamente prevalente mentre nell'oceanografia è dominante il genere femminile.



Personale a tempo indeterminato e determinato.

Tra il personale titolare di assegno di ricerca e borsa di studio prevale la componente femminile.

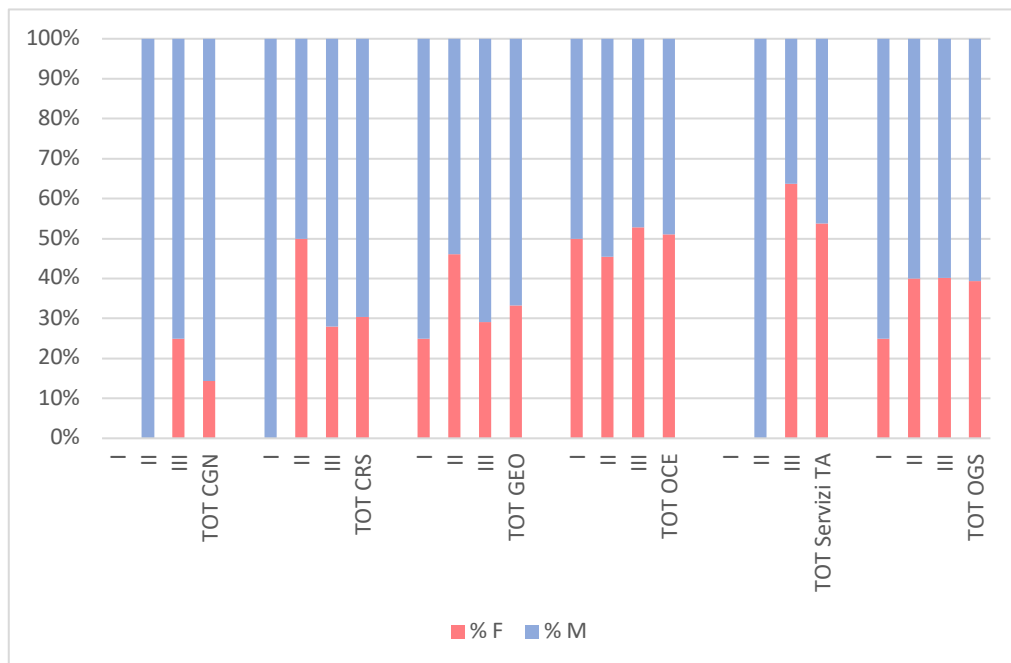


Personale Assegnista e Borsista

Come già mostrato, la composizione di genere del personale ricercatore e tecnologo dell'OGS denota una buona presenza femminile che si colloca attorno al 40%, per quanto ancora la di sotto della perfetta parità.

Anche considerando lo sviluppo di carriera non si assiste ad una riduzione della presenza femminile nel passaggio dal livello base (III livello) al II livello. Nel passaggio dal II al I livello si verifica, invece, una marcata riduzione della presenza femminile che però va letta anche in relazione alla bassa numerosità complessiva del personale inquadrato nel livello apicale per cui basta un'unità in più o in meno per avere variazioni significative nella composizione percentuale.

La situazione a livello di sezione scientifica o struttura tecnologica non è omogenea e appare in linea con quanto precedentemente già esposto circa la presenza femminile nelle diverse aree di attività dell'OGS.



I = I livello: dirigente di ricerca o dirigente tecnologo

II = II livello: primo ricercatore o primo tecnologo

III = III livello: ricercatore o tecnologo (livello base)

IL GEP DELL'OGS

Il *Piano di uguaglianza di genere - GEP* è un documento programmatico per il triennio 2022-2025 finalizzato alla realizzazione di azioni e progetti che favoriscano la riduzione delle asimmetrie di genere.

In quanto parte di una realtà scientifica siamo chiamati, tutti e tutte, a proporre alle nuove generazioni una traiettoria diversa da quella del passato, più libera da pregiudizi e stereotipi, capace di accogliere la libertà delle persone apprezzandone la singolarità e l'originalità.

Il Gender Equality Plan è uno strumento pensato per favorire questo cambiamento culturale, con la volontà di continuare a costruire un ambiente di lavoro franco e comunicativo, in cui si percepisca equità di trattamento e assenza di situazioni discriminanti, che trasmetta a tutta la nostra comunità fiducia, senso di appartenenza, condivisione degli obiettivi, e di conseguenza possibilità di crescita per l'intera istituzione.

Il processo di adozione del GEP ha coinvolto il Presidente, Il Direttore Generale, il Presidente del CUG.

L'OGS ha individuato le aree tematiche sulle quali sviluppare azioni di miglioramento con obiettivi declinati a breve, medio e lungo termine.

Per ogni area tematica sono state previste attività e azioni specifiche dettagliate e sono stati definiti i target di riferimento e, per poter valutare il reale impatto del piano nella sua interezza, i risultati attesi vengono definiti attraverso indicatori di qualità misurabili.

Il GEP si divide in 5 aree prioritarie che riprendono le indicazioni della Commissione Europea:

1. equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione
2. equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali
3. uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera
4. integrazione della dimensione di genere nella ricerca
5. contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

L'area 1 è declinata in 1 obiettivo e 2 azioni

L'area 2 ha 2 obiettivi

L'area 3 ha 1 obiettivo

L'area 4 ha 2 obiettivi

L'area 5 ha 1 obiettivo

Ogni obiettivo è stato declinato in azioni che hanno lo scopo di:

- indicare procedure adeguate atte a rilevare pregiudizi e discriminazioni di genere;
- definire e implementare strategie innovative per correggere e contrastare qualsiasi disuguaglianza emersa in ogni ambito della ricerca, della gestione e dell'amministrazione dell'OGS;
- stabilire obiettivi di medio e lungo periodo per la promozione della parità di genere presso tutte le componenti (personale di ricerca, personale tecnico/amministrativo, personale in formazione);
- monitorare i progressi delle relative azioni tramite indicatori efficaci.

AREA PRIORITARIA 1

Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

Obiettivo 1.1: Conciliazione vita-lavoro

Rendere più compatibili la sfera lavorativa e la sfera personale permettendo di conciliare le esigenze individuali, sia di gestione della famiglia sia di crescita e soddisfazione personale, con le esigenze organizzative di una struttura complessa. Il risultato atteso è migliorare la qualità della vita dei lavoratori e delle lavoratrici e contemporaneamente le dinamiche lavorative. In tal senso si vuole migliorare più in generale il c.d. "benessere organizzativo" inteso come la capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori che operano al suo interno¹⁰.

Azioni:

1.1.1 Rafforzare l'utilizzo di strumenti conciliativi: permettere la trasformazione del contratto di lavoro verso il Part-time

Nell'ambito delle opportunità offerte dalla norma, massima disponibilità alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale anche per periodi limitati, con la massima flessibilità nel concordare le modalità attuative (% di part-time e modalità orizzontale o verticale di effettuazione) permettendo così la riduzione temporanea del tempo di lavoro per rispondere alle esigenze personali / familiari del lavoratore e nello stesso tempo evitando la momentanea fuoriuscita dello stesso dall'attività lavorativa laddove, in assenza del part-time, il dipendente fosse costretto a ricorrere ad aspettative o congedi personali spesso non remunerati.

Target: tutto il personale

Indicatore: percentuale di richieste di part time accolte

1.1.2 Rafforzare l'utilizzo di strumenti conciliativi: incrementare il ricorso al lavoro agile

Favorire l'utilizzo del lavoro agile per i lavoratori e le lavoratrici con problematiche di genitorialità e/o assistenza nel rispetto della normativa vigente per il comparto ricerca.

Target: tutto il personale le cui attività siano compatibili con il lavoro a distanza

Indicatore: numero di accordi di adesione al lavoro agile e % di riduzione di altre forme di assenza dal lavoro (assenza per malattia bambino o personale, congedi e aspettative permessi personali, ...)

¹⁰ Vedi : <https://www.miur.gov.it/benessere-organizzativo>

AREA PRIORITARIA 2

Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Obiettivo 2.1: Migliorare l'equilibrio di genere (gender balance) negli incarichi istituzionali e di governo

Azioni:

2.1.1 Valutare modifiche ai regolamenti per ottenere un risultato di pari o migliore rappresentazione

Ottenere uno standard di almeno 1/3 di presenza del genere meno rappresentato nel Consiglio Scientifico.

Target: Consiglio Scientifico

Indicatore: aumento della rappresentanza femminile nella prospettiva di avvicinare il rapporto a 1:1

2.1.2 Garantire la rappresentanza di genere nelle commissioni

Assicurare il rispetto della normativa sulla composizione delle commissioni d'esame e di concorso (art. 57 c.5.1 lettera a del D.lgs.30 marzo 2001 n. 165) che prevede, quando possibile, che almeno un terzo dei commissari sia di sesso femminile

Target: personale amministrativo in posizione apicale, personale scientifico

Indicatore: numero di commissioni con il rispetto della rappresentanza di genere

2.1.3 Garantire la rappresentanza di genere nei convegni organizzati dall'OGS

Raccomandare il rispetto dell'equilibrio di genere nella scelta di relatori/relatrici e moderatori/moderatrici

Target: Ricercatori e Tecnologi

Indicatore: numero di convegni con il rispetto della rappresentanza di genere

Obiettivo 2.2: Favorire dinamiche di cambiamento nella struttura delle relazioni di genere a vantaggio dell'equilibrio di genere (gender balance)

Azione:

2.2.1 Promuovere un'educazione di genere all'interno dell'OGS mediante incontri informativi interni sugli strumenti disponibili a livello normativo e contrattuale.

Favorire incontri per rendere maggiormente consapevole il personale sugli strumenti esistenti per favorire l'equilibrio di genere

Target: tutto il personale

Indicatore: numero di incontri/anno

2.2.2 Promuovere un'educazione di genere tramite seminari di discussione con gruppi di ricerca che lavorano su queste tematiche

Favorire incontri e discussioni (a livello nazionale e internazionale) sulle inefficienze (economiche, organizzative, politiche) del disequilibrio di genere

Target: personale dirigenziale

Indicatore: numero di seminari/anno

AREA PRIORITARIA 3

Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Obiettivo 3.1: Favorire la formazione del personale sul rispetto dell'equilibrio di genere

Riconoscere e sfruttare le diversità e le peculiarità delle persone è un elemento cruciale per accrescere l'innovazione, migliorare la propria resilienza, sostenibilità e reputazione, creando un ambiente di lavoro inclusivo.

Azioni:

3.1.1 Funzione e opportunità della certificazione UNI-ISO 30415:2021 "Gestione delle risorse umane - Diversità e inclusione"

Affermare il concetto di diversità e inclusione come un valore fondamentale dell'Ente. La nuova UNI ISO30415 si propone di favorire un cambiamento interno alle organizzazioni, guidandole sia nella definizione di obiettivi strategici maggiormente sostenibili sul piano sociale sia nella costruzione di un rapporto diverso con i propri portatori di interesse.

Target: personale della Direzione per la Gestione delle Risorse Umane, personale di vertice

Indicatori: organizzazione di un evento di disseminazione all'interno dell'Ente entro il 31.12.2022

3.1.2 Certificazione UNI-ISO 30415:2021

La norma presenta i prerequisiti fondamentali per la diversità e l'inclusione, le responsabilità di rendere conto e le responsabilità associate, le azioni raccomandate, le misure suggerite e i potenziali risultati.

Target: personale della Direzione per la Gestione delle Risorse Umane

Indicatore: partecipazione di almeno 2 persone ad un corso sulla certificazione UNI ISO 30415:2021 entro il 31.12.2022

AREA PRIORITARIA 4

Integrazione della dimensione di genere nella ricerca

Obiettivo 4.1: Promuovere e supportare le donne nel luogo di lavoro

Rimuovere le barriere organizzative e culturali nel percorso di carriera delle donne e cercare di colmare i gap di genere negli incarichi dirigenziali o di coordinamento.

Azioni:

4.1.1 Corsi di formazione per sensibilizzazione sull'importanza dell'integrazione della dimensione di genere

In collaborazione con il CUG verranno organizzati percorsi di mentoring articolati in attività seminariali di gruppo su temi specifici (leadership, comunicazione, situational awareness, decision making, problem solving, empowerment). Queste attività saranno tenute sia da donne presenti in Istituto con posizioni apicali sia da esperte esterne. Il monitoraggio delle attività avverrà attraverso l'ausilio di strumenti di rilevazione (schede descrittive, questionari) che consentiranno l'analisi e il report dei risultati. I risultati attesi sono: acquisizione di un maggior grado di consapevolezza del ruolo e delle funzioni da parte di ciascuna partecipante, arricchimento delle competenze rispetto alle soft skills indispensabili per ricoprire ruoli ad elevata responsabilità manageriale.

Target: tutto il personale

Indicatore: numero di corsi/anno

4.1.2 Modifica art. 5 del Regolamento borse di studio

Il Regolamento per il conferimento di borse di studio approvato con Deliberazione del CdA n. 16.11.2013 del 17.12.2013 e modificato con Deliberazione del CdA n. 8.6.2015 del 26.06.2015 prevede che la partecipazione al bando sia riservata a soggetti che non abbiano superato i 30 anni alla data di scadenza del bando. Il requisito verrà modificato indicando che per le donne sarà prevista l'estensione del limite temporale di un anno per ogni figlio, analogamente a quanto già avviene per i bandi PRIN e i bandi di ricerca Europei.

Target: personale che presenta la candidatura

Indicatore: modifica regolamento

4.1.3 Monitoraggio della componente femminile all'interno dei team di ricerca sia in qualità di Investigatore principale che in qualità di membro del gruppo

Lo scopo è quello di aumentare la consapevolezza del valore scientifico, sociale ed economico rappresentato dall'introduzione della dimensione di genere nella ricerca per ottenere, nel lungo periodo, un aumento del numero di progetti di ricerca che includono la dimensione di genere.

Target: personale della ricerca

Indicatore: numero delle ricercatrici/numero dei ricercatori, numero di progetti di ricerca presentati da donne come PI, numero di progetti di ricerca che includono donne all'interno dei gruppi di lavoro

4.1.4 Istituzione di un evento dal titolo “The women’s Carer Day”

L’OGS si impegna ad organizzare annualmente un convegno/evento dedicato a donne che hanno fatto un percorso professionale di eccellenza.

Target: tutto il personale

Indicatore: numero partecipanti all’evento

Obiettivo 4.2: Accrescere la cultura delle pari opportunità attraverso l’utilizzo di un linguaggio inclusivo

Azioni:

4.2.1 Adozione di un linguaggio inclusivo, sia nella comunicazione interna che in quella esterna

Predisporre un documento per la visibilità di genere nel linguaggio e formazione del personale per un uso corretto del linguaggio rispetto al genere

Sotto-azioni:

4.2.1.1. Usare, tutte le volte che è possibile, strategie linguistiche che opacizzino il genere, come:

- perifrasi che includano espressioni prive di referenza di genere (es. persona, essere, essere umano, individuo, soggetto);
- nomi collettivi o che si riferiscono al servizio/alla mansione (es. personale dipendente, persona-le/corpo docente, direzione, segreteria, presidenza, utenza, consiglio);
- pronomi relativi o indefiniti (chi, chiunque);
- uso della forma passiva del verbo (es. la domanda deve essere presentata invece di gli studenti devono presentare la domanda; il modulo deve essere inviato invece di lo studente deve inviare il modulo);
- uso della forma impersonale del verbo (es. si entra uno alla volta);
- nei casi in cui si scelga, per ragioni di fluidità del testo, di ricorrere al maschile non marcato può essere opportuno aggiungere una nota in cui si specifica che il maschile usato nel testo si riferisce a qualsiasi persona, indipendentemente dal genere.

Target: tutto il personale

Indicatori: adozione di un vademecum

4.2.1.2 Scegliere un linguaggio che non favorisca le discriminazioni di genere (sia in ambito “verbale” che “visivo”, quest’ultimo utilizzato in particolar modo nella pubblicazione o nell’aggiornamento delle pagine web di Istituto).

Target: tutto il personale

Indicatori: adozione di un vademecum

4.2.1.3 Redigere un glossario di parole che stimolino l'inclusione (glossario "parole per includere").

Target: tutto il personale

Indicatori: adozione di un glossario

4.2.1.4 Creare un gruppo di lavoro dedicato alle tematiche di genere (focus group).

Target: tutto il personale

Indicatori: costituzione e formalizzazione del gruppo di lavoro

AREA PRIORITARIA 5

Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Obiettivo 5.1: Panchine rosse

Sostenere una campagna culturale di sensibilizzazione di tutta la comunità dell'OGS contro la violenza di genere

Azione:

5.1.1 Posizionamento di panchine rosse anti violenza nelle varie sedi dell'Ente

Target: tutto il personale

Indicatore: posizionamento entro il 31.12.2022 di almeno 2 panchine rosse