



Gender Equality Plan (GEP)

1. BACKGROUND

Il CIRMMP, Consorzio Interuniversitario Risonanze Magnetiche di Metallo Proteine, è un ente di ricerca di diritto privato costituito dalle Università di Firenze, Siena e Bologna che ha come scopo principale quello di promuovere e coordinare la partecipazione delle Università consorziate alle attività scientifiche nel campo delle Risonanze Magnetiche di Metallo Proteine, in accordo con i programmi di ricerca nazionali e internazionali in questo settore.

Il CIRMMP opera presso il Centro Risonanze Magnetiche (CERM), un centro di ricerca, trasferimento di conoscenze e alta formazione dell'Università di Firenze. Il CIRMMP e il CERM lavorano in stretta sinergia ed operano, a livello nazionale e internazionale, come infrastruttura unica CERM/CIRMMP, che con le rispettive expertise e strumentazioni per la spettroscopia di Risonanza Magnetica Nucleare (NMR) costituisce una delle infrastrutture NMR più attrezzate al mondo.

L'uguaglianza tra i sessi rappresenta uno dei principi fondamentali sanciti dal diritto comunitario e con l'entrata in vigore del Trattato di Lisbona, avvenuta il 1 dicembre del 2009, l'uguaglianza tra donne e uomini è stata riconosciuta tra i valori fondanti dell'Unione europea.

A livello nazionale, l'uguaglianza di genere ha fondamento giuridico nell'art. 3 della Costituzione che con il riconoscimento dell'uguaglianza sostanziale dà agli organismi pubblici la possibilità di mettere in atto azioni volte a rimuovere quegli ostacoli di ordine economico e sociale, che limitano di fatto la libertà e l'uguaglianza.

Il CIRMMP riconosce i benefici della parità di genere nella ricerca, come parte dell'eccellenza scientifica dei progetti a cui partecipa e dell'infrastruttura CERM/CIRMMP che cogestisce.

Sin dalla sua costituzione il CIRMMP ha promosso l'abbattimento di ogni tipo di barriera culturale, sociale ed economica, alimentando così principi di equità, uguaglianza e pari opportunità. Nel codice comportamentale recentemente adottato il CIRMMP assicura l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (accesso al lavoro, alla promozione e alla formazione professionale, condizioni di lavoro, ecc.).

I dati pubblicati nell'*European Commission's She Figures 2021* (<https://bit.ly/3qro29w>), mostrano che l'UE ha quasi raggiunto la parità di genere tra coloro che hanno ottenuto un dottorato di ricerca, punto fondamentale per sostenere una forza lavoro equilibrata dal punto di vista del genere. Nonostante questi risultati, persistono importanti divari di genere in alcuni campi di studio. Si nota infatti che ci sono stati pochi progressi verso l'aumento della rappresentanza femminile tra i Dottorati in Scienze, Tecnologia, Ingegneria e matematica (STEM), contesto scientifico in cui opera il CIRMMP. Nel documento viene inoltre evidenziato come ancora sussista un notevole gap di genere riguardo gli avanzamenti di



carriera, gap che si fa sempre più grande nelle posizioni apicali e quindi nella partecipazione al processo decisionale. In particolare la sotto-rappresentazione delle donne nelle posizioni accademiche e decisionali di alto livello continua ad essere un problema significativo.

Attraverso il Gender Equality Plan (GEP), il CIRMMP cerca di affrontare le disuguaglianze e gli squilibri di genere attraverso lo sviluppo e l'attuazione di un piano specifico per il contesto scientifico di riferimento, formalizzando una serie di azioni volte ad una trasformazione a lungo termine.

Questo GEP si applica a tutti coloro che operano in virtù di un rapporto di lavoro dipendente con il CIRMMP e, per quanto applicabile, ai ricercatori affiliati, ai collaboratori e ai tirocinanti del CIRMMP.

Le attività previste saranno implementate anche con il supporto degli specifici comitati per le pari opportunità di ciascuna delle Università consorziate.

Il processo di determinazione del GEP si è articolato in tre fasi: Analisi e raccolta dati; Identificazione degli Obiettivi e pianificazione delle azioni; Realizzazione di un Sistema di Monitoraggio.

Punti chiave

- **Questo GEP è un documento pubblico.**

Questo GEP è un documento ufficiale, approvato dal Consiglio Direttivo (CD) del CIRMMP e pubblicato sul sito web. Scopo di questo GEP è quello di rendere noto l'impegno del CIRMMP a garantire la parità di genere.

- **Risorse dedicate sono state impegnate nel lavoro sul GEP.**

Il CD del CIRMMP nomina ogni due anni un membro del personale come Coordinatore per la parità e responsabile della programmazione e coordinamento delle attività relative all'implementazione del GEP. Il Coordinatore per la parità assicurerà che tutto il personale del CIRMMP sia attivamente coinvolto nelle azioni del GEP, porti avanti le azioni pianificate e rediga i documenti necessari con il supporto di appositi gruppi di lavoro.

- **I processi di raccolta e monitoraggio dei dati sono in atto.**

Il CIRMMP sostiene una raccolta di dati chiara e trasparente in tutti i processi relativi al reclutamento interno del personale e dei team di ricerca finanziati. Alcuni dati, in conformità con il Regolamento generale per la protezione dei dati personali (GDPR), possono non essere pubblicati.

- **Formazione.**

Il CIRMMP promuove e organizza, per il proprio personale e per i propri organi decisionali, eventi per la sensibilizzazione/formazione sull'uguaglianza di genere e sulle discriminazioni inconsapevoli di genere.

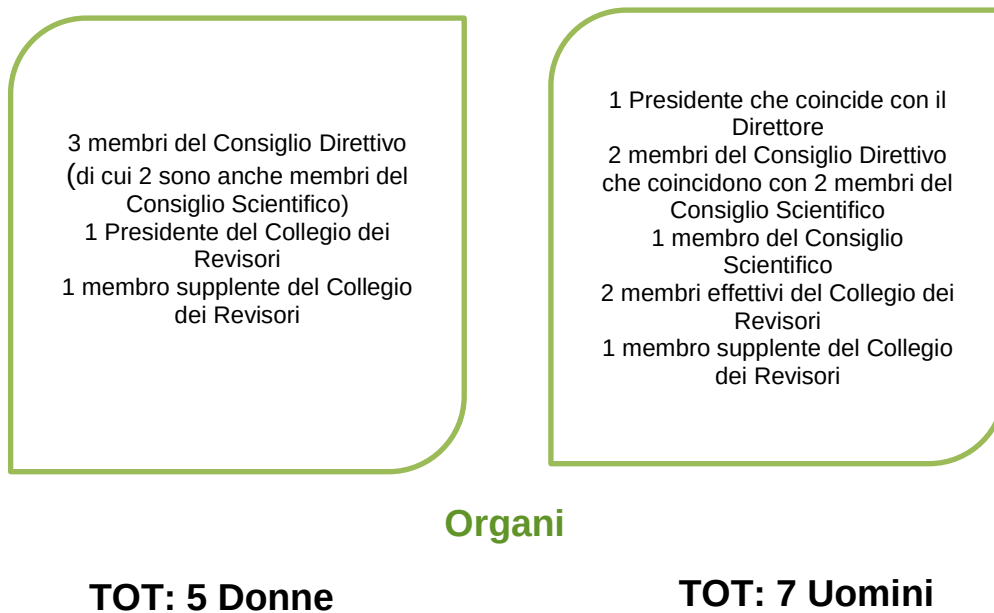


2. ANALISI E RACCOLTA DATI

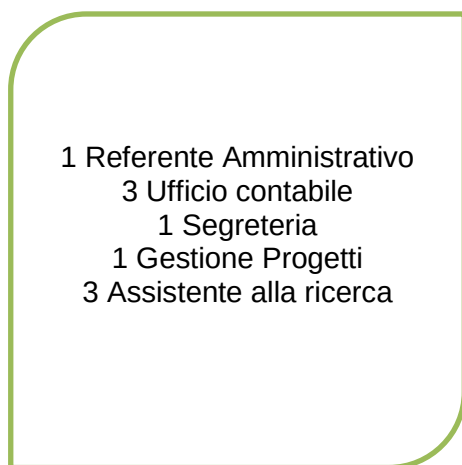
Una prima analisi di genere viene effettuata prendendo in esame sia gli organi che il personale dipendente del CIRMMP.

Gli organi del CIRMMP sono: Presidente, Direttore, Consiglio Direttivo, Consiglio Scientifico e Collegio dei Revisori dei Conti. Nel 2021 la carica di Presidente e Direttore è ricoperta dalla stessa persona.

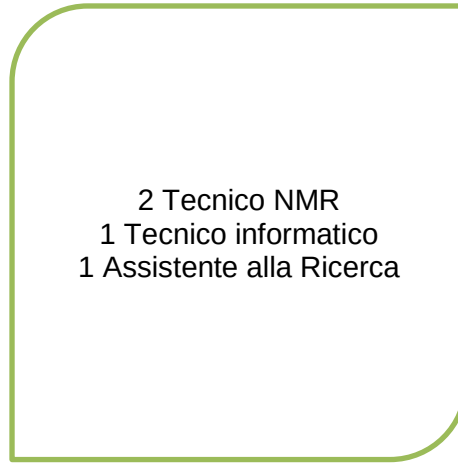
Dall'analisi degli organi emerge nel 2021 la seguente distribuzione di genere:



Per il personale di ruolo abbiamo invece:



TOT: 9 Donne



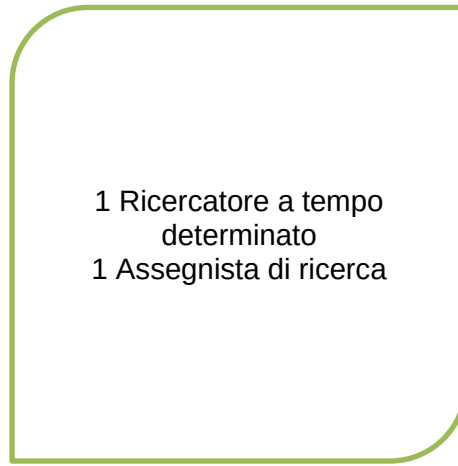
TOT: 4 Uomini

Personale di Ruolo

Compatibilmente con le esigenze di ricerca e dei progetti competitivi a cui partecipa il CIRMMP, il personale di ruolo viene affiancato da ricercatori a tempo determinato, borsisti, assegnisti e dottorandi pagati dal consorzio:



TOT: 2 Donne



TOT: 2 Uomini

Altro Personale di Ricerca

Data la natura pubblico-privata del CIRMMP, la selezione del personale avviene a seguito di pubblicazione sul sito Internet Istituzionale del Consorzio di avviso di procedura comparativa per titoli ed eventuale colloquio, una volta verificata l'impossibilità di ricorrere al personale interno per lo svolgimento delle mansioni richieste.

Come già sottolineato, il CIRMMP opera in stretta sinergia con il CERM nella gestione

dell'Infrastruttura CERM/CIRMMP. Si è quindi ritenuto opportuno eseguire inoltre un'analisi per l'intera infrastruttura, eseguendo statistiche che includono anche il personale di ricerca e tecnico afferente al CERM.

Nel complesso il personale di ruolo dell'Infrastruttura CERM/CIRMMP risulta così distribuito:

1 Direttore CERM (Professore Ordinario)
2 Professore Ordinario
3 Professore Associato
3 Assistente alla ricerca
1 Gestione Progetti
1 Tecnico NMR
1 Tecnico
2 Referente Amministrativo
3 Ufficio contabile
1 Segreteria

1 Professore Ordinario (Presidente/Direttore CIRMMP)
8 Professore Associato
1 Ricercatore
1 Assistente alla ricerca
2 Tecnico NMR
1 Tecnico informatico
2 Tecnico di laboratorio

Personale di ruolo Infrastruttura CERM/CIRMMP

TOT: 18 Donne

TOT: 16 Uomini

Il personale di ruolo dell'infrastruttura viene affiancato da ricercatori a tempo determinato, borsisti, assegnisti, dottorandi, laureandi e affiliati:

1 Ricercatore a tempo determinato
1 Borsista di ricerca
14 Dottorando
3 Membro affiliato
4 Laureando
3 Assegnista di Ricerca

1 Ricercatore a tempo determinato
1 Borsista di Ricerca
1 Assegnista di Ricerca
4 Dottorando
3 Membro affiliati
1 Laureando

Altro Personale di Ricerca CERM/CIRMMP

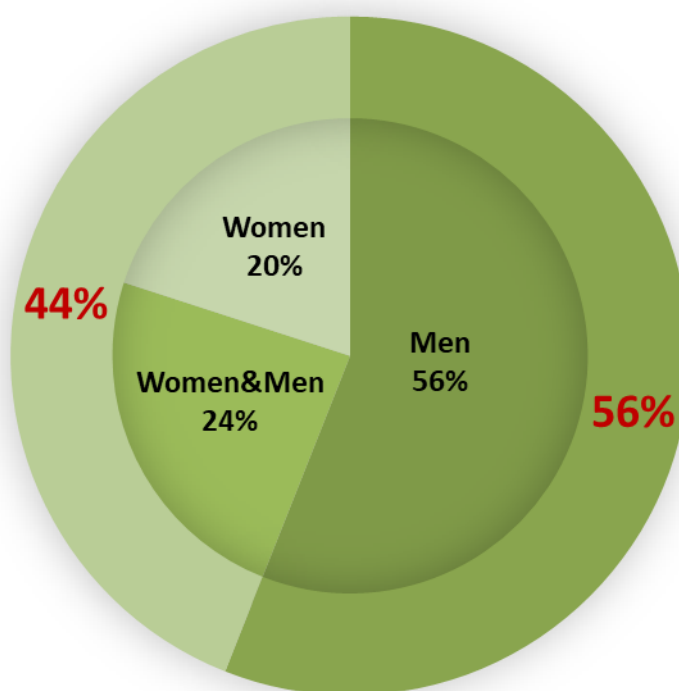
TOT: 26 Donne

TOT: 11 Uomini

Le attività di ricerca svolte al CERM sono tali da rendere difficile una comparazione delle statistiche, sia a livello di ateneo che a livello nazionale/internazionale. Questo è legato alla natura trasversale delle ricerche portate avanti nell'ambito della spettroscopia NMR, che spaziano dallo sviluppo metodologico e dalla ricerca ICT, inquadrabili in area STEM, a ricerche in area più spiccatamente biomedica (biologia strutturale e metabolomica). Questo risulta tanto più evidente se andiamo ad analizzare il percorso di studi dei dottorandi (biologia, chimica, biotecnologie), che provengono da corsi di laurea con bilanci di genere sostanzialmente diversi fra loro (vedi bilancio di genere Unifi 2018 e 2019).

Rifacendosi ad uno degli indicatori riportati in She figures 2021, abbiamo analizzato la distribuzione per genere per i corresponding author(s) delle pubblicazioni nel 2021 dell'infrastruttura CERM/CIRMMP. Su un totale di 75 pubblicazioni, 42 hanno uno o più corresponding authors esclusivamente uomini, mentre per solo 15 i corresponding authors sono esclusivamente donne.

CORRESPONDING AUTHORS IN CERM/CIRMMP PUBLICATIONS



Il rapporto fra il numero di pubblicazioni con almeno un corresponding author donna e solo uomini, è 0.79.

Di contro, il rapporto fra il numero di pubblicazioni CERM/CIRMMP che contengono almeno un autore donna e almeno un autore uomo è circa 1.

3. IDENTIFICAZIONE DEGLI OBIETTIVI, PIANIFICAZIONE DELLE AZIONI E REALIZZAZIONE DI UN SISTEMA DI MONITORAGGIO

L'analisi di cui al punto 2. è la base su cui sviluppare il **Gender Equality Plan**, individuare gli obiettivi, pianificare attività efficaci da inserire nella costruzione del piano e monitorarne l'evoluzione.

In particolare, in linea con i requisiti richiesti dal nuovo Programma Quadro della Commissione Europea Horizon Europe, e compatibilmente con la realtà lavorativa del CIRMMP, ci siamo prefissi 3 obiettivi:

- **Obiettivo 1 - Dare un riconoscimento istituzionale al principio di non discriminazione di genere**

Il CIRMMP mira a fornire il supporto necessario per rimuovere qualsiasi barriera esistente nei confronti dell'uguaglianza di genere, in particolare affrontando i fattori che limitano l'equa partecipazione e l'avanzamento degli individui.

Attività

- Verifica dell'inclusione di tematiche di genere nelle procedure e nei regolamenti interni per il miglioramento dell'equilibrio vita-lavoro e della cultura organizzativa
- Distribuzione del GEP al nuovo personale
- Adozione e pubblicazione di linee guida che promuovano l'equilibrio fra i generi negli eventi scientifici organizzati dal CIRMMP
- Introduzione di linguaggio di genere all'interno delle comunicazioni e delle attività, mediante l'utilizzo di sostantivi corretti declinati anche al femminile.
- Promozione e/o organizzazione di eventi per il personale, volti a favorire la sensibilizzazione/formazione sulla parità di genere

Monitoraggio

- Revisione delle procedure interne e rilevazione delle modifiche introdotte per includere questioni di uguaglianza di genere
- Verifica dell'avvenuta distribuzione del GEP al nuovo personale
- Linee guida per il bilanciamento fra i generi negli eventi scientifici distribuite al personale scientifico e pubblicate sul sito del CIRMMP
- Numero di eventi promossi e/o organizzati

- **Obiettivo 2 – Raggiungere la parità di genere nel reclutamento e nell'avanzamento di carriera**

Attività

- Esecuzione annuale dell'analisi di genere per gli organi del CIRMMP, il personale dipendente e affiliato, e analisi del trend nel tempo
- Distribuzione del GEP al nuovo personale

Monitoraggio

- Monitorare la distribuzione di genere nelle diverse categorie di personale e adottare misure correttive se necessario
- Verifica dell'avvenuta distribuzione del GEP al nuovo personale

- **Obiettivo 3 – Diminuire il divario di genere nei prodotti della ricerca e dell'innovazione**

Attività

- Esecuzione annuale dell'analisi di genere per le pubblicazioni CERM/CIRMMP
- Distribuzione di genere nei team di progetto
- Promozione e/o organizzazione di eventi per il personale di ricerca, volti a favorire la sensibilizzazione/formazione sulla parità di genere in ricerca e innovazione
- Attività di comunicazione per aumentare la consapevolezza delle problematiche di genere nella ricerca e garantire che i principi di genere siano tenuti in dovuta considerazione nella pianificazione delle attività di ricerca.

Monitoraggio

- Monitorare la distribuzione di genere per le pubblicazioni CERM/CIRMMP
- Monitoraggio delle attività di comunicazione
- Numero di eventi promossi e/o organizzati