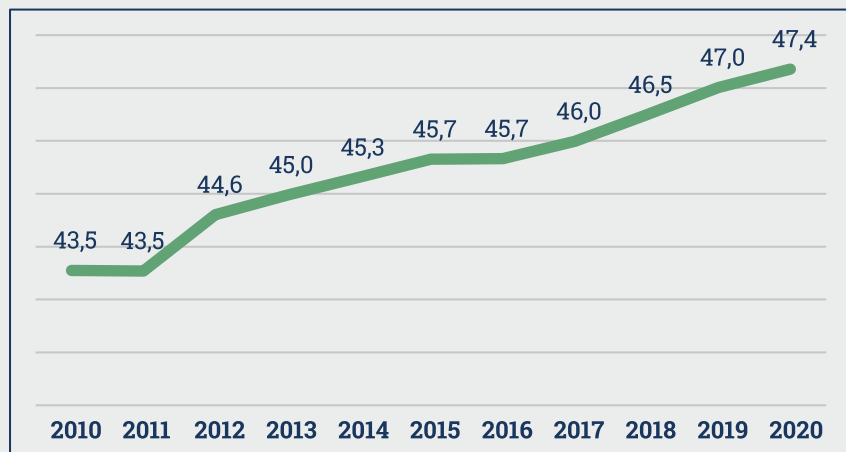


Il personale Cnr



Percentuale di donne tra il personale dipendente del CNR dal 2010 al 2020

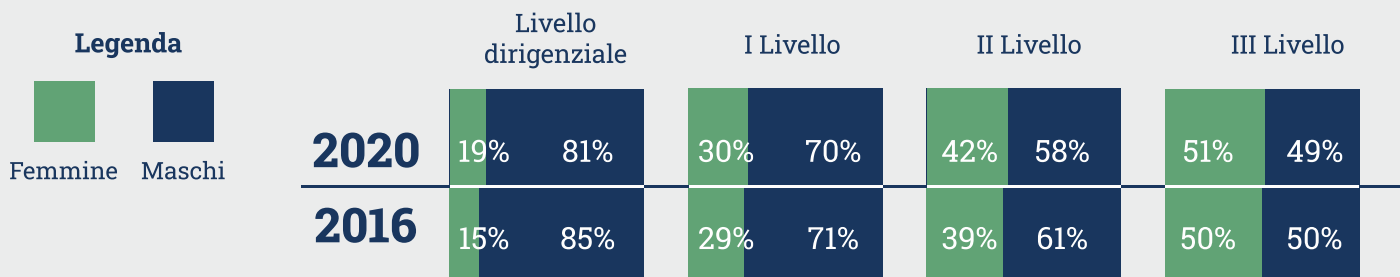
Il 31 dicembre 2020, il personale dipendente del Cnr era composto da

8.759 unità

comprehensive di personale ricercatore, tecnologo, tecnico e amministrativo. La componente maschile appare essere sovra-rappresentata rispetto a quella femminile ma se si guarda il periodo dal 2010 al 2020 risulta evidente il percorso lento ma costante verso la **parità di genere**.

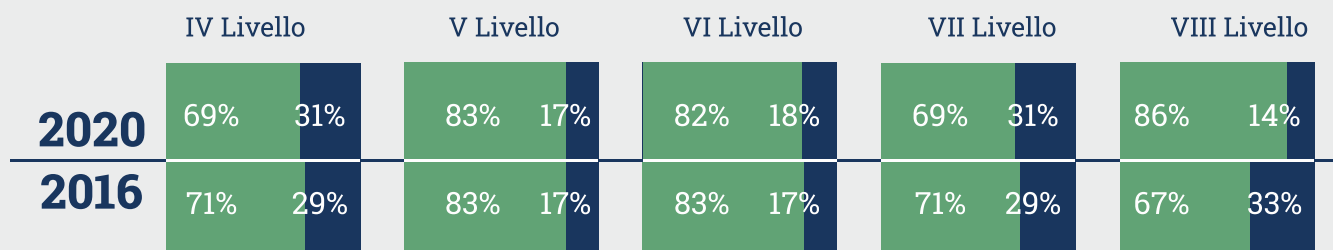
La quota di donne è maggioritaria tra il personale amministrativo e tra il personale assegnista e borsista che sono un terzo del personale dipendente. Tra il 2016 e il 2020, due annate recenti e tuttavia diverse a causa dei molti accadimenti degli ultimi anni, la percentuale di donne è **aumentata per tutti i profili**. Le dirigenti sono sempre troppo poche.

Personale per livello e genere nel 2016 e nel 2020

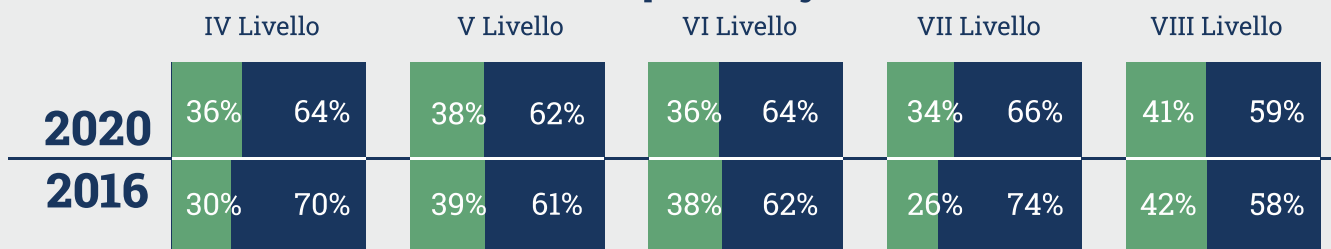


I livelli del personale di ricerca (profilo ricercatore e profilo tecnologo) indicano che per le donne l'accesso è tanto più difficile quanto più è alto il livello. Solo nel 2020 il CNR arriva ad avere più ricercatrici III livello che ricercatori.

Personale amministrativo per livello e genere nel 2016 e nel 2020



Personale tecnico per livello e genere nel 2016 e nel 2020



Per il personale amministrativo e per il personale tecnico, dove c'è la prevalenza di un genere sull'altro, non c'è uno schema riconoscibile per livello e non è facile interpretare i cambiamenti tra il 2016 e il 2020. In entrambi i profili, comunque, resta una forte caratterizzazione per genere (femminile il profilo amministrativo e maschile quello tecnico).

Disegnando la quota di personale di ricerca maschile e femminile con una linea che attraversa i 3 livelli, si ottiene una figura nota come **Diagramma a forbice**. Il diagramma indica che c'è poca differenza nelle percentuali di uomini e donne ai livelli più bassi, ma quando si procede verso quelli più alti il divario aumenta e si divarica come i rebbi di una forbice. Nel passaggio dal 2016 e il 2020 il divario è leggermente diminuito.

Per il personale amministrativo e per quello tecnico questo diagramma non prende la forma di una forbice, ma la distanza tra uomini e donne rimane sempre incolmabile.

Diagramma a forbice per livello. Personale di ricerca

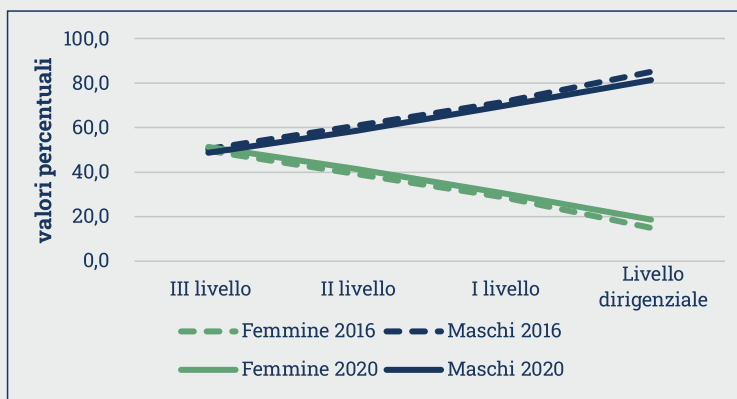


Diagramma a forbice per livello. Personale amministrativo

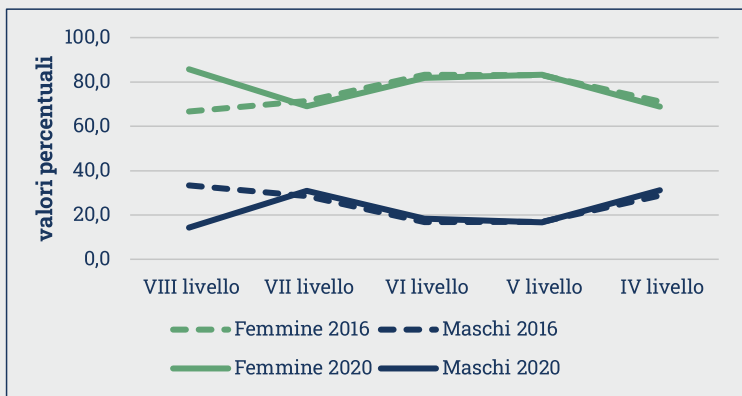
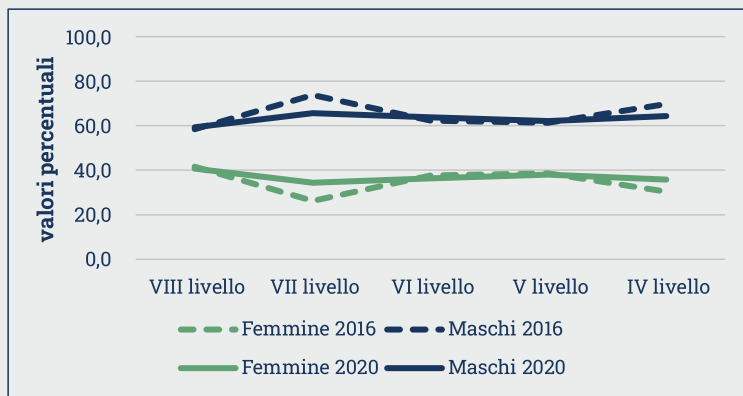


Diagramma a forbice per livello. Personale tecnico



Differenze di genere sono visibili anche tra i **Dipartimenti**: due sono quelli a maggioranza femminile (Scienze biomediche e Amministrazione centrale) e due in parità (Scienze umane e sociali, patrimonio culturale e Scienze chimiche e tecnologie dei materiali)

Personale per Dipartimento e genere nel 2016 e nel 2020

	Scienze umane e sociali, patrimonio culturale	Scienze fisiche e tecnologie della materia	Scienze del sistema terra e tecnologie per l'ambiente	Scienze chimiche e tecnologie dei materiali	Scienze biomediche	Scienze bio-agroalimentari	Ingegneria, ICT e tecnologie per l'energia e i trasporti	Amministrazione centrale
2020	50% / 50%	40% / 60%	46% / 54%	50% / 50%	64% / 36%	49% / 51%	36% / 64%	54% / 46%
2016	50% / 50%	39% / 61%	45% / 55%	47% / 53%	62% / 38%	47% / 53%	33% / 67%	56% / 44%

Indicatori

Il **Rapporto di femminilità** rappresenta la quota di donne per ogni uomo. Quando vale 1 c'è parità, quando è al di sotto ci sono più uomini che donne (colore azzurro), viceversa, se è maggiore di 1 ci sono più donne che uomini (colore verde). Quando è pari a zero non ci sono donne.

Nel confronto tra 2016 e 2020 si riscontrano poche differenze soprattutto dovute al passare del tempo più che ad una trasformazione vera e propria.

Rapporto di femminilità per profilo, livello e classe di età nel 2016 e nel 2020

2020	Totale personale dipendente	Personale amministrativo					Personale tecnico					Personale di ricerca			Personale dirigenziale	
		VIII livello	VII livello	VI livello	V livello	IV livello	VIII livello	VII livello	VI livello	V livello	IV livello	III livello	II livello	I livello		
Sino a 25	0,50		0,00				0,50		0,67							
26-30	0,26		0,00				0,00		0,18			0,80				
31-35	0,84		3,50		0,00		0,57		0,38			1,00	0,00			
36-40	0,88		2,60	5,00	4,00		0,55	1,00	0,50	0,40	1,00	0,96	0,22	0,50		
41-45	0,97		3,80	6,00	3,75		0,92	0,83	0,62	0,41	0,22	1,07	0,43	0,56	0,00	
46-50	0,99		1,83	3,29	3,90	2,00	0,92	1,29	0,71	0,51	0,81	1,07	0,86	0,34	0,00	
51-55	1,04		1,58	4,13	6,44	5,67	1,30	0,44	0,61	0,90	0,64	1,21	0,87	0,44	0,31	
56-60	0,84	1,50	2,10	4,40	11,00	1,30	0,68	0,20	0,60	0,72	0,59	1,02	0,70	0,45	0,15	
61-65	0,71		6,00	6,00	2,45	2,00	0,30	0,56	0,53	0,41	0,44	1,04	0,72	0,47	0,38	
66 +	0,41		0,00			0,00	0,00	0,00	0,33	0,00	0,13	0,55	0,50	0,27	0,50	

2016	Totale personale dipendente	Personale amministrativo					Personale tecnico					Personale di ricerca			Personale dirigenziale	
		VIII livello	VII livello	VI livello	V livello	IV livello	VIII livello	VII livello	VI livello	V livello	IV livello	III livello	II livello	I livello		
Sino a 25	0,08		0,00				0,00		0,14							
26-30	0,46		3,50		0,00		0,33		0,39			0,40				
31-35	0,88	1,00	2,55		5,00		1,38	0,00	0,56	0,33		0,93	0,00			
36-40	0,88	1,00	4,07	2,00	4,33		0,72	0,50	0,61	0,06	1,00	0,86	1,00		0,00	
41-45	0,96		2,05	3,83	4,80		1,14	1,00	0,69	0,58	0,80	0,98	0,41	0,50	0,00	
46-50	1,03	1,50	2,08	4,29	6,67	6,00	1,29	0,33	0,58	0,94	0,41	1,13	0,56	0,50	0,11	
51-55	0,89	2,50	2,00	9,00	9,00	1,60	0,71	0,17	0,81	0,61	0,60	1,04	0,51	0,48	0,14	
56-60	0,77	3,00	5,20	5,33	2,58	6,50	0,22	0,47	0,64	0,59	0,43	1,02	0,75	0,50	0,18	
61-65	0,58	2,00	1,75	4,00	3,00	1,22	0,29	0,18	0,45	0,33	0,23	0,89	0,83	0,28	0,25	
66 +	0,07		1,00						0,00		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	

Legenda

- nessuna presenza femminile
- prevalenza maschile
- parità tra i generi
- prevalenza femminile
- elevata prevalenza femminile

Il rapporto di femminilità è particolarmente elevato nel Dipartimento di Scienze biomediche in quasi in tutti i profili; l'Amministrazione Centrale è a prevalenza femminile ma solo per l'elevata presenza di personale amministrativo. Al Dipartimento di Scienze umane e sociali, patrimonio culturale l'equilibrio di genere è dato dalla somma di prevalenze femminili e maschili.

Rapporto di femminilità per Dipartimento e profilo, nel 2016 e nel 2020

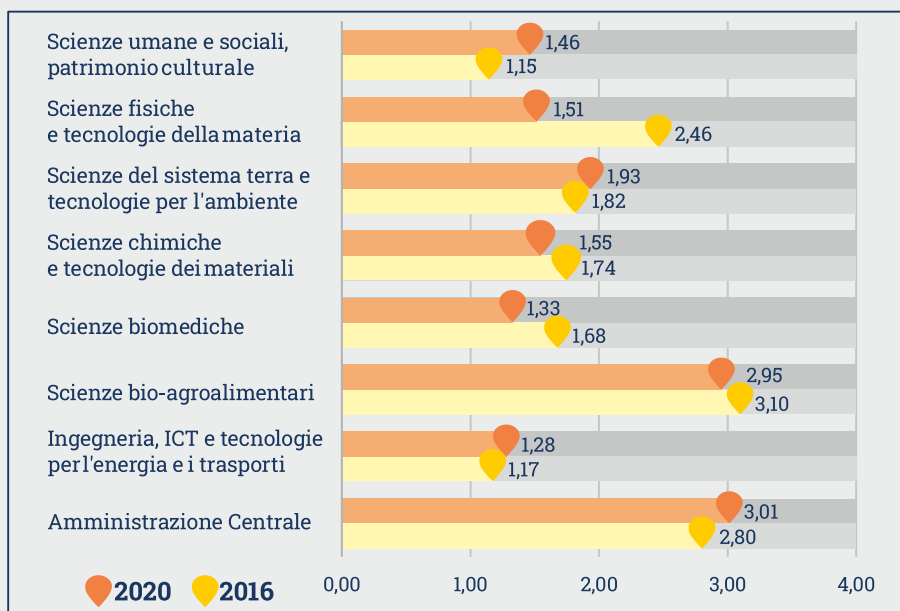
2020	Totale personale dipendente	Personale tecnico	Personale amministrativo	Personale tecnologo	Personale ricercatore	Personale dirigenziale
Amministrazione Centrale	1,19	0,84	4,40	1,63	0,41	0,29
Ingegneria, ICT e tecnologie per l'energia e i trasporti	0,55	0,41	4,28	0,43	0,54	0,08
Scienze bio-agroalimentari	0,94	0,52	1,88	0,68	1,17	0,14
Scienze biomediche	1,76	0,97	2,76	1,91	2,21	0,27
Scienze chimiche e tecnologie dei materiali	0,98	0,52	2,20	1,29	1,09	0,14
Scienze del sistema terra e tecnologie per l'ambiente	0,84	0,61	3,42	1,05	0,78	0,22
Scienze fisiche e tecnologie della materia	0,66	0,28	4,04	1,00	0,59	0,30
Scienze umane e sociali, patrimonio culturale	1,01	0,78	4,00	1,31	0,94	0,36
Totale personale dipendente	0,90	0,58	3,29	1,04	0,91	0,23

2016	Totale personale dipendente	Personale tecnico	Personale amministrativo	Personale tecnologo	Personale ricercatore	Personale dirigenziale
Amministrazione Centrale	1,28	0,93	3,79	1,42	0,82	0,17
Ingegneria, ICT e tecnologie per l'energia e i trasporti	0,49	0,39	3,26	0,40	0,45	0,00
Scienze bio-agroalimentari	0,89	0,51	1,90	0,96	1,08	0,10
Scienze biomediche	1,61	0,84	3,67	1,82	1,99	0,36
Scienze chimiche e tecnologie dei materiali	0,90	0,47	2,36	1,05	1,02	0,27
Scienze del sistema terra e tecnologie per l'ambiente	0,80	0,50	4,07	0,89	0,77	0,11
Scienze fisiche e tecnologie della materia	0,63	0,29	3,87	0,69	0,56	0,20
Scienze umane e sociali, patrimonio culturale	0,99	0,81	3,75	1,41	0,93	0,25
Totale personale dipendente	0,86	0,56	3,29	0,96	0,86	0,18

Valore del GCI per Dipartimento nel 2020 e nel 2016

Il **Glass Ceiling Index (GCI)** indica quanto sia difficile per le donne fare carriera. Tanto più supera il valore di 1, tanto maggiore è la difficoltà per una donna di assumere una posizione di alto livello.

Tra il 2016 e il 2020 è diminuito notevolmente nel Dipartimento di Scienze fisiche e tecnologie della materia; è diminuito, ma ancora molto poco rispetto alla parità, al Dipartimento di Scienze bio-agroalimentari. Ci sono però anche casi di aumento, il più grave, perché troppo lontano dalla parità, è il caso dell'Amministrazione Centrale.



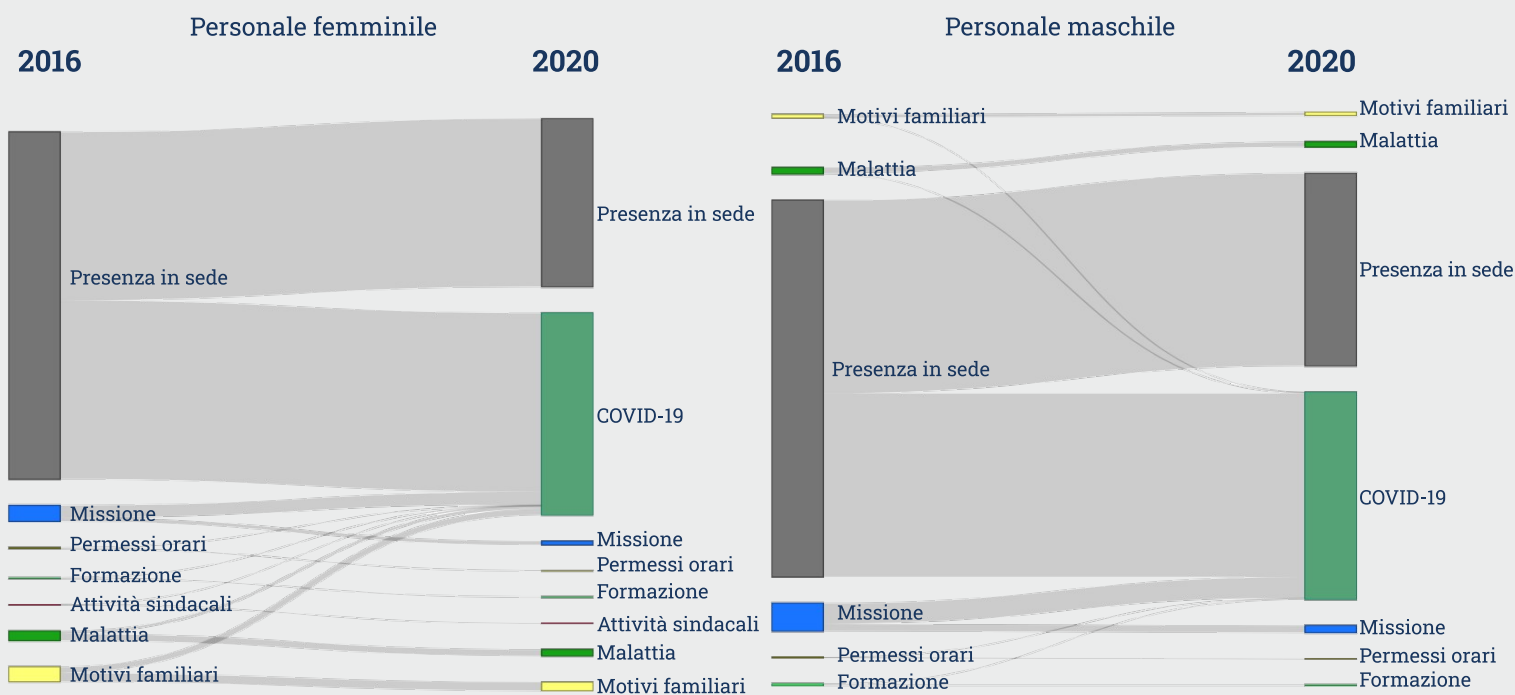
Le non-presenze del personale dipendente

L'assenza dal servizio, ma anche la non presenza in sede per ragioni di lavoro (non-presenze) possono indicare le **ragioni di un diverso comportamento** tra uomini e donne.

Il 2020 è stato un anno eccezionale per l'introduzione per la prima volta del **lavoro agile** o smart working esteso a tutto il personale dipendente a seguito della pandemia. Perciò in questo caso il confronto tra 2016 e 2020 è particolarmente complesso e non sovrapponibile.

Il **numero medio di giorni** di non-presenza è fortemente diminuito per le missioni, che passano da 15,5 a 3,9 giorni medi per le ricercatrici e da 23,4 a 5,5 per i ricercatori, mentre è sceso da 9,2 a 2,2 per le tecnologhe e da 15,7 a 4,4 giorni per i tecnologi. Il numero di giorni medi di assenza per motivi familiari (es. maternità, malattia di un/a figlio/a, assistenza a parente) sono diminuiti in maniera significativa per il contingente femminile, tradizionalmente quello che maggiormente si fa carico della cura familiare, riducendosi mediamente di circa 5 giorni attraverso i quattro profili professionali; per ricercatori e tecnologi il numero medio di giornate di assenza per motivi familiari è rimasto pressoché invariato (è passato da 1,6 a 1,2 giornate per i ricercatori e da 1,9 a 1,2 per i tecnologi); mentre è leggermente aumentato per i tecnici (da 3,4 a 3,9 giorni) e gli amministrativi (da 3,6 a 4,9 giorni).

Flusso del numero di giornate lavorative tra il 2016 e il 2020 per il personale dipendente



Questi due grafici visualizzano l'impatto dell'introduzione delle misure per prevenire i **contagi da COVID-19 sulle giornate lavorative**. Per entrambi gli anni in esame, il 2020 vede il numero di giornate lavorative in presenza più che dimezzarsi rispetto al 2016, così come il numero di giornate impiegate in missioni o assenze per motivi familiari. Le misure introdotte per la pandemia (smart working, congedo parentale specifico per casi COVID-19 ed esenzione ad essere sul luogo di lavoro per le persone fragili) hanno catalizzato fortemente le modalità lavorative, sia per le giornate in presenza in sede, sia riducendo in maniera significativa il servizio fuori sede che le assenze dal servizio per gli uomini così come per le donne.

A cura del Gruppo di Lavoro Bilancio e Piano di Genere

Autrici e autori: Maria Girolama Caruso, Loredana Cerbara, Cristiana Crescimbene, Nicolò Marchesini (Cnr-IRPPS)

Infografica

Daniela Gaggero, Cnr -Unità Comunicazione

Ultima modifica: 30 giugno 2022