



Funded by
the European Union
NextGenerationEU



Ministero
dell'Università
e della Ricerca



Italiadomani
PIANO NAZIONALE
DI RIPRESA E RESILIENZA



Future
Artificial
Intelligence
Research

FONDAZIONE FAIR

Gender Plan



Funded by
the European Union
NextGenerationEU



Ministero
dell'Università
e della Ricerca



Italiadomani
PIANO NAZIONALE
DI RIPRESA E RESILIENZA



Future
Artificial
Intelligence
Research

1 settembre 2024

Il Gender Plan di FAIR (Future Artificial Intelligence Research) si pone come obiettivo fondamentale la promozione dell'uguaglianza di genere, garantendo pari opportunità, uguale trattamento economico e di opportunità scientifiche. In un contesto come quello italiano, dove le aree tecnico-scientifiche sono tradizionalmente dominate da una prevalenza maschile, FAIR intende rompere queste barriere e favorire una partecipazione equilibrata di donne e uomini nel settore della ricerca.

All'inizio del progetto, il bilancio di genere vedeva una composizione del 25% di donne e del 75% di uomini (Tabella 1).

N.	Enti	Personale Massa critica	Personale Donne Massa critica	Percentuale donne
1	Bocconi	5	1	20,00%
2	CNR	36	7	19,44%
3	FBK	21	7	33,33%
4	IIT	18	5	27,78%
5	INFN	8	3	37,50%
6	PoliMi	27	6	22,22%
7	PoliTo	29	8	27,59%
8	Sapienza	30	6	20,00%
9	SISSA	3	0	0,00
10	SNS	5	2	40,00%
11	UNIBA	28	9	32,14%
12	UNIBO	26	9	34,62%
13	UNICAL	30	5	16,67%
14	UNICAMPUS	3	1	33,33%
15	UNICT	18	2	11,11%
16	UNINA	26	9	34,62%
17	UNIPI	25	7	28,00%
18	UNITN	12	1	8,33%
	Totale	350	88	25,14%

Tabella 1 Quadro completo della massa critica ad inizio progetto

La percentuale di nuovi ricercatrici/ricercatori reclutati a tempo determinato arriva al 26%. Momentaneamente non siamo riusciti a raggiungere il 40% come richiesto dal bando (Avviso n. 341 del 15



marzo del 2022) principalmente a causa della scarsa affluenza di ricercatrici ai bandi promossi dai vari partner (Tabella 2).

N.	ENTI	N. candidati	N. candidate donne	N. candidati uomini	N. Vincitori	N. Vincitrici donne	N. Vincitori uomini	% uomini candidati	% uomini vincitori	% donne candidate	% donne vincitrici
1	CNR	97	22	75	30	6	24	77%	80%	23%	20%
2	FBK	47	10	37	10	1	9	79%	90%	21%	10%
3	FAIR	11	6	5	9	6	3	45%	33%	55%	67%
4	INFN	416	126	290	7	2	5	70%	71%	30%	29%
5	POLIMI	43	8	35	25	4	21	81%	84%	19%	16%
6	POLITO	39	9	30	31	6	25	77%	81%	23%	19%
7	SISSA	18	3	15	3	2	1	83%	33%	17%	67%
8	SNS	27	11	16	3	2	1	59%	33%	41%	67%
9	CAMPUS	3	0	3	2	0	2	100%	100%	0%	0%
10	UNIPI	216	51	165	23	8	15	76%	65%	24%	35%
11	BOCCONI	65	24	41	8	2	6	63%	75%	37%	25%
12	UNICT	63	15	48	29	7	22	76%	76%	24%	24%
13	UNINA	199	48	151	30	12	18	76%	60%	24%	40%
14	UNIBA	221	53	168	20	6	14	76%	70%	24%	30%
15	SAPIENZA	53	5	48	24	5	19	91%	79%	9%	21%
16	UNITRENTO	70	14	56	14	3	11	80%	79%	20%	21%
17	UNICAL	38	12	26	29	8	21	68%	72%	32%	28%
18	UNIBO	140	40	100	21	3	18	71%	86%	29%	14%
19	IIT	172	39	133	14	2	12	77%	86%	23%	14%
	TOTALE	1938	496	1442	332	85	247	74%	74%	26%	26%

Tabella 2 Quadro completa dei risultati di reclutamento di ricercatrici/ricercatori

È importante considerare anche il punto di vista dei vincitori rispetto ai candidati di entrambi i generi.

N.	ENTI	% donne vincitrici tra donne candidate	% uomini vincitori tra uomini candidati	% vincitori tra candidati
1	CNR	27%	32%	31%
2	FBK	10%	24%	21%
3	FAIR	100%	60%	82%
4	INFN	2%	2%	2%
5	POLIMI	50%	60%	58%
6	POLITO	67%	83%	79%
7	SISSA	67%	7%	17%
8	SNS	18%	6%	11%
9	CAMPUS	-	67%	67%
10	UNIPI	16%	9%	11%
11	BOCCONI	8%	15%	12%
12	UNICT	47%	46%	46%
13	UNINA	25%	12%	15%
14	UNIBA	11%	8%	9%
15	SAPIENZA	100%	40%	45%
16	UNITRENTO	21%	20%	20%
17	UNICAL	67%	81%	76%
18	UNIBO	8%	18%	15%
19	IIT	5%	9%	8%
	TOTALE	17%	17%	17%

Tabella 3 Percentuale vincitori vs Percentuale Candidati

Riteniamo quindi positivo che la percentuale di uomini vincitori rispetto ai candidati uomini e la percentuale di donne vincitrici rispetto alle candidate donne sia del 17% per entrambi i generi.

Nei prossimi bandi, FAIR si adopera per riuscire ad aumentare significativamente la percentuale di partecipazione femminile, attuando misure specifiche per attrarre e sostenere le ricercatrici.

D'altro canto, il personale reclutato direttamente dalla Fondazione FAIR (HUB) è composto per l'67% da donne, dimostrando l'impegno dell'organizzazione nel promuovere l'uguaglianza di genere e nell'offrire opportunità concrete alle donne in ambito scientifico e tecnico (Tabella 4).

HUB	N. candidati	N. candidate donne	N. candidati uomini	N. Vinciori	N. Vincitori donne	N. Vincitori uomini	% uomini candidati	% uomini vincitori	% donne candidate	% donne vincitrici
Fondazione FAIR	11	6	5	9	6	3	45%	33 %	56%	67%

Tabella 4 Quadro reclutamento della Fondazione FAIR (HUB)

FAIR riconosce che la diversità di genere non solo arricchisce il panorama scientifico ma è anche cruciale per il progresso innovativo. Anche attraverso il Gender Plan, FAIR si impegna a creare un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso, dove la qualità e il merito sono i criteri principali per le scelte professionali, indipendentemente dal genere. Questo piano non solo mira a superare gli squilibri esistenti, ma anche a prevenire future disparità, assicurando che ogni individuo abbia le stesse opportunità di sviluppo e crescita professionale.

L'implementazione del Gender Plan di FAIR coinvolge una serie di iniziative mirate a supportare le donne nelle carriere scientifiche e tecniche, e a sensibilizzare l'intera comunità di FAIR sull'importanza della parità di genere. Attraverso azioni concrete, FAIR aspira a diventare un modello di eccellenza nell'uguaglianza di genere, dimostrando che la qualità della ricerca e l'innovazione scientifica prosperano meglio in un ambiente equo e inclusivo.

Possibili iniziative verso un'eguaglianza di genere

L'implementazione del Gender Plan di FAIR può coinvolgere diverse iniziative concrete. Qui di seguito alcune azioni specifiche che potrebbero essere incluse nel piano:



- **Organizzazione di workshop** dove ricercatrici esperte possono guidare e supportare le nuove generazioni di donne nelle carriere scientifiche e tecniche. E seminari sulla parità di genere e l'inclusività.
- **Sviluppo di reti di supporto** per condividere esperienze, consigli e risorse.
- **Sviluppare nell'ambito di reclutamento** indirizzi che mirano specificamente ad attrarre ricercatrici, evidenziando l'impegno di FAIR per l'uguaglianza di genere.
- **Valutare gli indicatori di performance** (come da KPI definiti all'interno di FAIR) e obiettivi specifici per monitorare i progressi nel raggiungimento della parità di genere.
- **Effettuare valutazioni periodiche** e pubblicare rapporti sui risultati delle iniziative implementate.
- **Implementare misure per prevenire e contrastare** ogni forma di discriminazione e molestie sul luogo di lavoro.

Queste azioni rappresentano un insieme articolato di strategie che possono contribuire a rendere il Gender Plan di FAIR efficace nel promuovere l'uguaglianza di genere e creare un ambiente di lavoro più equo e inclusivo.

Perché è importante l'uguaglianza di genere

L'uguaglianza di genere è cruciale per la giustizia e i diritti umani fondamentali, garantendo equità e rispetto per tutti indipendentemente dal genere. Contribuisce alla crescita economica coinvolgendo pienamente le donne nella forza lavoro, migliorando la produttività e le prestazioni finanziarie delle organizzazioni. Promuovendo l'accesso delle donne all'istruzione e alle opportunità lavorative, si può ridurre la povertà e migliorare il benessere delle famiglie e delle comunità. L'uguaglianza di genere influisce positivamente sulla salute e sul benessere, riducendo la violenza di genere e migliorando la salute delle donne e dei loro figli. Promuove un cambiamento culturale e sociale sfidando gli stereotipi di genere dannosi e promuovendo una società più equa e rispettosa. Contribuisce alla stabilità e alla pace, facilitando la partecipazione delle donne nei processi decisionali e di pace.

La diversità di genere stimola l'innovazione e la creatività, arricchendo i processi di problem-solving e decision-making. Promuovere l'uguaglianza di genere è essenziale per costruire una società equa, prospera e sostenibile, richiedendo sforzi collaborativi da parte di organizzazioni, governi e comunità per eliminare le disuguaglianze di genere e creare un futuro migliore per tutti.