

# Attività del Comitato per le Pari Opportunità dell'INFN

Patrizia Cenci

INFN Sezione di Perugia

Comitato per le Pari Opportunità dell'INFN



*Assemblea Nazionale dei Ricercatori dell'INFN - Roma, 10 giugno 2008*

Introduzione: il contesto delle Pari Opportunità

Il Comitato per le Pari Opportunità dell'INFN

Dati di genere: INFN e dati europei

INFN e Pari Opportunità: i Piani Triennali di Azioni Positive

La conciliazione tra i tempi della vita privata e i tempi di lavoro:  
esigenze dei dipendenti INFN con figli in età prescolare

Prospettive e Conclusioni

## Cosa sono le "pari opportunità"

1. Diritti dell'individuo (non solo delle donne, ma di ogni minoranza sottorappresentata)
2. Parità di trattamento uomo-donna nel lavoro

⇒ le pari opportunità non sono "una cosa da donne" ma una reale prospettiva di crescita e sviluppo dei paesi sia dal punto di vista sociale che economico

⇒ rappresentano uno strumento concreto per realizzare lo *"sviluppo delle risorse e delle capacità personali e professionali di donne ed uomini finalizzato alla valorizzazione di tutte le persone"* (art 32 DPR 568 del 28/09/1987)

⇒ costituiscono la base della più moderna strategia economica e occupazionale europea e quindi una effettiva possibilità di guadagno e miglioramento della qualità della vita sia per gli uomini che per le donne, ovvero per tutta la società

- ❖ Nascono come principio per stabilire l'uguaglianza dei diritti umani e la parità di trattamento tra donne e uomini nel lavoro, sin dalla istituzione della Comunità Economica Europea (*Trattato di Roma, marzo 1957*)
  - ❖ Diventano parità di diritti e di opportunità tra donne e uomini in ogni campo, come stabilito nella "*Carta dei Diritti Fondamentali nella Unione Europea*"
  - ❖ Costituiscono uno degli assi fondamentali per lo sviluppo della moderna strategia economica e occupazionale nell'Unione Europea (Consiglio di Lisbona, 2000)
- ⇒ Nel 2007, Anno Europeo delle Pari Opportunità per tutti, sono stati celebrati "50 anni di Pari Opportunità"

- ❖ **Trattato Istitutivo della Comunità Europea (Roma, 1957)**
  - stabilisce il principio della parità di retribuzione
- ❖ **Trattato Istitutivo della Unione Europea (Maastricht, 1993)**
  - ribadisce il principio della parità di retribuzione e prevede l'adozione di misure concrete anche sotto forma di vantaggi specifici diretti per facilitarne l'attuazione
- ❖ **Trattato di Amsterdam (1999)**
  - fornisce base giuridica alla parità tra uomini e donne inserendo la promozione dell'eguaglianza tra uomini e donne nell'elenco delle finalità perseguite dalla Comunità
  - garantisce l'applicazione del principio di parità in materia di occupazione e trattamento sul lavoro e prevede l'adozione di misure concrete anche sotto forma di vantaggi specifici diretti a favore del sesso sottorappresentato per prevenire o compensare svantaggi nelle carriere professionali
- ❖ **Trattato di Nizza (2000): Carta dei Diritti Fondamentali della UE**
  - stabilisce il principio fondamentale di parità di diritti e di opportunità tra uomini e donne:  
*"La parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione. Il principio di parità non osta al mantenimento o alla adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato"*

➔ **LE AZIONI POSITIVE**

## Le Pari Opportunità sono alla base della la nuova strategia europea a favore dell'occupazione

### ❖ Consiglio di Lussemburgo (1997):

- la parità di opportunità viene annoverata tra i 4 assi fondamentali attorno ai quali sviluppare una nuova strategia europea coordinata a favore dell'occupazione

### ❖ Consiglio di Lisbona (2000):

- formula gli orientamenti della nuova strategia europea per l'occupazione e stabilisce quattro obiettivi fondamentali da sostenere e sviluppare, tra i quali:
  - *Promuovere la parità di opportunità tra donne e uomini sotto tutti gli aspetti*
- fissa obiettivi quantitativi per la parità tra donne e uomini nella vita economica, tra i quali l'aumento del tasso di occupazione femminile e l'aumento dei servizi all'infanzia, da raggiungere entro il 2010

- Conciliazione tra lavoro e vita privata
- Benessere e qualità nell'ambiente di lavoro
- Salute, sicurezza e prevenzione in ottica di genere
- Formazione: educazione nelle scuole di ogni ordine e grado, educazione del personale, in ogni ruolo e livello, negli ambienti di lavoro
- Informazione e comunicazione
- **Disponibilità di dati di genere**

⇒ *si tratta di affrontare risolvere problemi di natura essenzialmente culturale con importanti risvolti e implicazioni sia dal punto di vista sociale che economico*

# Il Comitato per le Pari Opportunità: normativa e funzioni

Comitato istituzionale di natura contrattuale che si occupa della attuazione delle pari opportunità intese come:

*sviluppo delle risorse e delle capacità personali e professionali di donne ed uomini finalizzato alla valorizzazione di tutte le persone*

(art 32 DPR 568 del 28/09/1987)

## FUNZIONI :

### ➤ DI RIFLESSIONE:

- *per mettere a fuoco problemi concreti inerenti le pari opportunità e individuare azioni in favore del personale allo scopo di valorizzarne le capacità e migliorarne la qualità della vita, coinvolgendolo nel conseguimento degli obiettivi istituzionali*

### ➤ CONSULTIVA:

- *per una collaborazione costante relativa al flusso delle informazioni tra Istituto e CPO, con particolare riferimento ai dati statistici, e per la definizione, formulazione e attuazione di proposte e iniziative in tema di pari opportunità*

### ➤ PROPOSITIVA:

- *di azioni positive di cui alla L. 125/91, come misure tese a rimuovere gli ostacoli, le situazioni, gli atteggiamenti culturali e organizzativi che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità*



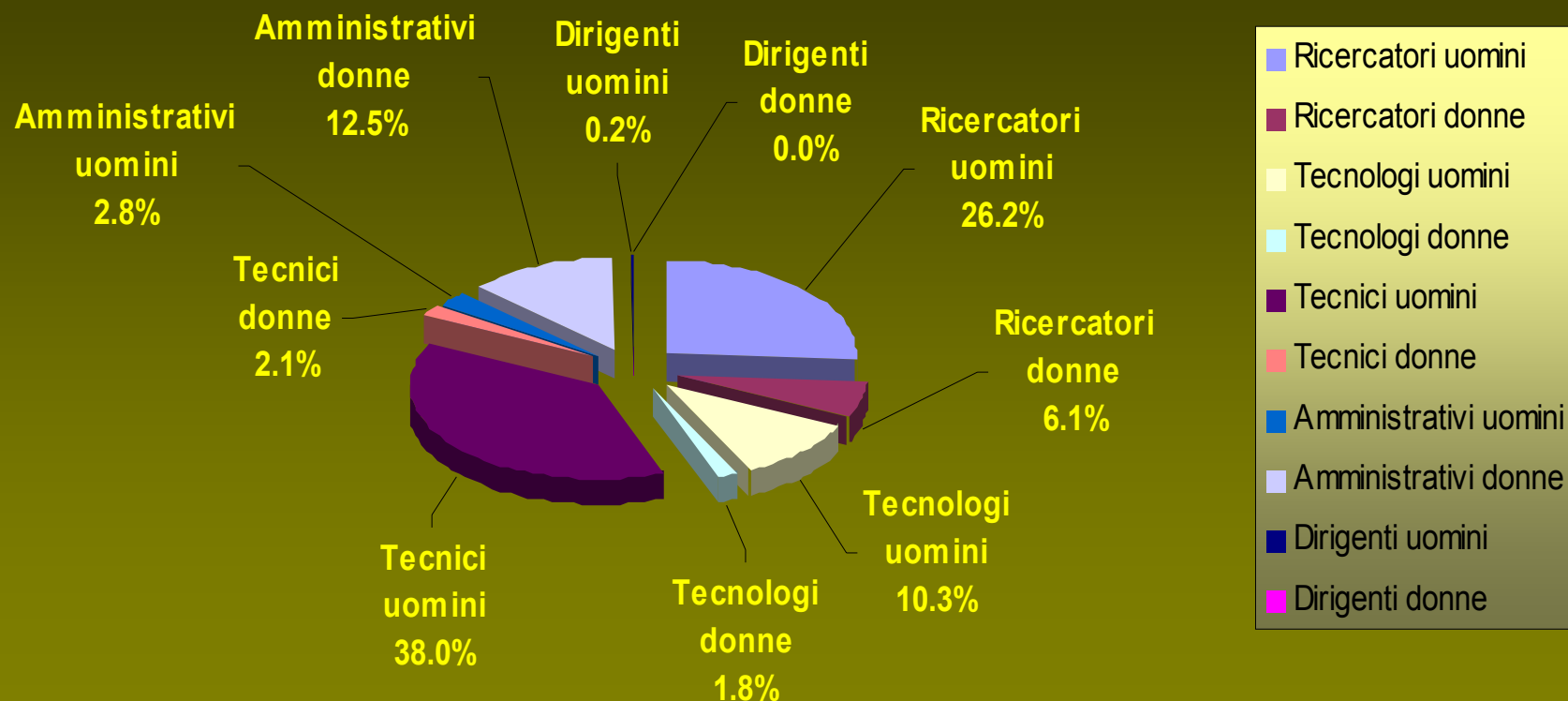
- ❖ Il Comitato per le Pari Opportunità dell' INFN è stato istituito con Disposizione del Presidente dell'INFN n. 7863 del 22.12.1999
- ❖ E' un comitato paritetico costituito da 18 componenti nominati in rappresentanza dell'Istituto e delle maggiori Organizzazioni Sindacali (CGIL, CISL, UIL, Anpri, Usi)
- ❖ Composizione attuale del CPO, in carica da maggio 2006 per il triennio 2006-2009:
  - **Presidente:** Patrizia Cenci (PG)
  - **Titolari:** Clementina Agodi (LNS), Lorenzo Bellagamba (BO), Sandra Leone (Pi), Liliana Ubaldini (AC), Raffaella Piazzzi (Bo), Paola Fabbri (FE), Irene Romalli (AC), Maria Luigia Paciello (Roma1), Alessia Bruni (Bo)
  - **Supplenti:** Roberta Antolini (LNGS), Gabriella Bucci (Roma1), Tiziano Ferro (BO), Marino Nicoletto (PD), Erica Novacco (TS), Anna Tacchi (LNF), Patrizia Nicoli (BO), Giovanna Ruggieri (LNS)
- ❖ Un componente della Giunta Esecutiva dell'Istituto segue l'attività del Comitato e in generale l'attività per le Pari Opportunità dell'INFN (attualmente: Umberto Dosselli)



<http://www.infn.it/cpo>

## Distribuzione di genere del personale INFN

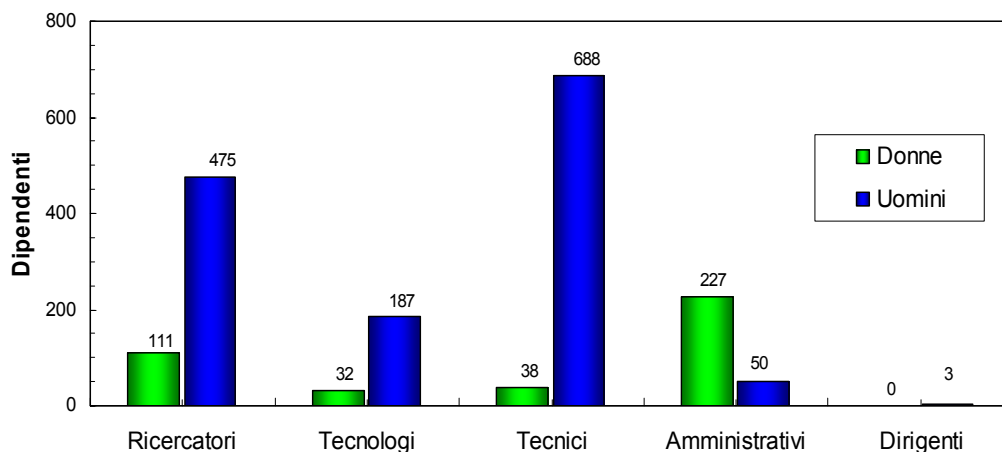
(dati 2005)



I dati, aggiornati a dicembre 2005, sono messi a disposizione del CPO dalla Direzione Affari del Personale; le percentuali sono calcolate rispetto al totale dei dipendenti (1811 unità al 12/2005)

Dipendenti INFN	Totale	Uomini	Donne	% Donne
Ricercatori	586	475	111	18,9
Tecnologi	219	187	32	14,6
Tecnici	726	688	38	5,2
Amministrativi	277	50	227	81,9
Dirigenti	3	3	0	0,0
<b>Totale</b>	<b>1811</b>	<b>1403</b>	<b>408</b>	<b>22,5</b>

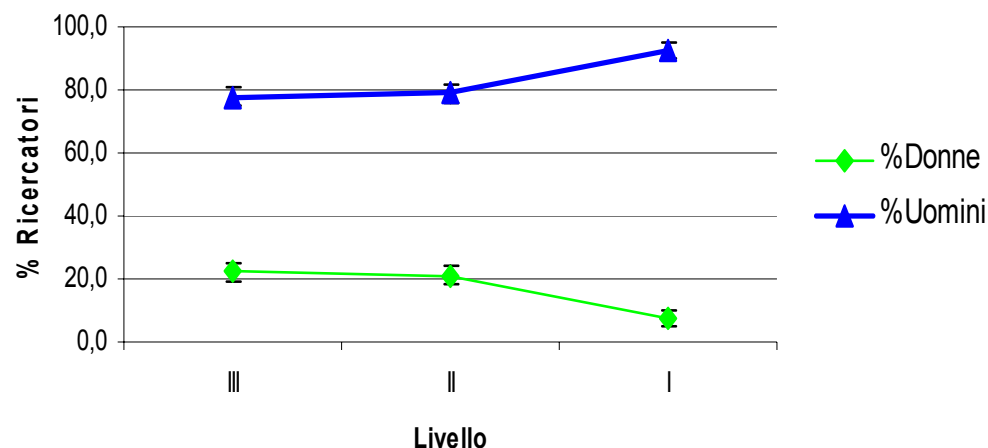
- Le donne costituiscono il **22.5%** del personale INFN
- La loro presenza scende al **11.8%** escludendo i ruoli amministrativi
- I dati INFN mostrano una **divaricazione nelle carriere** delle donne e degli uomini sia per ricercatori e tecnologi che nel settore tecnico e amministrativo



I dati più recenti sul personale femminile nell'INFN, aggiornati a dicembre 2005, sono contenuti in un lavoro del CPO in corso di pubblicazione

## Inquadramento professionale del personale ricercatore (dati 2005)

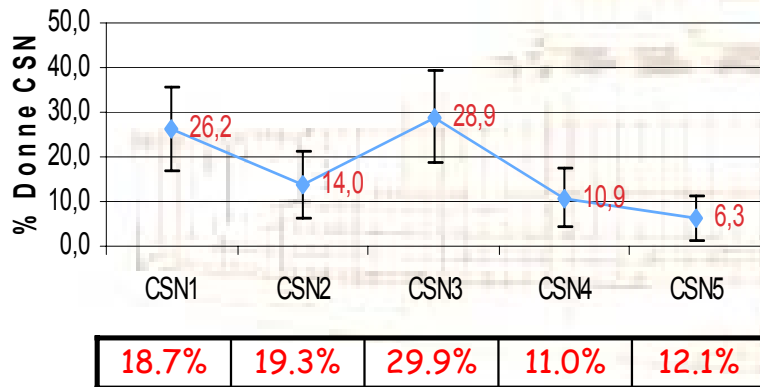
Livello	Totale	Uomini	Donne	% Donne
I	110	102	8	7.3
II	223	176	47	21.1
III	253	197	56	22.1
<b>Totale</b>	<b>586</b>	<b>475</b>	<b>111</b>	<b>18.9</b>



- ⇒ il **18.9%** del personale ricercatore è costituito da donne
- ⇒ la **presenza femminile diminuisce ai vertici della carriera** secondo un andamento "a forbice" caratteristico delle carriere scientifiche femminili
- ⇒ le donne costituiscono solo il **7.3%** dei **dirigenti di ricerca**
- ⇒ la componente femminile è **quasi assente negli organi direttivi INFN**, è **sottorappresentata in organi scientifici di nomina dirigenziale**, è **rappresentata meglio negli organi scientifici elettivi (i.e. CNS)**

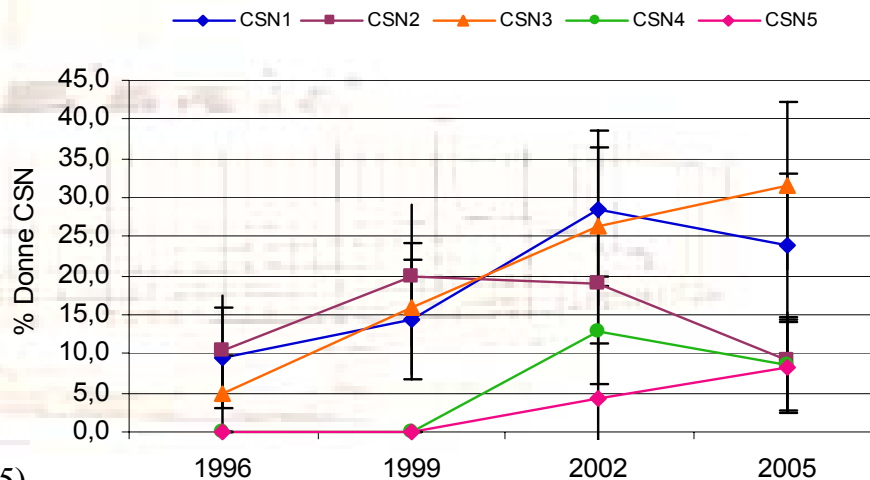
Anno	CSN 1			CSN 2			CSN 3			CSN 4			CSN 5		
	Tot	D	%D	Tot	D	%D	Tot	D	%D	Tot	D	%D	Tot	D	%D
1996	21	2	9.5	19	2	10.5	20	1	5.0	23	0	0.0	24	0	0.0
1999	21	3	14.3	20	4	20.0	19	3	15.8	23	0	0.0	24	0	0.0
2002	21	6	28.6	21	4	19.0	19	5	26.3	23	3	13.0	24	1	4.2
2005	21	5	23.8	22	2	9.1	19	6	31.6	23	2	8.7	24	2	8.3

Presenza media femminile nelle CSN (2002-2005)



%ricercatrici INFN per gruppo scientifico (dicembre 2005)

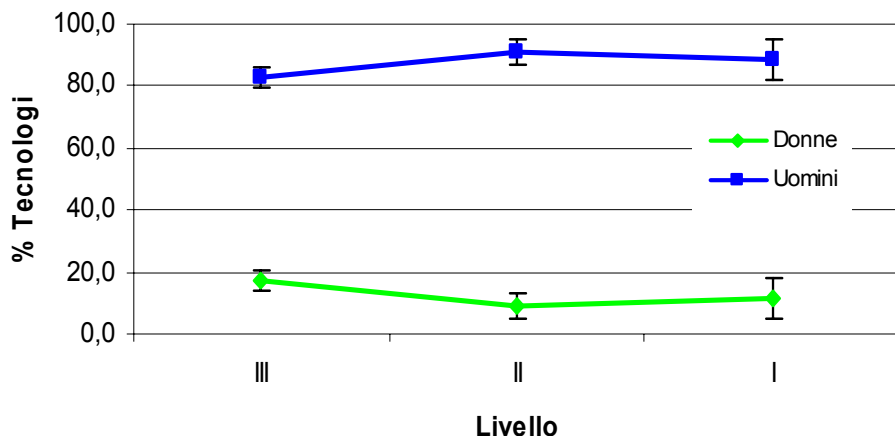
Evoluzione temporale della presenza femminile nelle CSN



## Inquadramento professionale del personale tecnologo (2005)

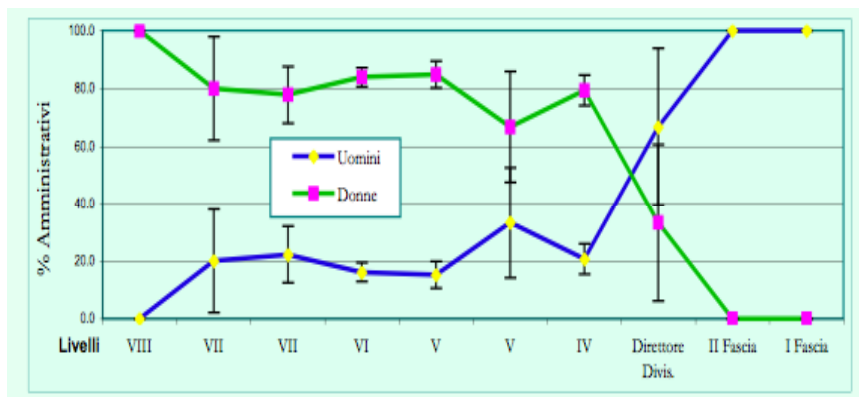
Livello	Totale	Uomini	Donne	%Donne
I	26	23	3	11.5
II	55	50	5	9.1
III	138	114	24	17.4
<b>Totale</b>	<b>219</b>	<b>187</b>	<b>32</b>	<b>14.6</b>

⇒ si osserva la diminuzione della presenza femminile ai livelli più alti della carriera, come nel caso dei ricercatori



⇒ si tratta di piccoli numeri, però, che impediscono di effettuare analisi di genere significative

## Inquadramento professionale del personale amministrativo (2005)



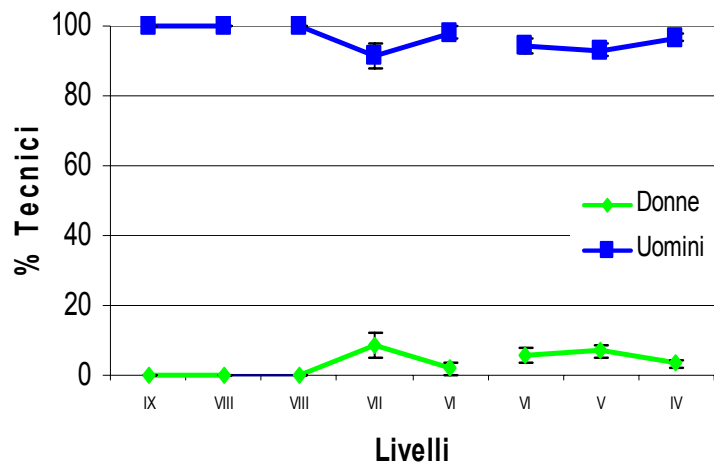
⇒ il grafico "a X" mostra una situazione di svantaggio maggiore di quello osservato nelle carriere scientifiche:

- la componente femminile è il **81.9%** del totale del personale amministrativo
- si osserva una **drastica diminuzione** della presenza femminile ai vertici della carriera e la **assenza** di donne ai vertici del livello dirigenziale

DIRETTORI DI DIVISIONE				
	Totale	Uomini	Donne	% Donne
<b>Totale</b>	3	2	1	33.3
FUNZIONARI AMMINISTRATIVI				
Livello	Totale	Uomini	Donne	% Donne
<b>IV</b>	58	12	46	79.3
<b>V</b>	6	2	4	66.7
<b>Totale</b>	64	14	50	78.1
COLLABORATORI AMMINISTRATIVI				
Livello	Totale	Uomini	Donne	% Donne
<b>V</b>	59	9	50	84.7
<b>VI</b>	124	20	104	83.9
<b>VII</b>	18	4	14	77.8
<b>Totale</b>	201	33	168	83.6
OPERATORI AMMINISTRATIVI				
Livello	Totale	Uomini	Donne	% Donne
<b>VII</b>	5	1	4	80.0
<b>VIII</b>	4	0	4	100.0
<b>IX</b>	0	0	0	0.0
<b>Totale</b>	9	1	8	88.9
<b>TOTALE</b>	277	50	227	81.6

## Inquadramento professionale del personale tecnico (2005):

⇒ La presenza maschile in questo caso é elevata, anche a causa del tipo di lavoro

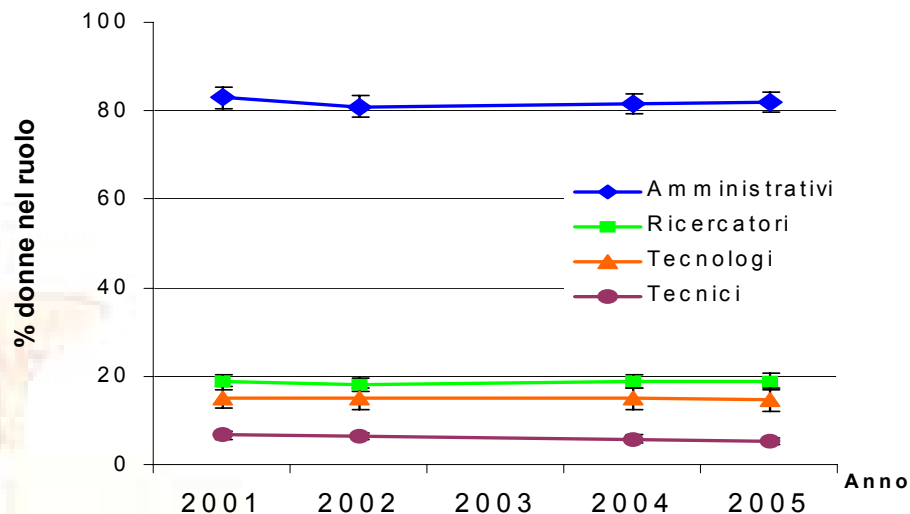


CTER				
Livello	Totale	Uomini	Donne	% Donne
IV	209	202	7	3.3
V	264	246	18	6.8
VI	111	105	6	5.4
Totale	584	553	31	5.3
OPERATORI TECNICI				
Livello	Totale	Uomini	Donne	% Donne
VI	56	55	1	1.8
VII	70	64	6	8.6
VIII	9	9	0	0.0
Totale	135	128	7	5.2
AUSILIARI TECNICI				
Livello	Totale	Uomini	Donne	% Donne
VIII	6	6	0	0
IX	1	1	0	0
X	0	0	0	0
Totale	7	7	0	0
<b>Totale Tecnici</b>	<b>726</b>	<b>688</b>	<b>38</b>	<b>5.2</b>



## Evoluzione temporale della presenza femminile nell'INFN dal 2001 al 2005 :

⇒ la presenza femminile nelle diverse categorie del personale INFN a tempo indeterminato è costante tra il 2001 e il 2005

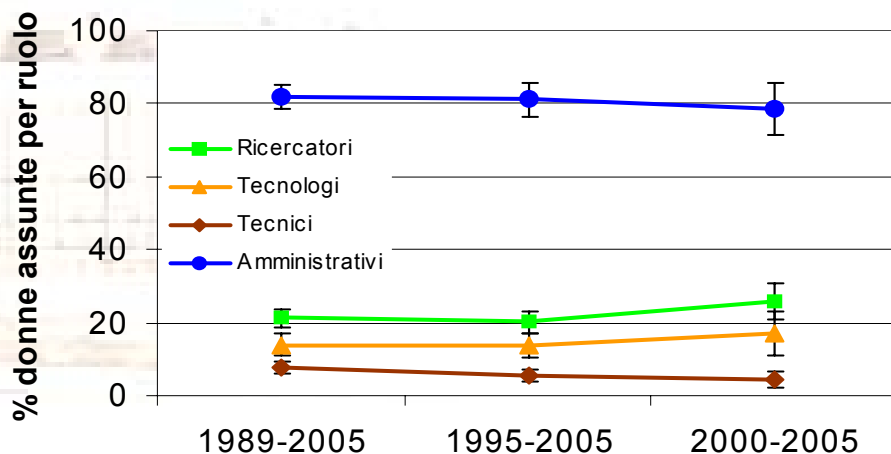


## Assunzioni dal 1989 al 2005:

⇒ leggera tendenza all'aumento della presenza femminile tra gli assunti nel caso del personale ricercatore e tecnologo

⇒ leggera tendenza alla diminuzione della presenza femminile nel caso del personale tecnico;

⇒ effetti comunque contenuti entro l'indeterminazione statistica dei campioni in esame.

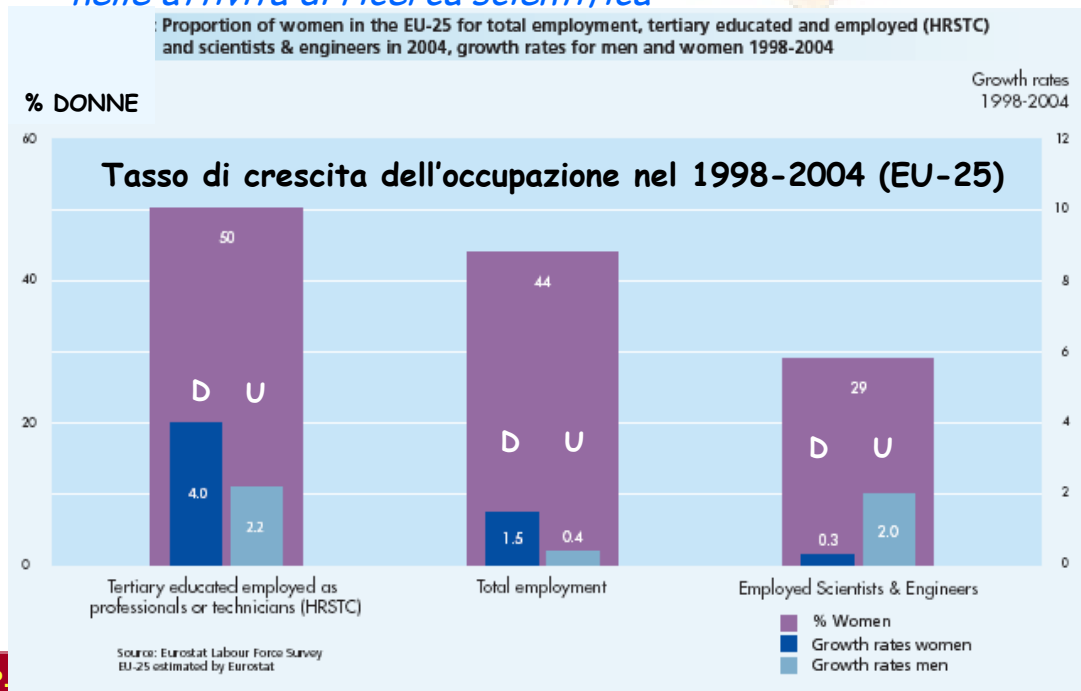


# Uno sguardo ai dati europei sull'occupazione femminile e sulle donne in ambiente accademico



❖ Nella Unione Europea (25 paesi, dati 2004) le donne costituiscono, in media:

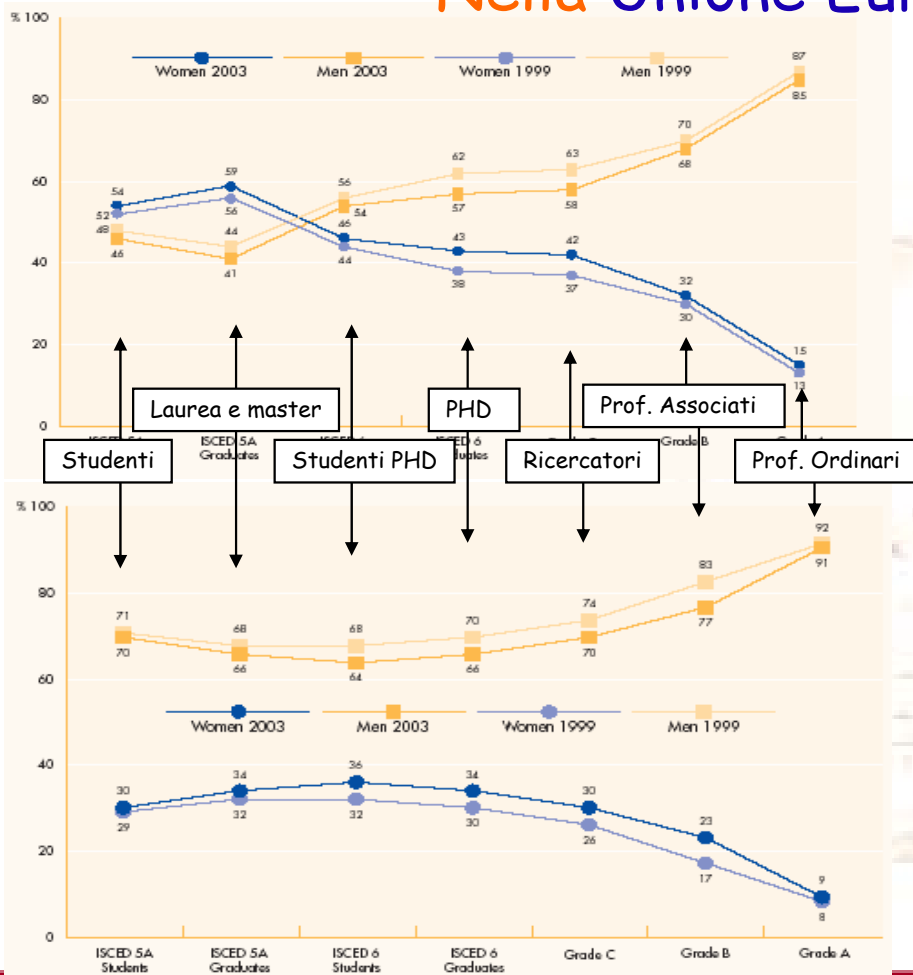
- la maggioranza dei diplomati e la metà degli studenti universitari
- il 44% della forza lavoro e il 50% dei laureati occupati come professionisti e tecnici, con tassi di crescita maggiori di quelli degli uomini nel periodo 1998-2004
- meno di 1/3 della forza lavoro nel settore scientifico e tecnologico: in questo caso il tasso di crescita è decisamente minore di quello maschile (preoccupazione della UE)
- percentuali minime di donne raggiungono le posizioni di vertice nella gerarchia accademica e nelle attività di ricerca scientifica



⇒ Occupazione femminile nella Unione Europea (25 paesi) e tasso di crescita della occupazione femminile e maschile nel periodo 1998-2004

(dati in: *European Commission "She Figures 2006 - Women and Science"*)

## Nella Unione Europea (25 paesi):

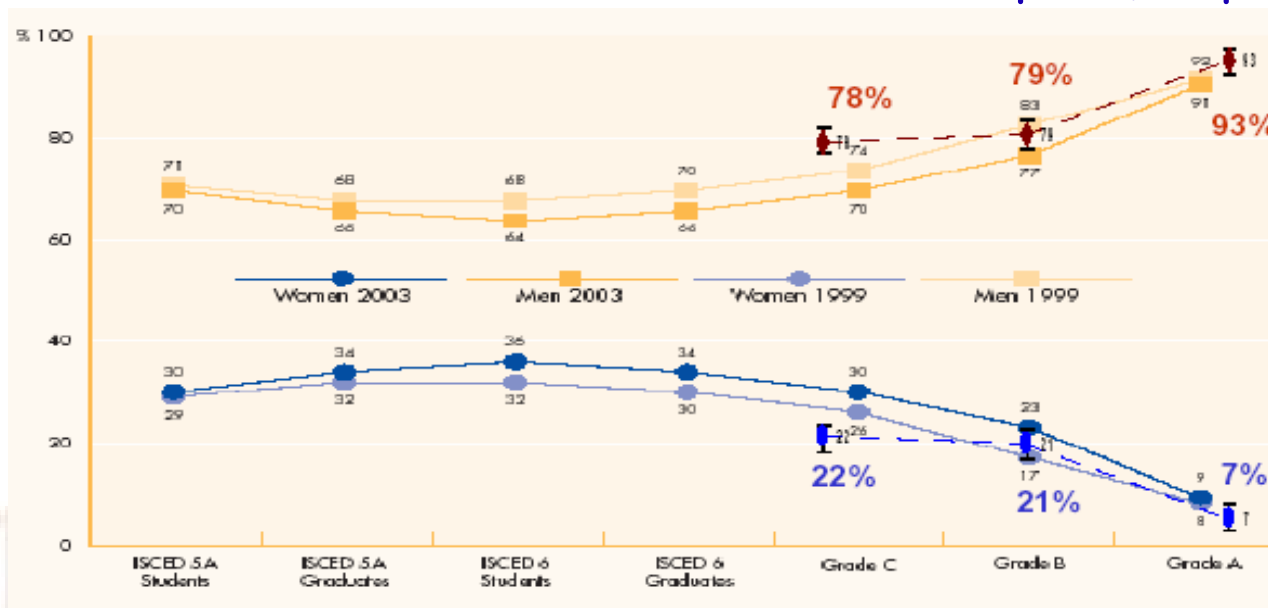


⇒ Evoluzione della carriera femminile in ambiente accademico

⇒ Evoluzione della carriera femminile in ambiente accademico nelle facoltà scientifiche (Scienze e Ingegneria)

Dati in *European Commission "She Figures 2006 - Women and Science"*

## Evoluzione della carriera delle ricercatrici INFN (dati 2005) confrontata con i dati dell'Unione Europea (25 paesi):



La situazione delle donne nell'INFN rispecchia quella della media europea.

evoluzione della carriera del personale ricercatore nell'INFN (dati 2005)

I settori di intervento per favorire l'occupazione femminile e l'aumento di donne ai vertici delle carriere sono definiti con chiarezza:

- Sviluppo della cultura di genere: **formazione** del personale ad ogni ruolo e livello, informazione ed educazione alle problematiche di genere
- **Attenzione ai processi di valutazione** e di reclutamento
- **Attenzione al benessere e alla qualità dell'ambiente di lavoro**
- **Promozione di misure per la armonizzazione tra lavoro e vita privata**
- **Disponibilità di dati di genere su personale e organizzazione (trasparenza)**

Dal punto di vista normativo:

- ⇒ La legge 125/91 codifica in Italia le *Azioni Positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro* come misure finalizzate a
  - *favorire l'occupazione femminile*
  - *realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro*
  - *rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità*

⇒ Al raggiungimento di tali obiettivi sono dedicati i **Piani Triennali di Azioni Positive** e la promozione di **misure concrete**, che compete ai CPO, ai datori di lavoro e alle organizzazioni sindacali, oltre ad altri organismi istituzionali appositamente nominati

- ❖ **Il Piano Triennale di Azioni Positive 2005-2007 dell'INFN** - approvato con delibera CD n. 9252 del 25.02.2005, viste le proposte del CPO - prosegue, senza soluzione di continuità, il percorso iniziato con il precedente PTAP 2002-2004 (il primo adottato dall'Istituto in adempimento dell'obbligo previsto dal D.Lgs 196/2000)
- ❖ **Le linee di intervento** si riferiscono ad obiettivi riconducibili al quadro generale della strategia europea e nazionale in materia di pari opportunità, delineato dalla normativa vigente:
  - *conciliazione tra vita professionale e vita privata*
  - *benessere organizzativo e qualità dell'ambiente di lavoro*
  - *statistiche di genere e promozione della presenza femminile nei livelli decisionali*
  - *sviluppo della cultura di genere: formazione e informazione*
- ❖ Il Piano prevede esplicitamente da parte dell'Istituto la verifica periodica della attuazione delle azioni proposte, in collaborazione con il CPO
- ❖ Pronta la proposta del CPO per il nuovo PTAP 2008-2010

Vd.documento: *Piano Triennale di Azioni Positive 2005-2007 - Proposta del CPO dell'INFN* in <http://www.infn.it/cpo>

# La Conciliazione tra i tempi della vita professionale e della vita privata - I

## Definizione

*(dal Glossario a cura ISFOL - SNS Occupazione Now, 02/2001):*

*Introduzione di azioni sistemiche che prendono in considerazione le esigenze della famiglia, di congedi parentali, di soluzioni per la cura dei bambini e degli anziani e lo sviluppo di un contesto e di un'organizzazione lavorativi tali da agevolare la conciliazione delle responsabilità lavorative e di quelle familiari per le donne e gli uomini*

⇒ Il tema della conciliazione riguarda, quindi, la qualità della vita di uomini e donne nel momento cruciale della gestione del tempo per il lavoro produttivo, per la famiglia e per sé



# La Conciliazione tra i tempi della vita professionale e della vita privata - II

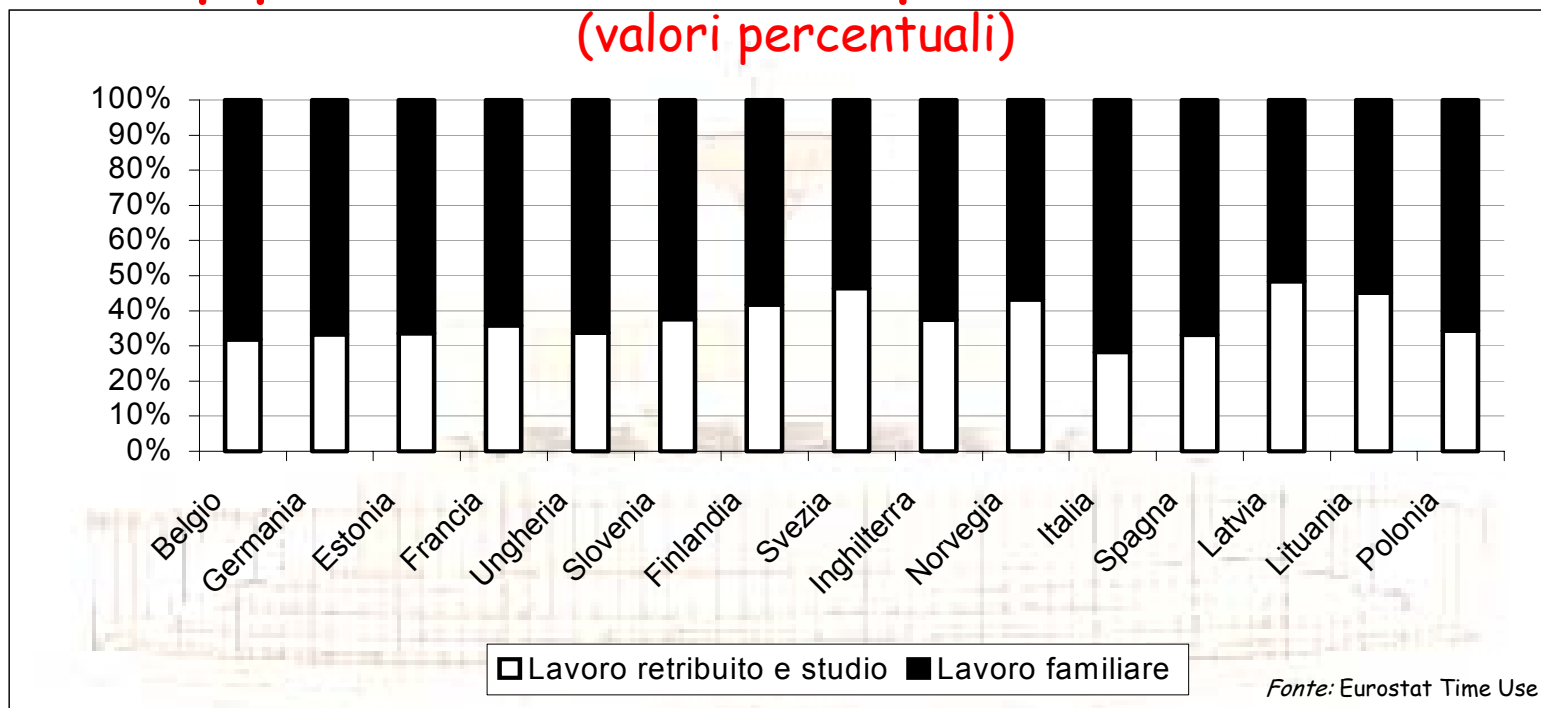


La natura culturale del problema dell'uguaglianza di genere si manifesta chiaramente nella conciliazione dei tempi di vita, la cui realizzazione necessita la accettazione sociale condivisa che entrambi, uomini e donne, si occupino del lavoro professionale e del lavoro di cura, potendo contare, entrambi, sia su **orari di lavoro favorevoli**, sia su **servizi di supporto per la cura della famiglia**

La responsabilità della custodia dei figli, degli anziani e di persone con bisogni particolari rappresenta di fatto un freno per la partecipazione delle donne nel campo del lavoro in quanto **le donne sono i soggetti più impegnati nel lavoro di cura**

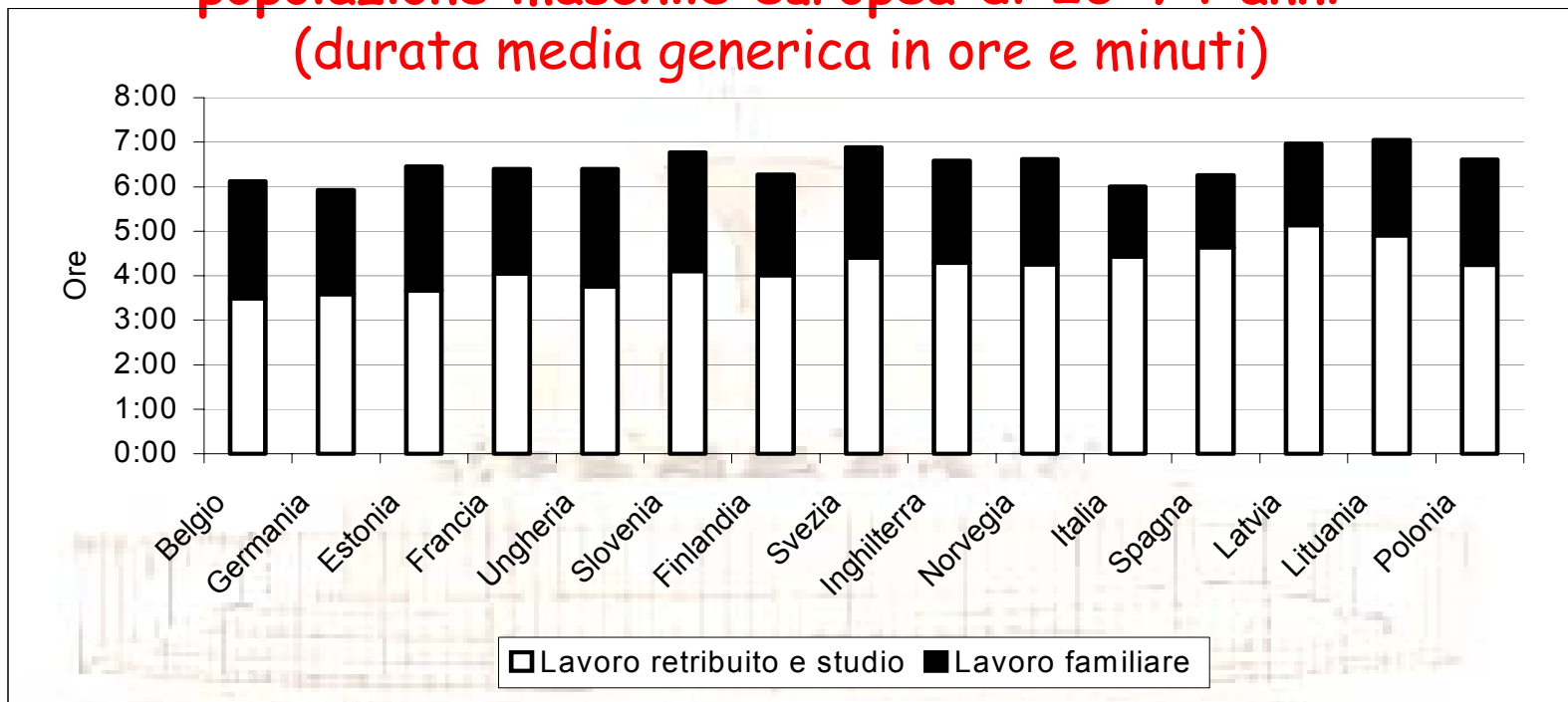
## Tempo dedicato al lavoro (retribuito e familiare) dalla popolazione femminile europea di 20-74 anni

(valori percentuali)



⇒ le donne italiane risultano le più cariche di lavoro familiare, le donne svedesi sono quelle che vi dedicano meno tempo

## Tempo dedicato al lavoro (retribuito e familiare) dalla popolazione maschile europea di 20-74 anni (durata media generica in ore e minuti)



⇒ gli uomini italiani dedicano meno tempo degli altri al lavoro familiare e più tempo al lavoro retribuito

Fonte: Eurostat Time Use

L'esigenza di conciliare i tempi della vita privata e professionale non costituisce una questione privata dei soggetti, ma un problema sociale ed economico da affrontare attraverso interventi a più livelli:

- *nelle forme di regolazione del mercato del lavoro,*
- *nell'offerta dei servizi,*
- *nei modelli culturali di ruolo e di socializzazione,*
- *nei modelli di organizzazione del lavoro*



Gli strumenti adottabili in materia di conciliazione sono di diversa natura:

- *strumenti che riducono o articolano diversamente il tempo di lavoro: part-time, job sharing, banche del tempo, flessibilità in entrata e uscita, telelavoro, lavoro a termine, etc*
- *strumenti che liberano tempo: articolazioni differenziate dei congedi parentali, congedi di paternità, schemi di interruzione di carriera, nidi aziendali, strutture di supporto aggiuntive per bambini e anziani, etc*

Le leve di cambiamento:

- *politiche di servizi per la famiglia*
- *riforma degli orari di lavoro (personalizzazione, flessibilità family-friendly)*
- *cambiamento culturale: nuovo ruolo degli uomini, pienezza del diritto alla cura*

# Conciliazione tra vita professione e vita privata

- ❖ Nel PTAP 2005-2007 dell'INFN vengono promossi interventi di ampio respiro per favorire *"la partecipazione equilibrata degli uomini e delle donne all'attività professionale e alla vita familiare, parallelamente alla partecipazione equilibrata di donne e uomini al processo decisionale"* in conformità a quanto previsto nelle politiche comunitarie e nazionali, nell'intento di contribuire a creare una cultura dell'organizzazione che assicuri concretamente pari opportunità di genere
- ❖ Le misure per la conciliazione presenti nel PTAP 2005-2007 riguardano:
  - *iniziative per il supporto al lavoro di cura dei figli (studi di fattibilità per l'istituzione di asili nido o stipula di convenzioni, e per agevolare la partecipazione a convegni e conferenze)*
  - *sostegno alla maternità e alla paternità di titolari di contratti a termine, borse di studio ed assegni di ricerca dell'INFN*
  - *sperimentazione di telelavoro ed orario flessibile;*
  - *iniziative per agevolare il reinserimento al lavoro dopo assenze prolungate*

- ❖ Seminario formativo/informativo (Roma, 21/11/2003) organizzato dal CPO:  
*Lavoro, famiglia, cura di sé e degli altri: un conflitto inevitabile?*
- ❖ Il CCNI INFN (3.11.2003) prevede il finanziamento di **contributi ai dipendenti con figli in età pre-scolare**
  - attuazione del punto 5 del PTAP 2002-2004 dell'INFN
  - *da definire i criteri per l'assegnazione dei contributi previsti* ⇒ **IMPORTANTE**
- ❖ Nel 2004 il CPO si è fatto promotore di una indagine per contribuire, collaborando con la Direzione del Personale, alla definizione dei criteri per l'erogazione dei **contributi ai dipendenti con figli in età prescolare**
  - *preparato un questionario per approfondire la natura delle esigenze del personale in relazione alla conciliazione tra tempi di vita personale e professionale in generale, oltre alle specifiche necessità relative alla cura dei figli in età prescolare*
  - *indagine effettuata nel 2005 dalla Direzione del Personale*
  - *da allora non si sono avute informazioni in proposito*

- ❖ Una nuova raccolta di informazioni è stata promossa dal CPO nel 2007:
  - Indagine effettuata dal CPO nell'ambito del proprio piano di attività, con la collaborazione dei rappresentanti del personale presso le varie sedi dell'Istituto
  - *Scopo*: valutazione delle necessità dei dipendenti per la cura dei figli in età prescolare, già considerata nel CCNL ed elaborazione di proposte
    - verifica dei servizi esistenti (LNF, LNL) e della possibilità di mettere in atto convenzioni per servizi dedicati a questo caso specifico, creando sinergie con istituzioni affini (ad es. le Università)
    - elaborazione di proposte per ridurre il disagio dei dipendenti con figli piccoli e per l'assegnazione dei contributi previsti dal CCNL, presenti nel bilancio preventivo dell'Istituto sin dal 2005, ma mai assegnati, per mancanza di un apposito regolamento.
  - ⇒ relazione e proposta del CPO inviate a dirigenza e OOSS
  - ⇒ CD di gennaio 2008: invito ai Direttori di verificare la possibilità di convenzioni con strutture esterne
  - ⇒ Ora: verifica dello stato di questa attività; importante ancora una volta la collaborazione con i rappresentanti del personale
- ❖ Inoltre:
  - approvato il primo progetto pilota di telelavoro (gravi difficoltà del lavoratore): l'esperienza, anche se peculiare, pone le basi per evoluzioni future di simili iniziative
  - recente discussione in Giunta sui congedi di maternità e paternità dei titolari di assegni di ricerca e di contratti a termine



ISTITUTO NAZIONALE DI FISICA NUCLEARE  
**PIANO TRIENNALE 2005-2007 DI AZIONI POSITIVE  
PER LA REALIZZAZIONE DI PARI OPPORTUNITÀ  
DI LAVORO E NEL LAVORO TRA UOMINI E DONNE**

art. 7, quinto comma decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196

1. Indagine e sperimentazione di orario flessibile e di telelavoro.
2. Studi di fattibilità (ed eventuale attuazione) sull'istituzione di asili nido o stipula di convenzioni anche in sinergia con altre amministrazioni con provvedimenti specifici per titolari di contratti a termine, borse di studio e assegni di ricerca.
3. Studi di fattibilità di servizi di aiuto per la cura dei figli per favorire la partecipazione a congressi e convegni organizzati dall'INFN.
4. Studi ed eventuale attuazione di provvedimenti compatibili con la normativa vigente che consentano misure di sostegno alla maternità e alla paternità per titolari di contratti a termine, borse di studio ed assegni di ricerca dell'INFN.
5. Progetto e sperimentazione di supporto al reinserimento del dipendente al rientro da congedi prolungati attraverso forme idonee di affiancamento lavorativo.



- ❖ Il percorso verso le **Pari Opportunità** richiede il coinvolgimento e la collaborazione stretta tra tutti gli attori all'interno dell'Istituto - dirigenza, personale, CPO, sindacati
    - *per sviluppare una nuova cultura organizzativa basata sulla valorizzazione delle differenze di genere intese come risorsa e opportunità e per affrontare un problema di natura essenzialmente culturale, la cui soluzione implica vantaggi sia per le donne che per gli uomini*
  - ❖ Il **Piano Triennale di Azioni Positive** stabilisce misure e obiettivi posti dall'Istituto nella propria strategia per le Pari Opportunità
    - *l'attuazione del Piano Triennale ha importanza paragonabile a quella della sua adozione ed è indispensabile la valutazione regolare sia della attuazione che dell'impatto di genere della azione amministrativa: questo deve essere alla base del nuovo PTAP da approvare*
  - ❖ Per la **realizzazione delle azioni indicate nel Piano Triennale** e la identificazione di misure concrete da proporre e attuare occorrono:
    - *indagini (questionari) periodiche sulla situazione del personale in relazione ai vari temi in modo da far emergere esigenze specifiche*
    - *il coinvolgimento delle sedi locali (Direttori, Rappresentanti del personale e dei ricercatori) per la promozione delle indagini, l'analisi delle situazioni locali e l'attuazione di azioni*
    - *interazioni regolari e sistematiche del CPO con organi dirigenziali (Giunta, Direttivo e Dirigenti Amministrativi), per la definizione delle azioni da intraprendere*
- ⇒ **IMPORTANTE:** *mantenere una efficace e costante collaborazione (già ben stabilita) tra CPO e i rappresentanti del personale, sia Ricercatore che Tecnico, Tecnologo ed Amministrativo*



- ❖ Elaborato nell'ambito dell'attività svolta dalla Commissione Europea per la promozione della presenza femminile nella ricerca, il *"Codice Minerva: la trasparenza per l'eccellenza"* è un codice di procedura per le assunzioni, approvato a Bruxelles nel giugno 2005 dal *Helsinki Group for Women in Science* e raccomandato a Vienna nel giugno 2006 dalla Conferenza austriaca della Presidenza dell'Unione Europea sulle Risorse Umane:
  - *"A researchers' labour market: Europe a pole of attraction, The European Charter for Researchers and the Code of Conduct for their recruitment as a driving force for enhancing career prospect"*.
- ❖ Il documento rappresenta un naturale completamento della Carta Europea dei ricercatori e del Codice di Condotta per l'assunzione dei ricercatori
- ❖ Il Codice è costituito da cinque semplici regole per rendere più eque e trasparenti le procedure di valutazione dei ricercatori per l'assunzione e le progressioni di carriera:
  - *Bando di concorso pubblicato almeno due mesi prima della selezione;*
  - *Tutti i criteri di valutazione devono essere pubblicati nel bando;*
  - *Pubblicazione dei curricula dei membri di commissione;*
  - *Pubblicazione dei curricula dei candidati;*
  - *Pubblicazione dei curricula dei vincitori.*
- ❖ Il Codice Minerva è stato adottato con atto formale dal Consiglio di Amministrazione dell'ENEA nella seduta del 30 ottobre 2007, dietro richiesta del CPO dell'ente.
  - Le azioni per l'applicazione del Codice sono state immediatamente poste in atto, in occasione dei recenti bandi di concorso previsti dal CCNL per le progressioni verticali del personale