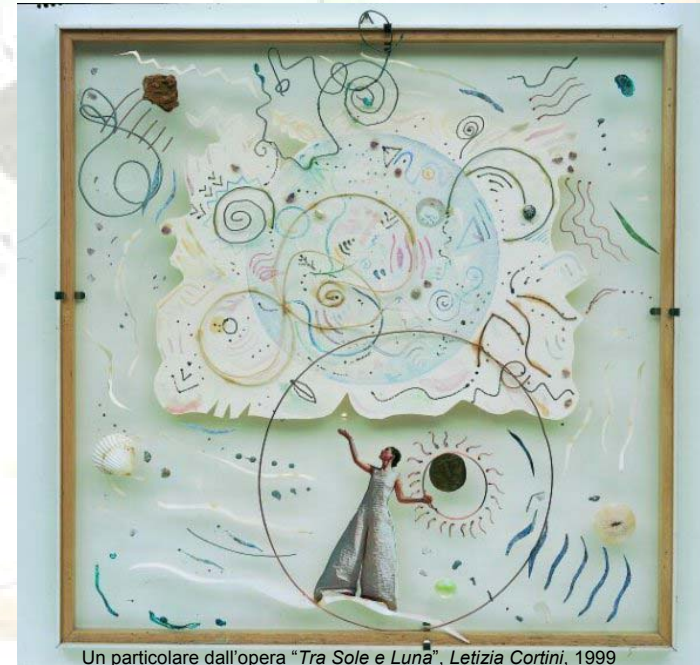


L'attività del Comitato per le Pari Opportunità dell'INFN

Patrizia Cenci

INFN Sezione di Perugia

Comitato per le Pari Opportunità dell'INFN



Un particolare dall'opera "Tra Sole e Luna", Letizia Cortini, 1999

Consiglio Direttivo dell'INFN – Presidenza INFN – Roma, 27 marzo 2009

Il contesto delle Pari Opportunità

INFN e Pari Opportunità

Il CPO dell'INFN

Azioni positive e Piani Triennali

La Conciliazione tra vita personale e vita professionale

Benessere nell'ambiente di lavoro

Salute in ottica di genere

Statistiche di genere e promozione della presenza femminile nei livelli decisionali

Formazione e informazione: sviluppo della cultura di genere

Attuazione dei Piani di azioni Positive

Uno sguardo ai dati di genere sul personale INFN

Riflessioni e Prospettive

Conclusioni



Il contesto delle pari opportunità





La normativa comunitaria



Le pari opportunità nascono come principio per stabilire la **parità di trattamento retributivo tra donne e uomini a parità di lavoro** (Trattato istitutivo della Comunità Economica Europea, Roma, 1957)

Si estendono, con l'istituzione dell'Unione Europea (Trattato di Maastricht, 1992) a comprendere **il divieto di ogni tipo di discriminazione tra sessi nel rapporto di lavoro**, ammettendo a tal scopo la *"adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato"*

⇒ **le AZIONI POSITIVE**

L'approccio alla parità si sposta dal campo economico a quello politico e sociale (Trattato di Amsterdam, 1997) e diventa riconoscimento della **parità di diritti tra donne e uomini in ogni campo**, come indicato nella **Carta dei Diritti Fondamentali nella Unione Europea** (Vertice di Nizza, 2000)

La promozione della parità tra sessi in ogni campo costituisce uno degli **obiettivi fondamentali per lo sviluppo della moderna strategia economica e occupazionale nell'Unione Europea** (Consiglio di Lussemburgo, 1997; Consiglio di Lisbona, 2000)



Gli obiettivi delle pari opportunità



Gli obiettivi da raggiungere sono quelli evidenziati dalla Commissione Europea nella "Tabella di marcia per la parità fra le donne e gli uomini(2006-2010)"

- Conciliazione della vita privata e professionale
 - Uguale rappresentanza nell'assunzione delle decisioni
 - Eliminazione di ogni forma di violenza basata sul genere
 - Eliminazione degli stereotipi legati al genere
 - Promozione della parità fra le donne e gli uomini nelle politiche esterne e di sviluppo
- ⇒ in linea con la strategia operativa per la promozione dell'uguaglianza di genere, *il **gender mainstreaming***, adottata dalla Unione Europea come **strategia ufficiale** per la **valorizzazione delle prospettive di genere e l'attuazione delle pari opportunità**

Ministero delle Pari Opportunità (1996) e Dipartimento delle Pari Opportunità (1997) presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri

- ha funzione di indirizzo, proposta e coordinamento delle iniziative normative e amministrative relativamente alla progettazione e all'attuazione delle politiche di pari opportunità
- il suo compito è promuovere e coordinare le politiche di pari opportunità e le azioni di Governo volte a prevenire e rimuovere le discriminazioni, utilizzando, per questa finalità, i relativi Fondi europei
- **Commissione Nazionale per la Parità e per le Pari Opportunità tra Uomo e Donna**
- **Comitato per l'imprenditorialità femminile**

Comitato Nazionale per la Parità e per le Pari Opportunità nel lavoro presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

- ha competenza in materia di lavoro su parità di trattamento nella formazione professionale, nell'accesso al lavoro, nella retribuzione e nella carriera; il suo compito promuovere pari opportunità nel mondo del lavoro, favorendo le *azioni positive*

Rete nazionale dei Consiglieri e delle Consigliere di Parità

- coordinata dalla **Consigliera Nazionale di Parità**, nominata dai Ministri del Lavoro e delle P.O.
- composta dalle **Consigliere Regionali e Provinciali di Parità**, ognuna con propria autonomia funzionale

Comitati per le Pari Opportunità

- Ministeri
- Pubbliche Amministrazioni: enti pubblici non economici (comparto ricerca)
- Università
- Enti locali

Il Comitato per le Pari Opportunità normativa e funzioni

Comitato paritetico 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 568/87)

L'origine (CPO INFN): C.C.N.L. Enti Pubblici non Economici 1987 (art 33 DPR 267/87)

Le funzioni: (D. Lgs 29/93 e Circolare del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 12 del 24/03/1993)

- **Riflessione:** mettere a fuoco situazioni e problemi che ostacolano la parità tra donne e uomini nell'ambiente di lavoro e individuare azioni a favore del personale per migliorarne la qualità della vita professionale e valorizzarne le capacità, coinvolgendolo nel conseguimento degli obiettivi dell'azione amministrativa.
- **Consultazione:** stabilire una collaborazione costante tra amministrazione e CPO per lo scambio di informazioni e dati statistici di genere e per la formulazione, la definizione e l'attuazione di proposte e di iniziative mirate al conseguimento di pari opportunità.
- **Proposta:** di azioni positive di cui alla L. 125/91, come misure tese a rimuovere ostacoli, situazioni, atteggiamenti culturali e organizzativi che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità.

INFN e pari opportunità



Istituzione del primo Comitato per le Pari Opportunità dell'INFN:
Disposizione del Presidente dell'INFN n. 7863 del 22 dicembre 1999
⇒ 1999-2009, 10 anni di attività: progressi, difficoltà, prospettive

Composizione attuale del CPO INFN:

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

- **Presidente:** Patrizia Cenci (PG)
- **Componenti 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)
- **Componenti 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)

Costituito da 18 componenti nominati dal Presidente in rappresentanza dell'Istituto e delle principali Organizzazioni Sindacali (CGIL, CISL, UIL, ANPRI, USI)

Rapporti istituzionali interni: dal 2005 un componente della Giunta Esecutiva dell'Istituto è referente per l'attività del Comitato e, in generale, l'attività per le pari opportunità dell'INFN (attualmente: Andrea Vacchi)

Funzionamento del CPO INFN:

- attività svolta in **gruppi di lavoro** su tematiche varie, ai quali partecipano, secondo i propri interessi, sia componenti titolari del Comitato che alcuni dei componenti supplenti, nominati "consulenti" secondo quanto previsto dal Regolamento del CPO;
- le presentazioni dello stato del lavoro dei gruppi e le decisioni vengono discusse nelle riunioni generali del Comitato

Gruppi di lavoro (temi in linea con la strategia del *gender mainstreaming*)

- *Fenomenologia di genere e promozione della presenza femminile nei livelli decisionali*
 - Statistiche dei dati di genere sul personale
 - Documentazione sul funzionamento dell'Istituto: regolamento, commissioni e comitati
 - Questioni di genere legate a rapporti di lavoro a tempo determinato
 - Anagrafe delle Competenze
- *Conciliazione tra vita professionale e vita privata*
- *Codice di comportamento, ruolo e funzioni della consigliera di fiducia*
- *Salute e prevenzione delle malattie in ottica di genere*
- *Formazione e informazione*
- *Comunicazione: divulgazione della attività del CPO all'interno e all'esterno dell'INFN*
- *Piani Triennali di Azioni Positive*
- *Sito web del Comitato*



*Azioni Positive e Piani Triennali
CPO INFN,
Triennio 2003-05*

La **Legge 125/91** codifica, per la prima volta in Italia, le **“Azioni Positive per la realizzazione della parità uomo-donna del lavoro”** come misure mirate a

- rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità
- favorire l'occupazione femminile
- realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro

Le **finalità** delle **azioni positive** stabilite dalla L. 125/91 sono:

- **eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto** nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- **favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne** in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- **superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso**, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- **promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate** e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- **favorire**, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, **l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali** e una **migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi**.

La **L. 125/1991** interviene in modo completo sugli **obiettivi da raggiungere**, lasciando libertà di azione nella **scelta degli strumenti**:

⇒ Le **azioni positive** non sono definite dalla legge ma descritte come interventi mirati, utili a rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità, anche sotto forma di *misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato* *

Al raggiungimento di tali obiettivi sono dedicati i **Piani Triennali di Azioni Positive**, istituiti dai D. Lgs. 196/2000 e 165/2001, importante **atto di programmazione delle amministrazioni**, che identifica **un insieme coordinato di misure concrete**, promosse in maniera concertata dai soggetti coinvolti nella definizione della strategia organizzativa: **datori di lavoro, CPO, organizzazioni sindacali**, con il supporto, all'esterno, degli **organismi istituzionali di parità**

Le **aree di intervento** sono definite con chiarezza a partire dagli obiettivi:

- Statistiche di genere su personale e organizzazione
- Trasparenza nei processi di valutazione e di reclutamento e promozione della presenza femminile nei livelli decisionali
- Conciliazione dei tempi della vita personale e della vita professionale
- Benessere organizzativo e qualità dell'ambiente di lavoro
- Salute e sicurezza in ottica di genere
- Sviluppo della cultura di genere: formazione del personale ad ogni ruolo e livello, informazione ed educazione alle problematiche di genere, comunicazione

* Carta dei Diritti Fondamentali nella Unione Europea

Sulla base delle proposte del CPO, l'INFN ha adottato PAP nei trienni:

- **2002-2004**, con delibera C.D. n. 7485 del 20 dicembre 2001
- **2005-2007**, con delibera C.D. n. 9025 del 25 febbraio 2005
- **2008-2010**, con delibera C.D. n. 10873 del 19 dicembre 2008

Le **proposte del CPO** per i PAP dell'INFN suggeriscono insiemi diversificati di interventi * in modo da garantire **continuità tra i diversi piani di azioni**, partendo dall'esperienza maturata e dal quadro normativo di riferimento

Le **linee operative** indicate nei PAP dell'INFN si riferiscono a obiettivi della strategia europea e nazionale in materia di pari opportunità, tra i quali, in particolare:

- *La conciliazione tra vita professionale e vita privata*
- *Il benessere organizzativo e qualità dell'ambiente di lavoro*
- *Le statistiche di genere e la promozione della presenza femminile nei livelli decisionali*
- *Lo sviluppo della cultura di genere attraverso formazione e informazione*

A partire dal PAP 2005-2007 è esplicitamente prevista la **verifica periodica della attuazione delle azioni del piano**, effettuata in collaborazione con il CPO

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

La conciliazione dei tempi della vita professionale e della vita privata

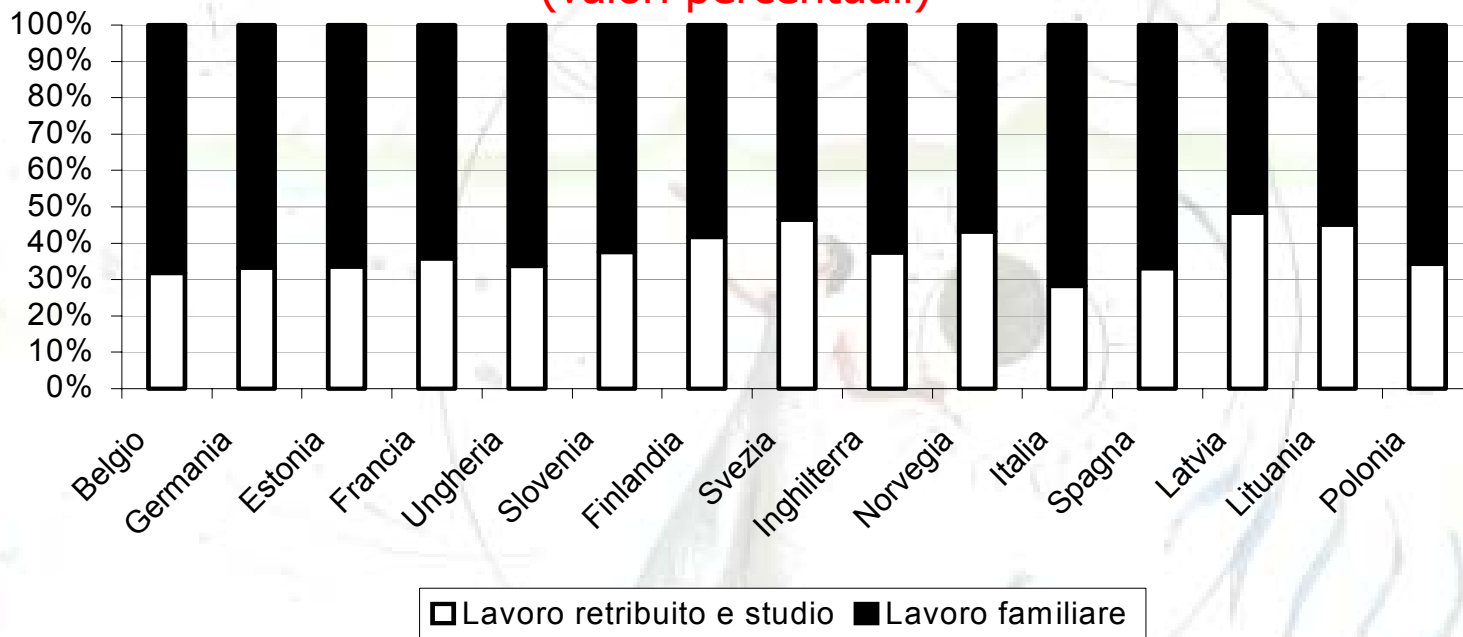
Definizione *(dal Glossario a cura ISFOL – SNS Occupazione Now, 02/2001):*

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 lavorativa tali da agevolare la conciliazione delle responsabilità lavorative e di quelle familiari per le donne e gli uomini

- ⇒ Il tema della conciliazione riguarda 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**
- ⇒ **Non si tratta di una questione privata dei soggetti** ma di un **problema sociale ed economico** da affrontare con interventi a più livelli: nell'offerta dei servizi, nei modelli culturali di ruolo e di socializzazione, nei modelli di organizzazione del lavoro
- ⇒ 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, su:
 - **strumenti che riducono o articolano diversamente il tempo di lavoro:** part-time, job sharing, banche del tempo, flessibilità, telelavoro, 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

Uso del tempo in Italia ed Europa - I

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

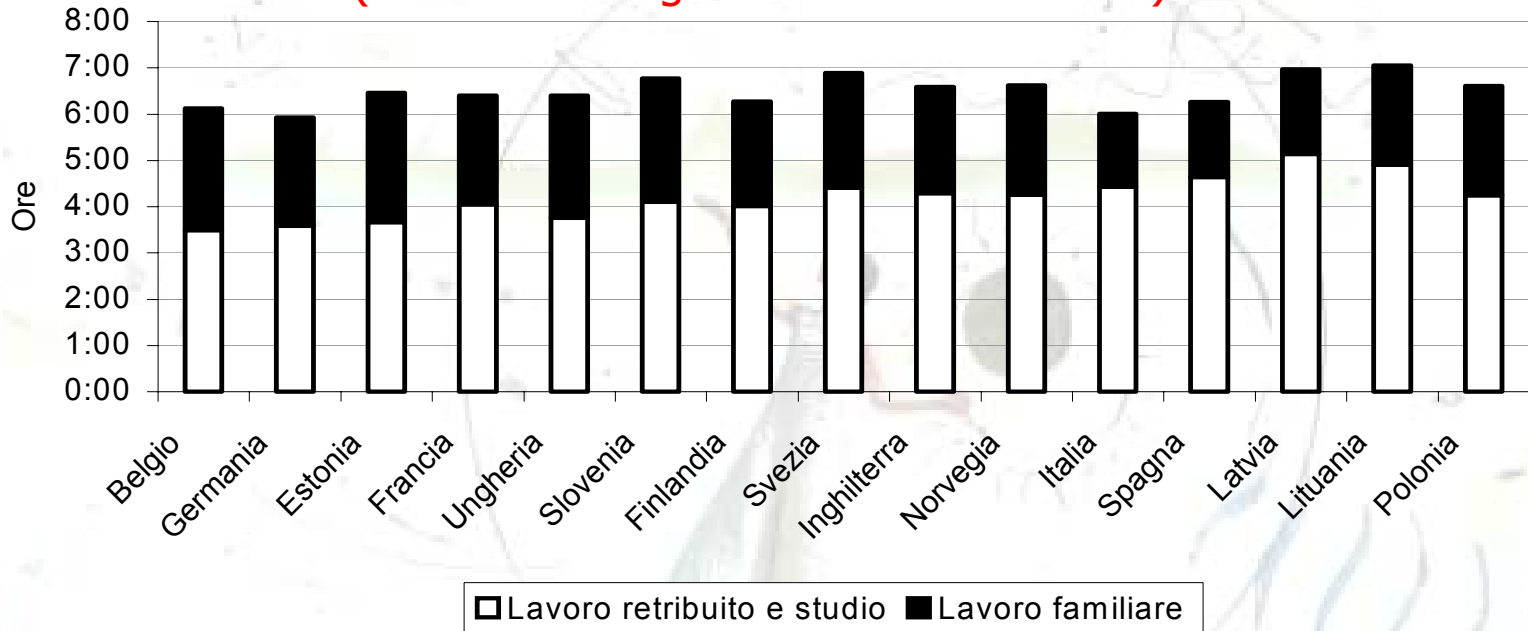


⇒ le donne italiane risultano le più cariche di lavoro familiare, le donne svedesi sono quelle che vi dedicano meno tempo

Fonte: Eurostat Time Use Statistics 2005-06

Uso del tempo in Italia ed Europa - II

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

Gli interventi promossi dal CPO nei PTAP dell'INFN in questo ambito intendono 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"* come indicato dalle politiche comunitarie e nazionali, nell'intento di contribuire alla diffusione di una **cultura dell'organizzazione** che assicuri concretamente pari opportunità di genere

Le misure per la conciliazione indicate nei PTAP INFN riguardano:

- iniziative per il supporto al lavoro di cura dei figli:
 - *Erogazione di contributi per i dipendenti con figli in età prescolare (benefici assistenziali)*
 - *Studi di fattibilità per l'istituzione di asili nido o la stipula di convenzioni*
 - *Iniziative specifiche per favorire la partecipazione a convegni e iniziative organizzate dall'INFN*
- 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**
- sostegno alle richieste di **ricongiungimento familiare**

Attività di informazione/formazione:

- il seminario *"Lavoro, famiglia, cura di sé e degli altri: un conflitto inevitabile?"* (Roma 2003)

Benefici assistenziali:

- Il Contratto Collettivo Nazionale Integrativo dell'INFN (3.11.2003) prevede il finanziamento di contributi ai dipendenti con figli in età pre-scolare:
 - ⇒ attuazione del PTAP 2002-2004
 - ⇒ da definire: i criteri per l'assegnazione dei contributi previsti, tuttora mancanti

Indagini conoscitive:

- **2005:** per contribuire alla definizione dei criteri per l'erogazione dei contributi ai dipendenti con figli in età prescolare, il CPO ha redatto un questionario sulle **esigenze del personale in relazione alla conciliazione tra tempi di vita personale e professionale**; l'indagine è stata effettuata in tutte le sedi dell'Istituto, in collaborazione con la Direzione del Personale;
 - **2007:** nuova raccolta di informazioni promossa dal CPO ed effettuata con la collaborazione dei rappresentanti del personale **sulle necessità dei dipendenti per la cura dei figli in età prescolare**:
 - Verifica, sede per sede, dei **servizi esistenti** e della **possibilità di mettere in atto convenzioni** per servizi dedicati, anche creando sinergie con istituzioni affini (es. università)
 - proposte per **l'assegnazione dei contributi previsti dal CCNL**, presenti nel bilancio preventivo dell'Istituto sin dal 2005, mai assegnati per **mancaza di un apposito regolamento**
- ⇒ Relazione e proposte del CPO inviate a GE e a OOSS: discussioni in CD

Alcuni passi concreti:

- Contributo INFN per convenzione con l'Università di Padova: costruzione di un asilo presso il nuovo polo scientifico di Legnaro, posti a disposizione dei dipendenti INFN
 - Centro estivo c/o LNGS per i figli dei dipendenti, in funzione dall'estate 2008
 - Disponibilità per tutte le sedi che ne facciano richiesta di **fondi per convenzioni con servizi per la cura dei figli**, tenendo in considerazione anche titolari di borse di studio e assegni di ricerca INFN: già realizzate o in corso di realizzazione, ad es. convenzioni a Padova e a Ferrara
 - Attività e discussioni su questo tema in corso in quasi tutte le sedi dell'Istituto
- ⇒ *attuazione del PATP 2005-2007*

Altre iniziative:

- Approvati **progetti pilota di telelavoro** in casi di gravi difficoltà del lavoratore: l'esperienza, anche se peculiare, pone le basi per evoluzioni future di simili iniziative
- In corso di discussione iniziative relative ai **congedi di maternità e paternità dei titolari di borse di studio e assegni di ricerca** finanziati dall'INFN
- Esaminate tutte le domande di ricongiungimento familiare

Cosa prevede di nuovo il PTAP 2008-2010:

- Monitoraggio della situazione ed elaborazione di **rapporti periodici** da parte dei Direttori delle sedi dell'Istituto **sulle esigenze dei dipendenti in relazione al lavoro di cura familiare** e sulle eventuali iniziative esistenti o sulle proposte per la realizzazione di nuove iniziative, con definizione del corrispondente piano finanziario
- ⇒ **Situazione in continua evoluzione, interesse e realizzazioni chiaramente stabiliti**

Benessere organizzativo e qualità dell'ambiente di lavoro

Le linee di intervento proposte dal CPO in tema di **benessere organizzativo e qualità dell'ambiente di lavoro** presenti nei PTAP riguardano due argomenti distinti:

- il primo fa riferimento al **Codice di Comportamento per la Tutela della Dignità delle Persone che Lavorano ed Operano all'Interno dell'INFN** e al programma di lavoro del **Consigliere di Fiducia dell'INFN**
 - *Presupposto: comportamenti lesivi della dignità della persona sono nocivi all'ambiente di lavoro e al corretto ed efficace svolgimento delle attività; i diritti fondamentali dei lavoratori vanno tutelati con appositi meccanismi in modo da prevenire simili comportamenti*
- il secondo riguarda il tema della **Salute in ottica di genere** e rivolge l'attenzione agli aspetti di genere della tutela della salute psicofisica dei lavoratori
 - *Presupposto: la salute è un bene sociale e non un fatto privato e, intesa come complessivo benessere psicofisico di donne ed uomini, deve essere tutelata attraverso iniziative mirate e differenziate in base ai destinatari*

Il Codice di Comportamento dell'INFN

Il Codice di Comportamento per la Tutela della Dignità delle Persone che Lavorano ed Operano all'Interno dell'INFN – approvato con delibera CD n. 8282 del 31.10.2003, in attuazione del PTAP 2002-2004 dell'INFN – è una delle realizzazioni più significative del PTAP 2002-2004

- **Presupposto:** atti e comportamenti lesivi della dignità della persona sono nocivi all'ambiente di lavoro e al corretto ed efficace svolgimento dell'attività dell'Istituto, e possono produrre effetti deleteri su salute, fiducia, morale e prestazioni di chi ne è oggetto e di chi ne è a conoscenza.
- **Obiettivo:** la prevenzione di atti e comportamenti lesivi della dignità della persona nell'ambiente di lavoro attraverso la tutela e la protezione dei diritti fondamentali – dignità, libertà, uguaglianza – del lavoratore

In accordo al Codice, è istituita, nell'INFN, la figura del **Consigliere di Fiducia:**

- nominato dal **Presidente dell'INFN**, previo parere favorevole del CPO, tra persone esterne all'Istituto che abbiano **esperienza ed indipendenza** idonee a svolgere il compito previsto, allo scopo di fornire **consulenza e assistenza ai dipendenti** che si ritengano vittima di comportamenti lesivi della dignità della persona

La prima Consigliera di Fiducia dell'INFN è stata **Laura Calafà**, docente di diritto del lavoro dell'Università di Verona, in carica dal 2004 fino alla fine del 2008

- Attesa presto la nomina del nuovo consigliere di fiducia dell'INFN

L'operatività del Codice e il suo funzionamento richiedono un preciso programma di attività messo a punto dal Consigliere di Fiducia e sostenuto dalla dirigenza e dal CPO

In particolare, sia il PTAP che il Codice di Comportamento prevedono attività di formazione e sensibilizzazione del personale relativamente a codice, consigliere e temi connessi

Iniziative di informazione/formazione:

- Nel 2005 il CPO e la Consigliera hanno organizzato 3 seminari (LNF, LNS, INFN Ferrara) per presentare al personale il Codice di Comportamento, la Consigliera di Fiducia in carica, la sua attività e per approfondire temi e fenomeni oggetto del Codice
- Nel 2007 la Consigliera ha proposto, in collaborazione con il CPO e altri soggetti, il progetto biennale "Management e benessere" sul tema del benessere organizzativo:
 - partendo da indagini di clima organizzativo promosse dal Dipartimento della Funzione Pubblica il progetto prevedeva sondaggi in quattro sedi pilota dell'Istituto (INFN Padova, Roma 1, Lecce, LNS) effettuati in collaborazione con consulenti del Dipartimento della Funzione Pubblica e, successivamente, la definizione di un percorso formativo ad hoc basato sui risultati dell'analisi dei dati, diretto a dirigenza e a responsabili di servizi e attività:
 - il progetto è stato approvato e finanziato nel 2007 dalla CNF; le indagini hanno avuto luogo nel 2007; i risultati sono stati presentati nelle sedi e alla GE nel corso del 2008
 - ancora da mettere a punto il programma di formazione basato sui risultati dell'indagine
 - stabilita l'estensione del progetto alle altre sedi INFN (include anche la valutazione dello stress associato al lavoro → Progetto Magellano del Dipartimento della Funzione Pubblica)

Azioni previste nei PTAP dell'INFN:

- Informazione/formazione del personale, attraverso opuscoli e l'organizzazione di seminari tematici, sulla prevenzione delle malattie in ottica di genere
- Pubblicazione delle informazioni sui protocolli clinici adottati nelle diverse sedi dell'Istituto, ai fini di uniformare il trattamento dei dipendenti, e, compatibilmente con la normativa vigente, inserimento, tra gli esami previsti, di indagini cliniche facoltative mirate alla prevenzione delle malattie in ottica di genere.

Il progetto "Opportunità Salute":

- svolto tra il 2005 e 2006 in collaborazione tra i CPO di ISS, INAIL, INFN, FS, ACI, ENAV per la **promozione della salute dei lavoratori e della prevenzione oncologica in ottica di genere**
- **costituito da tre fasi:** informazione (opuscolo informativo), diagnostica (test e screening gratuito), ricerca (questionario su salute, prevenzione delle malattie e pari opportunità)
- **pubblicati i risultati** della ricerca (ISTISAN, ISSN 1123-311, 2005)

Altre iniziative:

- **Divulgazione:** nel 2007 organizzati seminari sulla prevenzione delle malattie diretti ai dipendenti dell'INFN (reperibili nel sito web del CPO)
 - *Malattie cardiovascolari (LNF), osteoporosi (Bologna), patologie polmonari (Milano)*
- **Documentazione:** indagine, nel 2008, sui protocolli adottati dai medici del lavoro nelle varie sedi INFN per confronto e elaborazione di un protocollo comune inserendo ove possibile indagini mirate alla prevenzione in ottica di genere; invito alla riflessione diretto ai medici di tutte le sedi INFN
 - *Interesse dei medici del lavoro, si intende organizzare un gruppo di lavoro sul tema*

Statistiche di genere e promozione della presenza femminile nei livelli decisionali

Le statistiche di genere costituiscono un importante **strumento tecnico** di **osservazione e misura di situazioni di fatto**, essenziale per la valutazione e l'adozione di iniziative per la promozione delle pari opportunità.

Da questo punto di vista, gli **enti pubblici di ricerca** sono un interessante laboratorio particolarmente adatto per studi di genere sulla **forza lavoro femminile nei diversi profili, posizioni e livelli**, oltre che sulle **donne coinvolte in attività di ricerca**

Le **Azioni previste nei PTAP dell'INFN** sono di diversa natura. In particolare:

- partendo dalla difficoltà di reperimento di dati di genere sul personale e di informazioni sul funzionamento dell'Istituto, utili per le analisi istituzionali del CPO, **tutti i PAP dell'INFN** contengono misure relative alla disponibilità e al reperimento di informazioni di genere su personale, incarichi assegnati, commissioni, comitati e altri organismi che operano nell'Istituto.
- sono inoltre presenti azioni esplicitamente mirate al riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, in ogni commissione e comitato

Finalità ultima: il riequilibrio della presenza femminile attraverso la promozione della trasparenza delle informazioni nei processi alla base del funzionamento dell'Istituto

- ⇒ La trasparenza nelle scelte costituisce infatti uno strumento di assunzione di responsabilità fondamentale nella **valutazione dell'efficienza complessiva delle scelte organizzative** e, allo stesso tempo, della **equità e di pari opportunità delle stesse scelte**.

Promozione della presenza femminile nei livelli decisionali: il Codice Minerva

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 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 Minerva 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 e posto in atto in occasione dei bandi di concorso previsti dal CCNL per le progressioni di carriera del personale (2007-2008)

⇒ Il Codice Minerva è indicato tra le azioni da realizzare nel PTAP 2008-2010 dell'INFN

Formazione e informazione: sviluppo della cultura di genere - I

La promozione e lo sviluppo della **cultura della differenza di genere** richiede **interventi specifici per contrastare stereotipi e pregiudizi** fondati sulla diversità di genere e **per integrare istruzione, formazione e ricerca con l'inserimento di tematiche della parità** in modo da favorire la promozione della presenza femminile nelle posizioni lavorative a ogni livello

Le Azioni dei PAP proposte dal CPO in questo settore si riferiscono a:

- **attività di divulgazione e informazione** sulle problematiche di genere e di pari opportunità;
- **attività di formazione** attraverso l'inserimento delle pari opportunità tra gli argomenti ufficiali nei programmi di formazione professionale per i dirigenti e per il personale INFN e per la rivisitazione in ottica di genere dei programmi formativi ufficiali dell'Istituto

Molti **seminari di sensibilizzazione e informazione del personale** sono stati organizzati dal CPO sin dalla sua istituzione su aspetti diversi delle strategie per le pari opportunità

Per quello che riguarda la **formazione ufficiale** nell'istituto, seminari divulgativi su tematiche di pari opportunità e occupazione femminile erano presenti nel programma dei **piani formativi nazionali** dell'Istituto del **1999** e del **2000**.

Nel 2009 la CNF ha approvato due proposte del CPO per iniziative di formazione del personale su tematiche delle pari opportunità:

- Un corso generale diretto a tutto il personale
- Un seminario di aggiornamento su argomenti specifici indirizzato ai dirigenti, identificati nei componenti del CD

Si tratta di un notevole salto di qualità e di un importante contributo alla diffusione di una **nuova cultura dell'organizzazione** che assicuri concretamente pari opportunità di genere

Formazione e informazione: sviluppo della cultura di genere - II

Sin dalla sua istituzione il CPO ha promosso e organizzato **iniziative e seminari specifici** per divulgare problematiche di genere e di pari opportunità, sia diretti al personale INFN, alcuni dei quali già descritti, sia presentanti all'esterno dell'Istituto.

Contributi del CPO INFN relativi a questioni di genere negli ambienti di lavoro sono stati presentati alla "*Scuola di formazione del personale addetto alla gestione delle Istituzioni e degli Enti Pubblici di ricerca e sperimentazione*" a Bressanone, nel 2003 e nel 2004.

Parte dell'attività del CPO è stata rivolta alla **promozione della presenza femminile nella ricerca scientifica:**

- Contributi alla **Settimana della Cultura Scientifica e Tecnologica** indetta dal Ministero dell'Università e della Ricerca: poster, opuscoli, partecipazione a tavole rotonde sul tema delle donne nella scienza
- Contributi ai progetti **Researchers' Night** (Notte dei Ricercatori), promossi dalla Comunità Europea
- Partecipazione su invito a iniziative divulgative sul tema delle donne nella scienza
- Organizzazione, in collaborazione tra CPO dell'INFN e del CNR di **conferenza sul tema delle donne nelle professioni scientifiche (Roma, 2002)**; gli atti sono pubblicati nel sito del CPO
- Presentati numerosi contributi a conferenze nazionali e internazionali

Un progetto per l'Anno Internazionale della Fisica (2005, iniziativa ufficiale INFN):

- il CPO dell'INFN, in collaborazione con i Dipartimenti di Fisica dell'Università degli Studi di Torino, il Centro UNESCO di Torino e altre istituzioni, ha realizzato il progetto **Donne e fisica: un mestiere possibile**, per approfondire l'atteggiamento delle studentesse di scuola secondaria nei confronti delle carriere scientifiche
- Si è trattato di un concorso per le studentesse delle scuole secondarie superiori avente per tema la preparazione e realizzazione di interviste a ricercatrici nel campo della fisica
- Lo scopo era duplice: da un lato raccogliere testimonianze di donne impegnate nel settore, dall'altro far sì che le ragazze stesse si informassero direttamente, con dati di fatto atti a contrastare stereotipi e pregiudizi

L'attuazione del Piano triennale è importante almeno quanto la sua adozione

La **verifica periodica dell'attuazione del PTAP**, effettuata in collaborazione con il CPO è prevista dai PAP dell'INFN, oltre che dal CCNI

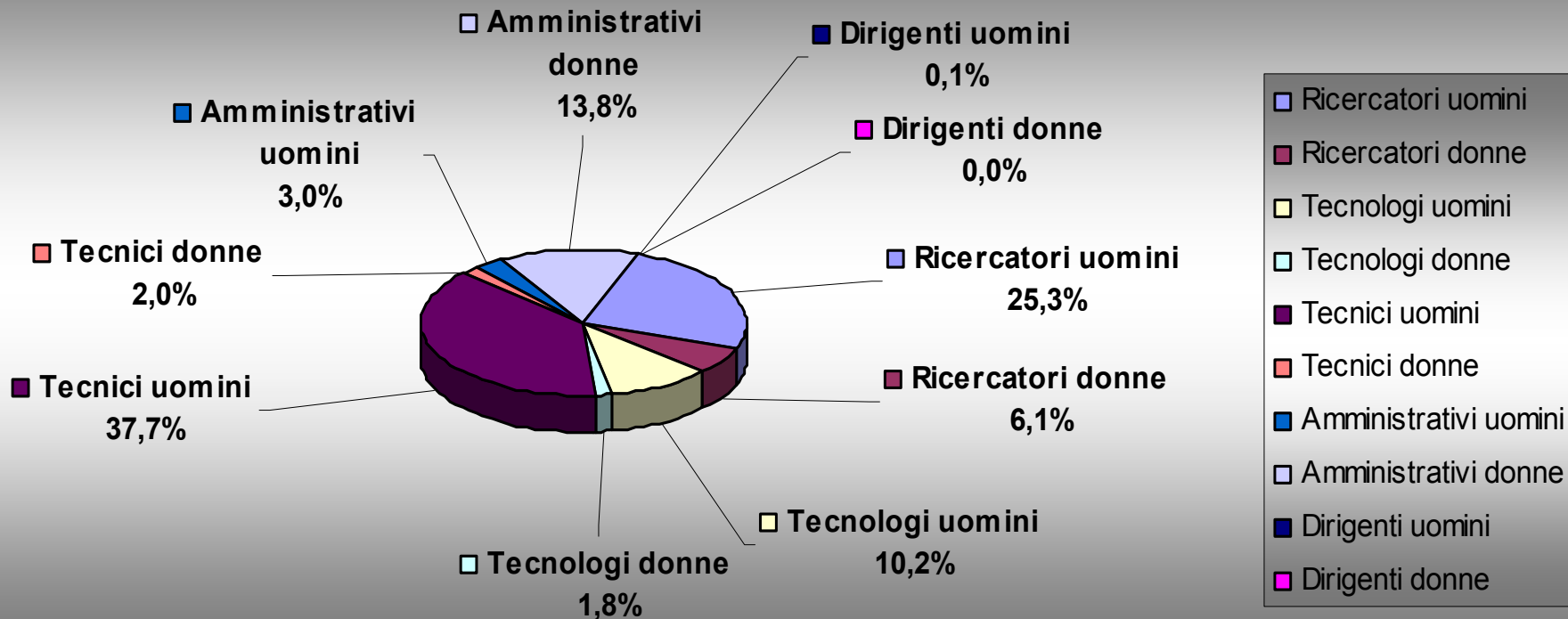
Il CPO propone di effettuare il **controllo *in itinere* del piano per valutare ed adeguare tempi e modi di attuazione**, anche in relazione agli eventuali mutamenti del contesto normativo e organizzativo, e di avviare tempestivamente **la progettazione del piano per il successivo triennio**, partendo dalla valutazione dell'impatto delle iniziative intraprese e dai risultati conseguiti nel triennio precedente.

⇒ **Una importante riunione recente tra CPO e componenti della GE, la prima nel suo genere, è stata completamente dedicata alla definizione di proposte e progetti per l'attuazione delle azioni del PTAP 2008-2010, ponendo le basi per affrontare il programma di realizzazione delle azioni attraverso la collaborazione stretta e fattiva tra CPO e dirigenza**

Uno sguardo ai dati di genere sul personale INFN



Distribuzione di genere del personale INFN (dati 2008)

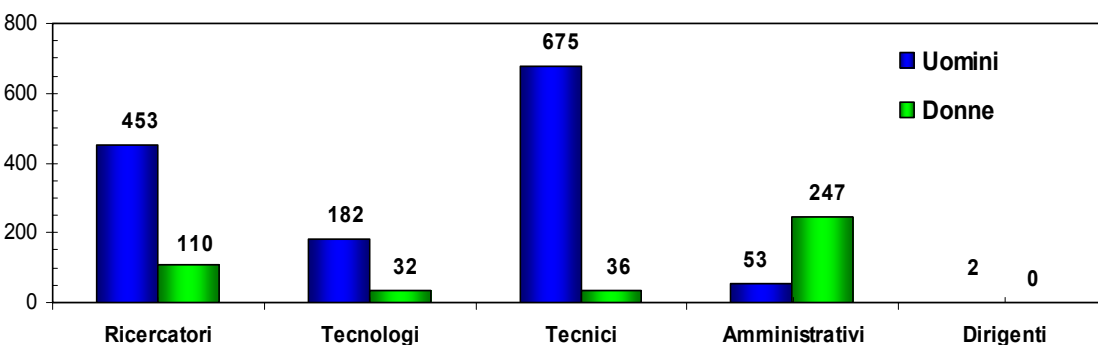


I dati, aggiornati a dicembre 2008, sono stati messi a disposizione dalla Direzione Affari del Personale; le percentuali sono calcolate rispetto al totale dei dipendenti (1790 unità al 12/2008)

Dipendenti INFN	Totale	Uomini	Donne	% Donne
Ricercatori	563	453	110	19,5
Tecnologi	214	182	32	15,0
Tecnici	711	675	36	5,1
Amministrativi	300	53	247	82,3
Dirigenti	2	2	0	0,0
Totale	1790	1365	425	23,7

- Le donne costituiscono il **23.7%** del personale INFN
- La loro presenza è pari al **12,0%** escludendo i ruoli amministrativi
- I dati INFN mostrano la **divaricazione nelle carriere** delle donne e degli uomini sia per ricercatori e tecnologi che nel settore tecnico e amministrativo

Distribuzione di genere del personale INFN (dati 2008)

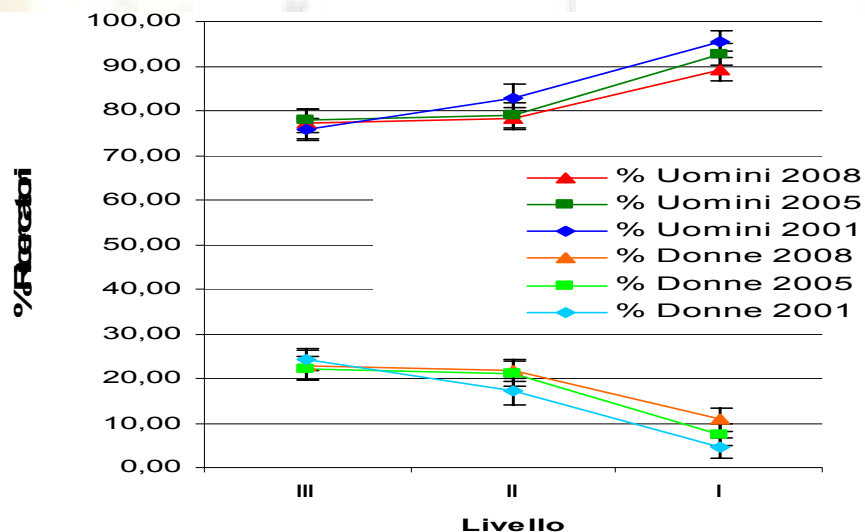


Anno	% Donne	% Donne (no amm.)
2001	22,9	12,3
2002	22,4	12,0
2004	22,7	12,0
2005	22,5	11,8
2008	23,7	12,0

Inquadramento professionale del personale ricercatore (2008)

Livello	Totale	Uomini	Donne	% Donne
I	130	116	14	10,8
II	267	209	58	21,7
III	166	128	38	22,9
Totale	563	475	111	19,5

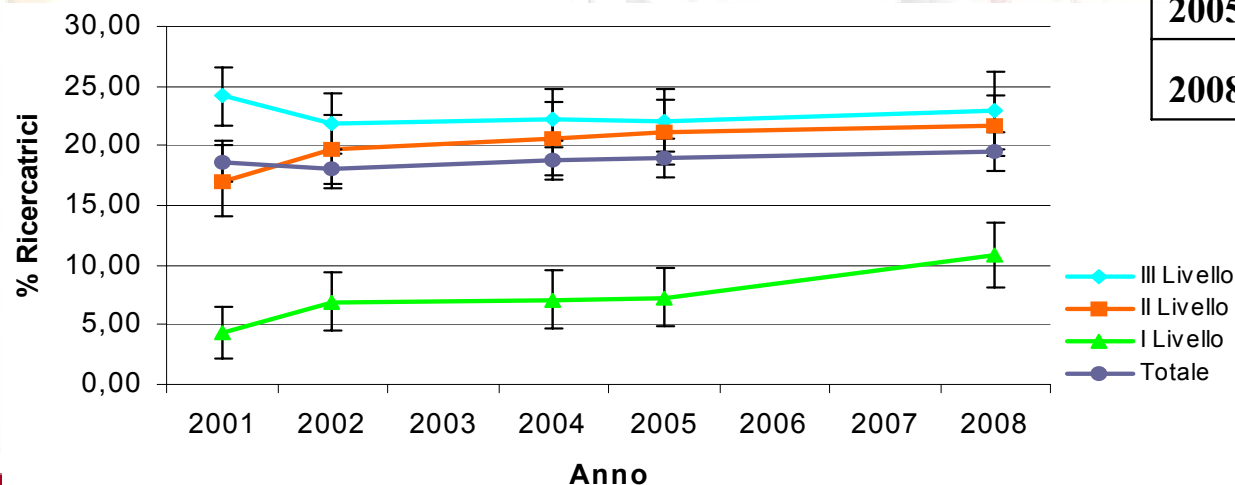
- ⇒ il 19.5% del personale ricercatore è costituito da donne
- ⇒ le donne costituiscono il 10.8% dei dirigenti di ricerca
- ⇒ la presenza femminile diminuisce ai vertici della carriera secondo un andamento "a forbice" caratteristico delle carriere scientifiche femminili
- ⇒ la componente femminile è ridotta negli organi direttivi INFN, è sottorappresentata in organi scientifici di nomina dirigenziale, è rappresentata meglio negli organi scientifici elettivi (i.e. CNS)



Evoluzione temporale della presenza femminile nel personale ricercatore

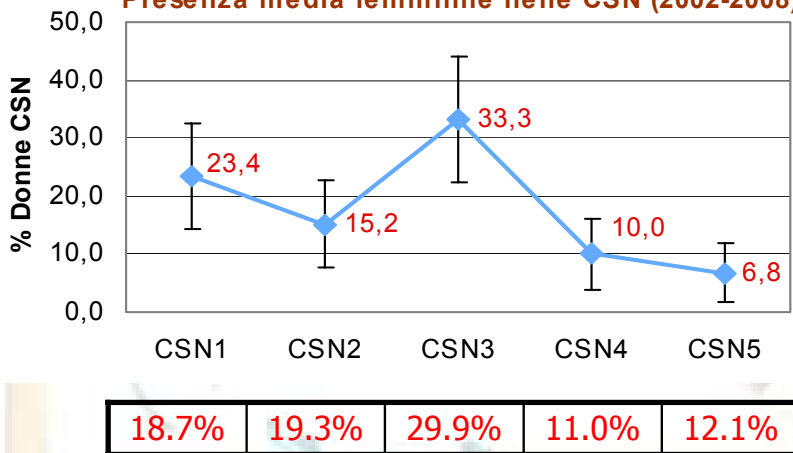
- ⇒ La presenza femminile tra i ricercatori INFN è costante entro l'indeterminazione statistica nei diversi livelli professionali
- ⇒ La presenza femminile diminuisce nella progressione di carriera
- ⇒ eventuali tendenze al riequilibrio tra livelli di carriera da verificare nei prossimi anni: gli effetti sono per ora contenuti nell'indeterminazione statistica dei campioni

Anno	Ricercatori % Donne	Ricercatori Totale
2001	18,7	545
2002	18,1	564
2004	18,8	580
2005	18,9	586
2008	19,5	563



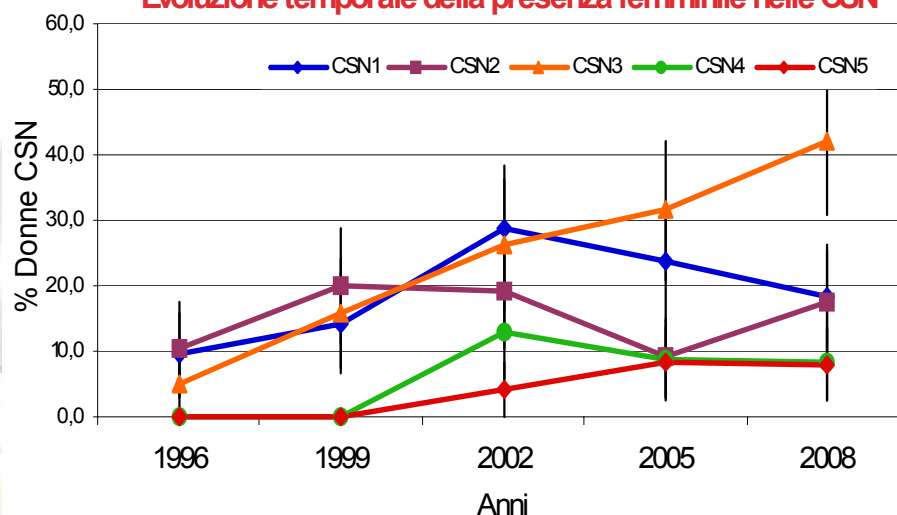
Anno	CSN 1			CSN 2			CSN 3			CSN 4			CSN 5		
	Tot	D	%D	Tot	D	%D	Tot	D	%D	Tot	D	%D	Tot	D	%D
1996	21	2	9.5	19	2	10.5	20	1	5.0	23	0	0.0	24	0	0.0
1999	21	3	14.3	20	4	20.0	19	3	15.8	23	0	0.0	24	0	0.0
2002	21	6	28.6	21	4	19.0	19	5	26.3	23	3	13.0	24	1	4.2
2005	21	5	23.8	22	2	9.1	19	6	31.6	23	2	8.7	24	2	8.3
2008	22	4	18.2	23	4	17.4	19	8	42.1	24	2	8.3	25	2	8.0

Presenza media femminile nelle CSN (2002-2008)



% ricercatrici INFN per gruppo scientifico (2005)

Evoluzione temporale della presenza femminile nelle CSN

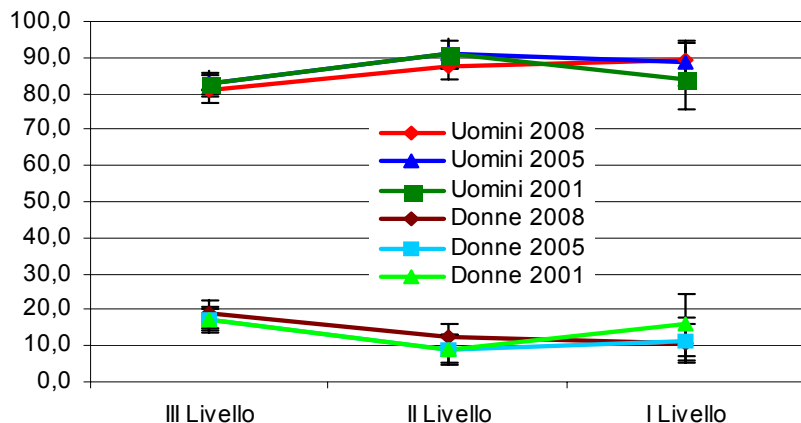


Inquadramento professionale del personale tecnologo (dati 2008)

Livello	Totale	Uomini	Donne	% Donne
I	37	33	4	10,8
II	81	71	10	12,3
III	96	78	18	18,8
Totale	214	182	32	14,6

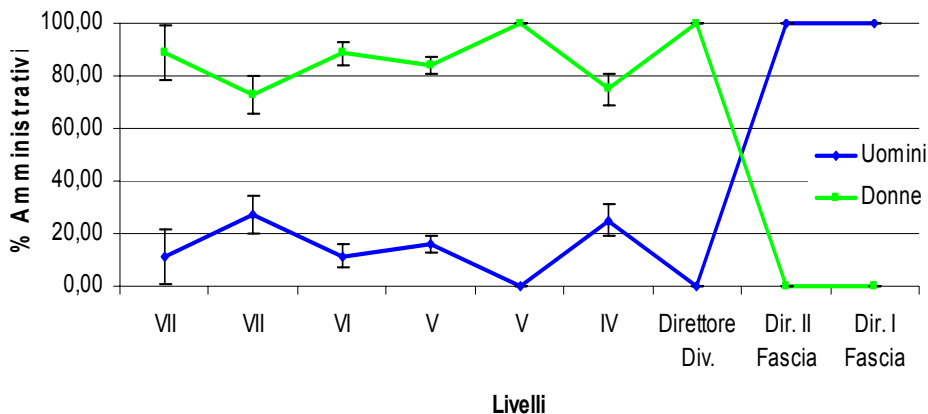
- ⇒ si osserva la **diminuzione della presenza femminile ai livelli più alti della carriera**, come nel caso dei ricercatori
- ⇒ Non si osservano variazioni nel tempo (2001-2008) della presenza femminile ai diversi livelli di carriera

Carriere personale tecnologo



Anno	Tecnologi % Donne	Tecnologi Totale
2001	15,1	212
2002	14,9	222
2004	14,9	221
2005	14,6	219
2008	15,0	214

Inquadramento professionale del personale amministrativo (2008)



DIRETTORI DI DIVISIONE				
	Totale	Uomini	Donne	% Donne
Totale	1	0	1	100
FUNZIONARI AMMINISTRATIVI				
Livello	Totale	Uomini	Donne	% Donne
IV	52	13	39	75.0
V	5	0	5	100
Totale	57	13	44	77.2
COLLABORATORI AMMINISTRATIVI				
Livello	Totale	Uomini	Donne	% Donne
V	144	23	121	84.0
VI	52	6	46	88.5
VII	37	10	27	73.0
Totale	233	39	194	83.3
OPERATORI AMMINISTRATIVI				
Livello	Totale	Uomini	Donne	% Donne
VII	9	1	8	88.9
VIII	0	0	0	0
IX	0	0	0	0
Totale	9	1	8	88.9
TOTALE	300	53	247	82.3

→ il grafico "a X" mostra una situazione di svantaggio per le donne maggiore di quello osservato nelle carriere scientifiche:

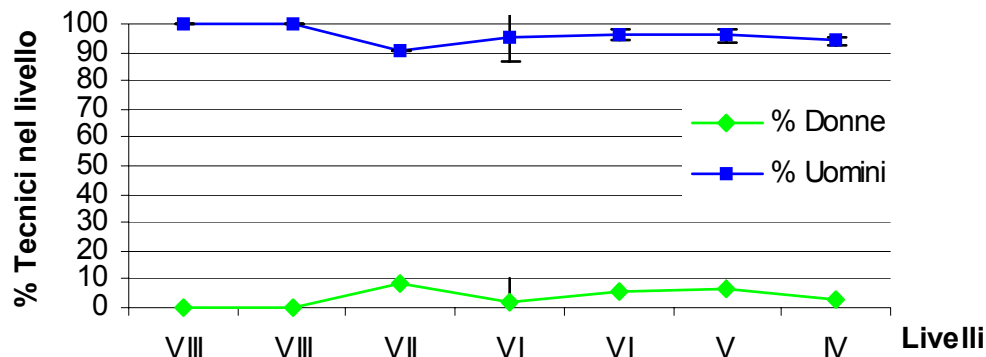
- la componente femminile è il 82.3% del totale del personale amministrativo
- si osserva una drastica diminuzione della presenza femminile ai vertici della carriera e l'assenza di donne nei livelli dirigenziali

Inquadramento professionale del personale tecnico (2008)

- Si registra una ridotta presenza femminile, anche a causa del tipo di lavoro
- Presenza femminile dal 2001 al 2008: possibile tendenza alla diminuzione nel tempo

Anno	Tecnici % Donne	Tecnici Totale
2001	6,6	725
2002	6,4	733
2004	5,8	727
2005	5,2	726
2008	5,1	711

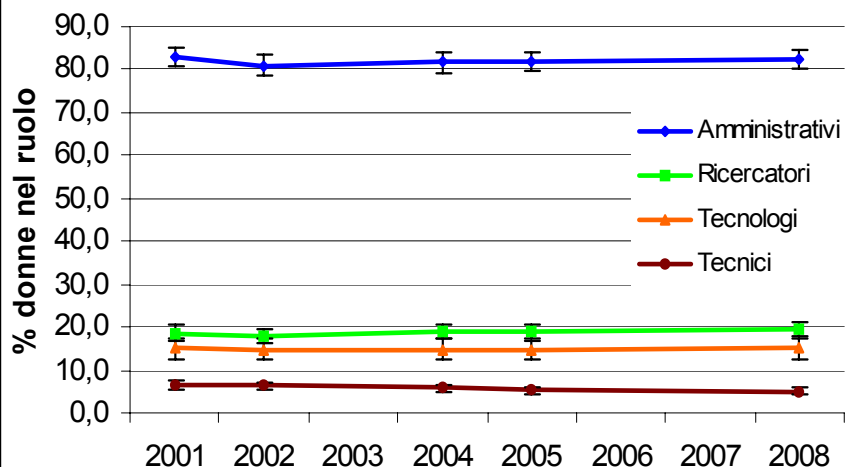
Personale Tecnico INFN (dati 2008)



CTER				
Livello	Totale	Uomini	Donne	% Donne
IV	331	311	20	6,0
V	192	184	8	4,2
VI	55	53	2	4,6
Totale	578	584	30	5,2
OPERATORI TECNICI				
Livello	Totale	Uomini	Donne	% Donne
VI	110	105	5	4,5
VII	11	10	1	10,0
VIII	5	5	0	0
Totale	126	120	6	4,8
AUSILIARI TECNICI				
Livello	Totale	Uomini	Donne	% Donne
VIII	7	7	0	0
IX	0	0	0	0
X	0	0	0	0
Totale	7	7	0	0
Tot Tecnici	711	675	36	5,1

Evoluzione temporale della presenza femminile nell'INFN dal 2001 al 2008 :

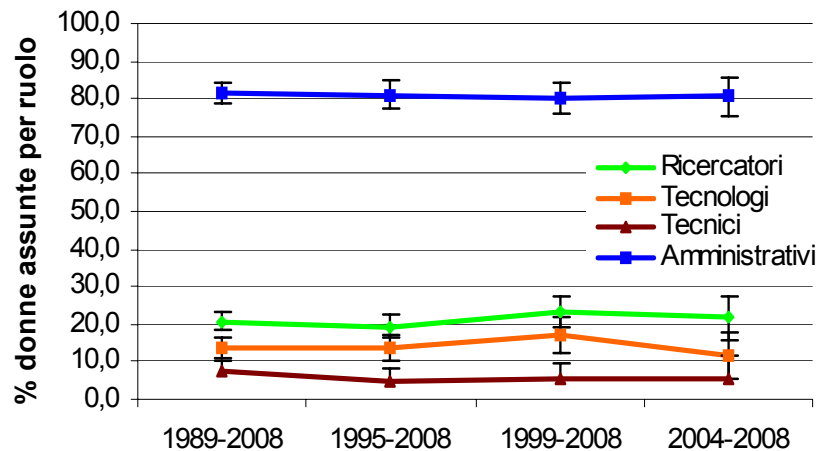
⇒ la presenza femminile nelle diverse categorie del personale INFN a tempo indeterminato è costante tra il 2001 e il 2008



Assunzioni dal 1989 al 2008:

⇒ non si registrano variazioni nella percentuale di donne assunte per ruolo

⇒ i numeri sono comunque piccoli, in particolar modo negli ultimi anni e ogni possibile effetto è contenuto entro l'indeterminazione statistica dei campioni in esame.



Distribuzioni di genere del personale universitario associato all'INFN con incarico di ricerca (dati 2005)

Livello	Totale	Uomini	Donne	% Donne
PO	417	391	26	6.2
PA	325	286	39	12.0
RU	235	176	59	25.1
Totale	977	853	124	12.7

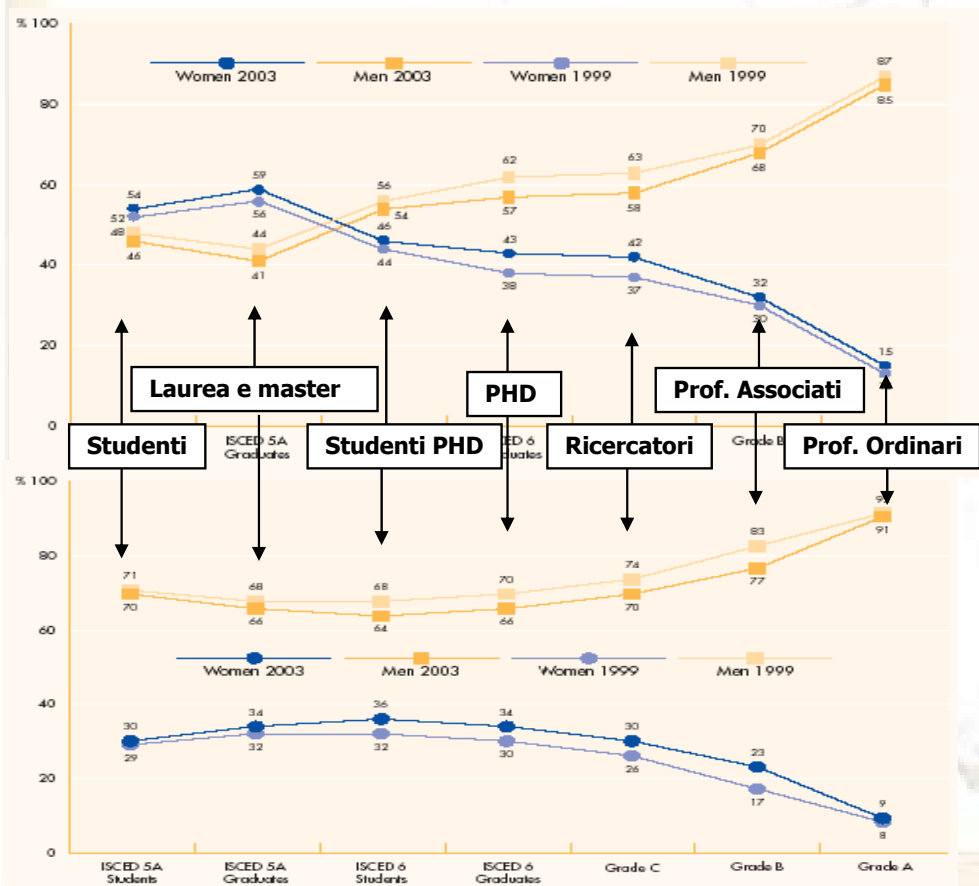
- La presenza femminile nel personale universitario associato all'INFN con incarico di ricerca è percentualmente inferiore a quella delle ricercatrici dipendenti (18.9% nel 2005)
 - L'andamento della progressione di carriera femminile del campione riproduce le distribuzioni del personale ricercatore dipendente nei corrispondenti livelli di carriera
 - La progressione di carriera del personale universitario maschile associato all'INFN con incarico di ricerca ha un andamento opposto a quello delle donne:
- ⇒ maggiore presenza di professori ordinari, poi professori associati, infine ricercatori

Dati dai preventivi finanziari per l'anno 2006

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

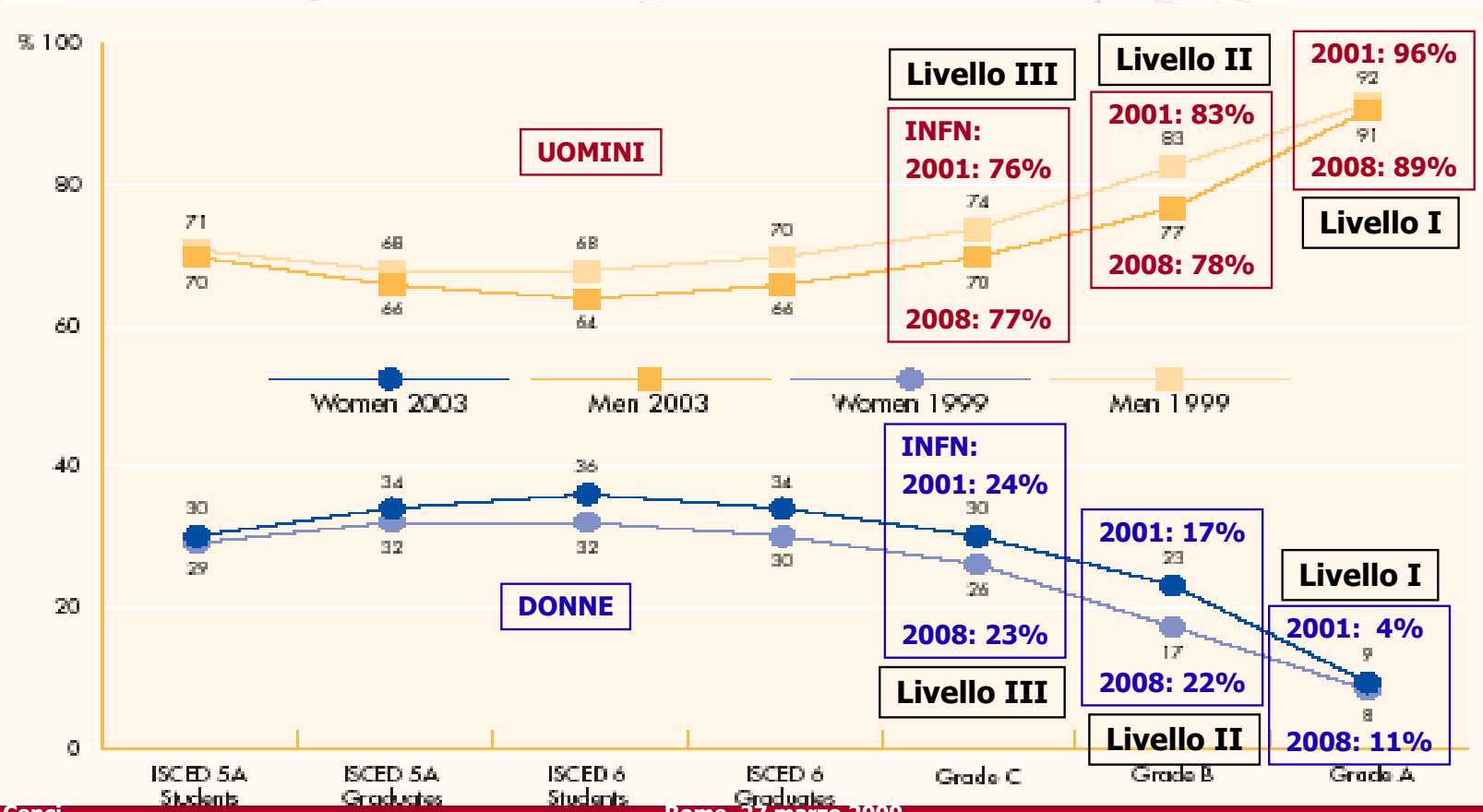
- la maggioranza dei diplomati e metà degli studenti universitari
- il 44% della forza lavoro e il 50% dei laureati occupati come professionisti e tecnici, con tassi di crescita maggiori di quelli degli uomini nel periodo 1998-2004
- meno di 1/3 della forza lavoro nel settore scientifico e tecnologico: 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

⇒ Evoluzione della carriera femminile in ambiente accademico (in alto) e nelle facoltà scientifiche – Scienze e Ingegneria – (in basso) nella Unione Europea (25 paesi, dati 1999 e 2003)



Dati in European Commission, "She Figures 2006 – Women and Science"

Evoluzione della carriera dei ricercatori INFN confrontata con i dati dell'Unione Europea (25 paesi, dati 1999 e 2003):
la situazione INFN è in linea con la media europea



Si è tenuta lo scorso ottobre a Seul la **III edizione della *International Conference on Women In Physics*** della IUPAP (ICWIP 2008) *

Lo *IUPAP Working Group on Women in Physics* è istituito nell'Assemblea Generale del 1999, ad Atlanta, sulla spinta dell'osservazione di un dato oggettivo, dalle implicazioni allarmanti: la carenza di donne in fisica nella maggior parte del paesi.

Il fenomeno è noto e diffuso ovunque nel mondo:

- la presenza femminile nella fisica e, in generale, in ogni disciplina scientifico-tecnologica è bassa sin dal periodo della formazione scolastica e diminuisce costantemente nel passaggio al mercato del lavoro e nella progressione di carriera, sia nelle università che nelle istituzioni di ricerca pubbliche e private.
- la ridotta presenza femminile in fisica e l'assenza quasi completa di donne ai vertici delle istituzioni scientifiche è una indiscutibile perdita per l'intero sistema scientifico e tecnologico
- la mancata capitalizzazione del potenziale disponibile di talenti, non utilizzato o sotto utilizzato, rappresentato dalle donne, non solo nella fisica ma in ogni settore della scienza e della tecnologia, costituisce un fattore limitante della capacità di sviluppo di ogni paese.
- **La IUPAP è una delle prime organizzazioni scientifiche ad affrontare questo tema.**

La Società Italiana di Fisica, nel quadro delle attività promosse dalla EPS ha coordinato la delegazione italiana, composta da 4 ricercatrici, con rappresentanti dell'INFN (P. Cenci e A. di Virgilio), del CNR-INFM (F. Albertini) e dell'INAF (G. Trinchieri).

* P. Cenci *Donne e Fisica: la III Conferenza Internazionale sulle Donne nella Fisica della IUPAP*, Il Nuovo Saggiatore genn-febbr 2009

Le raccomandazioni finali della ICWIP 2008, approvate all'unanimità dalle delegazioni presenti alla conferenza, sono state inviate alla Assemblea Generale di Tsukubā, in Giappone, tenuta in ottobre, che ne ha proposto l'adozione a tutti i paesi rappresentati nella IUPAP. Gli obiettivi indicati, in sintesi, sono:

- istituire, attraverso i comitati IUPAP di collegamento con gli stati membri e le società nazionali di fisica, nuovi gruppi di studio ufficiali, regionali e nazionali, sulle donne nella fisica, che collaborino allo sforzo collettivo per l'aumento della presenza femminile in fisica ad ogni livello e grado;
- promuovere la prassi della visita delle istituzioni scientifiche e dei dipartimenti di fisica da parte di gruppi esterni di fisici come metodo efficace per valutare la sensibilità dell'ambiente alle problematiche di genere e per rimuovere le condizioni che ostacolano l'attività scientifica delle donne, rendendo tali luoghi di lavoro più favorevoli sia per le donne che per gli uomini;
- incoraggiare gli organizzatori delle conferenze sponsorizzate dalla IUPAP a programmare gruppi di lavoro sulle tecniche di avanzamento professionale, a prevedere attività divulgative per il pubblico generale, a trasmettere ai più giovani, d'ambò i sessi, la passione per la fisica;
- incaricare il Gruppo di lavoro IUPAP sulle donne nella fisica a coordinare, nel corso del 2009, un sondaggio generale sulla situazione dei fisici nel mondo, a continuare l'analisi della situazione delle donne nella fisica, a mettere a disposizione risorse per questa finalità attraverso internet, a organizzare la quarta edizione della ICWIP nel 2011 e a riferire alla Assemblea Generale della IUPAP del 2011;
- raccomandare ai comitati IUPAP di collegamento con gli stati membri e alle società nazionali di fisica di farsi promotori, nel proprio paese, del sondaggio generale sulla situazione dei fisici nel 2009.

⇒ UN INVITO A FISICI ITALIANI, DONNE E UOMINI, A PARTECIPARE (PER LA PRIMA VOLTA) E A PROMUOVERE LA PARTECIPAZIONE AL SONDAGGIO IUPAP 2009

1999-2009, 10 anni di pari opportunità nell'INFN:

una esperienza complessa e interessante, tutto sommato positiva, costituita dalla definizione di numerose azioni positive e proposte e dall'impegnativo percorso di lavoro che le ha accompagnate.

Meno numerose sono state le realizzazioni, anche se tendono ad aumentare nel tempo

Qualche considerazione:

- Si è osservato, negli ultimi anni in particolare, un lento progressivo aumento di attenzione da parte della dirigenza nei riguardi dell'attività del CPO e delle potenzialità che le strategie per il conseguimento delle pari opportunità tra donne e uomini nell'ambiente di lavoro possono rappresentare nella organizzazione della vita amministrativa:
 - *Il CPO è presente nell'organigramma e nei siti istituzionali dell'INFN; i piani ufficiali di attività contengono espliciti riferimenti ad iniziative mirate alla promozione delle pari opportunità, per le quali è stato identificato un referente tra i membri della Giunta Esecutiva che segue da vicino il lavoro del CPO*
- Tuttavia, le realizzazioni sono in qualche modo scorrelate tra di loro, risultando principalmente risposte a esigenze puntuali o a situazioni critiche e non parte di un programma complessivo, maturato all'interno di una evoluzione culturale nell'approccio alla definizione della strategia organizzativa
- l'interesse per il rinnovamento del modello di organizzazione del lavoro e del sistema di gestione delle risorse umane è ancora solo occasionale
- i dati analizzati non consentono di parlare del conseguimento di risultati significativi riguardo al riequilibrio della condizione di genere nell'insieme dell'attività scientifica e amministrativa dell'INFN.

Quello che manca è passare dalla progettualità e dalle azioni positive allo sviluppo di una nuova cultura organizzativa, ovvero il mutamento culturale necessario a rendere il conseguimento di pari opportunità un obiettivo naturale nella definizione della strategia organizzativa, da raggiungere con il passaggio dalla *amministrazione del personale* alla *gestione e valorizzazione delle risorse umane* grazie al quale:

- l'amministrazione diviene entità non più neutra ma composta da donne e uomini
- le differenze tra individui sono valorizzate come risorsa personale e ricchezza della realtà amministrativa

Le maggiori difficoltà si registrano infatti nel processo di sensibilizzazione finalizzato allo sviluppo della cultura di genere

- Si avverte ancora una situazione di scarsa sensibilità ed attenzione, a tutti i livelli, nei confronti del tema generale delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze.
- Manca l'elemento culturale che consente l'interiorizzazione dei valori e quindi il superamento della necessità di definire specifici progetti e azioni positive

⇒ Occorre a questo punto un salto di qualità per passare dalla "straordinarietà" alla "ordinarietà", che può avvenire solo con un investimento nella formazione e nella comunicazione: la formazione del personale, nei diversi ruoli e livelli, può costituire la leva strategica per il cambiamento

Il **percorso verso le Pari Opportunità** richiede il coinvolgimento e la collaborazione stretta tra tutti gli attori all'interno dell'Istituto – dirigenza, personale, CPO – 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*

I **Piani Triennali di Azioni Positive** stabiliscono 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 della sua attuazione e dell'impatto di genere della azione amministrativa*

Per la **realizzazione delle azioni indicate nel Piano Triennale** e la identificazione di misure concrete da proporre e attuare occorrono:

- *contatti stabili tra CPO e personale e la collaborazione stretta con i rappresentanti del personale, per condividere percorsi e iniziative*
- *sondaggi per verificare la situazione del personale in relazione alle diverse tematiche in modo da far emergere esigenze specifiche e conoscere le situazioni locali*
- *interazioni regolari del CPO con organi dirigenziali per il reperimento delle informazioni di genere, la definizione delle azioni da intraprendere e delle modalità di realizzazione e per valutare con regolarità l'attuazione del PTAP e l'impatto di genere della azione amministrativa*

Assume un'importanza crescente lavorare sullo sviluppo di una nuova cultura organizzativa: da questo punto di vista, la formazione del personale nei diversi ruoli e livelli può costituire uno strumento essenziale per il cambiamento

La piattaforma d'azione di Pechino stabilita in occasione della IV Conferenza Mondiale ONU sulle Donne (1995) introduce una **strategia operativa per la promozione dell'uguaglianza di genere** chiamata *gender mainstreaming*

L'Unione Europea adotta il *gender mainstreaming* come strategia ufficiale per la valorizzazione delle prospettive di genere e l'attuazione delle pari opportunità

- definisce il *mainstreaming* come *la riorganizzazione, il miglioramento, lo sviluppo e la valutazione dei processi politici da parte degli attori coinvolti nei processi di elaborazione delle politiche al fine di incorporare la prospettiva di genere in ogni politica, ad ogni livello ed in ogni fase*
- stabilisce che i governi e gli altri attori *devono impegnarsi attivamente e visibilmente per promuovere il mainstreaming nell'insieme delle politiche e dei programmi, affinché l'adozione delle decisioni sia preceduta da un'analisi delle loro conseguenze per le donne e per gli uomini*

Gli strumenti necessari alla attuazione del *gender mainstreaming* sono

- **base giuridica specifica per il principio di parità**
- **studi di genere:** statistiche e studio dell'impatto di genere prima di ogni azione ed attività, assieme ad un sistema di controllo degli effetti delle stesse
- **modernizzazione della gestione delle risorse umane:** trasparenza nelle procedure di reclutamento e assegnazione di promozioni, formazione del personale coinvolto nei processi di reclutamento e di promozione, uso di indicatori appropriati per la valutazione del merito e della eccellenza
- **pedagogia di genere nella formazione**
- **misure di conciliazione dei tempi professionali e della vita privata**