

Il Comitato per le Pari Opportunità dell'INFN

Resoconto e prospettive future delle attività del Comitato per le Pari Opportunità dell'INFN

Patrizia Cenci

INFN Sezione di Perugia

Comitato per le Pari Opportunità dell'INFN



*Roma, Presidenza INFN
Consiglio Direttivo INFN - 29 ottobre 2004*

- ❖ Il Comitato per le Pari Opportunità
 - Normativa e funzioni
 - Il CPO dell'INFN
- ❖ Il contesto delle Pari Opportunità
 - Pari Opportunità in Italia
 - Il contesto europeo
 - Donne e scienza nella Unione Europea
- ❖ L' Istituto Nazionale di Fisica Nucleare:
 - Presenza femminile nell'INFN
 - Le Azioni Positive
 - Il Piano Triennale di Azioni Positive
 - *Conciliazione tra vita professionale e vita privata*
 - *Codice di comportamento e consigliera di fiducia*
 - Conclusioni

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 formulazione, attuazione e definizione 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



- ❖ 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 16 componenti nominati in rappresentanza dell'Istituto e delle maggiori Organizzazioni Sindacali (CGIL, CISL, UIL, Anpri)
- ❖ **Composizione attuale del CPO, in carica per il triennio 2003-2005, secondo Disposizione del Presidente dell' INFN n. 9710 del 23.12.2002 e successive integrazioni:**
 - **Presidente:** Patrizia Cenci (PG)
 - **Titolari:** Rosa Alba (LNS), Domenico Rizzi (PI), Paola Spolaore (LNL), Liliana Ubaldini (AC), Loredana Fioretti (LNF), Paola Fabbri (FE), Irene Romalli (AC), Maria Luigia Paciello (Roma1),
 - **Supplenti:** Daniela Muscolino (AC), Giovanni Passaleva (FI), Silvia Capelli (FI), Antonia Ghiselli (CNAF), Paola Pilloni (TO), Patrizia Nicoli (BO), Giovanna Ruggieri (LNS)



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

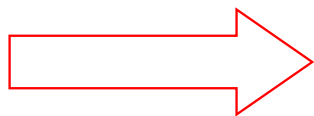
- ❖ Istituzioni principali che si occupano di pari opportunità in Italia
 - Ministero per le Pari Opportunità e Dipartimento per le Pari Opportunità presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri
 - *Commissione Nazionale per la Parità e per le Pari Opportunità tra Uomo e Donna, con sede presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri*
 - *La Rete delle Pari Opportunità coordinata dal Dipartimento per le PO*
 - Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (Welfare)
 - *Comitato Nazionale per la Parità e per le Pari Opportunità nel lavoro*
 - Comitati per le Pari Opportunità
 - Ministeri
 - Pubbliche Amministrazioni: enti pubblici non economici (comparto ricerca)
 - Università
 - Enti locali
 - Rete nazionale dei Consiglieri e delle Consigliere di Parità
- ❖ Protocollo di Intesa tra MIUR e il Dipartimento per le Pari Opportunità
 - per la realizzazione congiunta di azioni di sostegno, monitoraggio e valutazione degli interventi per la promozione e lo sviluppo della cultura della differenza di genere e delle pari opportunità uomo-donna
 - firmato nel marzo 2004, operativo fino al 31/12/2006

- ❖ 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 e per prevenire o compensare svantaggi nelle carriere professionali

Carta dei Diritti Fondamentali della Unione Europea (Trattato di Nizza, 2000)

sancita da Parlamento Europeo, Consiglio e Commissione,
stabilisce il principio fondamentale di parità di diritti e di
opportunità tra uomini e donne (art. 23)

"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

Pari Opportunità e Strategia Europea per l'Occupazione

❖ Consiglio di Lussemburgo (1997):

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

❖ Consiglio di Lisbona (2000):

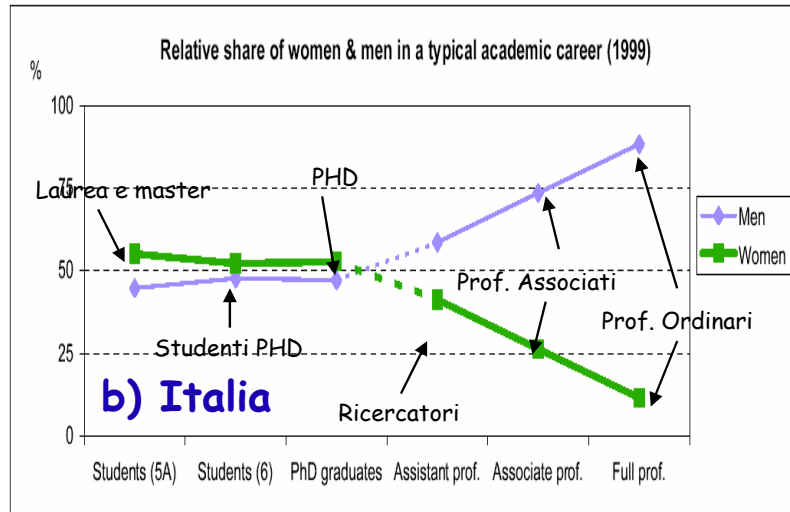
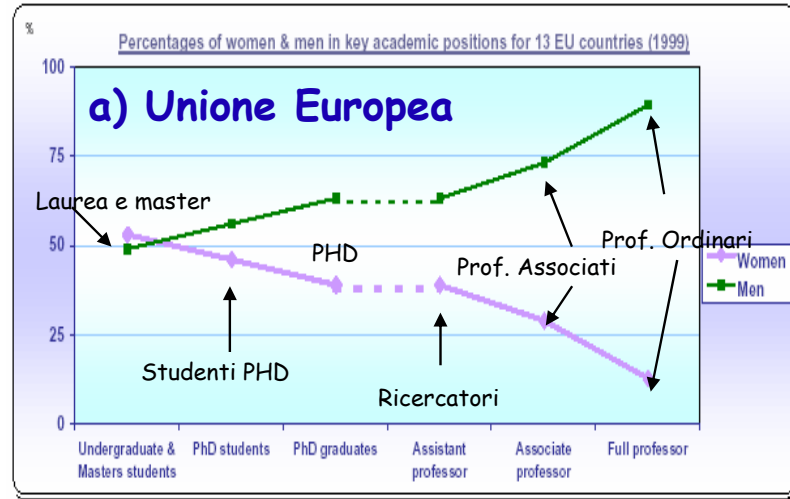
- formula gli orientamenti della nuova strategia europea per l'occupazione e stabilisce quattro obiettivi fondamentali da sostenere e sviluppare, tra i quali è:
 - *Promuovere la parità di opportunità tra donne e uomini sotto tutti gli aspetti*
- fissa obiettivi quantitativi per la parità tra donne e 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

- ❖ 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**

- ❖ Crescente preoccupazione nella Unione Europea per la sottorappresentanza delle donne nelle carriere scientifiche:
 - per promuovere l'uguaglianza di genere in ambito scientifico e sviluppare una strategia collettiva sulle problematiche delle pari opportunità nel settore, la Commissione Europea ha istituito il **Gruppo di Helsinki** con le rappresentanti nazionali dei 15 stati membri e dei 15 stati associati al 5° PQ
- ❖ Attività del Gruppo di Helsinki:
 - promuove la discussione e lo scambio di esperienze su misure e politiche per incoraggiare l'inserimento delle donne in carriere di tipo scientifico e nella ricerca
 - fornisce per la prima volta dati statistici nazionali omogenei, disaggregati per genere, e sviluppa indicatori comuni per verificare e confrontare la partecipazione delle donne nella ricerca europea
 - pubblica il primo rapporto ETAN (European Technology Assessment Network on Women and Science) **"Report on Women and Science: promote excellence through mainstreaming gender equality"** (2000) sulle donne nelle professioni scientifiche in Europa e il rapporto **"National Policies on women and science in Europe "** (2000), sintesi dei rapporti nazionali sulla situazione delle scienziate nei paesi partecipanti

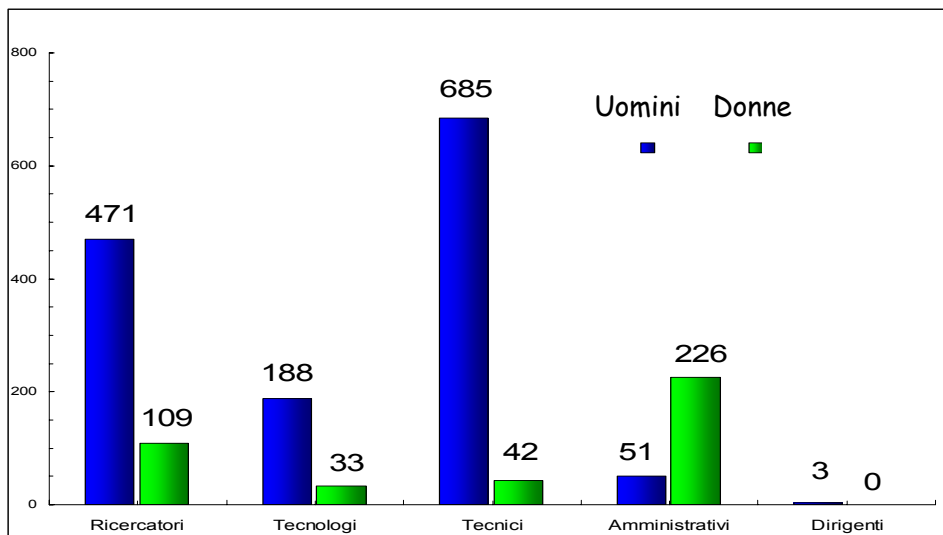
❖ **Caratteristico andamento della evoluzione della carriera femminile in ambiente accademico**
 a) nella UE (13 paesi) e b) in Italia

- ❖ Nella Unione Europea:
 - le donne costituiscono la maggioranza dei diplomati e metà degli studenti universitari
 - meno di 1/3 della forza lavoro nel settore scientifico e tecnologico è costituito da donne
 - percentuali minime di donne raggiungono le posizioni di vertice nella gerarchia accademica e nelle attività di ricerca scientifica



Dati aggiornati al 1999, fonte: UE, The Human Potential Programme "National Policies on Women and Science in Europe" - Gruppo di Helsinki su Women and Science

Distribuzione del personale INFN per genere ed inquadramento



Dipendenti INFN	Totale	Donne	% Donne
Ricercatori	580	109	18.8
Tecnologi	221	33	14.9
Tecnici	727	42	5.8
Amministrativi	277	226	81.6
Dirigenti Amministrativi	3	0	0.0
Totale INFN	1'808	410	22.7

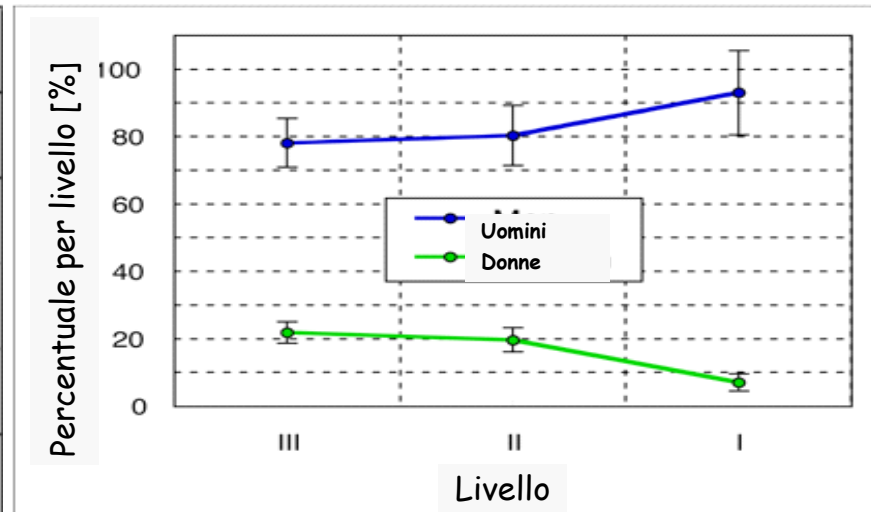
❖ I dati INFN mostrano una divaricazione nelle carriere delle donne e degli uomini sia per ricercatori e tecnologi che nel settore tecnico e amministrativo:

- *il 7% del totale dei Dirigenti di Ricerca è costituito da donne*
- *nessuna donna è presente ai vertici della carriera nel settore amministrativo*
- *la componente femminile è quasi assenti negli organi direttivi INFN, è sottorappresentata in organi scientifici di nomina dirigenziale, mentre risulta meglio rappresentata negli organi scientifici elettivi*

(Fonte dati: Direzione Affari del Personale INFN, ottobre 2004)

Carriere professionali del personale ricercatore INFN:
 la presenza femminile è in diminuzione ai vertici della carriera
 secondo un andamento "a forbice" caratteristico di tutte le
 carriere scientifiche delle donne in Europa (rapporto *ETAN*)

INFN Personale Ricercatore (ottobre 2004)				
Livello	Totale	Uomini	Donne	% Donne
I	113	105	8	7.1
II	175	139	36	20.6
III	292	227	65	22.3
Totale	580	471	109	18.8

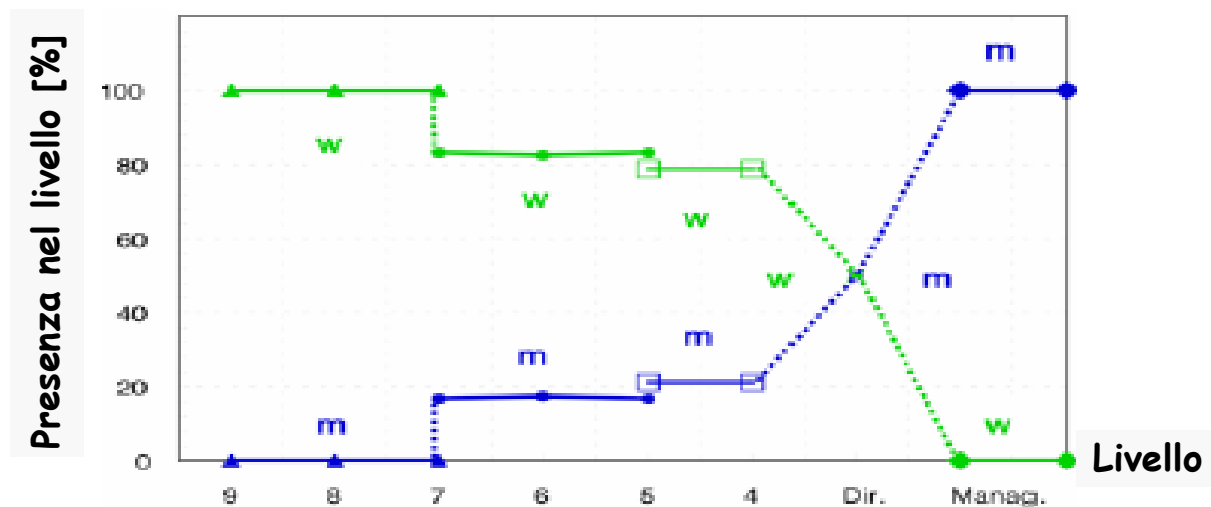


(Fonte dati: Direzione Affari del Personale INFN, ottobre 2004)

Carriere femminili nel settore amministrativo INFN

❖ il grafico "a X" mostra una situazione di svantaggio maggiore rispetto al caso delle carriere scientifiche:

- componente femminile: 81.6% del totale
- drastica diminuzione della presenza femminile ai vertici della carriera
- assenza a livello dirigenziale



(Fonte dati: Direzione Affari del Personale INFN, ottobre 2004)

- ❖ 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 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*
- ❖ Le azioni positive hanno in particolare lo scopo di:
 - *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 promozione di azioni positive compete, tra altri organi istituzionali, ai CPO, ai datori di lavoro, alle organizzazioni sindacali

- ❖ **Funzionamento del CPO INFN:** attività svolta in gruppi di lavoro su tematiche varie, ai quali partecipano i componenti titolari del Comitato e alcuni dei componenti supplenti, nominati "consulenti" secondo quanto previsto dal Regolamento del CPO, stato e prospettive rivisti nelle riunioni generali del Comitato
- ❖ **Gruppi di lavoro (temi in linea con la strategia del *gender mainstreaming*)**
 - *Statistiche dei dati*
 - *Conciliazione tra vita professionale e vita privata*
 - *Codice di Comportamento*
 - *Salute e sicurezza in ottica di genere*
 - *Sito web del Comitato*
 - *Comunicazione: informazione/divulgazione della attività del CPO sia all'interno dell'INFN che esternamente*
 - *Anagrafe delle Competenze*
 - *Questioni di genere legate a rapporti di lavoro a tempo determinato*
 - *Piano Triennale di Azioni Positive*

INFN: Piano Triennale di Azioni Positive 2002-2004

- ❖ Il Piano Triennale di Azioni Positive 2002-2004 dell'INFN è approvato con delibera C.D. n. 7485 del 20 dicembre 2001, viste le proposte del CPO
- ❖ I punti più rilevanti riguardano l'attuazione di azioni relative a:
 - Statistiche di genere
 - Trasparenza nella gestione dell'ente
 - Conciliazione: armonizzazione tra vita professionale e privata
 - Sensibilizzazione: formazione e informazione
 - Qualità dell'ambiente di lavoro: codice di comportamento
 - Uguali opportunità nelle commissioni di concorso
- ❖ Nel CCNI dell'INFN stipulato in data 3.11.2003 è stato previsto:
 - all'art. 5: l'INFN, su proposta del Comitato per le Pari Opportunità e previa contrattazione con le OO.SS. abilitate alla trattativa integrativa, redige il Piano triennale delle azioni positive. La verifica periodica dell'attuazione del piano di cui al comma 1 è effettuata con il Comitato per le pari opportunità con la contrattazione delle OO.SS. abilitate alla trattativa integrativa.
- ❖ In merito il CPO sta procedendo alla verifica dell'attuazione del piano e all'elaborazione di una nuova proposta di piano triennale, da sviluppare anche in base alle risultanze della verifica d'attuazione

Conciliazione tra vita professionale e vita privata - introduzione

- ❖ 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 la **qualità della vita di uomini e donne** nel punto 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 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**
- ❖ La **natura culturale** del problema di genere si manifesta chiaramente nella **conciliazione**, la cui realizzazione necessita l'**accettazione sociale condivisa** che entrambi, uomini e donne, facciano lavoro professionale e 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 nei c.d. 'lavori di cura'

❖ Principale normativa italiana di riferimento:

- **Legge 125/91** (le "Azioni Positive")
- **Legge 53/00**: sostegno della maternità e paternità (congedi parentali: promozione della paternità e di pari responsabilità familiari)
- **D.Lgs 196/2000** (modifica della L 125/91): estende alle pubbliche amministrazioni la possibilità di essere ammessi al **rimborso di progetti di azioni positive** entro le indicazioni del programma-obiettivo annuale del Ministero del Lavoro
 - *nei programmi-obiettivo dal 2002 ad oggi sono sempre state incluse azioni positive volte a "modificare l'organizzazione del lavoro per promuovere le donne nei livelli, nei ruoli e nelle posizioni di responsabilità attraverso l'adozione di strategie basate sulla valorizzazione delle competenze femminili e sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro"*
- Incentivi finanziari presenti nella **Finanziaria 2002** (L 488/01, art 70) e **2003** (L 289/02, art. 91) per la realizzazione di asili nido e micronidi presso la sede di 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, 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

- ❖ Misure di conciliazione presenti in tre punti del Piano Triennale:
 - 3) Studio e attuazione di provvedimenti, compatibili con la normativa di legge vigente, che consentano misure di sostegno alla maternità e alla paternità degli assegnatari di borse di studio e di assegni di ricerca dell'INFN
 - 4) Studio ed eventuale sperimentazione di telelavoro ed orario flessibile durante le assenze per gravidanza e puerperio, compatibilmente con le norme di legge e i contratti collettivi di lavoro
 - 5) Avvio di apposita trattativa con le Organizzazioni Sindacali per l'impiego di una quota di risorse destinate ai benefici assistenziali e sociali per l'erogazione di contributi a favore dei dipendenti con figli in età prescolare
- ❖ Nel Contratto Collettivo Nazionale Integrativo dell'INFN stipulato in data 3 novembre 2003 è stato previsto all'art. 4 :
 - *l'ammontare corrispondente all'1% delle spese di personale è destinato, tra l'altro, anche ai contributi ai dipendenti con figli in età pre-scolare e alla polizza sanitaria*
 - *In merito il CPO ha segnalato l'opportunità che nella regolamentazione l'Istituto prendesse in considerazione l'ottica di genere prevedendo, a parità di requisiti, priorità alle richieste delle dipendenti donne ed estendendo il beneficio della polizza sanitaria anche ai titolari di contratti a termine finanziati dall'INFN*

- ❖ Il nuovo Contratto Collettivo Nazionale Integrativo dell'INFN, stipulato in data 3 novembre 2003, prevede, alla lett. e) dell'articolo 4 (*Attività socio-assistenziali per il personale*) il finanziamento di *contributi ai dipendenti con figli in età pre-scolare*
 - **Attuazione** - parziale - del punto 5) del PTAP INFN 2002-2004
 - Per un'attuazione completa l'**erogazione** dei contributi previsti deve essere **quantificata e regolamentata in modo da promuovere l'occupazione femminile favorendo l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali**
 - Il CPO ha contribuito alla discussione sui criteri per l'erogazione dei contributi suggerendo una **indagine conoscitiva sulle esigenze del personale in relazione alla conciliazione tra tempi di vita personale e professionale**
 - Un **questionario** in forma anonima per raccogliere informazioni utili sia allo scopo specifico che alla definizione di misure da adottare per la conciliazione dei tempi nel prossimo futuro (nuovo PTAP), è stato **redatto dal CPO ed adottata da Istituto e OISS** in sede di discussione dei criteri di erogazione dei contributi: è imminente la sua distribuzione al personale INFN
 - **Importante**, per il successo della iniziativa, il **supporto nelle singole sedi INFN**: la collaborazione sia dei Direttori che dei Rappresentanti del personale, per informare, sensibilizzare ed eventualmente fornire assistenza per la compilazione
- ❖ Sul tema della conciliazione il CPO ha organizzato un Seminario formativo/informativo *Lavoro, famiglia, cura di sé e degli altri: un conflitto inevitabile?* (Roma, 11/2003) che ha suscitato ampio interesse all'interno del personale dell'Istituto

❖ Prospettive future:

- L'iniziativa del **questionario sulla conciliazione** è il primo passo verso la formulazione di un **progetto più completo** per lo sviluppo di un **contesto lavorativo** che porti ad una migliore conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro delle donne e degli uomini
- Le azioni da indicare nel nuovo PTAP devono contenere **aspetti diversi della conciliazione**, che riguardino sia la **flessibilità dell'orario di lavoro** che la **gestione del lavoro di cura**, e siano ove possibile fruibili anche da **personale a tempo determinato**
- Importante seguire l'evoluzione delle politiche nazionali sull'argomento per usufruire di **fondi esterni per l'implementazione di azioni**: l'attività di promozione del CPO deve essere integrata da una azione coordinata dell'Istituto, che in collaborazione con il CPO, formuli progetti e destini risorse (umane e finanziarie) alla loro realizzazione
- Localmente, nelle Università sono talvolta presenti iniziative per la conciliazione:
 - *nel caso di sedi INFN ospitate nelle Università è utile l'analisi delle situazioni locali per studi di fattibilità e proposte di azioni sia indipendenti che attraverso le convenzioni: necessario ed indispensabile il coinvolgimento dei Direttori per la promozione di indagini locali e la successiva formulazione di proposte*

❖ Esistono esempi di azioni in amministrazioni affini ai quali ispirarsi:

- Università (es. Pisa e Padova)
- INFN: asilo aziendale (Genova)

- ❖ Approvato con delibera C.D. n. 8282 del 31 ottobre 2003 il **Codice di Comportamento per la Tutela della Dignità delle Persone che Lavorano ed Operano all'Interno dell'INFN**
 - **Attuazione del piano triennale azioni positive**
 - **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 coloro che ne sono oggetto e di coloro che ne sono 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
 - **Basato sulla normativa più attuale vigente in materia di:**
 - **tutela della dignità** di donne e uomini nell'ambiente di lavoro,
 - **attuazione del principio della parità** di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e per quanto riguarda le condizioni di lavoro;
 - **mobbing** (discriminazioni e molestie di carattere psicologico)
 - **molestie sessuali**

- ❖ Con delibera del Presidente del 3/9/2004 è stata nominata la Consigliera di Fiducia dell'INFN: la dott. Laura Calafà, ricercatrice di diritto del lavoro dell'Università di Verona
- ❖ **Il consigliere di fiducia:**
 - persona esterna all'ente incaricata di fornire consulenza ed assistenza ai dipendenti vittime di comportamenti lesivi della dignità della persona
 - scelto tra persone con esperienza ed indipendenza idonee a svolgere il compito previsto, all'esterno dell'Istituto
 - nominato dal Presidente INFN, previo parere favorevole del CPO
 - può avvalersi di consulenti
 - su richiesta della persona lesa, assume la trattazione del caso al fine dell'interruzione dei comportamenti indesiderati
- ❖ **Procedure**
 - informale di mediazione
 - formale, secondo la procedura penale e le disposizioni di natura legislativa e/o contrattuale in vigore in materia di salute e sicurezza nell'ambiente di lavoro

Codice di Comportamento: programma di attività

- ❖ L'operatività del Codice e il suo funzionamento richiedono un preciso programma di attività che coinvolge più attori; il programma di attività proposto dalla Consigliera, sentito il parere del CPO, ha durata triennale ed è articolato in tre parti:
 - **Attività della Consigliera di Fiducia per la gestione ordinaria del Codice:**
 - Fornire consulenza ed assistenza ai dipendenti oggetto di comportamenti lesivi della propria dignità per una azione di mediazione, modulata a seconda del caso
 - Strumenti: canale di contatto e comunicazione tra dipendenti e Consigliera sotto forma di sito web ed eventuale recapito telefonico
 - Nel sito web ogni informazione su codice e procedure
 - **Sensibilizzazione e informazione su Codice e nomina Consigliera:**
 - Indispensabile una attività preliminare di informazione da parte dell'Istituto e del CPO per una corretta azione di mediazione e una indagine informativa (questionario) sulla situazione del personale dell'INFN
 - Nuova presentazione del Codice ai dipendenti INFN, in incontri a carattere seminariale presso le diverse sedi INFN, con relatori diversi a seconda dell'ambito di studio scelto
 - Informazioni (materiale e indicazioni utili) sui fenomeni oggetto del codice a disposizione in apposito sito web (quello del recapito della Consigliera), esplicitamente menzionato nei siti web delle sedi INFN
 - **Prospettiva di ricerca: il mobbing**
 - Indagine nell'INFN in collaborazione con Gruppo di studio sul mobbing istituito dalla Direzione della Prevenzione della regione Veneto (medici del lavoro, psichiatra, psicologo del lavoro, giuslavorista), nell'ambito del PT 2002-04 di prevenzione e promozione di sicurezza e salute negli ambienti di lavoro (studio in corso in diverse Pubbliche Amministrazioni)

❖ Statistiche di genere:

- strumento tecnico di osservazione ("misura") di situazioni di fatto e quindi stimolo al cambiamento
- gli enti pubblici di ricerca costituiscono 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
 - *la presenza di competenze, profili e livelli corrispondenti a modi e tempi di lavoro diversi e complementari nella attività scientifica fornisce un esempio completo e complesso dei tipi di segregazione nel lavoro femminile ed è utile e necessaria a definire azioni specifiche per rimuovere le varie discriminazioni in un quadro unitario tra donne di diversi profili*
- sperimentata difficoltà a reperire dati utili al CPO
- cosa servirebbe:
 - *una interazione efficiente tra CPO ed Amministrazione per la definizione e il reperimento dei dati*
 - *l'organizzazione di ogni dato dell'Istituto tenendo conto dell'ottica di genere e delle richieste del CPO per gli studi di propria competenza,*
 - *un modo facile e veloce di accesso agli stessi dati*
- strumenti
 - *informatizzazione completa delle informazioni*
 - *introduzione di un sistema "ufficiale" di interazione CPO-Istituto (figure istituzionali di riferimento, incontri sistematici, verifiche periodiche della strategia dell'Istituto per le Pari Opportunità in un Osservatorio istituito ad hoc, velocità nelle risposte)*

❖ Trasparenza:

- organizzazione delle informazioni in modo che risultino chiare e facilmente accessibili e adozione di una ***anagrafe delle competenze*** per il censimento delle esperienze del personale dipendente e associato, allo scopo di
 - *monitorare l'evoluzione dei percorsi di carriera, permettendo eventualmente di intervenire con meccanismi correttivi che favoriscano le pari opportunità*
 - *disporre di una base di dati completa, oggettiva e aggiornata, per il corretto sviluppo di politiche retributive incentivanti equamente distribuite fra i due sessi*
 - *rendere disponibili agli organi deliberanti informazioni per facilitare e rendere più trasparenti nomine, incarichi, attribuzioni di responsabilità*
 - *introdurre elementi il più possibile oggettivi nei criteri di valutazione*

❖ Queste iniziative sono congrue alla Direttiva *Linee guida in materia di digitalizzazione dell'Amministrazione* della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per l'innovazione e le tecnologie (20.12.2002) che individua tra gli obiettivi prioritari

- *"la migliore gestione delle risorse umane attraverso l'utilizzo delle tecnologie informatiche, per la creazione di banche dati sul personale che aiutino la pianificazione e la programmazione dell'impiego del personale stesso e della sua formazione e valorizzazione"*

❖ Informazione e formazione:

➤ **Iniziative del CPO:**

- *Organizzazione INFN/CNR del Convegno Pari opportunità nelle Istituzioni di Ricerca (Roma, 2002), presentazione di contributi e pubblicazione degli atti*
- *Seminario formativo/informativo (Roma 2003) su conciliazione lavoro-famiglia*
- *Incontri nelle sedi INFN*
- *Contributi al Corso di Formazione del personale amministrativo a Bressanone*
- *Partecipazione a iniziative nazionali su temi delle P.O. (Progetto Cantieri del dipartimento della Funzione Pubblica), contributi a Forum P.A., partecipazione e collaborazione ad iniziative sui temi delle P.O. assieme ai CPO di altri enti*
- *Presentazione di contributi e partecipazione a conferenze internazionali*
- *Poster e opuscoli divulgativi su donne e ricerca per la settimana della cultura*
- *Collaborazione al Progetto Donne e Fisica proposto da Univ. di Torino ed Unesco*

➤ **Cosa sarebbe auspicabile:**

- *Ottica di genere nei programmi formativi dell'Istituto*
- *Formazione ufficiale in materia di P.O. (N.B.: modulo P.O. inserito nel programma del corso di management in svolgimento su suggerimento del CPO)*
- *organizzazione regolare di iniziative per trattare e divulgare problematiche di genere e pari opportunità in collaborazione stretta tra CPO ed Istituto*

❖ Commissioni di concorso:

- obiettivo quantitativo del 30% previsto dalla legge nel caso di concorsi per posti a tempo indeterminato: in generale rispettato
- non previsto per legge nel caso di concorsi per contratti a tempo determinato

❖ Altro:

- effettuare indagini periodiche sulla condizione del personale INFN (questionari)
- stabilire interazioni regolari e sistematiche tra CPO e organi dirigenziali INFN
- istituire un Osservatorio INFN ufficiale per la verifica della attuazione del PTAP e la valutazione dell'impatto di genere nelle iniziative dell'Istituto, costituito da componenti del CPO e della dirigenza dell'Istituto
- Sicurezza (DL626/94) in ottica di genere:
 - *assunzione di un'ottica di genere nella valutazione dei rischi e nelle misure di prevenzione, al fine di prendere in considerazione particolari caratteristiche del lavoro delle donne*
- Salute e prevenzione in ottica di genere
 - *introduzione della prevenzione in ottica di genere (sia come informazione medica che come possibili specifici esami ai quali i dipendenti INFN possano volontariamente sottoporsi con modalità da definire) all'interno dei controlli medici previsti per legge; espresso esplicito interesse sul tema da parte del responsabile del servizio centrale di medicina del lavoro dell'INFN*

- ❖ Il percorso verso le Pari Opportunità richiede una collaborazione stretta all'interno dell'Istituto per esaminare un problema di natura essenzialmente culturale, la cui soluzione implica vantaggi sia per le donne che per gli uomini
- ❖ Per affrontare temi legati alla attuazione delle pari opportunità e definire in modo efficace misure concrete da proporre nei Piani Triennali di Azioni Positive dell'INFN sono indispensabili
 - *indagini (questionari) periodiche sulla situazione del personale in relazione ai vari temi in modo da far emergere esigenze specifiche*
 - *interazioni regolari e sistematiche del CPO con organi dirigenziali (Giunta, Direttivo, Responsabili Amministrativi), per la definizione delle azioni da intraprendere*
 - *il coinvolgimento delle sedi locali (Direttori e Rappresentanti del personale) per la promozione delle indagini, l'analisi delle situazioni locali e l'attuazione di azioni*
 - *l'introduzione di un Osservatorio INFN stabile per valutare con regolarità l'attuazione del PTAP e l'impatto di genere della azione amministrativa*