Il Piano Triennale di Azioni Positive

https://web.infn.it/CUG/images/alfresco/Ptap/20150331_del_cd_13635.pdf

- Normativi italiana: strategie introdotte ANCHE attraverso PTAP

- le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra donne e uomini. Sono misure "speciali", in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta e "temporanee", in quanto necessarie fintanto si rilevi una disparità di trattamento tra donne e uomini.

Strategia europea per la scienza e il genere

- Fix the numbers/statistics (no numbers no problem), dal 2006
- Fix women => Fix institutions, 2012
- Fix research, inserimento della dimensione di genere nei contenuti della ricerca 2013

INFN: V PTAP 2014-2016, adottato a marzo 2015

del. CD 13685 28 marzo 2015

PTAP recepisce

- "Structural change in research institutions: Enhancing excellence, gender equality and efficiency in research and innovation", European Commission 2012
- Codice di comportamento per I pubblici dipendenti e le linee guida per la trasparenza e contro la corruzione dell'ANAC (ex CIVIT) nell'ottica di contrastare fenomeni di cooptazione
- Relazione sul Benessere organizzativo della Consigliera di Fiducia
- Il Gender Audit del progetto europeo GENISLAB, analisi del CUG e dei CPO, le osservazioni del CVI

- E' articolato in obiettivi, azioni specifiche, soggetti attuatori, indicatori di risultato
- E' il momento di fare il punto sulla realizzazione del PTAP 2014-2016

Fix the institutions – obiettivi del cambiamento strutturale

- aumentare la trasparenza dei processi decisionali e aumentare la circolazione delle informazioni (sfavorire la rete dei "vecchi ragazzi"
- rimuovere i pregiudizi inconsapevoli dalle pratiche istituzionali (pratiche non neutre);
- promuovere l'eccellenza attraverso la promozione della diversità (cambiare la definizione di eccellenza nella valutazione);
- migliorare la ricerca attraverso l'integrazione della prospettiva di genere (nuove opportunità);
- migliorare/modernizzare la gestione del personale e l'ambiente di lavoro (ad es. l'organizzazione del lavoro è basata su "stereotipi maschili" che rendono difficile conciliare lavoro e vita privata)

Fix the numbers: no number, no problem
(vedi Relazione Annuale CUG 2015)

https://web.infn.it/CUG/index.php?option=com_content&view=article&id=77:relazione-annuale-del-cug-2015&catid=29:news-infn&lang=it&Itemid=153

- Forte invecchiamento dell'ente
- Le donne laureate in fisica sono il 35-38%, numero stabile da almeno il 2000. Tra i ricercatori a tempo indeterminato le donne sono il 22%, con la stessa distribuzione di età degli uomini.
- **Segregazione orizzontale**, differente presenza nelle diverse CSN
- **Segregazione verticale**, La probabilità per una ricercatrice donna di diventare dirigente è meno della probabilità che ha un collega uomo. Eppure al concorso di abilitazione scientifica nazionale 2012 le ricercatrici INFN hanno ottenuto l'abilitazione di I e II fascia con percentuali superiori o non inferiori ai loro colleghi uomini
- **Discriminazione retributiva**: in media una ricercatrice donna guadagna 3400 euro all'anno (-6.6%) di meno di un ricercatore uomo.
- **Sotto rappresentazione nelle commissioni** di nomina rispetto alle elettorali
- **Discriminazione indiretta per amministrativi** VIII-IV livello dovuta al CCL

Fix the numbers: no number, no problem
Dati del conto annuale

Tabella 1: Distribuzione del personale a tempo indeterminato per profili e livelli. Per ogni profilo, tra parentesi è riportata la frazione, per genere, di personale nel livello mentre nella penultima riga è riportata la frazione per genere sul totale per profilo. I dati sono aggiornati a dicembre 2013.

Profilo/ Livello	***ricercatori***		***tecnologi***		***Profilo/ Livello***	***amministrativi***		***tecnici***
	Uomini	Donne	Uomini	Donne		Uomini	Donne	Uomini
I	92 (21%)	11 (9%)	36 (19%)	2 (7%)	IV	11 (22%)	39 (16%)	304 (49%)
II	195 (43%)	65 (51%)	76 (40%)	12 (41%)	V	27 (53%)	140 (59%)	164 (26%)
III	163 (36%)	51 (40%)	78 (41%)	15 (52%)	VI	12 (23%)	44 (19%)	133 (21%)
					VII	1 (2%)	15 (6%)	11 (2%)
					VIII			10 (2%)
Totale per genere	450 (78%)	127 (22%)	190 (87%)	29(13%)		51 (18%)	238(82%)	622(95%)
Totale	577		219			289		657

Monitorare gli organismi direttivi
Dati dalle pagine web

PTAP 3.2

Organi/commissioni elettive	Uomini	Donne	Donne/Tot
Presidente	1	0	0
Giunta Esecutiva	5	1	0.17
Consiglio Direttivo	25	4	0.14
Comm. Scient. Naz. 1	17	5	0.23
Comm. Scient. Naz. 2	13	8	0.38
Comm. Scient. Naz. 3	14	3	0.18
Comm. Scient. Naz. 4	24	4	0.14
Comm. Scient. Naz. 5	24	3	0.11
Rappr. Lavoratori Sicurezza	27	1	0.04

Organi/Commissioni di nomina	U	D	Donne/totale
Com. Valutazione Internazionale	5	2	0.29
CUG	6	12	0.67
Comm. calcolo Reti	34	6	0.15
Comm. Naz. Trasf. Tecnologico	7	0	0
Referenti Trasf. Tecnologico	21	6	0.22
Consiglio Tecnico Scientifico	4	1	0.20
Com. Scientifico LNF	7	1	0.13
Com. Scientifico LNGS	7	2	0.22
Com. Scientifico LNL	7	0	0
Com. Scientifico LNS	5	2	0.29
Com. Tecnico Scientifico CNAF	6	1	0.14
Com. Tecnico Scientifico GSSI	5	1	0.17
Com. Scientifico Progetto SPES	12	0	0
Com. Naz. Formazione	6	3	0.33
Com. Sussidi	11	9	0.45
Com. Borse di Studio e Asili	7	13	0.65
CNPISA	6	1	0.14
Resp. Serv. Protezione Prevenz.	24	1	0.04
Addetti Serv. Protezione Prevenz.	11	10	0.48
Comitato Esterno Sicurezza LNGS	6	0	0

anno	concorso		uomini	donne
1991	1584/1990		19	1
1994	4592/1994		15	0
1998	6626/1997		18	0
2001	818/2000		16	2
2002	9240/2002		20	4
2004	10324/2004		18	2
2008	12394/2007		15	5
2010	13619/2009		13	1
2012	15212/2012		1 TD	
2015	1667/2014		7	1

Monitorare le fasi di reclutamento/ promozione

Concorsi per dirigente di ricerca

Dati dalle delibere dei concorsi, lista forse non completa

Statistiche di genere

Proposta: seguire le indicazioni europee per gli organismi della ricerca

Organigramma: pubblicare le statistiche per sesso e età degli organi decisionali,

Monitorare ogni passo nei concorsi (assegni, assunzioni, promozioni):

Nei verbali delle commissioni di concorso e nelle delibere di proclamazione dei vincitori dei concorsi siano inseriti i seguenti dati divisi per genere

- # domande ricevute, separatamente per uomini e donne
- # ammessi al concorso, separatamente per uomini e donne
- # ammessi agli scritti, separatamente per uomini e donne
- # ammessi all'orale, separatamente per uomini e donne
- # vincitori, separatamente per uomini e donne

PTAP 1.3 Da anni è stato costituito un Gruppo di lavoro sulle statistiche di genere (Alessia Bruni, Paola Fabbri, Claudia Tomei) in attesa di riprendere la collaborarazione con AC e servizio informativo

Elaborazione di una strategia di comunicazione PTAP 1.1

- Molte informazioni sono pubbliche, la trasparenza è aumentata. Trasparenza non è comunicazione

Ad esempio, al fine di ottimizzare la comunicazione:

- Modalità della circolazione delle informazioni da AC verso strutture
- Creazione di pagine web riservate ai dipendenti, ie. news amministrative
- Comunità di pratica. Mettere in comune le buone prassi,
- PTAP 2.2 Garantire meccanismi di pubblicità per la copertura di posizioni vacanti

Obiettivo Generale	Obiettivo Specifico	Azione Positiva
1) AUMENTARE LA TRASPARENZA NEI PROCESSI DECISIONALI E AUMENTARE LA CIRCOLAZIONE DELLE INFORMAZIONI "*Uomini e donne trarrebbero vantaggio da un sistema in cui vi sia chiarezza negli obiettivi da raggiungere, le informazioni siano liberamente disponibili e siano chiari i criteri usati nei processi decisionali*" [SC2012]	1.1 Facilitare la comunicazione verso il personale e la circolazione delle informazioni.	Elaborare una strategia di comunicazione interna, che comprenda vari strumenti quali ad esempio pagine web specifiche per il personale e bollettini periodici di informazione.
	1.2 Migliorare l'accesso del personale alle informazioni, anche per documenti che sono già pubblicati, ma di difficile reperibilità.	Pubblicare in un'area web, con accesso AAI, i seguenti documenti e informazioni: •i componenti delle commissioni, comitati, gruppi di lavoro, con data di inizio e fine degli incarichi
	1.3 Monitorare i dati del personale e di genere e garantire al gruppo di lavoro sul bilancio del personale e di genere, già istituito, di portare a termine l'attività	Assegnare una persona al sistema informativo (Business Intelligence) per il monitoraggio dei dati del personale entro un anno. Completare la realizzazione del database per il bilancio del personale. A partire dal database, costruire tabelle permanenti e costantemente aggiornate di monitoraggio. Elaborare annualmente un bilancio del personale e di genere

Alessia Bruni, Bologna, per il CUG
2007/7/16

Obiettivo Generale	Obiettivo Specifico	Azione Positiva
2) RIMUOVERE I PREGIUDIZI INCONSAPEVOLI DALLE PRATICHE ISTITUZIONALI. "*Rimuovere le pratiche istituzionali che pur apparendo neutre hanno impatto negativo sulle opportunità di carriera per le donne e i giovani*" [SC2012]	2.2 Aumentare la trasparenza nell'affidamento degli incarichi e facilitare la rotazione degli incarichi	Introdurre procedure di consultazione per le posizioni scoperte all'interno delle strutture dell'ente per: •incarichi di responsabilità •incarichi in commissioni, comitati, gruppi di lavoro.

Alessia Bruni, Bologna, per il CUG

PTAP 4.1 Inserire la dimensione del genere nei documenti dell'Istituto

- La ricerca è di/per uomini e donne, fatta da persone con aspirazioni diverse. Diversità intesa come ricchezza dell'ente.

- E' importante considerare la diversità in:
- Genere ed età nell'organizzazione dei tempi della ricerca
- Comunicazione della scienza
- Formazione scientifica, formazione al management: considerare genere ed età nei contenuti del corso, dei partecipanti e docenti
- Sicurezza: considerare rischi in funzione dell'età e sesso e differente abilità

Ptap 5. Migliorare la gestione del personale e l'ambiente di lavoro

- supporto alla genitorialità e alla cura, soprattutto nelle fasi iniziali della carriera, Attenzione al congedo parentale, anche per assegnisti
- Il contratto per il personale in tassazione separata INPS (assegni di ricerca e articoli 22) deve riportare che l'integrazione del 20% dello stipendio a carica degli INFN per il periodo di congedo obbligatorio per maternità va richiesta esplicitamente
- E' necessaria una circolare sull'estensione del congedo parentale per personale iscritto alla gestione separata (circolare INPS 77 del 13/5/2013)
- Formazione dei direttori ai diritti dei genitori
- Comunità di pratica per diversamente abili, lavorare con i dipendenti diversamente abili per la rimozione degli ostacoli alla diversa abilità

5) MIGLIORARE LA GESTIONE DEL PERSONALE E L'AMBIENTE DI LAVORO	5.2 Monitorare le esigenze di cura del personale al fine di ottimizzare l'uso dei fondi	Nelle strutture, monitorare con cadenza biennale le esigenze di cura nelle strutture, le richieste di sussidi e di contributi per figli in età prescolare e individuare esigenze non comprese nel disciplinare.
		Eventualmente rivedere la distribuzione dei fondi e l'integrazione di altre voci di spesa.
	5.3 Migliorare l'ambiente di lavoro coinvolgendo il personale nel cambiamento	All'interno delle strutture, organizzare incontri annuali del personale per discutere eventuali modifiche per migliorare l'ambiente di lavoro e il benessere organizzativo, sull'esempio dei circoli del benessere.
	5.4 Favorire l'aggregazione e il confronto del personale che si occupa di attività omogenee nelle diverse strutture	Costituzione di comunità di pratica e organizzazione di incontri annuali
	5.5 Rendere pubbliche le esperienze positive di buone prassi	Creare un'area web per raccogliere e pubblicizzare le buone prassi che migliorano l'ambiente di lavoro o la conciliazione tra lavoro e vita privata.

Alessia Bruni, Bologna per il CUG

Priorità

- 1) circolare/direttiva interne per definire le modalità di consultazione del CUG con il vertice dell'ente (proponiamo un incontro specifico)
- 2) Nei verbali delle commissioni di concorso e nelle delibere di proclamazione dei vincitori dei concorsi siano inseriti i dati divisi per genere
- 3) E' in sospeso la richiesta di accesso agli atti (verbali dei precedenti concorsi)
- 4) si chiede che nei contratti firmati dal personale in gestione separata INPS (assegni di ricerca e articoli 2222) sia scritto che l'integrazione del 20% dello stipendio a carica degli INFN per il periodo di congedo obbligatorio per maternità va esplicitamente richiesta dall'interessata.
- 5) E' necessaria una circolare sull'estensione del congedo parentale per personale iscritto alla gestione separata (circolare INPS 77 del 13/5/2013)