



Istituto Nazionale di Fisica Nucleare



PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2005-2007

Sintesi della Proposta del Comitato per le Pari Opportunità dell'INFN

Le linee di intervento proposte dal CPO per il Piano Triennale di Azioni Positive 2005-07 dell'INFN si riferiscono ad obiettivi riconducibili al quadro generale della strategia europea e nazionale in materia di pari opportunità, delineato dalla normativa vigente, già presenti nel Piano Triennale precedente e qui ripresi ed ampliati. Tali obiettivi sono:

1. conciliazione tra vita professionale e vita privata
2. benessere organizzativo e qualità dell'ambiente di lavoro
3. statistiche di genere e promozione della presenza femminile nei livelli decisionali
4. sviluppo della cultura di genere: formazione e informazione

Le misure raccomandate sono sintetizzate nel seguito. La tabella riassuntiva delle azioni proposte è in appendice al documento "Proposta del CPO per il Piano Triennale di Azioni Positive 2005-2007 dell'INFN". Riferimenti normativi ed ulteriori dettagli relativi alle misure indicate sono contenuti nello stesso documento.

1. Conciliazione tra vita professionale e vita privata

- Articolazione dei tempi di lavoro
 - Flessibilità dell'orario di lavoro: individuare e sperimentare forme di flessibilità dell'orario di lavoro a fronte di motivi specifici legati a lavoro di cura, disabilità, lontananza dell'abitazione dal luogo di lavoro
 - Telelavoro: progettare e realizzare iniziative pilota di telelavoro a fronte di ben definite esigenze personali e familiari
- Supporto alla cura della famiglia
 - Studio di fattibilità e realizzazione di asili nido e di convenzioni per il loro utilizzo, anche in sinergia con altre amministrazioni, con provvedimenti specifici per titolari di contratti a termine, borse di studio e assegni di ricerca dell'INFN
 - Studi di fattibilità ed attivazione di servizi di aiuto a domicilio per la cura dei figli e delle persone anziane, con provvedimenti specifici per titolari di contratti a termine, borse di studio e assegni di ricerca dell'INFN
 - Studio ed attuazione di provvedimenti, compatibili con la normativa vigente, per il sostegno alla maternità e alla paternità di titolari di contratti a termine, borse di studio ed assegni di ricerca dell'INFN

- Studio ed attivazione di servizi di aiuto per la cura dei figli in modo da favorire la partecipazione a congressi e convegni organizzati dall'INFN
- Congedi
 - Studio ed attivazione di servizi di supporto per il reinserimento del dipendente al rientro da congedi prolungati, attraverso forme idonee di affiancamento lavorativo (*mentoring*)

2. Benessere organizzativo e qualità dell'ambiente di lavoro

- Codice di Comportamento
 - Sensibilizzazione ed informazione sul Codice, attraverso l'organizzazione di seminari in diverse sedi dell'Istituto dedicati a letture ed approfondimenti tematici dei concetti e dei principi contenuti nel Codice, l'elaborazione di una presentazione a carattere divulgativo del Codice, l'istituzione e l'aggiornamento di uno spazio web istituzionale ad esso dedicato contenente materiale ed indicazioni utili alla comprensione dei fenomeni oggetto del Codice, in accordo al programma di attività proposto dalla Consigliera di fiducia dell'INFN
 - Aggiornamento periodico del Codice di comportamento, in accordo alla più recente normativa
 - Progetto di ricerca sul fenomeno del *mobbing*, in accordo al programma di attività proposto dalla Consigliera di fiducia dell'INFN
- Prevenzione in ottica di genere
 - Prevenzione in ottica di genere nel servizio di medicina del lavoro: diffusione di opuscoli informativi e organizzazione di seminari tematici sulla prevenzione delle malattie in ottica di genere; studi di fattibilità e sperimentazione di progetti pilota per l'inserimento di esami clinici mirati alla prevenzione in ottica di genere all'interno dei controlli medici previsti per legge
- Sicurezza in ottica di genere
 - Valutazione dei rischi nell'ambiente di lavoro in ottica di genere, con particolare riferimento alla salute riproduttiva di uomini e donne: individuazione delle tipologie di rischio ed indagine tra i lavoratori sulla percezione delle condizioni di salute e sicurezza legate al lavoro; valutazione dei rischi in ottica di genere per tutti gli ambienti di lavoro ed indipendentemente dall'effettiva presenza di donne in essi, per rendere l'ambiente di lavoro totalmente fruibile alle donne anche in età fertile e in gravidanza, ed individuazione delle eventuali misure di prevenzione; attuazione delle misure di prevenzione individuate.

3. Statistiche di genere e promozione della presenza femminile nei livelli decisionali

- Promozione della presenza femminile nei livelli decisionali
 - Diffusione attraverso pagina web dei dati di inquadramento del personale dipendente, a tempo determinato e indeterminato, non dipendente con contratto di collaborazione ed associato
 - Diffusione attraverso pagina web di tutti gli incarichi con relativa durata e scadenza la cui nomina è di competenza del Direttore di Sezione/Laboratorio

ovvero del Presidente ovvero della Giunta Esecutiva ovvero del Consiglio Direttivo

- Diffusione attraverso pagina web dei bandi di Concorso, Selezione, Borse di Studio, Assegni di Ricerca con le seguenti informazioni, suddivise per genere: composizione della Commissione, numero di domande pervenute, candidati ammessi e graduatoria dei vincitori
- Promozione della presenza femminile in tutte le commissioni e comitati INFN in congrua percentuale e promozione del riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi, attraverso il rinnovamento ciclico delle nomine, la riduzione del cumulo di incarichi su uno stesso soggetto e l'eventuale revisione di durata e rinnovo degli incarichi stessi
- Studi specifici di genere
 - Disponibilità di dati disaggregati per genere per studi specifici su differenziali salariali, carriere ed attribuzioni di responsabilità
 - Studi qualitativi sul ruolo delle donne all'interno delle organizzazioni e sulla percezione delle donne e degli uomini in relazione a questo tema
- Anagrafe delle competenze
 - Istituzione di una banca dati relativa a curricula e competenze di ricercatori, tecnologi, tecnici ed amministrativi, per facilitare e rendere più trasparenti nomine, incarichi ed attribuzioni di responsabilità da parte degli organi deliberanti

4. Sviluppo della cultura di genere: formazione e informazione

- Divulgazione ed Informazione
 - Divulgazione delle problematiche di genere e di pari opportunità nelle sedi dell'Istituto attraverso seminari e materiale di informazione ed orientamento
 - Collaborazione con altre istituzioni per l'organizzazione di convegni e la partecipazione ad iniziative di ricerca e gruppi di studio nazionali ed internazionali in materia di pari opportunità
 - Presentazione dell'attività del CPO e delle politiche dell'Istituto per la parità nelle pubblicazioni ufficiali e nelle iniziative pubbliche sull'attività istituzionale dell'INFN
- Formazione
 - Inserimento delle pari opportunità nei programmi di formazione dell'Istituto anche attraverso l'organizzazione di seminari per il personale, compreso quello con qualifiche dirigenziali, per gruppi omogenei (profili e aree) su temi come storia e legislazione della parità e delle pari opportunità ed aspetti di genere dell'organizzazione del lavoro
 - Accesso ai corsi di formazione ed aggiornamento professionale, garantendo la partecipazione delle dipendenti in accordo a quanto previsto per legge, anche attraverso l'adozione di iniziative che favoriscano la conciliazione tra vita professionale e familiare (come ad es. attenzione ad orari e logistica, organizzazione di appositi servizi di supporto per la cura dei figli etc.) e consentendo la partecipazione, dietro motivata richiesta, al personale in congedo

Vengono infine suggerite misure specifiche per la verifica periodica della attuazione del Piano Triennale di Azioni Positive approvato, e la valutazione della strategia adottata dall'Istituto in materia di pari opportunità.

- Attuazione del Piano Triennale di Azioni Positive
 - Verifica annuale dell'attuazione del Piano, in collaborazione con il CPO, per l'eventuale adeguamento dei tempi e dei modi di attuazione e la valutazione dell'impatto delle iniziative intraprese, prevedendo l'inserimento dei risultati della verifica nella relazione illustrativa del Presidente dell'Istituto allegata al Rendiconto Generale.
 - Istituzione di un Osservatorio ufficiale dell'INFN per le Pari Opportunità, nel quale sia rappresentato il CPO e la dirigenza dell'Istituto, con le seguenti funzioni:
 - verifica periodica dell'attuazione del PTAP e del raggiungimento degli obiettivi strategici previsti;
 - valutazione della strategia dell'Istituto per l'attuazione delle pari opportunità;
 - valutazione dell'impatto di genere dell'azione amministrativa dell'Istituto.