

# Presentazione del Piano triennale di azioni positive dell'INFN

**Glauco Deleo**

Istituto Nazionale di Fisica Nucleare  
Direttore Affari del Personale

---

Buonasera, parlerò brevemente del Piano Triennale delle Azioni Positive dell'INFN 2002-2004.<sup>1</sup> Il Piano è stato approvato definitivamente, di intesa con il Comitato per le pari opportunità, nello scorso dicembre dal Consiglio Direttivo dell'Istituto.

Gli obiettivi strategici del piano sono due: produrre gli strumenti necessari per investigare la causa degli squilibri di genere, e mettere in atto le azioni necessarie per favorire il riequilibrio della presenza femminile in tutte le attività dell'Istituto. Sono stati individuati alcuni percorsi attraverso i quali attuare il piano mediante l'introduzione di strumenti per aumentare la presenza delle donne nella ricerca, potenziarne la presenza nei livelli più alti e negli organismi direttivi e consultivi. L'introduzione degli strumenti significa investigare gli squilibri e verificare l'efficacia dei rimedi. È stata individuata, intanto, un'azione composta e composita di diffusione dei dati di genere di tutto il personale dipendente ed associato riguardo i bandi di concorso, le assunzioni, le borse di studio, gli assegni di ricerca e quant'altro, con l'indicazione delle commissioni e degli esiti.

Passiamo poi all'esame degli altri punti del piano triennale, indicando di volta in volta quale problema è stato individuato e quale è l'azione proposta. Riguardo alla mancanza di un'immagine di scienziato al femminile, l'azione possibile è l'inserimento nei programmi divulgativi di un esplicito riferimento culturale al contributo delle donne nella ricerca e nello sviluppo della fisica.

Un altro problema è il difficile equilibrio fra attività professionale e vita familiare, specie fra i 25 e 45 anni che è il periodo di massimo impegno professionale: l'azione individuata è lo studio di misure di sostegno alla maternità e alla paternità per i borsisti e per gli assegnisti che coprono proprio questa fascia anagrafica.

Un altro percorso per facilitare la continuità della lavoro durante le assenze prima e durante la gravidanza è lo studio e la sperimentazione di telelavoro e di orario flessibile durante le assenze per gravidanza.

Un'altra azione sarà poi dedicata specificatamente al personale assegnista e borsista. Un'altra indicazione, venuta ovviamente dal Comitato per le pari opportunità, per facilitare l'armonizzazione fra vita professionale e vita familiare, è quella di avviare una trattativa con le organizzazioni sindacali per utilizzare una parte dei fondi destinati a obiet-

tivi assistenziali e sociali per contributi a favore di dipendenti con figli in età prescolare. Per contribuire ad una maggiore coscienza da parte del personale riguardo ai temi delle pari opportunità, l'azione individuata è quella di organizzare e finanziare incontri sulla situazione di genere nell'istituto, con il contributo anche di relatori esterni, per confrontarsi con altri enti italiani e stranieri. Per assicurare ad ogni dipendente la piena dignità sul posto di lavoro sarà adottato un codice di comportamento contro le molestie per la tutela della dignità della persona sul luogo di lavoro.

Riguardo all'attribuzione di incarichi di responsabilità, le azioni sono più complesse e faticose. Poiché nell'INFN vige un complicato sistema di articolazione e di organismi di nomina ed elettivi, è stata progettata la diffusione via Web degli incarichi nelle strutture locali e nazionali con relativa scadenza e durata e un'anagrafe volontaria con i curricula del personale dipendente e associato, da mettere a disposizione degli organi deliberanti per facilitare le scelte per le nomine o per agevolare la conoscenza delle professionalità. Per l'accesso alla formazione professionale, l'azione individuata mira a garantire che la presenza delle donne ammesse ai corsi di formazione sia proporzionale alla richiesta di partecipazioni: se ad un corso l'80% delle richieste è femminile, le partecipanti devono essere all'80% donne.

Il problema più complicato, ovviamente, da affrontare con delle azioni positive, riguarda gli incarichi di vertice. L'INFN ha una tradizione di designazioni dei vari componenti degli organi fino ad arrivare al presidente. Per agevolare in qualche modo la presenza femminile negli organi direttivi, che oggi è praticamente zero, si è pensato per il momento di diffondere sul Web la composizione delle commissioni e dei comitati, dei gruppi di lavoro (la cui nomina è di competenza del Consiglio Direttivo) e la diffusione con congruo anticipo dell'avvio delle procedure elettorali, con indicazione di rose indicative di candidati a ricoprire incarichi direttivi, nell'intento di agevolare quantomeno la conoscenza dei tempi e delle modalità per proporre la propria candidatura. Grazie.

<sup>1</sup> Il Piano Triennale delle Azioni Positive dell'INFN è presentato in Appendice B