

Attività del Comitato per le Pari Opportunità dell'INFN

Patrizia Cenci
INFN Sezione di Perugia
Comitato per le Pari Opportunità dell'INFN



Consiglio della Sezione INFN di Firenze
Firenze - 4 marzo 2005

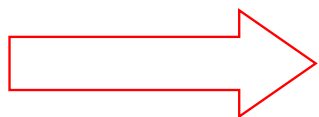
- ❖ Il contesto delle Pari Opportunità
 - Il contesto europeo
 - Donne e scienza
 - Pari Opportunità in Italia
- ❖ Il Comitato per le Pari Opportunità
 - Normativa e funzioni
 - Il CPO dell'INFN
 - Le Azioni Positive
- ❖ INFN e Pari Opportunità:
 - Presenza femminile nell'INFN
 - Le Azioni Positive
 - Il Piano Triennale di Azioni Positive
- ❖ Conclusioni

- ❖ 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

- ❖ Esplicita 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*

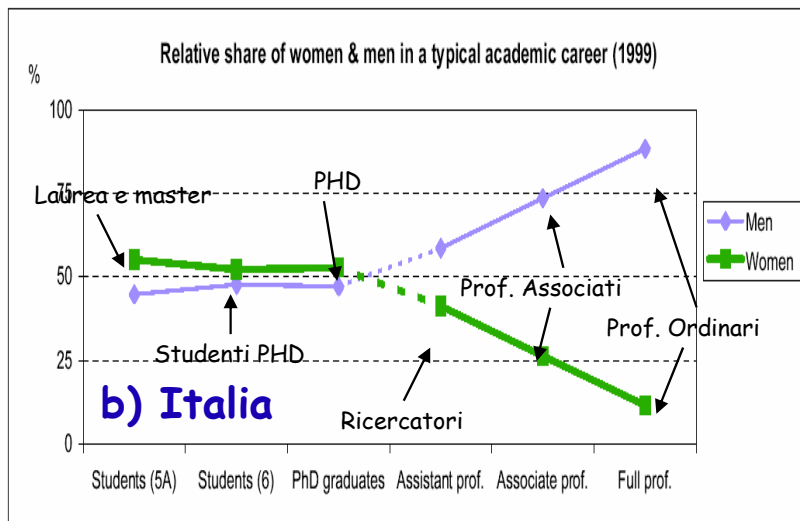
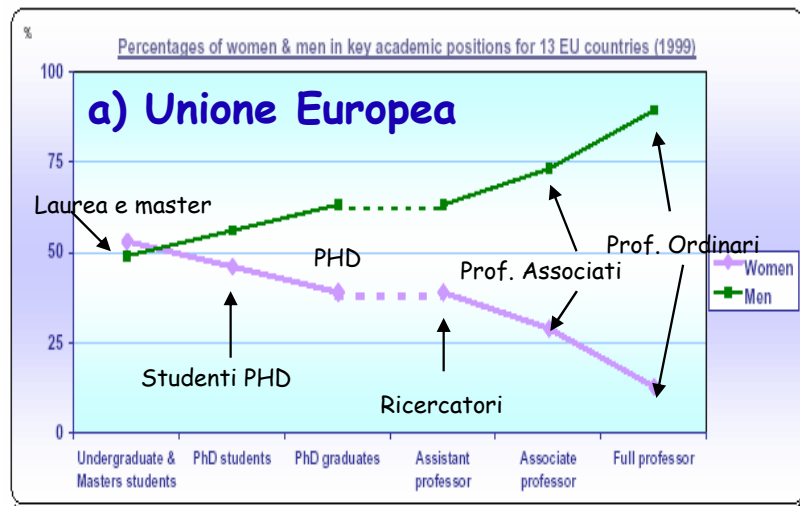
Donne e scienza nella Unione Europea



❖ **Caratteristico andamento della evoluzione della carriera femminile in ambiente accademico nelle facoltà scientifiche**
 a) nella UE (13 paesi)
 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

❖ 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*

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)

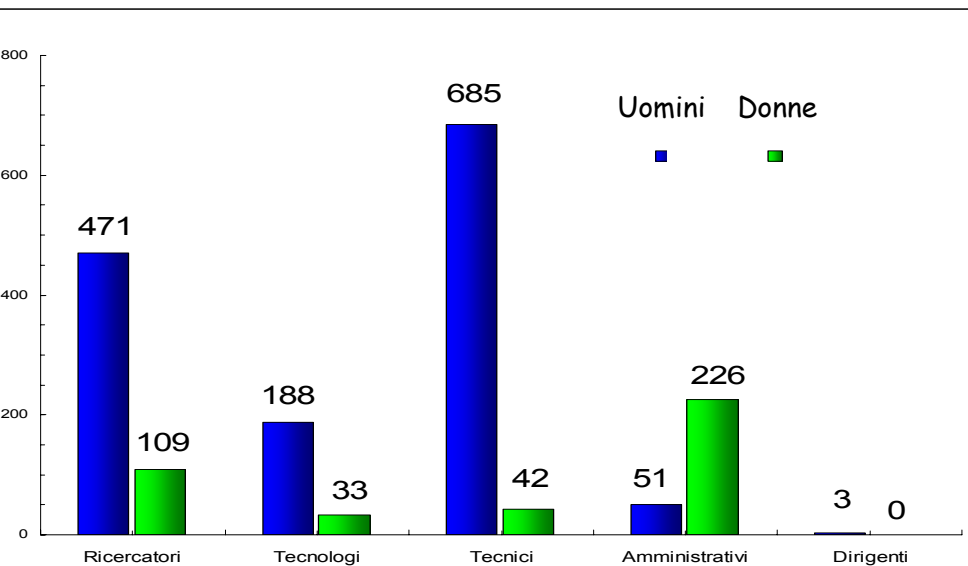


<http://www.infn.it/cpo/Welcome.html>

- ❖ 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**, ai quali partecipano i componenti titolari del Comitato e alcuni dei componenti supplenti, nominati "consulenti" secondo quanto previsto dal Regolamento del CPO; relazioni delle attività nelle riunioni generali del Comitato
- ❖ **I temi affrontati nei gruppi di lavoro** sono in linea con la strategia ufficiale europea del *gender mainstreaming* per la valorizzazione delle differenze di genere e la attuazione delle pari opportunità:
 - *Statistiche di genere*
 - *Piano Triennale di Azioni Positive*
 - *Conciliazione tra vita professionale e vita privata*
 - *Codice di Comportamento*
 - *Salute e sicurezza in ottica di genere*
 - *Comunicazione: informazione/divulgazione della attività del CPO sia all'interno dell'INFN che esternamente*
 - *Sito web del Comitato*
 - *Anagrafe delle Competenze*
 - *Questioni di genere legate a rapporti di lavoro a tempo determinato*

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

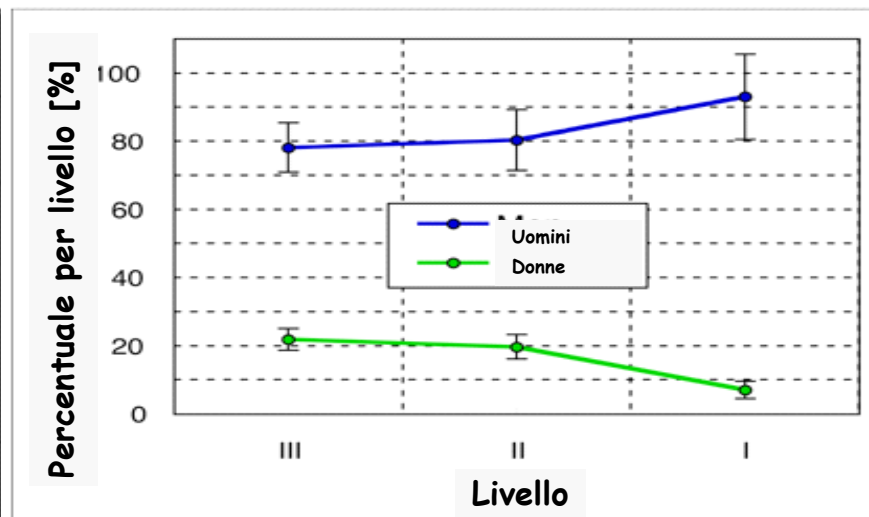
❖ I dati INFN mostrano una divaricazione nelle carriere delle donne e degli uomini sia per ricercatori e tecnologi che nel settore tecnico e amministrativo:

- *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 (vd 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

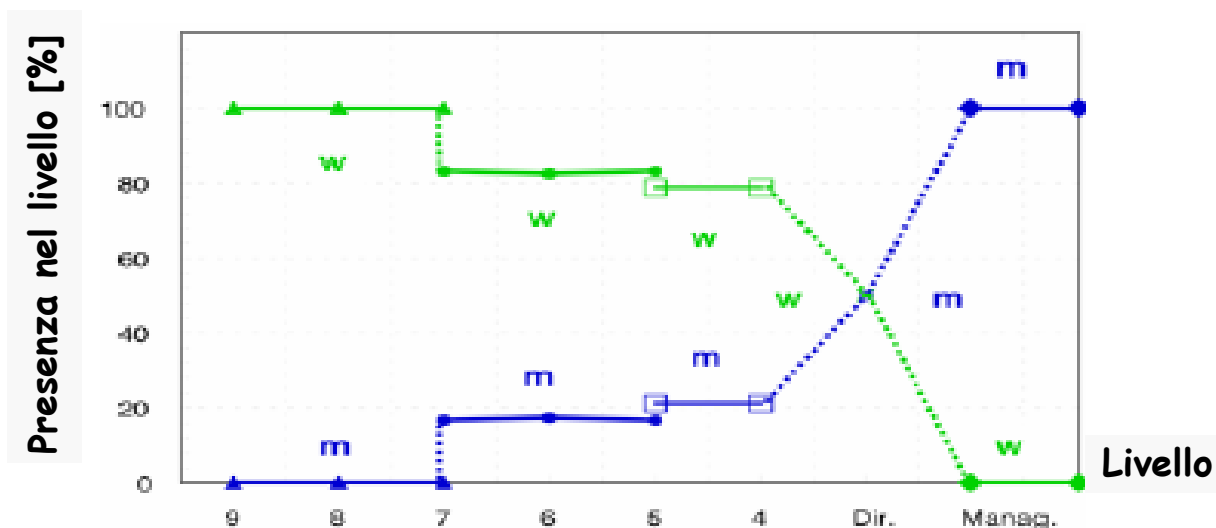


(Fonte dati: Direzione Affari del Personale INFN, ottobre 2004)

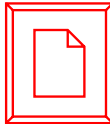
Carriere femminili nel settore amministrativo INFN

❖ 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)

- ❖ Il Piano Triennale di Azioni Positive 2005-2007 dell'INFN è approvato con delibera CD n. 9252 del 25.02.2005, viste le proposte del CPO*, e prosegue, senza soluzione di continuità, il percorso iniziato con il precedente PTAP 2002-2004 (di cui alla delibera CD 7485 del 20.12.2001) 
- ❖ Le linee di intervento si riferiscono ad obiettivi riconducibili al quadro generale della strategia europea e nazionale in materia di pari opportunità, delineato dalla normativa vigente:
 - *conciliazione tra vita professionale e vita privata*
 - *benessere organizzativo e qualità dell'ambiente di lavoro*
 - *statistiche di genere e promozione della presenza femminile nei livelli decisionali*
 - *sviluppo della cultura di genere: formazione e informazione*
- ❖ Il Piano prevede la verifica periodica della attuazione delle azioni proposte, in collaborazione con il CPO

* vd.documento: Piano Triennale di Azioni Positive 2005-2007 - Proposta del CPO dell'INFN in <http://www.infn.it/cpo/welcome.html>

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 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 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 '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; istituisce il Fondo Nazionale Asili Nido: 300M€ per il triennio 2002-2004 da destinare a Regioni e quindi a Comuni; prevede agevolazioni fiscali) e **2003** (L 289/02, art. 91; istituisce il Fondo di rotazione: 10M€) per la realizzazione di asili nido e micronidi presso la sede di lavoro; integrazione del Fondo di Rotazione per asili nido aziendali (10M€) prevista nella **Finanziaria 2005** (art 21)
- **Situazione attuale**:
 - *la Corte Costituzionale dichiara illegittimo l'art.91 della Finanziaria 2003 (sentenza n.320 del 5.11.2004): l'erogazione di contributi deve avvenire in ambito enti locali - lo Stato può solo fissare i principi fondamentali della materia - in corso di pubblicazione i bandi regionali*

- ❖ 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 in entrata e uscita, telelavoro, lavoro a termine, 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*
- ❖ Sul tema della conciliazione il CPO ha organizzato (Roma, 21/11/2003) un seminario formativo/informativo: *Lavoro, famiglia, cura di sé e degli altri: un conflitto inevitabile?* - ampio interesse dei dipendenti dell'Istituto
- ❖ Misure di conciliazione sono già presenti nel PTAP 2002-2004 dell'INFN:
 - *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 3.11.03, prevede (*lett. e*) dell' art. 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, è stato redatto dal CPO, recepito da Istituto e OOSS, e distribuito al personale INFN (da compilare e restituire entro il 18 marzo)*
 - **IMPORTANTE** per il successo della iniziativa, partecipare all'indagine
 - **IMPORTANTE** il supporto alla iniziativa nelle singole sedi INFN: la collaborazione sia dei Direttori che dei Rappresentanti del personale, per informare, sensibilizzare ed eventualmente fornire assistenza per la compilazione

- ❖ Nel nuovo PTAP 2005-2007 dell'INFN il CPO si è fatto promotore di interventi di ampia portata in materia di conciliazione, per 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"* in conformità a quanto previsto nelle politiche comunitarie e nazionali in argomento, nell'intento di contribuire a creare una **cultura dell'organizzazione** che assicuri concretamente pari opportunità di genere
- ❖ **Le misure per la conciliazione** presenti nel **PTAP 2005-2007** dell'INFN sono:
 - 1) *Indagine e sperimentazione di orario flessibile e di telelavoro.*
 - 2) *Studi di fattibilità (ed eventuale attuazione) sull'istituzione di asili nido o stipula di convenzioni anche in sinergia con altre amministrazioni con provvedimenti specifici per titolari di contratti a termine, borse di studio e assegni di ricerca.*
 - 3) *Studi di fattibilità di servizi di aiuto per la cura dei figli per favorire la partecipazione a congressi e convegni organizzati dall'INFN.*
 - 4) *Studi ed eventuale attuazione di provvedimenti compatibili con la normativa vigente che consentano misure di sostegno alla maternità e alla paternità per titolari di contratti a termine, borse di studio ed assegni di ricerca dell'INFN.*
 - 5) *Progetto e sperimentazione di supporto al reinserimento del dipendente al rientro da congedi prolungati attraverso forme idonee di affiancamento lavorativo.*

- ❖ 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 presenti nel **PTAP 2005-2007** adottato dall'INFN contengono **aspetti diversi della conciliazione**, che riguardano sia la **flessibilità dell'orario di lavoro** che la **gestione del lavoro di cura**, e, ove possibile, saranno rese fruibili anche da **titolari di borse di studio ed assegni di ricerca e 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
- ❖ Esistono esempi di **amministrazioni affini all'INFN** che hanno già promosso con successo **iniziative per la conciliazione** alle quali ispirarsi:
 - *Università (ad es. Pisa e Padova)*
 - *ex INFN: asilo aziendale (Genova)*
- ❖ **Nel caso dell' INFN** la realizzazione di iniziative analoghe richiede **l'analisi attenta delle situazioni locali** per studi di fattibilità e proposte di azioni sia indipendenti che attraverso le convenzioni vigenti (ad es. per le sedi ospiti nelle Università):
 - **IMPORTANTE: necessario ed indispensabile il coinvolgimento nelle diverse sedi INFN dei Direttori e dei Rappresentanti dei ricercatori e del personale per la promozione e la realizzazione di indagini locali e la successiva formulazione di proposte (e - si ribadisce - per promuovere la compilazione del questionario già inviato)**

Benessere organizzativo e qualità dell'ambiente di lavoro

- ❖ Le linee di intervento proposte dal CPO riguardano due temi:
 - l'attività legata al *Codice di Comportamento per la Tutela della Dignità delle Persone che Lavorano ed Operano all'Interno dell'INFN*, adottato dall'INFN nell'ottobre 2003, in attuazione del PTAP 2002-2004
 - il tema della *Salute in ottica di genere*: attenzione rivolta agli aspetti di genere della tutela della salute psicofisica di lavoratori e lavoratrici
 - *Partendo dall'assunto che la salute è un bene sociale e non un fatto privato, la strategia del mainstreaming di genere esplicitamente afferma che la salute degli uomini e delle donne, intesa come complessivo benessere psicofisico dei cittadini, debba essere tutelata attraverso iniziative mirate e differenziate in base ai destinatari*
 - *Le misure suggerite dal CPO si riferiscono a due argomenti in particolare:*
 - La prevenzione e tutela sanitaria in ottica di genere: introduzione della prevenzione in ottica di genere nell'ambito dei controlli medici del personale previsti per legge
 - La sicurezza in ottica di genere: analisi critica e valutazione dei rischi nell'ambiente di lavoro che possano indurre discriminazioni di genere

❖ Azioni previste nel PTAP 2005-2007 dell'INFN:

- 8) *Diffusione di opuscoli informativi e organizzazione di seminari tematici sulla prevenzione delle malattie in ottica di genere*
- 9) *Studi di fattibilità per l'inserimento di esami clinici mirati alla prevenzione in ottica di genere all'interno dei controlli medici previsti per legge, ed elaborazione di progetti pilota*

❖ In corso l'iniziativa "Opportunità Salute", di informazione sulla prevenzione oncologica in ottica di genere - svolta in collaborazione tra i CPO di ISS, INAIL, INFN, Gruppo FS, ACI, ENAV - prevede le seguenti fasi:

- *pubblicazione e diffusione ai dipendenti delle istituzioni coinvolte di una guida ai programmi di prevenzione dei tipi di tumore più diffusi;*
- *presentazione dell'iniziativa in un seminario che si terrà nella mattinata del 4 maggio p.v. presso la sala delle Assemblee dell'ACI di Roma*
- *in collaborazione con la Croce Rossa Italiana, i dipendenti ultraquarantenni delle istituzioni promotrici - che aderiranno su base volontaria - limitatamente al territorio del Lazio, potranno effettuare un test gratuito per la diagnosi precoce del carcinoma al colon-retto, al territorio del Lazio, presso unità mobili allestite dalla CRI nelle diverse sedi degli Enti*
- *al momento dello screening verrà distribuito dai volontari della CRI un questionario per un'indagine sociologica volta a conoscere le aspettative della popolazione coinvolta sui temi della salute, della prevenzione e delle pari opportunità - messo a punto in collaborazione con la II Cattedra di Metodologia e Tecnica delle Scienze Sociali dell'Università di Roma 1*

- ❖ il **Codice di Comportamento per la Tutela della Dignità delle Persone che Lavorano ed Operano all'Interno dell'INFN** è approvato con delibera CD n. 8282 del 31.10.2003, in attuazione del PTAP 2002-2004 adottato
 - *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*
 - *Afferma l'impegno dell'Istituto a tutelare il diritto di lavoratori e lavoratrici a vivere in un ambiente di studio e di lavoro sereno in cui i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza ed al reciproco rispetto della libertà e della dignità della persona (art. 2)*
 - *Prevede la nomina di una figura esterna all'Istituto - il Consigliere o la Consigliera di Fiducia - i cui compiti siano rapportati alle finalità indicate (art. 5)*
 - *Si basa sulla normativa più attuale vigente in materia di:*
 - *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*
 - *tutela da comportamenti indesiderati che assumano la forma di atti concreti come: discriminazioni, molestie sessuali, mobbing (discriminazioni di carattere psicologico)*

- ❖ In accordo al Codice di Comportamento il Consigliere di Fiducia:
 - è scelto tra persone con esperienza ed indipendenza idonee a svolgere il compito previsto, all'esterno dell'Istituto
 - viene 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
 - è una persona esterna all'ente incaricata di fornire consulenza ed assistenza ai dipendenti vittime di comportamenti lesivi della dignità della persona
- ❖ Le procedure previste dal Codice di Comportamento sono di due tipi:
 - 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
- ❖ Con delibera del Presidente del 3/9/2004 la prof. Laura Calafà, docente di diritto del lavoro dell'Università di Verona, è stata nominata Consigliera di Fiducia dell'INFN (con contratto triennale per attività di consulenza)
- ❖ Sono attivi il sito web <http://www.infn.it/consigliera>, canale di contatto tra dipendenti e consigliera di fiducia (contiene informazioni su Codice di Comportamento, procedure previste, temi e fenomeni oggetto del Codice) e l'indirizzo elettronico della Consigliera: laura.calafa@presid.infn.it

- ❖ L'operatività del Codice e il suo funzionamento richiedono un preciso programma di attività che coinvolge più attori: Istituto, Consigliera, CPO
- ❖ 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 indirizzo di posta elettronica (ed eventuale recapito telefonico)*
 - *Nel sito web ogni informazione su codice e procedure*
 - **Sensibilizzazione e informazione sul Codice e sulla nomina della Consigliera:**
 - *Indispensabile una attività preliminare di informazione da parte dell'Istituto e del CPO per una corretta azione di mediazione e una indagine informativa sulla situazione del personale dell'INFN*
 - *Presentazione del Codice ai dipendenti INFN in incontri a carattere seminariale presso le diverse sedi dell'Istituto, 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 e facilmente identificabile dai siti web locali delle sedi INFN*
 - **Prospettiva di ricerca:**
 - *Indagine sul benessere psicofisico dei lavoratori nell'INFN in relazione ai fenomeni oggetto del codice (modalità da definire)*

- ❖ Il Codice di Comportamento prevede (art. 10):
 - *Formazione e informazione*
 1. *L'Istituto provvede a organizzare e attivare regolari e puntuali attività di informazione e formazione rispetto alle problematiche di cui al presente Codice.*
 2. *L'Istituto provvede a comunicare al personale il nome e il luogo di reperibilità del Consigliere di Fiducia.*
 3. *L'Istituto provvede a consegnare a tutto il personale, in servizio, titolare di incarico di associazione, o di nuova assunzione o nomina, copia del presente Codice e darne la massima diffusione attraverso l'esposizione negli albi di ciascuna struttura.*
- ❖ Il PTAP 2005-2007 dell'INFN prevede le seguenti misure:
 - 6) *Sensibilizzazione ed informazione sul Codice di comportamento attraverso: seminari, pubblicazioni e diffusione di informazioni attraverso il sito Web del CPO.*
 - 7) *Verifica periodica della normativa di riferimento per l'aggiornamento del Codice di comportamento.*
- ❖ Attività di sensibilizzazione in corso di organizzazione:
 - *tre seminari di carattere formativo/informativo, promossi dall'Istituto in collaborazione con il CPO, avranno luogo nel corso del 2005 presso sedi diverse dell'INFN (centro, sud e nord d'Italia) per la presentazione ai dipendenti dell'Istituto del Codice di Comportamento, dei fenomeni oggetto del Codice, della prof. Laura Calafà, Consigliera di Fiducia nominata dall'INFN, e della sua attività*
 - *il primo seminario si terrà nella giornata del 27 aprile p.v. presso i LNF; il programma è in corso di definizione*

Statistiche di genere e promozione della presenza femminile nei livelli decisionali

- ❖ Le statistiche di genere sono un importante strumento tecnico di osservazione e "misura" di situazioni di fatto, essenziale per l'adozione e la valutazione di iniziative per la promozione delle pari opportunità.
- ❖ 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
 - *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*
- ❖ Il CPO ha suggerito per il nuovo PTAP azioni relative alla organizzazione delle informazioni sul funzionamento dell'Istituto e dei dati di genere su incarichi e inquadramento del personale per la promozione della presenza femminile nei livelli decisionali attraverso analisi e studi specifici di genere
- ❖ E' stata ribadita l'importanza dell'adozione di una anagrafe delle competenze per il censimento delle esperienze del personale dipendente e associato, allo scopo di introdurre elementi il più possibile oggettivi nei criteri di valutazione:
 - *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*

Il PTAP 2005-2007 prevede le seguenti iniziative:

- 10) *Diffusione attraverso pagina web dei dati in forma collettiva dei rapporti di genere relativi al personale dipendente, a tempo indeterminato e determinato, con contratto di collaborazione ed associato.*
- 11) *Diffusione attraverso pagina web di tutti gli incarichi amministrativo-scientifici con relativa durata e scadenza la cui nomina sia di competenza degli organi istituzionali o dei direttori delle Strutture.*
- 12) *Diffusione attraverso pagina web dei bandi concorso, selezioni, borse di studio, assegni di ricerca con l'indicazione del rapporto di genere del numero di domande pervenute, dei candidati ammessi e della graduatoria dei vincitori.*
- 13) *Facilitare il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche e altresì la partecipazione a tutte le commissioni e comitati INFN in congrua percentuale.*
- 14) *Istituzione di una banca dati alimentata su base volontaria relativa ai curricula e competenze di ricercatori, tecnologi, tecnici e amministrativi.*

Sviluppo della cultura di genere: formazione e informazione

- ❖ La promozione e lo sviluppo della cultura della differenza di genere e delle pari opportunità uomo-donna richiedono 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 ad ogni livello
- ❖ Il CPO dell'INFN, con l'intento di promuovere misure idonee a favorire le pari opportunità tra i generi, suggerisce azioni relative a due distinte linee d'intervento:
 - attività di divulgazione ed informazione sulle problematiche di genere e di pari opportunità;
 - attività di formazione che preveda la rivisitazione in ottica di genere dei programmi formativi dell'Istituto e preveda, inoltre, l'inserimento delle pari opportunità tra gli argomenti ufficiali nei programmi di formazione professionale per i dirigenti e per il personale dell'Istituto.
- ❖ Il PTAP 2005-2007 prevede le seguenti misure:
 - 15) Organizzazione di seminari informativi e di orientamento da tenersi presso le strutture dell'INFN, con possibilità di redazione di documentazione e relativo invio alle strutture.
 - 16) Organizzazione di seminari mirati a gruppi omogenei di professionalità, in materia di storia e legislazione della parità e delle pari opportunità e sugli aspetti di genere dell'organizzazione del lavoro.
 - 17) Agevolazione dell'accesso alla formazione e all'aggiornamento professionale, garantendo la partecipazione dei dipendenti ai relativi corsi, anche attraverso modalità che favoriscano la conciliazione tra vita professionale e familiare, consentendo, altresì, su motivata richiesta, la partecipazione del personale in congedo.

Attuazione del Piano Triennale di Azioni Positive

- ❖ L'attuazione del Piano triennale assume un'importanza almeno paragonabile a quella dell'adozione del Piano stesso.
- ❖ All' art. 5 del CCNI dell'INFN stipulato in data 3.11.2003 è prevista la verifica periodica dell'attuazione del PTAP, effettuata in collaborazione con il CPO.
- ❖ 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, valutato l'impatto delle iniziative intraprese e i risultati conseguiti nel triennio precedente.

 Nel nuovo PTAP si prevede esplicitamente:

18) Verifica periodica dell'attuazione del presente Piano in collaborazione col CPO.

- ❖ Una commissione appositamente istituita si occuperà della verifica

- ❖ 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, Rappresentanti del personale e dei ricercatori) per la promozione delle indagini, l'analisi delle situazioni locali e l'attuazione di azioni*
 - *la regolare valutazione dell'attuazione del PTAP e dell'impatto di genere della azione amministrativa*