

Proposta per il V Piano Triennale di Azioni Positive dell'INFN per la realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini

art.7, quinto comma decreto legislativo 23 maggio 2000, n.196 (e 165/2001)

I Piani Triennali di Azioni Positive (PTAP) sono finalizzati alla rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

L'applicazione dei PTAP nell'ente, a partire dal 2001, ha permesso di conseguire alcuni significativi risultati: dal 2003 l'ente si è dotato di un Codice di comportamento e si avvale di una Consigliera di fiduciaⁱ; numerose strutture hanno stipulato convenzioni con istituti per l'infanzia per aiutare i/le dipendenti nella gestione dei figli in età prescolare, ed è stato approvato il Disciplinare per la concessione dei contributi a dipendenti dell'INFN con figli in età prescolareⁱⁱ. Rispetto al 2001 si è avuto un significativo aumento nel numero di donne nella posizione di dirigente di ricerca e una donna è stata per la prima volta nominata tra i componenti della giunta. Il CUG è stato riconosciuto come organismo dell'Istitutoⁱⁱⁱ ed è consultato nelle materie di sua competenza. Nel 2012 è stato costituito un gruppo di lavoro per il bilancio sociale del personale^{iv}; inoltre l'ente ha deciso di intraprendere un percorso per dotarsi di una strategia di risorse umane con l'obiettivo di applicare la Carta europea dei ricercatori e il Codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori.

Nonostante tangibili progressi, permangono rilevanti discriminazioni, anche indirette, basate sull'appartenenza al sesso o all'età.

- a) Tra i ricercatori a tempo indeterminato, la disparità di genere non sta diminuendo in maniera significativa, anzi: le donne sono il 22% dei ricercatori sotto i 49 anni, in calo rispetto al 26% nella fascia di età tra 50-54.
- b) Le donne hanno minori probabilità di avanzamenti di carriera e i passaggi avvengono in tempi più lunghi. La probabilità di una donna di essere promossa dirigente di ricerca è la metà di quella di un uomo della stessa età. Le donne dirigenti di ricerca sono solo 12 e concentrate in alcune sezioni.
- c) Nei servizi (amministrativi, tecnici e delle sicurezze) una donna è responsabile nel 25% dei casi, ma su 45 reparti c'è solo una responsabile donna e nessuna su 11 divisioni.
- d) I giovani ricercatori, donne e uomini, sono concentrati nelle posizioni a tempo determinato, dove la percentuale di donne sale al 29%.
- e) A causa dei blocchi delle assunzioni nella Pubblica Amministrazione, molti giovani al termine di un breve percorso di post-dottorato non hanno nessuna possibilità di partecipare a un concorso per essere assunti come ricercatori.
- f) Tra personale amministrativo e tecnico esistono discriminazioni indirette nei contratti nazionali: a parità di titolo di studio, il personale amministrativo è assunto a un livello inferiore rispetto al personale tecnico. Esiste una discriminazione tra i livelli 1-3 e 4-8 nel riconoscimento dell'indennità di responsabilità: i livelli 1-3 percepiscono un'indennità in percentuale alla retribuzione, i livelli 4-8 percepiscono un'indennità fissa. Non vi sono limiti per il passaggio alle fasce stipendiali per i livelli 1-3, mentre vi sono limiti per il riconoscimento dei gradoni economici per i livelli 4-8.
- g) Vi sono disparità nell'accesso ai benefici per il personale legate all'anno di assunzione dei dipendenti.

Criticità di genere e generazionale non sono specifiche dell'ente, si inquadrano in un contesto generale critico dove:

- a) **la Pubblica Amministrazione si trova ad affrontare crescenti difficoltà. Questo non dovrebbe giustificare rallentamenti nelle politiche di pari opportunità**, bensì accrescere l'urgenza con cui occorre rimuovere gli ostacoli che impediscono la piena partecipazione di tutto il personale alle attività dell'ente, per la realizzazione dei principi costituzionali di pari opportunità e per costruire un ambiente di lavoro piacevole, positivo, umano e stimolante che è condizione essenziale per poter affrontare nuove difficoltà;
- b) occorre riconoscere che **il tempo non porterà automaticamente alla parità di genere e generazionale, ma è necessario introdurre e sostenere cambiamenti strutturali**, anche minimi in questa direzione;
- c) **la presenza di discriminazione di genere è purtroppo un problema comune a molte istituzioni scientifiche**. A partire dallo studio sui dati dell'Accademia di Medicina Svedese, pubblicato su Nature nel 1997 "Nepotism and sexism in peer-review", è noto che le donne hanno molte meno probabilità di un uomo di essere promosse ai livelli più alti della ricerca. Tale studio provocò in Svezia le dimissioni dei responsabili dell'accademia e il lancio di politiche specifiche di reclutamento di genere. **A livello europeo, questa consapevolezza ha portato la Commissione Europea a raccomandare alle istituzioni scientifiche l'introduzione di strategie di mainstreaming di genere che comprendano cambiamenti strutturali**.

Il Piano Triennale di Azioni Positive qui proposto dal CUG:

- a) intende recepire le raccomandazioni della Commissione Europea presentate nella relazione "*Structural change in research institutions: Enhancing excellence, gender equality and efficiency in research and innovation*", 2012 [SC2012]^v;
- b) si propone di attuare le norme del Codice di comportamento pubblici dipendenti^{vi}, e le linee guida per la trasparenza e contro la corruzione dell'ANAC (ex CIVIT) nell'ottica di contrastare fenomeni di cooptazione, nel rispetto delle linee guida in materia di trattamento di dati personali^{vii};

- c) intende accogliere i suggerimenti della Relazione sul benessere organizzativo, la relazione di gender audit del progetto Genislab, e le analisi del CUG e dei CPO^{viii} come pure le osservazioni del Comitato di Valutazione Internazionale^{ix}.

Le raccomandazioni della Commissione Europea

In passato le strategie per la parità di genere erano focalizzate su azioni centrate sulle donne, ma non toccavano il permanere di barriere strutturali che contribuivano al fenomeno della scarsissima presenza femminile nelle posizioni apicali.

Il recente documento della Commissione Europea [SC2012] introduce un ripensamento delle strategie per la parità che sono ora indirizzate a identificare le barriere strutturali e a rimuoverle. Scrive la Commissione: *“In genere manca consapevolezza di come le strutture, gli indirizzi e i procedimenti possano produrre discriminazioni nonostante le persone abbiano le migliori intenzioni di equità e pari opportunità. La conseguenza di questo è che le donne sono emarginate nei processi decisionali all'interno delle istituzioni scientifiche. Non giocano un ruolo significativo nel decidere quali ricerche finanziare, come valutare la ricerca, come definire l'eccellenza, che uso farne, chi promuovere, premiare, pubblicare o finanziare.”*

La Commissione ha identificato cinque problemi fondamentali comuni alle istituzioni scientifiche [SC2012, pp 6-7, traduzione a cura del CUG]:

- 1) *“Il primo problema è l'opacità dei processi decisionali. Nonostante significativi progressi in Europa, la mancanza di trasparenza persiste nelle strutture e nei procedimenti, assieme al fenomeno della cooptazione, che favorisce le reti dei “vecchi ragazzi”. L'evidenza suggerisce che donne e uomini trarrebbero vantaggio da un sistema in cui sia chiaro cosa sia richiesto ai ricercatori in particolare e al personale in generale, in cui l'informazione sia liberamente disponibile e siano chiari i criteri usati nel prendere le decisioni.*
- 2) *Un secondo insieme di problemi è connesso a pratiche istituzionali che, pur apparendo neutre, hanno impatto negativo sulle opportunità di carriera delle donne. Errori cognitivi nel riconoscere il merito e l'essere adeguate a posizioni di leadership, o nella valutazione delle prestazioni sono incorporate nelle pratiche istituzionali, spesso a scapito di buone intenzioni e di impegno all'equità.*
- 3) *Terzo, numerosi studi hanno dimostrato che esiste un notevole pregiudizio di genere inconsapevole in quello che è il marchio di garanzia della scienza: l'affermazione dell'eccellenza, in particolare nella valutazione. Nella pratica, la valutazione dell'eccellenza spesso nasconde pregiudizi di genere^x.*
- 4) *Quarto, le ineguaglianze di genere hanno gravi conseguenze nella perdita di opportunità e introducono errori cognitivi nella conoscenza, tecnologia e innovazione. Ricerche mostrano che il pregiudizio di genere ha gravi conseguenze per il contenuto stesso della ricerca scientifica. L'integrazione di analisi di genere nella ricerca migliora la qualità della ricerca e l'accettazione delle innovazioni nella società^{xi}.*
- 5) *Infine nonostante anni di leggi sulle pari opportunità, le statistiche mostrano il permanere di disparità salariali di genere, e che il genere continua a essere il fattore su cui è strutturata l'organizzazione del lavoro, anche nella ricerca. Il lavoro è organizzato su modelli di genere rendendo difficile, in particolare per le donne, conciliare lavoro e famiglia; molestie, concentrazione del potere, modelli di potere basati su relazioni guru/adepti sono ulteriori fattori negativi per le donne.”*

Per rimuovere queste criticità, la Commissione raccomanda alle istituzioni scientifiche di introdurre cambiamenti strutturali perseguendo i seguenti obiettivi, che nella presente proposta di PTAP costituiscono gli obiettivi generali delle azioni:

- 1) *aumentare la trasparenza dei processi decisionali e aumentare la circolazione delle informazioni;*
- 2) *rimuovere i pregiudizi inconsapevoli dalle pratiche istituzionali;*
- 3) *promuovere l'eccellenza attraverso la promozione della diversità;*
- 4) *migliorare la ricerca attraverso l'integrazione della prospettiva di genere;*
- 5) *modernizzare la gestione del personale e l'ambiente di lavoro.*

Il CUG condivide la visione della Commissione Europea, che riconosce che il pieno sviluppo delle persone coinvolge donne e uomini. L'evidenza mostra la permanenza di discriminazione diretta e indiretta basata sul sesso nelle istituzioni scientifiche e dimostra che la promozione dell'uguaglianza di genere a tutti i livelli contribuisce al miglioramento dell'efficacia, dell'efficienza e della qualità di vita e di lavoro, di cui trarranno vantaggio sia donne che uomini in egual misura, con un effetto finale positivo sulla qualità della ricerca.

Il contesto delle azioni

Come evidenziato dalla Commissione, le azioni devono essere integrate all'interno di una strategia di cambiamenti strutturali più consistente e inclusiva, e sono essenziali tre elementi:

- 1) occorre una conoscenza della situazione del personale, attraverso lo sviluppo di analisi statistiche ed indicatori che forniscano un quadro dell'istituzione e un riconoscimento del problema;
- 2) il cambiamento deve essere supportato dalla dirigenza;
- 3) è indispensabile la diffusione di pratiche efficaci attraverso la conoscenza e consapevolezza delle questioni di genere.

Per l'applicazione di questo piano di azioni il CUG raccomanda all'ente di fornire pieno supporto al Gruppo di lavoro sul bilancio sociale del personale affinché possa dotare l'ente di uno strumento per monitorare i dati del personale. Raccomanda inoltre che sia assicurata una comunicazione efficace e continuativa con il CUG su tutte le tematiche inerenti il personale e il CUG mantenga le sue funzioni di consultazioni e verifica delle azioni del PTAP, indipendentemente dal fatto che il comitato sia indicato come soggetto propositivo o attuativo delle azioni.

-
- ⁱ Delibera CD 8282 del 31/10/2003 e Delibera CD 12145 del 22/12/2011
- ⁱⁱ Delibera CD 12686 del 28/02/2013
- ⁱⁱⁱ Delibera CD 13058 del 19/12/2013
- ^{iv} Il Gruppo di lavoro, costituito dall'INFN nel 2012, ha per obiettivo la pubblicazione su area web delle analisi del personale sull'esempio del CNRS francese, <http://bilansocial.dsi.cnrs.fr/>
- ^v Rapporto finale della Commissione Europea "Structural change in research institutions: Enhancing excellence, gender equality and efficiency in research and innovation", Luxembourg: publication office of the European Union, 2012 http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/structural-changes-final-report_en.pdf
- ^{vi} Codice comportamento dipendenti pubblici DPR del 16/04/2013 n.62
Nella proposta di azioni positive, il CUG propone inoltre di attuare le norme del CCPD:
"Il dirigente cura, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nella struttura a cui è preposto, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, assume iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, alla formazione e all'aggiornamento del personale, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali.
Il dirigente assegna l'istruttoria delle pratiche sulla base di un'equa ripartizione del carico di lavoro, tenendo conto delle capacità, delle attitudini e della professionalità del personale a sua disposizione. Il dirigente affida gli incarichi aggiuntivi in base alla professionalità e, per quanto possibile, secondo criteri di rotazione.
Il dirigente [...] favorisce la diffusione della conoscenza di buone prassi e buoni esempi al fine di rafforzare il senso di fiducia nei confronti dell'amministrazione".
- ^{vii} Linee guida per la predisposizione dei Programmi Triennali per la trasparenza e l'integrità e dei Piani Triennali anticorruzione sul sito dell'ANAC (ex CIVIT) <http://www.anticorruzione.it/> e Linee guida in materia di trattamento di dati personali, contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato per finalità di pubblicità e trasparenza sul web da soggetti pubblici e da altri enti obbligati del 15/05/2014.
- ^{viii} Fonti specifiche per l'INFN:
- la relazione sul benessere organizzativo nell'ente negli anni 2007-2012,
 - le relazioni sulle audizioni di genere del progetto Genislab,
 - le analisi del CUG e dei CPO
 - i PTAP degli anni precedenti,
 - le analisi statistiche dei CPO e del CUG.
- ^{ix} Dal rapporto CVI 2011, pg 23: *"A last remark is devoted to gender issues. Despite the gender policies activated by the Institute, the ratio of women over the total working force is low, particularly among researchers. Some member of the CVI noted that such low figures are customary among research Institutes in physics, even in countries less gender discriminating than Italy. On the other hand, however, the number of women who obtained their PhD at INFN is higher than that of men. This can be a hint pointing to real career obstacles for women. The CVI, while appreciating gender policies put in action by INFN and the comparatively good figures presented, asks to carefully evaluate the efficacy of those policies. The present system of entry with temporary contracts can lead to discrimination if it does not take into account the average age of maternity. The new personnel regulation, and the career track system, should protect female workers against this risk implicit in the use of temporary contracts."*
- ^x "Gender and the evaluation of research", Chris Brooks, Evelyn Fenton, James Walker, *Research Policy* 43 (2014)990-1001,
- ^{xi} Sulla linea del programma della EC "Gendered innovation, how gender analysis contributes to research" (2013), incorporato nel bando Horizon 2020.
http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/gendered_innovations.pdf
http://ec.europa.eu/research/science-society/gendered-innovations/index_en.cfm

Obiettivo Generale	Obiettivo Specifico	Azione Positiva	Soggetti propositivi/attuatori	Indicatori, risultati misurabili in tempi definiti
<p>1) AUMENTARE LA TRASPARENZA NEI PROCESSI DECISIONALI E AUMENTARE LA CIRCOLAZIONE DELLE INFORMAZIONI</p> <p><i>“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]</i></p>	<p>1.1 Facilitare la comunicazione verso il personale e la circolazione delle informazioni.</p>	<p>Elaborare una strategia di comunicazione interna, che comprenda vari strumenti quali ad esempio pagine web specifiche per il personale e bollettini periodici di informazione.</p>	<p>Ufficio comunicazione, Direzione e servizi di AC, Rappresentanti del personale, Responsabile trasparenza</p>	<p>Una strategia di comunicazione elaborata dall’Ufficio di comunicazione, discussa con i soggetti propositivi e attuatori entro un anno e adottata entro due anni</p>
	<p>1.2 Migliorare l'accesso del personale alle informazioni, anche per documenti che sono già pubblicati, ma di difficile reperibilità.</p>	<p>Publicare in un’unica area web i seguenti documenti e informazioni dell’Istituto:</p> <ul style="list-style-type: none"> - lo statuto - i regolamenti - i disciplinari - i codici - i piani triennali - i piani triennali di azioni positive, i piani anticorruzione e per la trasparenza e i documenti delle performance - il bilancio di previsione - il conto consuntivo - il bilancio del personale e di genere e il conto annuale <p>Publicare in un’area web, con accesso AAI, i seguenti documenti e informazioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> - i componenti delle commissioni, comitati, gruppi di lavoro, con data di inizio e fine degli incarichi - i verbali di commissioni e comitati che si occupano di politiche del personale * - i CV dei dipendenti - i CV degli associati con incarico di ricerca e di collaborazione tecnica 	<p>Direzioni e servizi AC, Responsabile trasparenza</p>	<p>Pubblicazione delle informazioni in una sezione ad hoc nella pagina web dell’Istituto entro un anno. Frazione di verbali pubblicati.</p>

1) AUMENTARE LA TRASPARENZA NEI PROCESSI DECISIONALI E AUMENTARE LA CIRCOLAZIONE DELLE INFORMAZIONI <i>“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]</i>	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.	Servizio informativo, Direzione del personale	Entro un anno
		A partire dal database, costruire tabelle permanenti e costantemente aggiornate di monitoraggio. Elaborare annualmente un bilancio del personale e di genere	Gruppo di lavoro sul bilancio del personale, CUG	Pubblicazione annuale su web del bilancio del personale e di genere
	1.4 Aumentare la trasparenza e la partecipazione del personale alla Human Resources Strategy	Coinvolgimento responsabile ed attivo di tutti i protagonisti della vita, scientifica e non, dell'Ente, nella definizione e valutazione delle strategie HRS.	Gruppo di lavoro sulla HRS, Direzione del personale, Rappresentati del personale	Strategia discussa e valutata con il personale prima dell'approvazione finale della HRS
2) RIMUOVERE I PREGIUDIZI INCONSAPEVOLI DALLE PRATICHE ISTITUZIONALI. <i>“Rimuovere le pratiche istituzionali che pur apparendo neutre hanno impatto negativo sulle opportunità di carriera per le donne e i giovani” [SC2012]</i>	2.1 Aumentare la trasparenza e rimuovere i pregiudizi inconsapevoli nelle procedure di concorso	Introdurre il Codice Minerva nel regolamento dei concorsi. Definire criteri di valutazione trasparenti e permanenti per ricercatori e tecnologi, in accordo con il Codice di Condotta per l'Assunzione dei Ricercatori. I criteri di preferenza siano definiti con particolare attenzione alla legge 186/2006. Il CUG fornirà la documentazione per contrastare i pregiudizi di genere inconsapevoli.	Giunta, Direttivo	Adozione di un nuovo regolamento sui concorsi che implementi tali principi. Verifica dell'applicazione del Codice Minerva. Entro un anno dall'approvazione del regolamento del personale.
	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.	Direzione del personale, Direzioni delle strutture	Procedure di consultazione introdotte entro un anno. Frazione di incarichi attribuiti con procedure di consultazione.

<p>2) RIMUOVERE I PREGIUDIZI INCONSAPEVOLI DALLE PRATICHE ISTITUZIONALI.</p> <p><i>“Rimuovere le pratiche istituzionali che pur apparendo neutre hanno impatto negativo sulle opportunità di carriera per le donne e i giovani” [SC2012]</i></p>	<p>2.3 Facilitare la costruzione delle carriere per le donne e i giovani</p>	<p>Nei corsi di formazione di leadership riservare metà delle posizioni disponibili a donne. Introduzione di figure di mentoring nelle strutture che supportino i/le giovani ricercatori/trici nella costruzione della carriera. Organizzazione di corsi di formazione per le persone che svolgeranno lavoro di mentoring.</p>	<p>Giunta, Direzione del personale, Commissione formazione</p>	<p>Frazione di donne nei corsi di formazione alla leadership. Numero di figure di mentoring nominate entro due anni.</p>
<p>3) PROMUOVERE L'ECCELLENZA ATTRAVERSO LA PROMOZIONE DELLA DIVERSITA'</p>	<p>3.1 Divulgare l'esistenza dei pregiudizi di genere legati al concetto di eccellenza</p>	<p>Scrivere e divulgare un rapporto sul paradosso dell'eccellenza **</p>	<p>CUG</p>	<p>Pubblicazione del rapporto entro un anno.</p>
	<p>3.2 La diversità di genere nelle commissioni ne migliora il funzionamento. Al momento la parità di genere è prevista per il solo CUG</p>	<p>Modificare i regolamenti/disciplinari in modo che sia rispettata la parità di genere nella composizione degli organi, organismi, commissioni, comitati e gruppi di lavoro dell'Istituto.</p>	<p>Giunta, Direzione del personale</p>	<p>Entro un anno. Frazione di donne negli organi/organismi/commissioni /comitati/gruppi di lavoro.</p>
<p>4) MIGLIORARE LA RICERCA ATTRAVERSO L'INTEGRAZIONE DELLA PROSPETTIVA DI GENERE</p> <p><i>“L'integrazione di analisi di sesso e di genere nel contenuto della ricerca migliora la qualità della ricerca” [SC2012] [GI2013]</i></p>	<p>4.1 Inserire la dimensione del genere nei documenti dell'Istituto</p>	<p>Redigere in ottica di genere e generazionale, ovvero valutando le possibili conseguenze sul genere e in termini di età, i documenti dell'Istituto, in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il piano triennale - il piano di prevenzione della corruzione - il piano per la trasparenza - i piani delle performance - la relazione del gruppo di lavoro per la valutazione - i documenti di valutazione dei rischi, nazionale e locali, considerando esplicitamente i rischi connessi al genere e all'età - i preventivi scientifici conterranno per ogni esperimento la composizione di genere e generazionale sia per gli associati che per i dipendenti - i documenti della Human Resources Strategy 	<p>Giunta, Direzioni e servizi di AC e redattori dei documenti indicati</p>	<p>A partire da subito Frazione di documenti con un esplicito riferimento a criticità di genere e generazionale.</p>

4) MIGLIORARE LA RICERCA ATTRAVERSO L'INTEGRAZIONE DELLA PROSPETTIVA DI GENERE <i>“L'integrazione di analisi di sesso e di genere nel contenuto della ricerca migliora la qualità della ricerca” [SC2012] [GI2013]</i>	4.2 Le commissioni, i comitati, i gruppi di lavoro inseriscano la prospettiva di genere e generazionale nella loro attività	Per ogni commissione, comitato o gruppo di lavoro che si occupa di materie di interesse del personale, si nominerà un responsabile dell'integrazione della prospettiva di genere e generazionale che sarà anche referente per i rapporti col CUG.	Giunta, Direzione del personale e Direzione affari generali, presidenti e coordinatori/trici di commissioni e comitati	In caso di mancata nomina entro un anno, il referente sarà il coordinatore del comitato o gruppo di lavoro
	4.3 Inserire la dimensione di genere nei contenuti dei corsi di formazione	Nei corsi di formazione in generale, e in particolare nei corsi sulle risorse umane e sulle sicurezze, valutare esplicitamente, già nel momento di approvazione del corso, se la prospettiva di genere possa essere introdotta tra i contenuti del corso e se vi possono essere ricadute di genere. Valutare inoltre la composizione di genere di relatori e partecipanti.	Commissione formazione e referenti locali	Da subito. Frazione di corsi sulle risorse umane e sulle sicurezze in cui siano considerate gli aspetti di genere e generazionale.
5) MIGLIORARE LA GESTIONE DEL PERSONALE E L'AMBIENTE DI LAVORO	5.1 Migliorare la conciliazione tra vita lavorativa e privata	Approvare un disciplinare sul telelavoro. Valutare le motivazioni riguardanti l'utilizzo del telelavoro in termini di ottica di genere e per età.	Giunta, Direzione del personale. Valutazione anche a cura del CUG	Approvazione del disciplinare entro un anno. Relazione sul telelavoro entro due anni.
	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.	Direzioni delle strutture	Scrittura di una relazione biennale da parte dei Direttori
		Le commissioni Sussidi e Borse di studio e asili redigono una relazione sulle richieste e distribuzioni dei fondi	Commissioni Sussidi e Borse di studio e asili	Annuale
		Eventualmente rivedere la distribuzione dei fondi e l'integrazione di altre voci di spesa.	Direttore generale, Giunta, CUG	Eventuale modifica dei disciplinari pertinenti
	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.	Direzioni delle strutture, Consigliera di Fiducia, rappresentanti locali del personale, RSL e RSU.	Da subito. Numero di incontri organizzati annualmente
	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	Rappresentanti del personale, Direzioni e servizi di AC, Commissione Formazione	Da subito. Numero comunità di pratica istituite e numero di incontri organizzati annualmente
	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.	Direzione del personale	Creazione di un'area web entro un anno.

* Per le commissioni che si occupano di politiche del personale, Comitato Unico di Garanzia (Titolare o Supplente)
Commissione Nazionale Formazione, Comitato di Valutazione Internazionale, Commissione Sussidi, Borse di Studio e Asili

** Paradosso dell'eccellenza: *“When an organization is explicitly presented as meritocratic, individuals in managerial positions favor a male employee over an equally qualified female employee by awarding him a larger monetary reward”* Castilla and Benard 2008, [SC2012, pg 25]

Referenze

[SC2012] <https://web2.infn.it/CUG/images/alfresco/Risorse/EC/2011StructuralChangesFinalReport.pdf>

[CCPD] Codice di comportamento dipendenti pubblici, DPR 16.04.2013 n.62

[GI2013] <http://ec.europa.eu/programmes/horizon2020/en/news/“gendered-innovations-how-gender-analysis-contributes-research”>