



IL COMITATO UNICO DI GARANZIA

PROPOSTA DEL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2011-2013

Documento programmatico

Premessa

La presente proposta del Piano Triennale di Azioni Positive 2011-2013 nasce dal lavoro svolto all'interno del CPO ed è stata solo limitatamente rielaborata dal CUG per tener conto, almeno in parte, degli elementi innovativi di questo nuovo Comitato, al quale sono esplicitamente assegnati compiti propositivi, consultivi e di verifica. Il presente PTAP potrebbe essere sottoposto ad una revisione e ripresentato il prossimo anno per il triennio 2012-2014, diversamente a quanto in precedenza il CPO faceva.

Background

La presente proposta, coerentemente con la strategia suggerita dalla Commissione Europea per la promozione dell'uguaglianza di genere nelle istituzioni scientifiche, si allontana dall'enfasi di promuovere 'l'attenzione alle donne' per passare 'all'attenzione all'organizzazione' che comprende donne e uomini.

La parità di genere è strettamente funzionale all'economicità, all'efficienza, all'efficacia dell'attività scientifica e amministrativa perché consente una migliore utilizzazione delle risorse umane. Affinché essa possa essere raggiunta si richiede innanzitutto un *cambiamento culturale* sia in tutto il personale che nelle strutture organizzative, e non solo misure ed azioni specifiche, che, peraltro, sono comunque previste. Si vuole passare da una proposta di 'un piano di azioni positive' ad un 'piano di *mainstreaming*' nell'INFN.

In questa strategia, la dirigenza è chiamata a una maggiore sensibilità e conoscenza alle tematiche di genere affinché faccia propria la responsabilità di organizzare un istituto nel quale sia realizzata l'effettiva parità di genere.

Le parole d'ordine in questa proposta sono: *mainstreaming ed empowerment*.

A 15 anni dalla Conferenza mondiale sulle donne di Pechino (4-15 settembre 1995) che delineava nei concetti "*Empowerment*" e "*Mainstreaming*" le parole chiave per cambiare le disuguaglianze di genere nel mondo, i risultati che, nel nostro Paese, possiamo quantificare sono ben poca cosa, se non addirittura fenomeni di regressione: i dati dello studio del World Economic Forum (Women's Empowerment: Measuring the Gender Gap) che misura e compara il "*gender gap*" presente in 134 Paesi, ci segnala infatti al 74° posto nel 2010 passando dal 72° del 2009 e dal 67° del 2008.

Il termine "*mainstreaming*" si definisce come: *L'integrazione delle questioni di genere nel valutare le implicazioni delle donne e degli uomini in ogni azione pianificata che comprende la legislazione, le procedure o i programmi in tutti gli ambiti e a tutti i livelli.*

Si tratta quindi di un superamento dell'approccio alle pari opportunità sotteso alla legge 125/91, inteso come necessità di un'azione specifica volta a superare situazioni di svantaggio, in favore dell'inserimento del punto di vista della differenza di genere nell'azione stessa di governo in generale.

Il termine "*empowerment*" indica come obiettivo dell'azione governativa in materia di pari opportunità *l'acquisizione di potere, responsabilità e partecipazione della donna ai processi decisionali*. Naturalmente l'*empowerment* delle donne non può essere raggiunto senza coinvolgere gli uomini in questo processo.

A questo proposito si vuole anche sottolineare che il '*Gender budgeting*', cioè l'integrazione di una prospettiva di genere nel processo finanziario, è un'applicazione dell'approccio integrato della parità fra le

donne e gli uomini nel processo economico-gestionale. Ciò implica la valutazione in una prospettiva di genere dei bilanci esistenti a tutti i livelli del processo gestionale nonché una risistemazione delle entrate e delle spese per promuovere la parità fra i lavoratori di una istituzione.

La ratio evidente dell'insieme dei testi normativi italiani sull'uguaglianza di genere (che sono congrui alle normative europee che hanno recepito) è la seguente: la realizzazione delle pari opportunità tra le persone nell'ambiente di lavoro pubblico non è solo una questione di dignità della persona o di qualità della vita, ma piuttosto è lo strumento che può consentire e accelerare il processo di trasformazione culturale e organizzativa delle istituzioni, anche scientifiche.

I CUG, che sono chiamati ad esercitare compiti propositivi, consultivi e di verifica su tutte le tematiche legate alle discriminazioni di genere oltre che ad ogni altra forma di discriminazione, diretta o indiretta, potranno avere un ruolo chiave in questo processo.

Evidentemente il percorso è difficile e, vista la scarsità di risultati di tante "politiche", forse è il caso di innovare anche nei metodi, cercando di modificare più che i principi e le norme – che ci sono ma restano per lo più inattuati – le mentalità e le prassi operative, informando e formando le persone ad un pensiero libero e scevro da pregiudizi e stereotipi, e puntando alla realizzazione del potenziale umano, al di là delle sue declinazioni biologiche.

Il Piano Triennale di Azioni Positive 2011-2013

L'elaborazione del piano si caratterizza per essere rivolto a tutti coloro che lavorano nell'Istituto superando la tradizionale concezione che vede le azioni positive rivolte esclusivamente alle lavoratrici, ritenendo opportuno privilegiare *azioni trasversali*, che partendo dalle esigenze delle donne, si possano estendere agli uomini. In particolare per le istituzioni scientifiche si passa da 'donne e scienza' a 'genere e scienza'.

Esemplare a quest'ultimo riguardo è il tema della garanzia di pari opportunità in favore di persone con problemi di lavoro di cura, al fine di consentire la conciliazione tra vita professionale e vita familiare e la redistribuzione tra i generi dei ruoli professionali e familiari con misure adeguate (flessibilità, telelavoro, etc.).

Si vuole insomma che il piano di azioni positive evolva verso un *piano triennale di mainstreaming* che sposti l'attenzione dalle "misure speciali per gruppi svantaggiati" alle modifiche ex ante delle pratiche e delle politiche delle istituzioni che originano gli svantaggi.

È essenziale innanzitutto il riferimento all'Applicazione della Carta Europea dei Ricercatori e del Codice di Condotta: "Human Resources strategy for researcher incorporating the Charter and Code", messa a punto dalla Commissione Europea COM 2008-317 final, i cui contenuti rilevanti sono:

- effettuare una analisi interna della propria strategia di valorizzazione del capitale umano, in base ai principi della Carta e del Codice, coinvolgendo le principali componenti interne
- definire, in base ai risultati emersi durante l'analisi interna, la propria Human Resources Strategy, che dovrà essere pubblicata online sul sito web dell'ente
- implementare tale strategia, effettuando a intervalli regolari (max ogni due anni) un'autovalutazione, per verificare lo stato dell'arte della strategia e apportare eventuali modifiche
- sottoporsi ogni quattro anni a una valutazione esterna sui progressi e sui risultati conseguiti per raggiungere gli obiettivi fissati nella propria strategia.

Al riguardo, la partecipazione INFN al progetto Europeo GENIS-LAB nei prossimi 48 mesi offrirà uno strumento pratico di analisi organizzativa e di cambiamenti strutturali in grado di promuovere un ambiente di lavoro più equo per tutti e più gratificante per le donne. Il progetto si propone infatti di realizzare alcuni cambiamenti strutturali nelle organizzazioni scientifiche coinvolte, al fine di superare i fattori che limitano la partecipazione delle donne nella ricerca attraverso la promozione di azioni comuni e lo scambio di *best practices* e metodologie innovative per la promozione del *mainstreaming* nella scienza. Il progetto opererà su tre livelli: a) a livello della struttura organizzativa promuovendo cambiamenti strutturali interni per sostenere una più equa partecipazione delle donne; b) a livello socio-ambientale attraverso campagne di comunicazione e sensibilizzazione contro gli stereotipi che influenzano il rapporto delle donne con la scienza; c) a livello europeo

promuovendo un network ed un reciproco scambio di esperienze, buone prassi ed efficaci strumenti gestionali tra le organizzazioni scientifiche coinvolte.

Un altro elemento di fertilizzazione del terreno delle P.O. deriva dalla partecipazione dell'Istituto ai Gruppi di Lavoro del Tavolo di Concertazione MIUR/DPO istituito lo scorso ottobre in base al protocollo d'intesa tra la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministro per le P.O. ed il Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca. Il Tavolo svolge funzioni di studio, analisi, indirizzo, coordinamento e pianificazione delle azioni concernenti la materia dei diritti e delle pari opportunità a tutti i livelli della scienza, della tecnologia e della ricerca scientifica. Il TC dovrà indicare soluzioni per consentire una maggiore *diffusione della cultura consapevole delle differenze di genere*, attraverso analisi sulle questioni relative alle donne e alle loro carriere scientifiche, a cominciare dal loro percorso formativo ed in tutti i settori della ricerca scientifica, proponendo anche azioni per incoraggiare l'adeguamento delle norme statutarie ed i conseguenti regolamenti esecutivi del Sistema della Ricerca ed Universitario nazionale ai principi enunciati nella "Carta europea dei Ricercatori ed al Codice di condotta per la loro assunzione", con particolare riferimento alle procedure di assunzione e progressione di carriera, alle condizioni di lavoro ed agli strumenti di sicurezza sociale.

Al fine di concretizzare gli strumenti normativi esistenti occorre un salto di qualità, possibile solo a condizione di riuscire ad integrare la dimensione della parità e delle pari opportunità a tutti i livelli: nelle organizzazioni, nella vita e nella società.

Si richiede dunque anche all'INFN un rinnovato impegno per la parità tra donne e uomini attraverso il potenziamento della prospettiva di genere in tutte le sue politiche. In particolare, è necessario un approccio diversificato alla gestione delle risorse umane, finalizzato alla creazione di un ambiente di lavoro inclusivo che favorisca l'espressione del potenziale individuale e lo utilizzi come leva strategica per il raggiungimento degli obiettivi organizzativi.

Uno strumento rilevante è quello del *Diversity Management*: un approccio alla gestione delle risorse umane finalizzato alla valorizzazione delle differenze di cui ciascuno è portatore all'interno dell'organizzazione. È un processo di cambiamento, che ha lo scopo di valorizzare e utilizzare pienamente il contributo unico che ciascun dipendente può portare. Questo contributo scaturisce dalla possibilità di ogni persona di sviluppare e applicare, all'interno dell'organizzazione, uno spettro ampio e integrato di abilità e comportamenti che ne riflettono il genere, la nazionalità, l'età, il background e l'esperienza. L'obiettivo di questo approccio 'inclusivo' è di fare in modo che il risultato finale sia maggiore della somma dei contributi delle parti che compongono l'organizzazione.

La gestione e la valorizzazione della diversità diventerà sempre più un punto cruciale per le istituzioni di ricerca per raggiungere alcuni importanti obiettivi, tra i quali: attrarre e trattenere gli individui ad alto potenziale, cercare un dialogo costruttivo tra vecchie e nuove generazioni, riconciliare la vita professionale con la vita privata, integrare culture diverse, aumentare la creatività e l'innovazione.

Nella proposta del CUG per il PTAP 2011-2013 vengono indicati un ristretto numero di misure e comportamenti, contenuti nei concetti di *mainstreaming* ed *empowerment* (che l'amministrazione potrà adottare con propri provvedimenti per assicurarne stabilmente l'applicazione) che si ritengono particolarmente rilevanti e prioritari:

- Valorizzazione delle Risorse Umane
- Elaborazione di una strategia delle risorse umane per i ricercatori
- Statistiche di genere e generazionali
- Promozione della cultura di genere
- Salute e benessere organizzativo

L'attuazione del Piano triennale di Azioni Positive dell'INFN è rimasta un punto critico, in quanto non sempre gli obiettivi proposti in passato sono stati raggiunti.

L'istituzione del CUG, che si propone come soggetto del tutto nuovo anche se in una logica di continuità con i CPO, ci sembra una rilevante innovazione metodologica, in quanto, sulla base del ruolo propositivo, consultivo e di valutazione attribuitogli, può stabilire una fattiva cooperazione tra i diversi attori del processo politico-gestionale dell'Istituto.

In particolare, oltre all'elaborazione di un Piano di Azioni Positive (nel senso sopra descritto), avrà la funzione di :

- verificare il raggiungimento degli obiettivi previsti;
- valutare la strategia dell'Istituto per il raggiungimento della parità di genere;
- valutare l'impatto di genere nell'attività gestionale e scientifica dell'Istituto.

Inoltre il CUG ritiene che la parità di genere e le pari opportunità debbano entrare fra i fattori che condizionano il funzionamento organizzativo dell'Ente e, conseguentemente, essere oggetto di valutazione da parte del CIV. Come primo passo in tale direzione, si richiede (v. punto 2 del PTAP) la valutazione da parte del CIV sulla congruità degli obiettivi definiti nella HRS dell'Ente rispetto alla Carta Europea dei Ricercatori e del Codice di Condotta e sui progressi conseguiti nel loro raggiungimento, secondo le indicazioni della "Human Resources Strategy for Researchers", messa a punto dalla Commissione Europea COM (2008 317 final).

Le azioni positive proposte dal CUG per il PTAP 2011-13 sono sinteticamente illustrate nell'allegata tabella.

Riferimenti normativo/bibliografici:

Circolare n. 12 del 24.3.93, Presidenza Consiglio Ministri sul flusso dei dati statistici e per una flessibile gestione R.U.

DPCM del 27 marzo 1997, "Azioni volte a promuovere l'attribuzione di poteri e responsabilità alle donne, a riconoscere e garantire libertà di scelte e qualità sociale a donne e uomini" (Direttiva Prodi-Finocchiaro)

Strategia 2010-2015 dell'Unione Europea per l'uguaglianza uomo-donna, com. 491 U.E., sett. 2010

Testo Unico in materia di Sicurezza (D.Lgs n. 106/09, già D.Lgs. 81/08)

Legge 4 nov. 2010, n. 183 (Collegato lavoro)

Documenti della Commissione Europea: Policy on Women and Science -- <http://ec.europa.eu/research/science-society/index.cfm?fuseaction=public.topic&id=1281&lang=1>

Human Resources Strategy for Researchers -- <http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/rights/strategy4Researcher>

Azione in ordine di priorità	Obiettivi/Descrizione	Soggetti attuatori/collaborazioni	Modalità e tempi di realizzazione
<p>Valorizzazione delle Risorse Umane</p> <ul style="list-style-type: none"> - Promozione della presenza femminile nei livelli apicali - Adozione e applicazione del Codice Minerva - Istituzione di una anagrafe delle competenze per il personale TTA - Codice di Buone Prassi 	<p>Promuovere la presenza femminile nei livelli decisionali e monitorare il raggiungimento dell'obiettivo del 25% richiesto dalla Commissione Europea.</p> <p>Istituzione di una banca dati per ogni concorso con i curricula dei concorrenti e dei commissari. Rendere i curricula pubblici all'interno del portale INFN. Inserimento nel bando di concorso del richiamo alle leggi italiane che a parità di eccellenza preferiscono le donne.</p> <p>Rendere visibili le competenze riconosciute per l'attribuzione di responsabilità e di incarichi e per accrescere l'oggettività delle valutazioni nell'espletamento dei concorsi.</p> <p>Rendere pubblici i curricula di tutti i dipendenti all'interno del portale INFN.</p> <p>Identificazione delle buone/non-buone prassi per la promozione della partecipazione delle persone alla strategia scientifica e organizzativa dell'Istituto.</p> <p>Individuazione di buone prassi per prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche nell'Istituto.</p>	<p>Dirigenza, Direzione Affari del personale <u>Collaborazioni:</u> CUG</p> <p>Dirigenza, Direzione Affari del Personale, Servizio Coordinamento Banche Dati <u>Collaborazioni:</u> CUG, Tavolo di Concertazione MIUR/DPO</p> <p>Dirigenza, Direzione affari del personale, Servizio Coordinamento Banche Dati <u>Collaborazioni:</u> Tavolo di Concertazione del MIUR e del Dipartimento Pari Opportunità, CUG</p> <p>Dirigenza, CUG, Consigliera di Fiducia <u>Collaborazioni:</u> progetto GENIS-LAB</p>	<p>Inizio immediato</p> <p>Inizio immediato</p> <p>1 anno</p> <p>1 anno</p>
<p>Human Resources Strategy for Researchers</p>	<p>Sulla base della "Human Resources Strategy for Researchers", messa a punto dalla Commissione Europea COM (2008 317 final) per l'attuazione della Carta Europea dei Ricercatori e del Codice di Condotta, elaborazione di una strategia delle risorse umane (HRS) dell'Ente.</p> <p>Verifica dell'attuazione dell'HRS e valutazione della necessità di eventuali modifiche massimo ogni due anni.</p> <p>Valutazione esterna da parte del CIV sulla congruità degli obiettivi definiti nella HR rispetto alla Carta Europea dei Ricercatori e del Codice di Condotta e sui progressi conseguiti per il loro raggiungimento.</p>	<p>Dirigenza, CUG, Direzione Affari del personale</p> <p><u>Collaborazioni:</u> progetto GENIS-LAB, tavolo di concertazione MIUR/DPO, Comitato Interno di Valutazione</p>	<p>In concomitanza con l'approvazione del PTAP</p>

<p>Statistiche di genere e generazionali</p> <p>- Individuazione delle criticita' di genere e generazionali con particolare riferimento al differenziale retributivo</p>	<p>Analisi dei dati del personale attraverso statistiche di genere e generazionali.</p> <p>Inserimento del parametro di genere, ove manchi, in tutti i dati dell'Istituto e analisi dei dati, quali ad esempio quelli del conto annuale, divisi per fascia di eta', sulle assunzioni e passaggi di livello, sulla composizione delle commissioni di nomina dirigenziale ed elettive.</p> <p>Pubblicazione di una brochure annuale con l'analisi dei dati del personale.</p>	<p>CUG, Direzione Affari del Personale, Comitato di Valutazione, Servizio Coordinamento Banche Dati</p> <p>CUG, Direzione Affari del Personale</p>	<p>6 mesi per raccogliere i dati e altri 6 mesi per la elaborazione</p> <p>1 anno</p>
<p>Promozione della cultura di genere</p> <p>- Formazione-informazione del personale e della dirigenza</p>	<p>Svolgimento di corsi di formazione, seminari e workshop rivolti al personale ai vari livelli sulle normative e strategie italiana ed europea relative alle tematiche di genere.</p> <p>Moduli didattici per la promozione della cultura di genere da inserire nei corsi di formazione nazionali dell'Istituto.</p>	<p>CUG, Direzione Affari del Personale</p> <p><u>Collaborazione progetto GENIS-LAB Tavolo di Concertazione MIUR/DPO</u></p>	<p>Realizzazione dei corsi proposti dal CPO e CUG per il Piano Formativo Nazionale 2011</p>
<p>Salute e Benessere organizzativo</p>	<p>Adozione di programmi di miglioramento della sicurezza e salute sul lavoro, con particolare riguardo alla valutazione del rischio in ottica di genere e riguardo alle fonti di stress lavoro-correlato (D.Lgs. n. 106/09)</p> <p>Valutazione del benessere organizzativo percepito nelle Strutture INFN da parte dei lavoratori a partire dal Progetto Benessere Organizzativo e Management e relative iniziative informative/formative</p>	<p>CNPISA, RLS, medici competenti</p> <p><u>Collaborazioni: CUG</u></p> <p>Consigliera di Fiducia, CUG, Direzione Affari del Personale</p>	<p>Gennaio 2011</p>