

Le Pari Opportunita' nell'INFN

<http://www.lnf.infn.it/cpo/>

Giulia Pancheri

Comitato per le Pari Opportunita' dell'INFN

Laboratori Nazionali di Frascati

Catania, 26 novembre, 2001

Incontri Pari Opportunita'

- ❖ Introduzione
- ❖ Attivita' del CPO dal gennaio 2000 in poi
- ❖ Le richieste
- ❖ Il Piano di Azioni Positive
- ❖ Il contesto nazionale ed europeo

Con la Collaborazione del SIS - Servizio di Informazione
Scientifica LNF

Il Comitato per le pari opportunità dell'INFN è stato istituito con Disposizione del Presidente dell'I.N.F.N. n. 7863 del 22 dicembre 1999, successivamente integrata con Disposizione presidenziale n. 8321 del 13 settembre 2000.

Il Comitato è composto da
9 membri titolari e 7 membri supplenti

Il Comitato è composto da 16 membri

G. Pancheri Presidente

Componenti in rappresentanza dell'Ente:

- ♦ Titolare O. Di Carlo - Supplente P. Spolaore
- ♦ Titolare C. Vannini - Supplente A. Ghiselli
- ♦ Titolare L. Brogiato - Supplente D. Muscolino
- ♦ Titolare R. Alba - Supplente S. Cappelli

Componenti designati dalle Organizzazioni Sindacali

- ♦ Titolare L. Fioretti - Supplente P. Pilloni **SNUR**
CGIL
- ♦ Titolare P. Fabbri - Supplente P. Benfatti **CISL**
Ricerca
- ♦ Titolare G. Ruggieri - Supplente P. Rufini **UIL P.A.**
- ♦ Titolare M.L. Paciello **UNIRI(CIDA Ricerca-ANPRI**
EPR

Secondo quanto disposto dall'art. 32 del DPR 28 sett. 1987 n. 568, il Comitato ha il compito di

proporre misure adatte a
creare effettive condizioni di
pari opportunità
tra uomini e donne del personale
INFN

Il CPO presenta una relazione, almeno una volta all'anno, sulle condizioni oggettive in cui si trovano le lavoratrici rispetto a :

- ◆ le attribuzioni (l'inquadramento)
- ◆ le mansioni (funzioni)
- ◆ la partecipazione ai corsi di formazione e aggiornamento
- ◆ i nuovi ingressi
- ◆ il rispetto dell'applicazione della normativa per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e lo sviluppo di misure idonee a tutelarne la salute in relazione alle peculiarità psicofisiche e alla prevedibilità di rischi specifici per le donne, con particolare attenzione alle situazioni di lavoro che possono rappresentare rischi per la salute riproduttiva

Il Comitato si e' riunito 4 volte nel corso dell'anno 2000.

Le principali attività' sono state :

- ❖ E' stata predisposta la pagina web del CPO
www.lnf.infn.it/cpo,
- ❖ E' stato preparato ed approvato il [Regolamento del CPO](#),
- ❖ E' iniziato lo studio delle [statistiche di genere](#) sia per quanto riguarda tutti i dipendenti INFN, che per le Sezioni o Laboratori di appartenenza dei componenti del CPO,
- ❖ E' stata avviata l'elaborazione di un [questionario](#) da sottoporre al personale dell'Istituto per analizzare la posizione dei lavoratori e delle lavoratrici dal punto di vista della salute psicofisica.
- ❖ Vi e' stata un'attiva partecipazione alla Conferenza UE su Donne e Scienza e al Colloquio promosso a Parigi dal CNRS sul tema Donne e Scienza e sulla realizzazione dei talenti femminili.
- ❖ Nell'ambito del Programma di [Formazione](#) dell'INFN e' stato organizzato il Seminario sulle P.O. del 18 e 19 dicembre 2000.

Nell'anno 2001 il Comitato si è riunito 6 volte. Un'ultima riunione avrà luogo il 3 dicembre.

Le attività svolte hanno riguardato

- Pubblicazione **Relazione** sulla situazione di genere dell'INFN per l'anno 2000 (maggio 2001)
- Presentazione Relazione al Consiglio Direttivo INFN
- Presentazione Relazione alla Conferenza di Bressanone
- Preparazione **Piano Azioni Positive** dell'INFN approvato dal CD in data 28 luglio 2001
- Preparazione Workshop sulle Pari Opportunità congiuntamente con il CNR
- Preparazione **Codice per la Tutela della Dignità della Persona** Catania + altre sezioni
- Presentazione Relazione nelle Sezioni e Laboratori (Roma, Frascati, Catania → Milano, Amministrazione Centrale, Bologna...)
- Partecipazione alla Conferenza UE su **GENDER AND RESEARCH**
- Partecipazione Workshop **CNRS**

Ulteriori attivita'

proseguite durante i primi mesi del 2001, hanno riguardato:

❖ la Settimana Scientifica

1. Preparazione manifesto su **Donne in Fisica nel XX Secolo**
2. Presentazione **Donne nella Scienza** nell' Open Day a LNF e al Comune di Frascati
3. Preparazione Cd-Rom su **Donne in Fisica nel XX secolo**

❖ Partecipazione al gruppo di lavoro del **MURST** Donne e Scienza → **dettagli in seguito se interessa**

Gli Strumenti

Per poter sviluppare le indagini necessarie e per valutare e controllare l'effetto delle azioni correttive richieste, il CPO ha raccomandato all'Istituto che sia istituita e messa a propria disposizione una **base di dati** centralizzata, disaggregata per genere e regolarmente aggiornata dalla Direzione Affari del Personale.

Il contenuto della base di dati dovrà essere concordato con un rappresentante del CPO ed includere i dati relativi a:

- pianta organica,
- sviluppo di carriera,
- retribuzioni,
- incarichi di responsabilit  a livello nazionale e locale,
- concorsi,
- attivit  formativa,
- salute,
- sicurezza,
- infortuni.

1. Per quanto riguarda la promozione delle politiche che portino all'acquisizione di poteri e di responsabilit  e la partecipazione significativa delle donne ai processi decisionali - **mainstreaming ed empowerment** - il CPO ha chiesto che essa sia perseguita:
 - ❖ aumentando la **presenza** delle donne negli **organismi decisionali** dell'Ente, incoraggiandone la partecipazione alle cariche elettive e nominando donne nei comitati di nomina presidenziale;
 - ❖ aumentando la presenza delle donne nelle **commissioni** di concorso al fine di dare piena applicazione alla normativa che richiede una partecipazione del **30%** di donne (art.61, Comma 1, lett. a) D. Lgs. 29/93).
2. Per quanto riguarda la **formazione** il CPO chiede:
 - ❖ lo sviluppo di percorsi formativi volti a promuovere competenze professionali ed attitudini dirigenziali delle donne cos  come previsto dalla normativa sulle Pari Opportunit ;
 - ❖ una crescita di consapevolezza del problema dal punto di vista culturale attraverso azioni dirette dei membri del CPO quali incontri, seminari, workshop nazionali e locali, ecc.;
 - ❖ l'inserimento nei programmi della Settimana Scientifica di un esplicito riferimento culturale al contributo delle donne nella ricerca e nello sviluppo della fisica.

3. Per quanto concerne la tutela della **salute**, facendo espresso riferimento alla normativa contrattuale ed al punto 8 della Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 27.3.93, riguardante la "Prevenzione e tutela della salute", il cui "obiettivo consiste nella tutela della salute delle donne e degli uomini, intesa come completo benessere psicofisico e nella promozione di iniziative volte a sostenere la realizzazione del desiderio di maternita' e ad assicurare una procreazione libera e responsabile", il CPO chiede:
 - ❖ di "sviluppare le indagini e le rilevazioni orientate a evidenziare le differenze di genere nella salute, con particolare riferimento [ma non solo] a fattori di rischio, prevenzione, cronicita', disabilita', salute riproduttiva" (direttiva sopra citata).
4. Per quanto riguarda la realizzazione della parita' uomo-donna, si raccomanda di promuovere e favorire una politica che faciliti **l'armonizzazione** fra l'impegno **professionale** e le responsabilita' **familiari** tramite:
 - ❖ la sperimentazione della **flessibilit** dell'orario di lavoro per lavoratori e lavoratrici;
 - ❖ la predisposizione di un piano di **assistenza**, economico ed organizzativo, per i dipendenti con figli in eta' prescolare.

Ai sensi dell'art. 7, comma 5 del D. Lgs. 196/2000, l'Ente, sentito preliminarmente anche il CPO, doveva predisporre un PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE, tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne e che in sede di prima applicazione deve essere predisposto entro il 30 giugno 2001. Si rammenta che il mancato adempimento di quest'obbligo comporta la sanzione di cui all'art. 6, comma 6, D. Lgs 29/93, ossia il divieto di assumere nuovo personale. Il CPO si è messo a disposizione dell'Ente per la preparazione di detto piano, come previsto dalla normativa, ed ha sottoposto una serie di suggerimenti.



ISTITUTO NAZIONALE
DI FISICA NUCLEARE
PIANO TRIENNALE 2002-2004
DI AZIONI POSITIVE
art. 7, quinto comma decreto
legislativo 23 maggio 2000, n. 196

Statistiche di genere

1. Diffusione tramite apposita pagina web, con aggiornamento almeno semestrale, dei dati per genere sul personale dipendente a tempo indeterminato e determinato e su quello con incarico di ricerca e associazione; la tipologia dei dati sarà definita sentito il CPO.

Trasparenza

2. Istituzione di apposita pagina web sui bandi di concorso per l'assunzione di personale a tempo indeterminato, per il conferimento di borse di studio e di assegni di ricerca, l'indicazione delle commissioni esaminatrici e l'esito finale.
9. Diffusione, attraverso le pagine web delle strutture, degli incarichi, con relativa durata e scadenza, la cui attribuzione e' di competenza dei direttori delle strutture stesse.
10. Diffusione, attraverso le pagine web delle strutture, di tutte le cariche elettive locali con relativa durata e scadenza.
11. Pubblicazione attraverso apposita pagina web della composizione di commissioni, comitati, gruppi di lavoro, ecc., la cui nomina e' di competenza del Presidente o del Consiglio Direttivo.
12. Pubblicazione attraverso apposita pagina web della composizione degli Organi Istituzionali dell'Istituto; diffusione, con congruo anticipo dell'avvio delle procedure elettorali per la designazione, ove previsto, di rose indicative di candidati.
13. Istituzione di una anagrafe, alimentata su base volontaria, dei curricula del personale dipendente e con incarico di ricerca o di associazione, che sara' messa a disposizione dei direttori e degli Organi Deliberanti.

Armonizzazione personale e professionale

3. Studio e attuazione di provvedimenti, compatibili con la normativa di legge vigente, che consentano misure di sostegno alla maternita' e alla paternita' degli assegnatari di borse di studio e di assegni di ricerca dell'INFN.
4. Studio ed eventuale sperimentazione di telelavoro ed orario flessibile durante le assenze per gravidanza e puerperio, compatibilmente con le norme di legge e dei contratti collettivi di lavoro.
5. 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 eta' prescolare.
6. Organizzazione e finanziamento di incontri, in cui si espone la situazione di genere dell'Istituto, con il contributo anche di relatori esterni per confrontarsi con altri Enti italiani e stranieri.
7. Adozione di un codice di comportamento contro le molestie per la tutela della dignita' della persona nel luogo di lavoro.

Formazione e Informazione

8. Inserimento nei programmi divulgativi di un esplicito riferimento culturale al contributo delle donne nella ricerca e nello sviluppo della fisica.
14. Garantire che la presenza delle donne ammesse ai corsi di formazione sia proporzionale alla richiesta di partecipazione.

Uguali opportunita' nei Concorsi

15. Perseguire l'obiettivo di avere almeno il 30% di donne nelle commissioni di concorso.

Noi siamo qui oggi per informarvi su cosa abbiamo fatto

Ma soprattutto
per ascoltare e sentire le vostre richieste

Suggerimenti, richieste, idee e quant'altro possa essere importante nel contesto delle Pari Opportunita' puo' essere portato all'attenzione del Comitato, tramite la nostra pagina web, accessibile anche dal sito principale dell'INFN, scrivendo a

cpo@lnf.infn.it

e-mail