Il V piano triennale di azioni positive dell'INFN.

Maria Rosaria Masullo,
Ricercatrice e Presidentessa CUG INFN

GENERA
Italian Gender in Physics Day – Roma 10 maggio 2017

Mettere a fuoco i problemi dell'organizzazione

Come ?

Attraverso una lettura dei dati (analisi quantitativa) e di indagini di clima/interviste (analisi qualitativa)

Esempi di problematiche nell'Ente (vedi slide di Roberta Antolini e dati del CUG)

- **Bassa % di donne** (25%) fra tutto il personale dipendente
- **Il gap fra uomini e donne migliora molto lentamente nel tempo**;
- *9 donne su 100 donne* sono "dirigenti di ricerca" in confronto con *20 uomini su 100……***si denota un significativo ritardo nella carriera delle donne.**
- Nei servizi (amministrativi, tecnici e delle sicurezze) e nelle commissioni la % di donne varia a seconda se che si tratti di organismi elettivi o di nomina.
- In base a quanto previsto dagli attuali contratti nazionali degli EPR, si vengono a creare delle "discriminazioni indirette" tra personale amministrativo e tecnico: a parità di titolo di studio, il personale amministrativo è assunto a un livello inferiore rispetto al quello tecnico.

Le criticità di genere e generazionale non sono specifiche dell'ente, si inquadrano in un contesto nazionale e internazionale

- La bassa % femminile ai livelli apicali della carriera non riflette il numero di donne presenti nella fase formativa. **Il sistema educativo vede un aumento della presenza femminile e alti livelli di preparazione (vedi interventi precedenti)**
- Il sistema lavoro di ricerca mostra segregazioni sia orizzontali,che verticali
- Esiste oggi un progetto europeo specifico per l'area della ricerca in fisica (GENERA)

Sono necessari cambiamenti strutturali, incisivi e duraturi, *per affrontare gli squilibri di genere nel sistema ricerca e per migliorare la qualità della ricerca nella direzione dell'innovazione.*

Possibile soluzioni

Cosa possiamo fare per avviare il cambiamento ?
Chi deve fare il cambiamento?
I Piani Triennali di Azioni Positive

Nella Pubblica Amministrazione

Contratti collettivi
Stimolo dalle politiche europee

I Piani Triennale di Azioni Positive **(PTAP)** sono finalizzati alla rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e parità nel lavoro tra uomini e donne.
https://web2.infn.it/CUG/index.php/it/piani-triennali-di-azioni-positive

Nell'INFN dal 2002 su proposta dei CPO, prima, e dei CUG, oggi,
i **PTAP sono delibere, impegni dell'Ente !**

- *Il cambiamento è qualcosa che dipende da tutti e tutte noi.*

Perchè un Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (**CUG)** ?

Anno di nascita: 2010 dalla fusione dell'ex Comitati Pari Opportunità e Comitati Antimobbing per le Pubbliche Amministrazioni.

Strumento conseguente alla Legge n. 183 del 4 novembre 2010 con riferimento all'**Art. 21 «Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche».**

Le Pubbliche Amministrazioni si "impegnano" a garantire:

- l'attuazione di politiche di parità e pari opportunità tra uomini e donne
- contrasto ed eliminazione delle discriminazioni
- benessere organizzativo dell'ambiente di lavoro

- **Il ruolo del CUG all'interno dell'amministrazione sta tutto nel nome "complesso" : ricoprire la funzione di garanzia per i personale dipendente fungendo da organismo di riferimento a cui denunciare le situazioni di discriminazione oltre che di disagio.**

I compiti e le funzioni del CUG INFN sono riportati nel «Regolamento Interno per la disciplina delle modalità di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia".

Organismo trasversale a tutto l'ENTE

CUG

- Mette a **fuoco i problemi concreti che ostacolano la parità e le pari opportunità** (***genere, età, ,orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità, religione, lingua***) e il benessere organizzativo e lavorativo **,**

- **formula proposte e propone iniziative,**
- **viene consultato,** e
- **verifica l'operato dell'ENTE** tutto su tali problematiche.

- Il CUG INFN è composto da: 18 persone di cui:
- 10 Rappresentanti INFN,
- 8 Rappresentanti OO.SS.
- **Come si diventa componente del CUG INFN** ?
  A seguito di avviso pubblico, i/le candidati/e sono state selezionate.
  La nomina dei componenti avviene tramite Disposizione del Presidente INFN

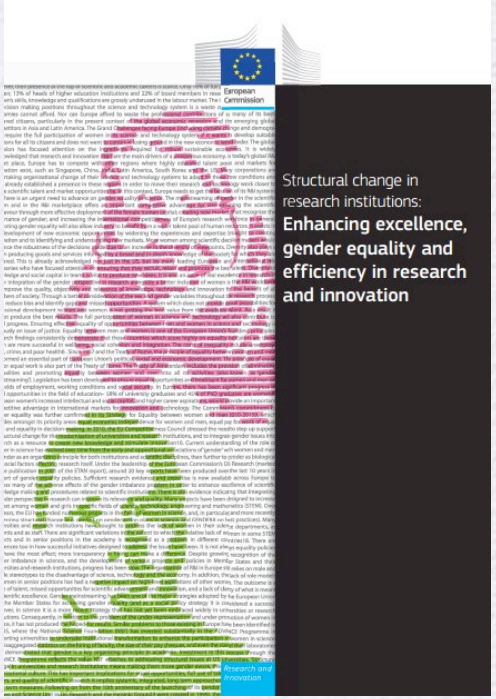
Il nuovo CUG

https://web.infn.it/CUG/index.php?lang=it

- Patrizia Belluomo (CT)
- Alessia Bruni (BO)
- Donatella Campana (NA)
- Daniele Corti (PD)
- Valentina Lissia (TO)
- Paolo Lo Re (NA)
- Maria Rosaria Masullo (NA) presidentessa
- Marino Nicoletto (PD)
- Vincent Togo (BO)
- Chiara Zarra (LNGS)
- Angela Badalà (CT)
- Laura de Marco (FE)
- Francesco Librizzi (CT)
- Roberto Michinelli (BO)
- Raffaella Piazzi (BO)
- Roberta Santacesarea (RM1)
- Rachela Zammataro (LNS)

L'attuale piano triennale di azioni positive , il V (INFN delibera 13685 del 26 marzo 2015)

SCOPO → **a partire dalle criticità legate alle pari opportunità tra uomini e donne, si intende valorizzare gli individui e le realtà in cui essi/esse lavorano.**



Il piano nasce da:

- ◆Le raccomandazioni della Commissione Europea presentate nella relazione "Structural change in research institutions: Enhancing excellence, gender equality and efficiency in research and innovation", EC 2012
- ◆La Relazione sul Benessere della Consigliera di Fiducia
- ◆Il Gender Audit del progetto europeo GENISLAB
- ◆Le analisi dei precedenti CPO
- ◆Le linee guida per la trasparenza e contro la corruzione dell'ANAC (ex CIVIT)

Gli obiettivi generali alla base delle azioni proposte nel *V PTAP*

- *aumentare* ***la trasparenza*** *dei processi decisionali e aumentare la circolazione delle informazioni (sfavorire la rete dei "vecchi ragazzi") ;*
- *rimuovere* ***i pregiudizi inconsapevoli*** *dalle pratiche istituzionali (pratiche non neutre);*
- *promuovere* ***l'eccellenza attraverso la promozione della diversità*** *(cambiare la definizione di eccellenza nella valutazione);*
- *migliorare* ***la ricerca*** *attraverso* ***l'integrazione della prospettiva di genere*** *(nuove opportunità);*
- *migliorare/ modernizzare* ***la gestione del personale e l'ambiente di lavoro*** *(ad es. l'organizzazione del lavoro è basata su modelli di genere che rendono difficile conciliare lavoro e vita privata, in particolare per le donne).*

Per far ciò sono necessari quattro elementi

① 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 della dirigenza;

③ è indispensabile la diffusione di pratiche efficaci attraverso la conoscenza e consapevolezza delle questioni di genere (non parliamo solo di donne!) ;

④ è necessaria la collaborazione fra tutt* coloro che lavorano sulle questioni del personale, dal CUG, ai rappresentanti del personale, agli RSPP, ai sindacati, etc

Come è strutturato il PTAP

Obiettivo Generale	Obiettivo Specifico	Azione Positiva	Soggetti propositivi/attuatori	Indicatori, risultati misurabili in tempi definiti
1) AUMENTARE LA TRASPARENZA NEI PROCESSI DECISIONALI E AUMENTARE LA CIRCOLAZIONE DELLE INFORMAZIONI *"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]	1.1 Facilitare la comunicazione verso il personale e la circolazione delle informazioni.	Elaborare una strategia di comunicazione interna, che comprenda vari strumenti quali ad esempio pagine web specifiche per il personale e bollettini periodici di informazione.	Ufficio comunicazione, Direzione e servizi di AC, Rappresentanti del personale, Responsabile trasparenza	Una strategia di comunicazione elaborata dall'Ufficio di comunicazione, discussa con i soggetti propositivi e attuatori entro un anno e adottata entro due anni
	1.2 Migliorare l'accesso del personale alle informazioni, anche per documenti che sono già pubblicati, ma di difficile reperibilità.	Pubblicare in un'unica area web i seguenti documenti e informazioni dell'Istituto: - 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 Pubblicare in un'area web, con accesso AAI, i seguenti documenti e informazioni: - i componenti degli Organismi consultivi dell'Istituto *, delle commissioni di concorso, dei comitati e dei gruppi di lavoro, riportando la data di inizio e di fine degli incarichi, e i relativi Curricula professionali** - i verbali di commissioni e comitati che si occupano di politiche del personale ***	Direzioni e servizi AC, Responsabile trasparenza	Pubblicazione delle informazioni in una sezione ad hoc nella pagina web dell'Istituto entro un anno. Frazione di verbali pubblicati.

Obiettivo 1: AUMENTARE LA TRASPARENZA NEI PROCESSI DECISIONALI E AUMENTARE LA CIRCOLAZIONE DELLE INFORMAZIONI

"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"

AZIONI: esempio

Dati disaggregati facilmente accessibili a tutto il personale (è anche una delle richieste di GENERA)

Possiamo lavorare insieme ?

Obiettivo 2 : RIMUOVERE I PREGIUDIZI INCONSAPEVOLI DALLE PRATICHE ISTITUZIONALI

"Rimuovere le pratiche istituzionali che pur apparendo neutre hanno impatto negativo sulle opportunità di carriera per le donne e i giovani"

AZIONI:

Adozione di procedure chiare e trasparenti

Possiamo lavorare insieme ?

Adozione del Codice Minerva nel disciplinare dei concorsi

Adeguamento al Codice Minerva del disciplinare dei concorsi e nei bandi di concorso (trasparenza ed eccellenza).

Il Codice Minerva è costituito da alcune semplici regole di facile applicazione, verificabili e a costo zero, per garantire che i **migliori** contribuiscano alla ricerca scientifica.

- Tutti i criteri di valutazione devono essere pubblicati nel bando;
- Pubblicazione dei curriculum dei componenti di commissione;
- Pubblicazione dei curriculum dei candidati;
- Pubblicazione dei curriculum dei vincitori.

Il Codice Minerva è raccomandato dalla Conferenza della Presidenza Europea

Obiettivo 3: PROMUOVERE L'ECCELLENZA ATTRAVERSO LA PROMOZIONE DELLA DIVERSITA'

La diversità di genere, età, orientamento sessuale, origine etnica, nazionalità e diversa abilità, **contribuisce ad arricchire la qualità della ricerca**.

I due concetti sono strettamente legati e dovrebbero essere alla base degli statuti degli enti !

AZIONI: esempio

Modificare i regolamenti/disciplinari in modo che sia rispettata il più possibile la parità di genere nella composizione degli organi, organismi, commissioni, comitati e gruppi di lavoro dell'Istituto, salvo motivato impedimento (vedi talk di Roberta Antolini).

Possiamo lavorare insieme ?

La valutazione dell'eccellenza nasconde spesso pregiudizi di genere inconsapevoli

Pregiudizi incosapevoli

Distribuzione di un documento su unconsciuos bias (pregiudizi inconsapevoli) a tutti i commissari e le commissarie di tutti i concorsi dell'ente.

Ascoltare e considerare diverse ipotesi, opinioni ..non è forse alla base della metodologia della ricerca ??

Obiettivo 4: MIGLIORARE LA RICERCA ATTRAVERSO L'INTEGRAZIONE DELLA PROSPETTIVA DI GENERE

"L'integrazione di analisi di sesso e di genere nel contenuto della ricerca migliora la qualità della ricerca"

Possiamo lavorare insieme ?

AZIONI:

Inserire la prospettiva di genere nei corsi di formazione in generale, e in particolare in quelli sulle risorse umane e sulle sicurezze, già nel momento dell'approvazione del corso.

Capire dove possono nascere delle problematiche in funzione del genere

Valutazione dei rischi

- Maternità e sicurezza: un documento specifico sulla salute ed sul rischio durante il periodo di gravidanza è stato annesso al Documento sulla Valutazione dei Rischi dell'INFN.

Obiettivo 5 : MIGLIORARE LA GESTIONE DEL PERSONALE E L'AMBIENTE DI LAVORO

L'organizzazione del lavoro è basata su modelli di genere che rendono difficile conciliare lavoro e vita privata, in particolare per le donne che ne possono venir discriminate in maniera involontaria

AZIONI

Migliorare l'ambiente di lavoro coinvolgendo il personale nel cambiamento.
Non si tratta più di adeguarsi a modelli preesistenti, ma di sperimentarne di nuovi (siamo fisici ..sperimentiamo)

Possiamo lavorare insieme ?

Raccogliere, condividere, e pubblicizzare le buone prassi che migliorano l'ambiente di lavoro o la conciliazione tra lavoro e vita privata.

Disciplinare del Telelavoro

Il documento ha lo scopo di stabilire regole e gli strumenti idonei ad assicurare:

- Alla lavoratrice e al lavoratore di scegliere una diversa modalità di prestazione del lavoro, salvaguardando le relazioni personali, la formazione, la partecipazione ai processi innovatori, e la crescita professionale.
- All'Ente la concreta possibilità di avvalersi funzionalmente della flessibilità lavorativa, delle professionalità e competenze disponibili, con nuove opportunità organizzative del lavoro, nell'economicità e qualità del servizio.

Circoli di ascolto/del benessere organizzativo

- Nascono per superare le criticità organizzative (**equità , stress lavoro correlato)** enfatizzando i punti di forza, che l'analisi di clima lavorativo fatta in precedenza, aveva evidenziato.
- Istituiti in alcune strutture pilota (Napoli, CNAF, LNGS, Torino) servono a trovare soluzioni reali partendo da analisi dei problemi e puntando su valori comuni
- Coordinati dalla Consigliera di fiducia e dal CUG, supportati da un esperto esterno, animati da facilitatori interni designati dai Direttori.
- Proseguiranno al momento in altre quattro strutture

Trovare insieme delle soluzioni, non è il metodo della ricerca ????

CONCLUSIONI

- Il processo per raggiungere un obiettivo è importante.
- Un nuovo processo può determinare obiettivi diversi, nuovi.

Lavoriamo insieme

Link utili

- https://web.infn.it/CUG/index.php?lang=it
- **Nella home page dell'Ente , alla voce ISTITUTO c'è una nuova area**

TUTELA DELLA PERSONA

CUG

Codici di comportamento e etici

Comitato Etico

Consigliera di Fiducia

Grazie per l'attenzione !