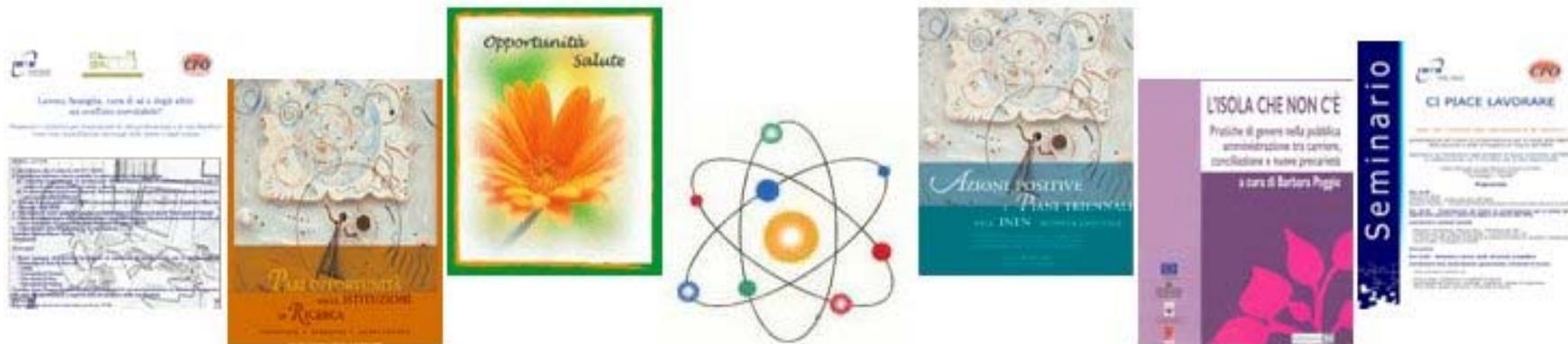


Stereotipi di genere e ruoli sociali

9-10 novembre 2009 - Sezione INFN di Padova, Aula Rostagni
corso nazionale di formazione organizzato dal comitato per le pari opportunità dell'INFN



“E’ più facile spezzare un atomo che un pregiudizio”

Albert Einstein

Nobel per la Fisica, 1921

Il Comitato per le Pari Opportunità dell'INFN
Patrizia Cenci: introduzione
TAVOLA ROTONDA

Il Comitato per le Pari Opportunità normativa e funzioni

Comitato paritetico 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 568/87)

L'origine (CPO INFN): C.C.N.L. Enti Pubblici non Economici 1987 (art 33 DPR 267/87)

Le funzioni: (D. Lgs 29/93 e Circolare del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 12 del 24/03/1993)

- **Riflessione:** mettere a fuoco situazioni e problemi che ostacolano la parità tra donne e uomini nell'ambiente di lavoro e individuare azioni a favore del personale per migliorarne la qualità della vita professionale e valorizzarne le capacità, coinvolgendolo nel conseguimento degli obiettivi dell'azione amministrativa.
- **Consultazione:** stabilire una collaborazione costante tra amministrazione e CPO per lo scambio di informazioni e dati statistici di genere e per la formulazione, la definizione e l'attuazione di proposte e di iniziative mirate al conseguimento di pari opportunità.
- **Proposta:** di azioni positive di cui alla L. 125/91, come misure tese a rimuovere ostacoli, situazioni, atteggiamenti culturali e organizzativi che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità.

Gli obiettivi da raggiungere sono quelli evidenziati dalla Commissione Europea nella "Tabella di marcia per la parità fra le donne e gli uomini(2006-2010)"



- Conciliazione della vita privata e professionale
 - Uguale rappresentanza nell'assunzione delle decisioni
 - Eliminazione di ogni forma di violenza basata sul genere
 - Eliminazione degli stereotipi legati al genere
 - Promozione della parità fra le donne e gli uomini nelle politiche esterne e di sviluppo
- ⇒ in linea con la strategia operativa per la promozione dell'uguaglianza di genere, *il **gender mainstreaming***, adottata dalla Unione Europea come **strategia ufficiale** per la **valorizzazione delle prospettive di genere e l'attuazione delle pari opportunità**

Istituzione del primo Comitato per le Pari Opportunità dell'INFN:
Disposizione del Presidente dell'INFN n. 7863 del 22 dicembre 1999

⇒ 1999-2009, 10 anni di attività

Composizione attuale del CPO INFN:

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

Presidente: Patrizia Cenci (Pg)

Componenti titolari: Clementina Agodi (LNS), Lorenzo Bellagamba (Bo), Sandra Leone (Pi), Liliana Ubaldini (AC), Raffaella Piazzzi (Bo), Paola Fabbri (Fe), Irene Romalli (AC), Maria Luigia Paciello (Roma1), Alessia Bruni (Bo)

Componenti Supplenti: Roberta Antolini (LNGS), Gabriella Bucci (Roma1), Tiziano Ferro (Bo), Marino Nicoletto (Pd), Erica Novacco (Ts), Anna Tacchi (LNF), Patrizia Nicoli (Bo), Giovanna Ruggieri (LNS)

Costituito da 18 componenti nominati dal Presidente in rappresentanza dell'Istituto e delle principali Organizzazioni Sindacali (CGIL, CISL, UIL, ANPRI, USI)

Rapporti istituzionali interni: dal 2005 un componente della Giunta Esecutiva dell'Istituto è referente per l'attività del Comitato e, in generale, l'attività per le pari opportunità dell'INFN (attualmente: Andrea Vacchi)

Funzionamento del CPO INFN:

- attività svolta in **gruppi di lavoro** su tematiche varie, ai quali partecipano sia componenti titolari del Comitato che alcuni dei componenti supplenti, nominati "consulenti" secondo quanto previsto dal Regolamento del CPO;
- Nelle riunioni generali del Comitato vengono presentate le relazioni sullo stato del lavoro dei gruppi e viene presa, a maggioranza, ogni decisione relative alle varie attività.

Gruppi di lavoro (temi in linea con la strategia del *gender mainstreaming*)

- *Conciliazione tra vita professionale e vita privata*
- *Codice di comportamento, ruolo e funzioni della consigliera di fiducia*
- *Fenomenologia di genere e promozione della presenza femminile nei livelli decisionali*
 - Statistiche dei dati di genere sul personale
 - Documentazione sul funzionamento dell'Istituto: regolamento, commissioni e c
 - Questioni di genere legate a rapporti di lavoro a tempo determinato
 - Anagrafe delle Competenze
- *Formazione e informazione*
- *Divulgazione della attività del CPO all'interno e all'esterno dell'INFN*
- *Salute e prevenzione delle malattie in ottica di genere*
- *Sito web del Comitato*
- *Piani Triennali di Azioni Positive*



*Azioni Positive e Piani Triennali
CPO INFN,
Triennio 2003-05*

Le Azioni Positive

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 mirate a

- *rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità*
- *favorire l'occupazione femminile*
- *realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro*

Le finalità delle azioni positive stabilite dalla L. 125/91 sono:

- *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*.

I Piani Triennali di Azioni Positive dell'INFN

Sulla base delle proposte del CPO, l'INFN ha adottato PAP nei trienni:

- **2002-2004**, con delibera C.D. n. 7485 del 20 dicembre 2001
- **2005-2007**, con delibera C.D. n. 9025 del 25 febbraio 2005
- **2008-2010**, con delibera C.D. n. 10873 del 19 dicembre 2008

Le proposte del CPO per i PAP dell'INFN suggeriscono insieme diversificati di interventi * in modo da garantire continuità tra i diversi piani di azioni, partendo dall'esperienza maturata e dal quadro normativo di riferimento

Le linee operative indicate nei PAP dell'INFN si riferiscono a obiettivi della strategia europea e nazionale in materia di pari opportunità, tra i quali, in particolare:

- *La conciliazione tra vita professionale e vita privata*
- *Il benessere organizzativo e qualità dell'ambiente di lavoro*
- *Le statistiche di genere e la promozione della presenza femminile nei livelli decisionali*
- *Lo sviluppo della cultura di genere attraverso formazione e informazione*

A partire dal PAP 2005-2007 è esplicitamente prevista la verifica periodica della attuazione delle azioni del piano, effettuata in collaborazione con il CPO

* Vd, ad es., il documento: *Piano Triennale di Azioni Positive 2005-2007 - Proposta del CPO dell'INFN* in <http://www.infn.it/cpo>

1999-2009, 10 anni di pari opportunità nell'INFN

Una esperienza complessa e interessante costituita dalla definizione e dalla proposta di numerose azioni positive associate ad un impegnativo percorso di lavoro del CPO

Meno numerose sono state le realizzazioni, anche se tendono ad aumentare nel tempo

Qualche considerazione in proposito:

- Si osserva un lento aumento di attenzione da parte della dirigenza nei riguardi dell'attività del CPO e delle potenzialità che le strategie per il conseguimento delle pari opportunità tra donne e uomini nel lavoro rappresentano nell'organizzazione della vita amministrativa:
 - *Il CPO è presente nell'organigramma e nei siti istituzionali dell'INFN; i piani ufficiali di attività contengono espliciti riferimenti ad iniziative mirate alla promozione delle pari opportunità, per le quali è stato identificato un referente nella Giunta Esecutiva che segue il lavoro del CPO*
- Tuttavia, le realizzazioni sono scorrelate tra di loro, risultando principalmente risposte a esigenze puntuali o a situazioni critiche e non parte di un programma complessivo, maturato come evoluzione culturale nell'approccio alla definizione della strategia organizzativa
- l'interesse per il rinnovamento del modello di organizzazione del lavoro e del sistema di gestione delle risorse umane è ancora solo occasionale
- i dati analizzati non consentono di parlare del conseguimento di risultati significativi riguardo al riequilibrio della condizione di genere nell'insieme dell'attività scientifica e amministrativa dell'INFN.

Quello che manca è il passaggio dalla progettualità e dalle azioni positive allo sviluppo di una nuova cultura organizzativa, ovvero il mutamento culturale necessario a rendere il conseguimento di pari opportunità un obiettivo naturale nella definizione della strategia organizzativa, da raggiungere con il passaggio dalla *amministrazione del personale* alla *gestione e valorizzazione delle risorse umane* grazie al quale:

- l'amministrazione divenga entità non più neutra ma composta da donne e uomini
- le differenze tra individui siano valorizzate come risorsa personale e ricchezza della realtà amministrativa

Le maggiori difficoltà si registrano infatti nel processo di sensibilizzazione finalizzato allo sviluppo della cultura di genere

- Si avverte ancora una situazione di scarsa sensibilità ed attenzione, a tutti i livelli, nei confronti del tema generale delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze.
 - Manca l'elemento culturale che porta all'interiorizzazione dei valori e, quindi, al superamento della necessità di definire specifici progetti e azioni positive
- ⇒ Occorre un salto di qualità per passare dalla "straordinarietà" alla "ordinarietà", che può avvenire solo con un solido investimento nella formazione e nella informazione: la formazione del personale, nei diversi ruoli e livelli, può costituire la chiave per il cambiamento