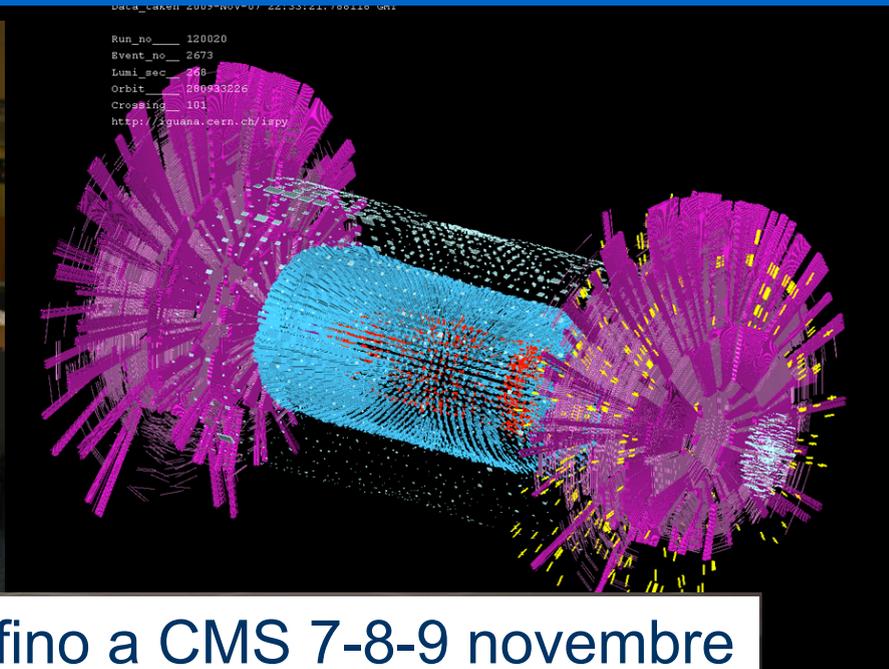
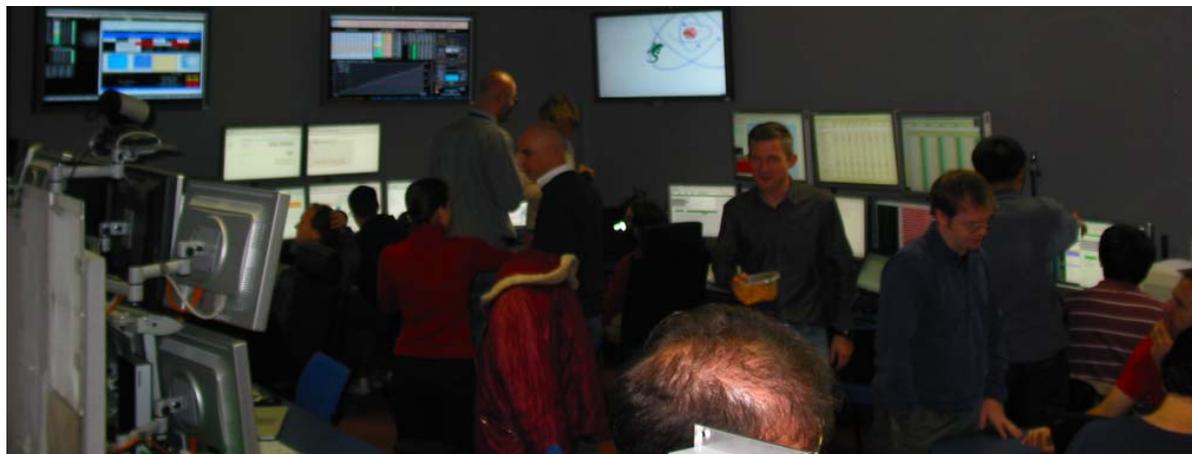


# Scusate il ritardo... colpa dell'LHC



Fascio iniettato fino a CMS 7-8-9 novembre





# Equal Opportunities at CERN



*Tiziano Camporesi -Chair of the Equal Opportunities Advisory Panel (2003-2007)*

# Agenda

- ***Storia e mandato del comitato EO al CERN***
- ***La politica di EO del CERN***
- ***Attivita' del comitato EO***
-

## *Storia e mandato del comitato EO*

- ***La funzione del 'Equal opportunity officer' creata nel 1998 per aiutare la Direzione Generale per trattare I casi di molestie***
- ***Comitato EO creato un anno dopo ( 6 membri -8 attualmente- + EEO ex officio) con mandato di monitorare gli aspetti EO della vita del laboratorio, aiutare a modernizzare gli aspetti EO delle regole che gestiscono il CERN oltre che essere a disposizione del personale per tutte questioni che possano rilevare della molestia.***
- ***Il CERN cerca di mantenersi al passo con l'Europa dove l'accento sulla eguali opportunità' e' chiaramente una delle prioritá'***

# Qualcosa e' cambiato dalla nascita del CERN

Housekeeping Monthly 13 May 1955



## The good wife's guide

- Have dinner ready. Plan ahead, even the night before, to have a delicious meal ready, on time for his return. This is a way of letting him know that you have been thinking about him and are concerned about his needs. Most men are hungry when they come home and the prospect of a good meal (especially his favourite dish) is part of the warm welcome needed.
- Prepare yourself. Take 15 minutes to rest so you'll be refreshed when he arrives. Touch up your make-up, put a ribbon in your hair and be fresh-looking. He has just been with a lot of work-weary people.
- Be a little gay and a little more interesting for him. His boring day may need a lift and one of your duties is to provide it.
- Clear away the clutter. Make one last trip through the main part of the house just before your husband arrives.

Housekeeping Monthly 13 May 1955

- Gather up schoolbooks, toys, paper etc and then run a dustcloth over the tables.
- Over the cooler months of the year you should prepare and light a fire for him to unwind by. Your husband will feel he has reached a haven of rest and order, and it will give you a lift too. After all, catering for his comfort will provide you with immense personal satisfaction.
- Prepare the children. Take a few minutes to wash the children's hands and faces (if they are small), comb their hair and, if necessary, change their clothes. They are little treasures and he would like to see them playing the part. Minimise all noise. At the time of his arrival, eliminate all noise of the washer, dryer or vacuum. Try to encourage the children to be quiet.
- Be happy to see him.
- Greet him with a warm smile and show sincerity in your desire to please him.
- Listen to him. You may have a dozen important things to tell him, but the moment of his arrival is not the time. Let him talk first - remember, his topics of conversation are more important than yours.
- Make the evening his. Never complain if he comes home late or goes out to dinner, or other places of entertainment without you. Instead, try to understand his world of strain and pressure and his very real need to be at home and relax.
- Your goal: Try to make sure your home is a place of peace, order and tranquillity where your husband can renew himself in body and spirit.
- Don't greet him with complaints and problems.
- Don't complain if he's late home for dinner or even if he stays out all night. Count this as minor compared to what he might have gone through that day.
- Make him comfortable. Have him lean back in a comfortable chair or have him lie down in the bedroom. Have a cool or warm drink ready for him.
- Arrange his pillow and offer to take off his shoes. Speak in a low, soothing and pleasant voice.
- Don't ask him questions about his actions or question his judgment or integrity. Remember, he is the master of the house and as such will always exercise his will with fairness and thoughtfulness. You have no right to question him.
- A good wife always knows her place.

# Struttura Equal Opportunities

**Director-General**

**Staff Association**

**EOO**

Equal Opportunities  
Officer –

S. Datta Cockeril (98-02)

J. Schinzel(02-07)

D. Cromeck-Bucrkhardt(07-)

+

**EOAP**

Equal Opportunities  
Advisory Panel

8 membri di cui uno

Chairperson –

John Ellis (1999-2003)

T. Camporesi (2003-2007)

Tim Smith ( 2008- )

**SCC / CCP**

Standing Concertation  
Committee

**Collaborazione con**

- **CERN's management**
- **Dipartimento Risorse Umane**  
*HRCs, training team, psicologo,  
Servizi sociale e legali,...*
- **Medici del CERN**
- **IT Ombudsperson**
- **...**

# *La politica EO del CERN*

- ***Negli anni 90 l'accento dell'attività EO era sulla riduzione/rimozione delle ineguaglianze fra i sessi e sui casi di Molestie.***
- ***Oggi il concetto di 'Eguale Opportunità' copre altri aspetti quali la dignità e il rispetto nel luogo di lavoro e su come meglio gestire la diversità di conoscenze e capacità del personale***
- ***Il comitato 'Equal Opportunity' punta in particolare a far sì che ci sia***
  - ***Eguale trattamento nelle assunzioni, promozioni e obiettivi di lavoro indipendentemente dal sesso, origine, handicap, orientamenti sessuali o religiosi, nazionalità, età'...***
  - ***Un equilibrio fra lavoro e vita privata***
  - ***Supporto per genitori che lavorano***
  - ***Dignità e rispetto sul posto di lavoro per tutto il personale che lavora sul sito del CRN***

# *L' approccio EO al CERN*

- **Monitoraggio, confronto e relazioni sulle statistiche di impiego e promozione**
- **Promuovere la consapevolezza sulle questioni EO**
  - **Presentazioni periodiche su EO ai Capi Dipartimento ( e ai managers dei dipartimenti)**
  - **Modulo EO nel training di nuovi managers**
  - **Seminari durante i corsi di introduzione al CERN per nuovi staff**
  - **Rapporto annuale all 'Executive Board, Standing Concertation committee, TREF (organo tripartito che include Council, management, staff association)**
  - **Partecipazione ai gruppi di lavoro per la definizione del piano quinquennale**
  - **Partecipazione alle discussioni sulla politica e regolamenti interni al CERN**
  - **Pagina WEB**
- **Gestione dei reclami/denunce di molestie (sessuali e morali)**
  - **Prevenzione, assistenza/consigli, mediazione, investigazioni**

## *Dall' EO al Diversity Management*

- ***La direzione attuale del CERN incoraggia l'EO team a ampliare il proprio mandato***
- ***Eguali opportunità' hanno una connotazione troppo legata a problemi di eguaglianza fra i sessi: questo aspetto del mandato e' assodato e si vuole andare oltre verso una gestione moderna della diversita' della popolazione del laboratorio ( staff e utenti)***
- ***Probabile cambio del 'nome' per riflettere l'aspetto della gestione della diversita'***

# Diversity management (presentazione al TREF)

## Towards a Diversity Policy at CERN

### Equal Opportunities

fair treatment in recruitment and career development regardless of sex, age, nationality, ethnic origin, physical handicap, sexual orientation, religion and more

### Diversity

the above plus: the recognition and valuing of the varied perspectives and approaches that members of different identity groups bring to the workplace  
and drawing the benefits from its diversity

### Diversity Policy

promote actively diversity as **an asset**  
seek for **adopting the value of diversity at CERN by everyone**

### Diversity Management

**maximize** potential **advantages** of diversity while minimizing potential **disadvantages**  
**balance** between **equal chances** for everyone and **getting the best out of each individual by valuing difference**

# Integrating a Diversity Policy at CERN



# ***Uno sguardo quantitativo alla situazione attuale***

# Popolazione femminile del CERN(staff)

Figure 3: Evolution in the Percentage of Female Members of the Personnel over the last 10 years

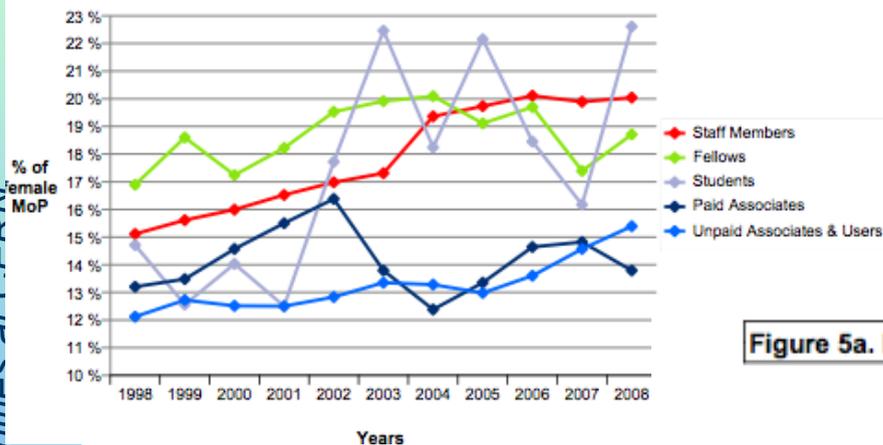
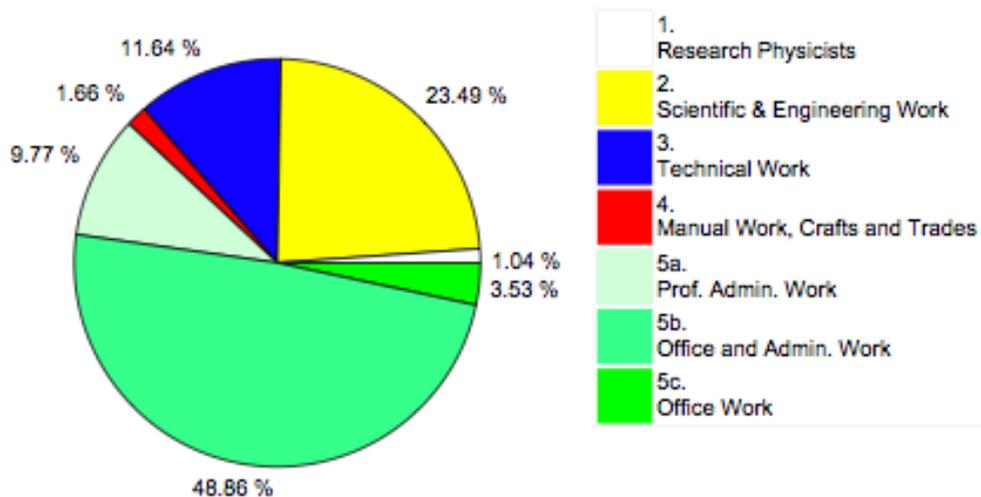


Figure 5a. Female Staff Members by Professional Category - 31.12.2008



# Popolazione femminile ( utenti )

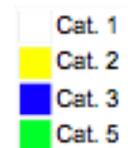
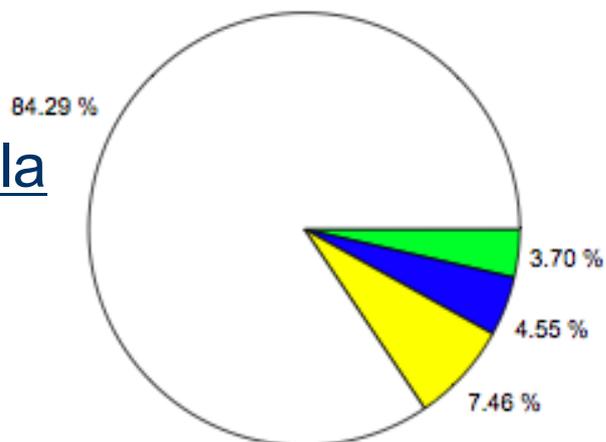
**TABLE 5B. Unpaid Associates and Users by Gender and Professional Category  
- 31.12.2008**

## Professional Category

|              | 1           | %     | 2           | %     | 3          | %     | 4        | %      | 5a        | %     | 5b       | %     | Total       | %     |
|--------------|-------------|-------|-------------|-------|------------|-------|----------|--------|-----------|-------|----------|-------|-------------|-------|
| <b>Women</b> | 1186        | 16.44 | 105         | 9.92  | 64         | 8.14  |          |        | 46        | 68.66 | 6        | 85.71 | <b>1407</b> | 15.39 |
| <b>Men</b>   | 6028        | 83.56 | 954         | 90.08 | 722        | 91.66 | 7        | 100.00 | 21        | 31.34 | 1        | 14.29 | <b>7733</b> | 84.61 |
| <b>Total</b> | <b>7214</b> | 100   | <b>1059</b> | 100   | <b>786</b> | 100   | <b>7</b> | 100    | <b>67</b> | 100   | <b>7</b> | 100   | <b>9140</b> | 100   |

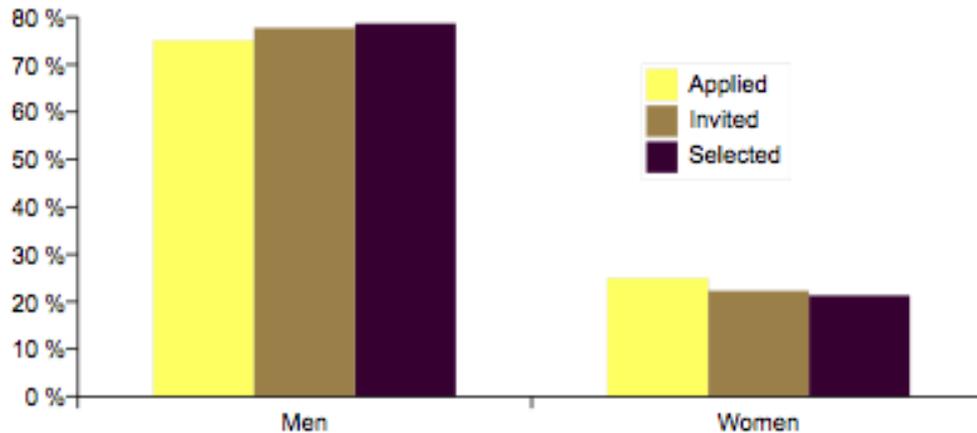
| Professional Categories | 1. Research Physicists | 2. Scientific & Engineering Work | 3. Technical Work | 4. Manual Work, Crafts and Trades | 5a. Professional Administrative Work | 5b. Office and Administrative Work | 5c. Office Work |
|-------------------------|------------------------|----------------------------------|-------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|------------------------------------|-----------------|
|-------------------------|------------------------|----------------------------------|-------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|------------------------------------|-----------------|

Suddivisione della popolazione femminile degli utenti (2008)



# Assunzioni (2008)

Figure 22. Applications, Candidates Invited and Selected in 2008 by Gender



Staff

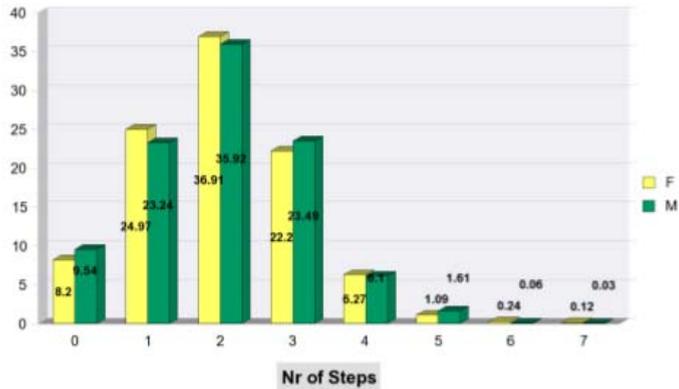
TABLE 26B. Candidates Applied and Selected by Gender and Passport Nationality - 2008

Fellows

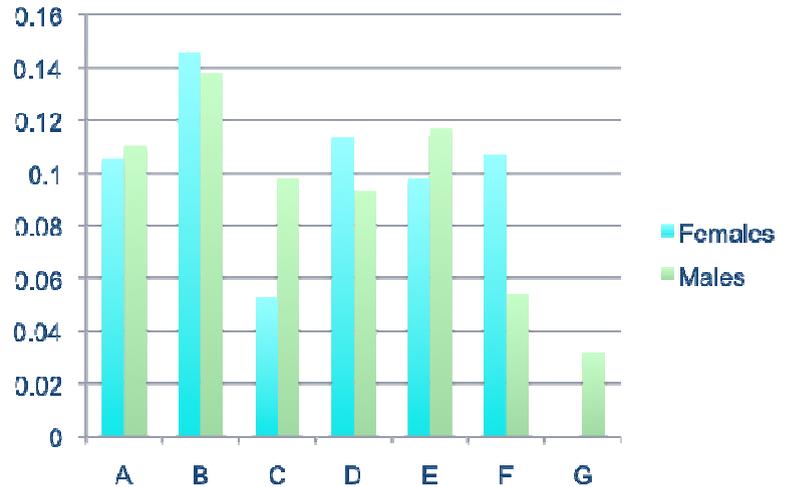
|              |   | AT | BE | BG | CH | CZ | DE | DK | ES | FI | FR | GB | GR | HU | IT  | NL | NO | PL | PT | SE | SK | NMS | Total |    |
|--------------|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|----|----|----|----|----|----|-----|-------|----|
| Candidates   | F | 1  | 1  | 3  | 4  | 1  | 12 |    | 18 | 2  | 16 | 8  | 6  | 1  | 38  | 3  | 1  | 8  | 7  | 4  | 3  | 53  | 190   |    |
|              | M | 4  | 7  | 4  | 14 | 7  | 48 | 4  | 48 | 11 | 44 | 34 | 25 | 9  | 110 | 8  | 8  | 32 | 28 | 6  | 4  | 272 | 725   |    |
| Total        |   | 5  | 8  | 7  | 18 | 8  | 58 | 4  | 66 | 13 | 60 | 42 | 31 | 10 | 148 | 11 | 9  | 40 | 35 | 10 | 7  | 325 | 915   |    |
| Selected     | F | 1  | 1  |    | 2  |    | 2  |    | 1  |    | 2  | 1  | 2  | 1  | 8   |    | 1  | 2  |    |    |    | 1   | 2     | 27 |
|              | M | 2  | 2  | 1  | 2  | 1  | 14 | 1  | 13 | 3  | 12 | 12 | 6  | 3  | 31  | 2  | 5  | 11 | 5  | 1  | 2  | 16  | 145   |    |
| Total        |   | 3  | 3  | 1  | 4  | 1  | 16 | 1  | 14 | 3  | 14 | 13 | 8  | 4  | 39  | 2  | 6  | 13 | 5  | 1  | 3  | 18  | 172   |    |
| Success rate |   | 60 | 38 | 14 | 22 | 13 | 28 | 25 | 21 | 23 | 23 | 31 | 26 | 40 | 26  | 18 | 67 | 33 | 14 | 10 | 43 | 6   | 18.8  |    |

# Promozioni ( 2007-2008)

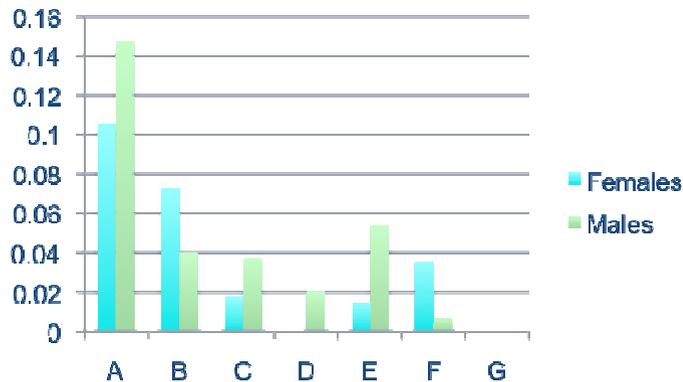
## “gradini”



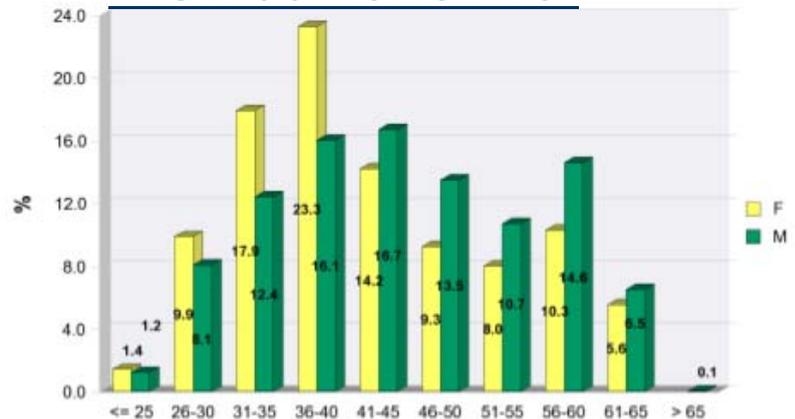
## Cambi di banda di salario



## Cambio Career Path



## Distribuzione Eta'



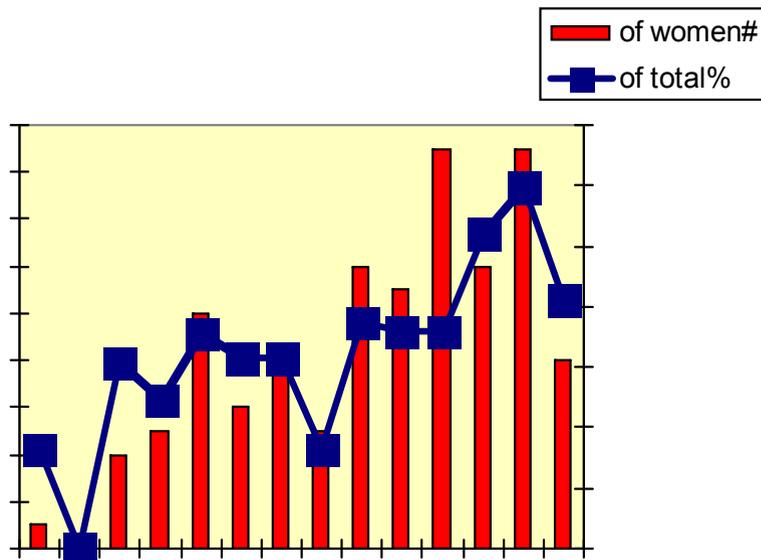
# Carriera

TABLE 15. Staff Members by Nationality, Career Path and Gender - 31.12.2008

| Nat.  | Career Path |    |           |     |           |     |           |    |           |     |           |    |           |   |             |     |
|-------|-------------|----|-----------|-----|-----------|-----|-----------|----|-----------|-----|-----------|----|-----------|---|-------------|-----|
|       | A           |    | B         |     | C         |     | D         |    | E         |     | F         |    | G         |   | Grand Total |     |
|       | All Staff   | F  | All Staff | F   | All Staff | F   | All Staff | F  | All Staff | F   | All Staff | F  | All Staff | F | All Staff   | F   |
| AT    |             |    |           |     | 2         | 1   | 4         | 1  | 27        | 7   | 8         |    | 2         |   | 43          | 9   |
| BE    |             |    | 3         | 2   | 9         | 3   | 39        | 4  | 32        | 6   | 21        |    | 5         |   | 109         | 15  |
| BG    | 1           |    | 1         |     |           |     |           |    | 6         | 3   |           |    |           |   | 8           | 3   |
| CH    | 8           | 1  | 32        | 19  | 41        | 14  | 46        | 7  | 16        | 2   | 24        | 2  | 13        |   | 180         | 45  |
| CZ    |             |    |           |     | 2         | 1   |           |    | 2         |     | 1         |    |           |   | 5           | 1   |
| DE    | 2           |    | 4         | 1   | 5         |     | 25        | 3  | 63        | 5   | 55        | 3  | 21        | 1 | 175         | 13  |
| DK    |             |    | 1         | 1   | 5         |     | 2         |    | 6         |     | 5         |    | 1         |   | 20          | 1   |
| ES    | 5           | 1  | 4         | 1   | 4         |     | 15        | 2  | 53        | 23  | 12        | 1  | 2         |   | 95          | 28  |
| FI    | 6           |    | 1         |     | 3         | 3   | 3         |    | 4         |     | 4         |    | 2         |   | 23          | 3   |
| FR    | 97          | 14 | 235       | 84  | 341       | 76  | 165       | 27 | 135       | 38  | 46        | 5  | 27        |   | 1046        | 244 |
| GB    | 3           |    | 11        | 9   | 31        | 15  | 33        | 6  | 62        | 12  | 58        | 5  | 22        | 1 | 220         | 48  |
| GR    |             |    |           |     |           |     |           |    | 12        | 3   | 4         | 1  |           |   | 16          | 4   |
| HU    |             |    | 1         | 1   |           |     | 1         |    | 10        | 2   |           |    |           |   | 12          | 3   |
| IT    | 6           | 1  | 8         | 4   | 15        | 2   | 27        | 2  | 103       | 20  | 48        | 7  | 13        |   | 220         | 36  |
| NL    |             |    | 1         |     | 7         | 1   | 26        | 1  | 17        | 1   | 18        |    | 8         | 1 | 77          | 4   |
| NO    | 1           | 1  | 1         | 1   |           |     | 3         |    | 4         |     | 2         |    | 3         |   | 14          | 2   |
| PL    |             |    | 1         | 1   |           |     | 1         |    | 30        | 2   | 4         | 1  | 1         |   | 37          | 4   |
| PT    | 1           |    | 3         |     | 4         | 1   | 4         |    | 22        | 4   | 3         | 2  |           |   | 37          | 7   |
| SE    | 1           |    | 1         | 1   | 2         | 1   | 2         | 1  | 12        | 2   | 8         | 1  | 4         |   | 30          | 6   |
| SK    |             |    | 1         | 1   |           |     | 1         |    | 9         | 1   | 3         |    |           |   | 14          | 2   |
| NMS   |             |    |           |     |           |     |           |    | 9         | 2   | 6         | 1  |           |   | 15          | 3   |
| Total | 131         | 18 | 309       | 126 | 471       | 118 | 397       | 54 | 634       | 133 | 330       | 29 | 124       | 3 | 2396        | 481 |

Personale in  
carriera > Fc  
(CD status)  
 $12/183=6.6\%$   
donne

# Evoluzione della popolazione femminile nel mondo della ricerca



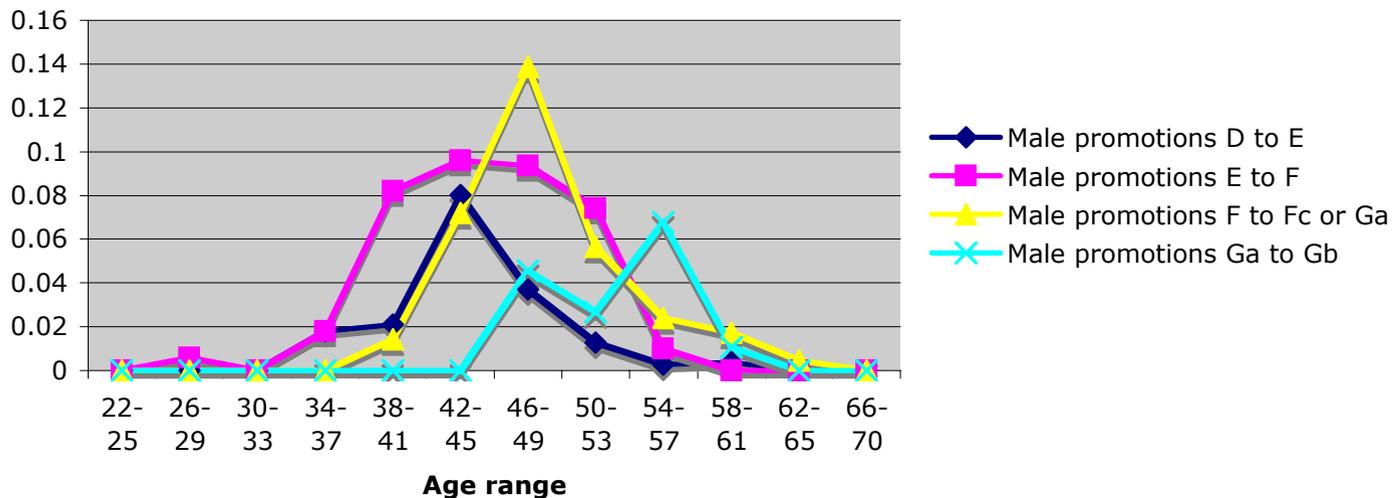
Studio fatto al CERN ( esperimento DELPHI su un campione di > 750 studenti))

Da < 5% inizi anni 80 al 25% verso la fine degli anni 90

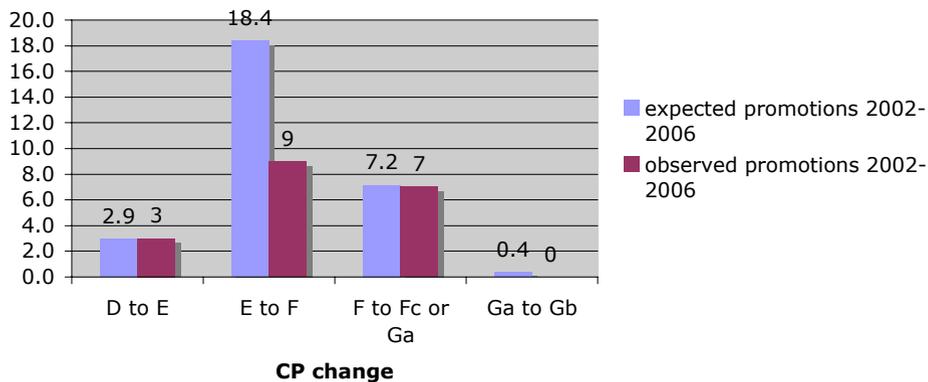
Le statistiche del CERN mostrano che queste donne hanno la stessa probabilita' degli uomini di essere assunte (ma non 'tutte' postulano)

# glass ceiling o leaky pipe? (1)

Male promotion probability (Y 2002-2006)



Expected female promotions using probability defined using age



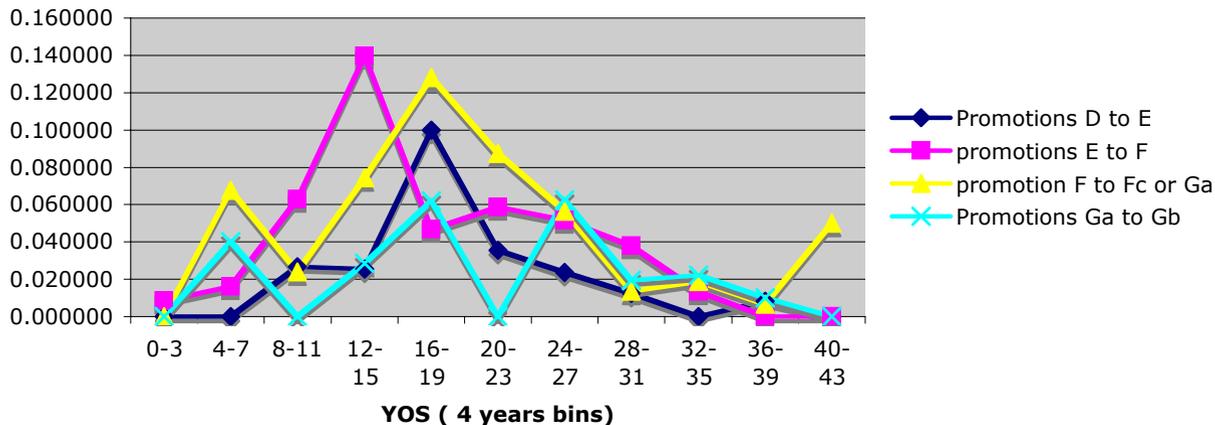
Studio fatto sugli  
anni 2002-2006

Probabilita' di  
promozione  
definita in  
funzione dell'eta'

# glass ceiling o leaky pipe? (2)



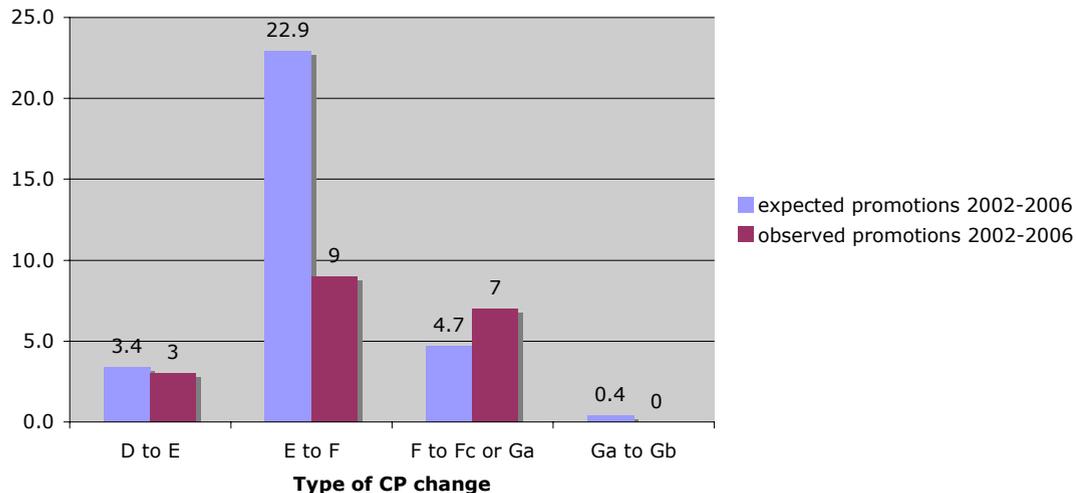
Promotion probabilities vs YOS for male staff ( 2002-2006)



*Studio fatto sugli anni 2002-2006*

*Probabilità di promozione definita in funzione dell'anzianità*

Promotions expectation using probability defined for years of service



# *Equilibrio vita privata -vita professionale*

- **Incoraggiare lo staff ( e i managers) a**
  - **Mantenere interessi al di fuori dell'ambiente di lavoro**
  - **Essere ragionevoli al riguardo del numero di ore di lavoro (40 ore settimanali contrattuali)**
- **Aiuto per I dipendenti con figli**
  - **Child care**
    - Asilo, mensa per I bambini, creche (Inverno 2008)**
  - **Congedi**
    - **Maternita' 16 settimane (+4non pagate), congedo paternita' 6 giorni**
      - Congedo per malattia membro familiare : 7 giorni/anno – con certificato medico**
    - **Congedo (non pagato) – con accordo gerarchico**
      - Congedo parentale 3 mesi**
      - Congedo Speciale**
      - Congedo a riscatto salariale– fino a 22 giorni/anno**
      - Orario ridotto (80% - 50%)**
- **Lavoro da casa– 1 giorno / settimana ( con accordo gerarchico)**

# *Dignita' e rispetto sul luogo di lavoro*

- **Cosa e' un 'comportamento normale' ? Siamo tutti diversi**
  - **Nazionalita' e cultura**
  - **Donne e uomini**
  - **Concetto di 'comportamento' accettabile**
  - **Reazione a situazioni di tensione: es. 'nordico' vs 'latino'**
  - **Aspettative**
- **La definizione di un 'codice di condotta' e' nell'agenda del management del CERN il comitato EO e' coinvolto nella sua definizione**
- **Conflitti sul posto di lavoro : 'relazioni' incrinata**
  - **Sentirsi 'parte lesa' (spesso in entrambe le parti coinvolte)**
  - **Problemi di comunicazione**
  - **Comportamento che progressivamente si degrada**
- **Bisogno di intervento 'esterno' il prima possibile**
- **Conflitti non risolti diventano facilmente casi di molestia**

# *In conclusione*

- ***Il CERN e' determinato ad assicurare 'eguali opportunita' al suo personale e profittare dalla diversita' del suo staff e del pool di utenti***
- ***Le sfide***
  - ***Perseverare nel cambiamento degli atteggiamenti verso le donne sul posto di lavoro***
    - Goal di 25% di staff scientifico femminile a tutti i livelli***
    - 'Preparare' lo staff femminile per occupare posti di management***
  - ***Introdurre il concetto di responsabilita' manageriale rispetto alla questioni di EO***
  - ***Migliorare l'impiego del senior staff***
  - ***Eradicare le sorgenti di molestie (vere e percepite)***
  - ***Migliorare la Gestione della diversita'***
  - ***Flessibilita' per il personale con figli***
  - ***E soprattutto rendere conscio tutto il personale e utenti sulle questioni legate alla diversita'***