

PIANO TRIENNALE DI ATTIVITÀ DEL CNR 2010-2012

Documento aggiornato al 22/07/10

PARTE A: MESSA A PUNTO DELLE SCELTE STRATEGICHE

PARTE B: ANALISI DELLE RISORSE E LORO ALLOCAZIONE

PARTE C: LE ATTIVITÀ DI RICERCA



5.3 Le politiche di pari opportunità

Il CNR, in attuazione della Direttiva 23 maggio 2007 Nicolais-Pollastrini, recante “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” e della conseguente presentazione di una relazione annuale, intende proseguire¹ e avviare progetti che mirino al raggiungimento di condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell’Ente, all’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale, alla valorizzazione delle caratteristiche di genere, in particolare attraverso le seguenti linee di azioni:

- azioni volte all’acquisizione e diffusione della conoscenza sulle problematiche relative alle pari opportunità e alla rilevazione ed elaborazione di dati per statistiche di genere, consolidando all’interno dell’Ente una rete in grado di raccogliere e fornire informazioni su tali tematiche, attivando ricerche mediante questionari e/o interviste al personale dell’Ente sui temi della posizione delle donne nell’organizzazione del lavoro, analizzando e monitorando le dinamiche di carriera per tutto il personale nel triennio di riferimento 2009-2011;
- azioni volte al raggiungimento del benessere organizzativo con il miglioramento delle condizioni lavorative ed ambientali, attraverso l’adozione di strategie per la promozione di una cultura della salute di genere e di prevenzione in termini di sicurezza;
- azioni di sostegno straordinario al personale in condizioni di disagio personale e familiare, fra cui forme di flessibilità di lavoro per agevolare il superamento di specifiche situazioni di difficoltà dei dipendenti o dei loro familiari; facilitazioni per il reinserimento del dipendente che si trovi nelle condizioni di non poter partecipare attivamente al lavoro per lunghi periodi, per cause familiari o particolari condizioni psico-fisiche; realizzazione di asili nido aziendali sulla base dei fondi messi a disposizione dalle Regioni;
- azioni per la valorizzazione delle competenze e dei percorsi professionali della componente femminile dell’Ente, fra cui percorsi formativi volti a promuovere competenze specifiche e professionali anche non presenti nell’Ente, attitudine e capacità dirigenziali delle donne negli Istituti e nell’Amministrazione Centrale, forme di incentivazione per progetti e iniziative scientifiche proposti e/o diretti da donne che vedano la partecipazione di un’alta percentuale di ricercatrici e tecnologhe, e per tutte le iniziative di comunicazione che prevedano nei Comitati di programma ed organizzazione un’elevata percentuale di partecipazione femminile;
- azioni di riequilibrio della rappresentanza di genere nelle posizioni di responsabilità, di direzione e nelle commissioni e gruppi di lavoro, nelle commissioni di esame agendo in ogni caso in un’ottica di pari opportunità nell’attribuzione degli incarichi, garantendo l’equilibrio della presenza di almeno un terzo di donne in tutte le commissioni e gruppi di lavoro;
- azioni volte a promuovere analisi di bilancio (redigendo un “bilancio di genere”) con l’obiettivo finale di promuovere una lettura delle spese disaggregata in funzione del genere per definire, rafforzare, valorizzare quegli impegni programmatici e progettuali per le Pari Opportunità che l’Ente è chiamato a mettere in atto.

¹ A tale scopo il CNR, con la collaborazione del Comitato per le Pari Opportunità, in riferimento alla normativa vigente (D.lgs 11-4-2006 n. 198 “Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna” a norma dell’art.6 della L. 28-11-2005, n.246), ha adottato con delibera del 25-30 luglio 2007 un “Piano Operativo di Azioni Positive”.