

REPUBBLICA ITALIANA

Consiglio Nazionale delle Ricerche

Proposte del Comitato per le Pari Opportunità per la sensibilizzazione dell'Ente sulle tematiche di Pari Opportunità

Il Consiglio di Amministrazione nella riunione in data 25 e 30 luglio 2007, ha adottato all'unanimità la seguente deliberazione n. 144/2007 – Verb. 65 (sessione del 25 luglio)

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

VISTO il Decreto Legislativo n. 127 del 4 giugno 2003 “Riordino del Consiglio Nazionale delle Ricerche”;

VISTO il Regolamento di organizzazione e funzionamento del Consiglio Nazionale delle Ricerche emanato con decreto del Presidente del 4 maggio 2005, prot. n. 25033, e pubblicato nel Supplemento ordinario n. 101 alla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n.124 del 30 maggio 2005;

VISTI i provvedimenti DPCNR n. 015201 del 9/4/99 e DP CNR n. 045 del 16/5/2006 con i quali è stato costituito e rinnovato il Comitato per le Pari Opportunità ;

VISTO il DLgs. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della L. 28-11-2005, n. 246”;

VISTA l’adozione della Carta europea dei Ricercatori e del Codice di Condotta per l’assunzione dei Ricercatori, in base alla Raccomandazione della Commissione delle Comunità Europee dell’11-3-2005, n. 251, cui l’Ente ha deliberato di ispirare la propria azione (delibera CdA n. 129/2005);

VISTA la delibera del Consiglio di amministrazione in data 4/4/2007 n. 62, con la quale è stato approvato il Piano Triennale di Attività dell’Ente 2007-2009 che ha recepito, nella sezione dedicata allo sviluppo delle risorse umane, le linee guida di azioni positive per il triennio, ai sensi degli articoli 42-43-48 del DLgs. 198/2006;

VISTE le proposte del Comitato per le Pari Opportunità, tendenti a dare un nuovo impulso e vigore alle azioni positive intraprese, nell’ottica di una sempre maggiore sensibilizzazione dell’ambiente di lavoro e di tutta l’organizzazione scientifico-amministrativa sulle tematiche di genere, per il raggiungimento dell’integrazione delle questioni delle pari opportunità e dell’uguaglianza di genere in tutte le politiche dell’Ente;

CONSIDERATO che il Consiglio e il Parlamento Europeo hanno proclamato il 2007, come “Anno Europeo delle Pari Opportunità per Tutti”;

VISTO il Regolamento del CPO, integrato ed aggiornato alla luce delle importanti e significative novità legislative in ambito nazionale e comunitario;

PRESO ATTO delle elaborazioni statistiche sulla distribuzione per genere del personale dell’Ente, elaborati dallo stesso CPO, che evidenziano squilibri della rappresentanza femminile in ambito CNR ed in particolare nelle posizioni di vertice e nei processi decisionali;

REPVBBLICA ITALIANA

Consiglio Nazionale delle Ricerche

VISTO il Piano Operativo di Azioni Positive per il triennio 2007 - 2009 proposto dal CPO, ai sensi degli artt. 42-43-48 del DLgs. 198/2006, 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;*

VISTA la nota predisposta dal Direttore Generale f.f. prot. AMMCNT-CNR n. 0058104 del 25 luglio 2007;

DELIBERA

1. E' approvata l'adozione del Piano Operativo di Azioni Positive per il triennio 2007 - 2009 .
2. E' approvata l'iniziativa della realizzazione dello sportello "**FRI**End - Female Researchers In Europe Window", per dare un supporto scientifico-tecnico nelle varie fasi di preparazione di proposte di progetti di ricerca alla UE, al fine di promuovere la partecipazione delle ricercatrici CNR.
3. E' dato mandato al Direttore Generale di procedere all'approvazione della costituzione di un Gruppo di lavoro permanente, cui è demandato l'avvio e gestione dello sportello stesso, previa definizione delle attività da svolgere, degli obiettivi, delle risorse umane, finanziarie e strumentali necessarie.
4. L' onere conseguente all'iniziativa dello Sportello graverà sul Capitolo 1.01.124 - linee di attività del CPO del Bilancio di previsione dell'Ente per l'esercizio finanziario 2007.

IL SEGRETARIO

IL PRESIDENTE



PIANO OPERATIVO DI AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2007-2009

La Pubblica Amministrazione è interessata da processi di cambiamento che derivano dall'allontanamento dalla cultura amministrativa semplice e dalla conseguente ricerca di una nuova gestione e valorizzazione delle risorse umane all'interno di politiche di sviluppo che hanno come obiettivo quello di migliorare la qualità della vita professionale e familiare di uomini e donne.

L'affermazione di politiche di cambiamento e innovazione e quelle di pari opportunità viaggiano su percorsi paralleli, traendo dagli orientamenti comuni una forte potenzialità di reciproco sostegno e sviluppo. Assumere l'ottica di genere in questo contesto significa, quindi, considerare la differenza tra condizioni, situazioni e bisogni adottando strumenti per la loro valorizzazione all'interno dell'organizzazione.

Nella seduta del Consiglio di Amministrazione, in data 4 aprile 2007 è stato approvato il Piano di Azioni Positive per la promozione delle Pari Opportunità, come atto di indirizzo generale, contenente le linee guida delle azioni che l'Ente intende proseguire e promuovere per il triennio 2007-2009, al fine di raggiungere effettive condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale e la rimozione degli ostacoli che di fatto ne impediscono la piena realizzazione.

Il Piano Triennale di Azioni Positive deve potersi inserire stabilmente all'interno dei sistemi, delle prassi e delle procedure che si sviluppano a partire dal processo decisionale, ovvero all'interno delle strategie di gestione del personale. E' importante, quindi, che gli interventi non siano limitati soltanto ad alcuni ambiti e livelli, ma attraversino trasversalmente tutti i processi, lasciando una traccia concreta e costante.

Il Comitato per le Pari Opportunità, in occasione della proclamazione, su decisione del Consiglio e del Parlamento Europeo, del "2007 - Anno Europeo delle Pari Opportunità per Tutti", avendo evidenziato la necessità di realizzare azioni di intervento e di miglioramento su alcune criticità organizzative e di gestione del personale, propone per il triennio 2007 - 2009 l'adozione di un **Piano Operativo di Azioni Positive** che costituisca un impegno formale ed autentico nella direzione di un rilancio e cambiamento dell'Ente e delle sue politiche, orientato all'innovazione, al benessere organizzativo ed alla valorizzazione delle risorse, nel rispetto dei valori di equità e di dignità individuale.

Tutto ciò premesso, considerato che:

il Piano di Azioni Positive, approvato per il triennio 2007-2009 nell'ambito del Piano Triennale dell'Ente, prevede le seguenti Aree di intervento:

- 1) Azioni volte all'acquisizione e diffusione della conoscenza
- 2) Azioni di sostegno al personale
- 3) Azioni per la valorizzazione delle competenze
- 4) Azioni di riequilibrio della rappresentanza di genere

di seguito, perché esso diventi operativo, si indicano le criticità, gli obiettivi e le azioni dei rispettivi punti, nonché gli attori coinvolti ed i tempi di attuazione:

1. Acquisizione e diffusione della conoscenza sulle problematiche delle pari opportunità

Criticità

- Mancanza di consapevolezza e scarsa sensibilità sulle problematiche di genere
- Insufficienti riferimenti ai dati di genere per l'inadeguatezza delle procedure informatiche in uso agli uffici

Obiettivi

- Diffondere informazioni e migliorare la cultura dell'organizzazione sulle problematiche di genere e di pari opportunità
- Rendere capillare la raccolta di dati di genere
- Effettuare statistiche periodiche per rilevare informazioni sull'impatto di genere in tutte le attività svolte all'interno dell'organizzazione dell'Ente per un costante monitoraggio di vari aspetti: andamento occupazionale, percorsi di carriera, formazione ed aggiornamento professionale, forme di lavoro precario
- Creare le premesse per un bilancio di genere

Azioni	Attori	Tempi
Organizzare seminari, pubblicare opuscoli e distribuire documentazione	URP - Ufficio stampa - Uffici della Direzione Centrale supporto alla gestione delle risorse - Uffici della Direzione Centrale supporto alla programmazione e alle infrastrutture-Contabilità generale e bilancio - CPO	I - II - III anno
Individuare in ogni struttura un referente per le problematiche di genere e/o di pari opportunità	Tutte le direzioni dell'Amministrazione Centrale e della Rete scientifica	I - II anno
Raccogliere e selezionare in ogni ufficio le informazioni legate alle problematiche di genere e di pari opportunità per definire interventi di riequilibrio	Tutte le direzioni dell'Amministrazione Centrale e della Rete scientifica	II - III anno
Introdurre e/o modificare le procedure informatiche per la raccolta di dati di genere	Sistemi informativi - Reti e telecomunicazioni - Ragioneria della struttura amministrativa centrale	II - III anno
Effettuare annualmente statistiche sulle dinamiche di accesso, formazione e sviluppo professionale per tutto il personale	Sistemi informativi - Formazione del personale - Concorsi e borse di studio - URP - Stato giuridico e trattamento economico del personale - CPO	I - II - III anno
Attivare ricerche mediante questionari e/o interviste al personale dell'Ente	Direzione Centrale supporto alla gestione delle risorse - URP - Rete scientifica - CPO	I - II - III anno

2. Sostegno straordinario ai dipendenti in condizioni di disagio personale e familiare

Criticità

- Scarso accesso alle informazioni sulle normative relative alla gestione e soluzione di problemi del personale in condizioni di disagio
- Scarsa attenzione alle esigenze familiari del personale dipendente per favorire la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro
- Mancata attuazione di strumenti operativi per prevenire nell'ambiente di lavoro fenomeni di molestie sessuali e morali, di discriminazione diretta ed indiretta e di mobbing

Obiettivi

- Facilitare l'accesso all'informazione ed alle procedure
- Rendere possibile, per tutti i casi in cui il personale si trovi in condizioni di disagio, azioni di sostegno straordinario (mobilità temporanea dei dipendenti tra varie direzioni e sedi, flessibilità spaziale e temporale dell'orario di lavoro: telelavoro, part-time, turnazione, ecc.) individuando procedure snelle
- Definire procedure formali ed informali per la soluzione di casi di mobbing, discriminazione e molestie

Azioni	Attori	Tempi
Creare una unità di riferimento presso la Direzione competente per il sostegno straordinario ai dipendenti in condizioni di disagio personale e familiare	Direzione Centrale supporto alla gestione delle risorse - Stato giuridico e trattamento economico del personale	I - II - III anno
Introdurre forme di flessibilità dell'orario di lavoro (part time e telelavoro) e di procedure per favorire il reinserimento dopo lunghi periodi di assenza per cause familiari o personali	Direzione Centrale supporto alla gestione delle risorse - Stato giuridico e trattamento economico del personale - Gruppi di studio - CPO - OO.SS. - RSU	I - II - III anno
Realizzare asili nido aziendali	Locazione immobili e logistica - Sistemi informativi - Prevenzione e protezione - Stato giuridico e trattamento economico del personale - Responsabili delle Aree della ricerca - CPO - OO.SS. - RSU	I - II - III anno
Predisporre un codice etico per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori	Direzione Centrale supporto alla gestione delle risorse - Stato giuridico e trattamento economico del personale - Prevenzione e protezione - CPO - OO.SS.	II anno

3. Valorizzazione delle competenze e dei percorsi professionali della componente femminile

Criticità

- Scarse opportunità di crescita professionale per ricercatrici e personale amministrativo
- Assenza di corsi per promuovere specifiche competenze professionali

Obiettivi

- Aumentare le opportunità di crescita professionale rimuovendo gli ostacoli che di fatto ne impediscono la piena realizzazione

Azioni	Attori	Tempi
Individuare percorsi formativi volti a promuovere, per tutti i profili, competenze specifiche e professionali, anche non presenti nell'Ente, attitudini e capacità dirigenziali delle donne nella Rete scientifica e nell'Amministrazione Centrale	Formazione del personale - Concorsi e Borse di studio - Tutte le direzioni della Rete scientifica - CPO - OO.SS.	I - II - III anno
Attivare lo sportello "FRIEnd - Female Researchers In Europe Window" per incentivare la presentazione di progetti ed iniziative scientifiche in ambito europeo, proposti e/o diretti da donne o che vedano la partecipazione di un'alta percentuale di ricercatrici e tecnologhe	Gruppo di lavoro permanente per il supporto scientifico-tecnico alla gestione di progetti internazionali di ricerca attraverso l'attivazione Sportello "FRIEnd"	I - II - III anno
Promuovere una maggiore partecipazione femminile nei Comitati promotori ed organizzativi di iniziative scientifiche e non	Tutte le direzioni dell'Amministrazione Centrale e della Rete scientifica	I - II - III anno

4. Riequilibrio della rappresentanza di genere

Criticità

- Inadeguata presenza femminile negli organi di direzione e di vertice dell'Ente
- Mancata attuazione della Raccomandazione della Commissione Europea n. 251/2005, riguardante la Carta europea dei Ricercatori ed il Codice di condotta per l'assunzione dei Ricercatori

Obiettivi

- Aumentare la presenza femminile negli organi di direzione e di vertice dell'Ente
- Garantire un adeguato equilibrio di genere nella composizione dei Comitati di selezione e valutazione

Azioni	Attori	Tempi
Garantire l'equilibrio della presenza di almeno un terzo di donne in tutte le commissioni di concorso, sia tra i membri che tra i presidenti, in applicazione dell'art. 57 del D.Lgs. 165/2001	Concorsi e Borse di studio	I - II - III anno
Estendere la suddetta disposizione di legge anche alla composizione di commissioni di valutazione e di assegnazione dei fondi di ricerca e a qualsiasi altra commissione e/o gruppi di lavoro	Organi di Governo - Tutte le direzioni dell'Amministrazione Centrale e della Rete scientifica	I - II - III anno
Motivare, in tutte le scelte dell'organizzazione, l'eventuale assenza di componente femminile	Organi di Governo - Tutte le direzioni dell'Amministrazione Centrale e della Rete scientifica	I - II - III anno
Agire in un'ottica di pari opportunità nell'attribuzione degli incarichi interni ed esterni all'Ente e avviare alcune iniziative sperimentali di applicazione del meccanismo delle cosiddette quote rosa.	Organi di Governo - Tutte le direzioni dell'Amministrazione Centrale e della Rete scientifica - CPO - OO.SS.	I - II - III anno

Al Comitato per le Pari Opportunità è affidato il compito di monitorare periodicamente la realizzazione di tutte le azioni specificate nel piano attraverso gli strumenti che ritenga opportuni.