



Consiglio Nazionale delle Ricerche

**PIANO TRIENNALE DI ATTIVITÀ
2008- 2010**

...Omissis...

PARTE B: ANALISI DELLE RISORSE E LORO ALLOCAZIONE

...Omissis...

Punto 5 - Lo sviluppo delle risorse umane

...Omissis...

(Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 31 ottobre 2007)

LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE IMPEGNATE NEL CNR

...Omissis...

Parte C: Lo sviluppo delle Risorse interne: immissioni e carriere

...Omissis...

Punto 11. Azioni concrete per promuovere le pari opportunità

Come già accennato precedentemente, il CNR intende proseguire⁵⁵ e avviare progetti che mirino al raggiungimento di condizioni di parità e pari opportunità⁵⁶ 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 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;
- 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 disagio 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 ed infine 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, 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 e avviando alcune iniziative sperimentali di applicazione del meccanismo delle cosiddette quote rose.

⁵⁵ 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 avviato nel triennio precedente un piano di Azioni Positive.

⁵⁶ Particolarmente significativa la decisione del Consiglio e del Parlamento Europeo di designare il 2007 come "Anno Europeo delle Pari Opportunità per Tutti".