Consiglio Nazionale delle Ricerche

PIANO TRIENNALE DI ATTIVITÀ
2019– 2021

Le politiche di pari opportunità individuate dal Comitato Unico di Garanzia (CUG)

Il CNR, affinché si possa perseguire l'obiettivo di una uguaglianza sostanziale tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale ed una valorizzazione delle caratteristiche di genere, ritiene di dover supportare, anche nel triennio di riferimento, le attività del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG). Il CUG, sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici per il contrasto del fenomeno del mobbing, costituisce una best practice in termini di dati raccolti e iniziative proposte.
Il CNR intende proseguire nel sostenere e promuovere iniziative volte all'attuazione delle politiche orientate ad una organizzazione del lavoro che valorizzi tutte le differenze e le abilità per una migliore qualità del lavoro e a questo fine il CUG promuove le seguenti Azioni Positive:

Acquisizione e diffusione della conoscenza sulle problematiche relative alle pari opportunità, alla valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni:

- attraverso la 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 dell'organizzazione del lavoro e del Benessere Organizzativo.

Strumenti per l'identificazione delle discriminazioni di genere:

- analisi e monitoraggio delle dinamiche di carriera di tutto il personale;
- rimozione degli ostacoli, anche di ordine culturale, che impediscono il raggiungimento del benessere organizzativo in collaborazione con il Servizio Prevenzione e Protezione;

 contrasto alle politiche discriminatorie e/o vessatorie, che impediscono o rallentano il positivo inserimento nel mondo del lavoro;
 garanzia ed assenza di discriminazioni per la realizzazione dei principi costituzionali di parità e pari opportunità a tutti i livelli,
 contrasto ai fenomeni di violenza morale, fisica o psicologica sui singoli;
 sviluppo di una cultura organizzativa da cui trarranno vantaggio sia donne che uomini in egual misura, con un effetto finale positivo sulla qualità del lavoro, sull'efficienza e sulla produttività.

Sostegno straordinario al personale in condizioni di disagio personale e/o familiare:
 individuare forme di flessibilità del lavoro per agevolare il superamento di specifiche situazioni didifficoltà dei dipendenti o dei loro familiari (ampliamento numerico dal 3% al 10% dei progetti di telelavoro finalizzati);
 Avvio di sperimentazione di nuove forme lavorative quali lo smart working (lavoro agile) laddove possibile e praticabile e a fronte di progetti lavorativi condivisi con la dirigenza;
 facilitare 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 (programmi formativi di aggiornamento ad hoc);
 realizzazione di asili nido aziendali sulla base di fondi Europei (FSE Horizon20.20) e/o messi a disposizione dalle Regioni di appartenenza
 Convenzioni con Asili-nido presenti nel territorio o in prossimità delle nostre sedi CNR nell'ottica di una conciliazione tra i tempi di vita e quelli lavorativi;
 monitoraggio sull'utilizzo e l'estensione dei congedi parentali ai fini anche di una paternità responsabile.
Valorizzazione delle competenze e dei percorsi formativi professionali della componente femminile dell'Ente:
 istituire corsi specifici tuttora non previsti, alla luce della recente riorganizzazione della PA, rivolti a tutto il personale scientifico, tecnico e amministrativo;
 sviluppare le attitudini e le capacità dirigenziali delle donne nella Rete scientifica e nell'Amministrazione Centrale,
 sostegno e divulgazione dei progetti e delle iniziative scientifiche proposti e/o diretti da donne (con un'alta percentuale di ricercatrici e tecnologhe).
Riequilibrio della rappresentanza di genere nelle posizioni di responsabilità, di direzione, nelle commissioni e gruppi di lavoro, nelle commissioni di esame:

 attribuzione degli incarichi in un'ottica di genere, ossia garantire l'equilibrio della presenza di un terzo di donne (o del genere sottorappresentato) in tutte le commissioni e gruppi di lavoro.
 valorizzazione e valutazione delle competenze specifiche e delle professionalità femminili nell'ente anche a livello tecnico-amministrativo (collaborazione CUG-OIV).

Sollecitare una diversa formulazione del Bilancio dell'Ente (redigendo il "bilancio di genere" come richiesto dalla normativa europea e nazionale):
 promuovere sia il bilancio preventivo che la rendicontazione delle spese, disaggregati in funzione del genere.

Formulazione agli organi competenti di proposte relative a:
 adozione
 adozione di codici etici e di condotta;
 istituzione di sportelli di ascolto;
 nomina della figura del consigliere di fiducia.