

Piano per la Parità di Genere del Consiglio Nazionale delle Ricerche 2025-2028

Il Consiglio di Amministrazione nella riunione del 17 dicembre 2025, ha adottato all'unanimità dei presenti la seguente deliberazione n. 263/2025 – Verb. 527

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

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

VISTO il Decreto Legislativo 31 dicembre 2009, n. 213 “Riordino degli Enti di Ricerca in attuazione dell’art. 1 della Legge 27 settembre 2007, n. 165”;

VISTO il Decreto Legislativo 25 novembre 2016, n. 218 “Semplificazione delle attività degli Enti Pubblici di Ricerca ai sensi dell'articolo 13 della legge 7 agosto 2015, n. 124”;

VISTO lo Statuto del Consiglio Nazionale delle Ricerche, emanato con provvedimento del Presidente n. 93, prot. AMMCNT-CNR n. 0051080 del 19 luglio 2018, di cui è stato dato l’avviso di pubblicazione sul sito del Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca in data 25 luglio 2018, entrato in vigore in data 1° agosto 2018;

VISTO il Regolamento di organizzazione e funzionamento del Consiglio Nazionale delle Ricerche, emanato con provvedimento della Presidente n. 119 prot. n. 0241776 del 10 luglio 2024, pubblicato sul sito Istituzionale del Consiglio Nazionale delle Ricerche e sul sito del Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca, entrato in vigore dal 1° agosto 2024;

VISTO il Decreto Legislativo del 27 ottobre 2009, n. 150 attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, come modificato e integrato dal Decreto Legislativo 1° agosto 2011 n. 141 e dal Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 74 che richiama la rendicontazione dei risultati come passaggio fondamentale della gestione della performance (art. 4) e alle Pubbliche Amministrazioni richiede una “Relazione sulla performance” annuale che contenga i “risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse” e “il bilancio di genere realizzato” (art. 10);

VISTA la Direttiva n. 2/19 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Ministro per la pubblica amministrazione e Sottosegretario delegato alle pari opportunità, concernente “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”;

CONSIDERATO che i Piani di Genere (Gender Equality Plans) sono strumento riconosciuto e supportato dalla Commissione Europea per il riequilibrio di genere tra il personale degli enti di ricerca e che a partire dal 2022 questi sono considerati requisito di eleggibilità al finanziamento nel Programma Quadro per la ricerca Horizon Europe con i seguenti elementi minimi richiesti: a) documento formale pubblicato sul sito web dell'istituzione e firmato dal top management; b) risorse dedicate: impegno delle risorse umane e competenze di genere per implementarlo; c) raccolta e monitoraggio dei dati: dati disaggregati per sesso/genere relativamente al personale e rapporti

annuali basati su indicatori; d) formazione: sensibilizzazione/formazione sull'uguaglianza di genere e sui pregiudizi di genere per il personale e per i dirigenti;

VISTO il documento recante “Piano per la Parità di Genere del Consiglio Nazionale delle Ricerche 2022-2024” approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 139/2022 nella riunione del 10 maggio 2022;

VISTO il documento recante “Piano per la Parità di Genere del Consiglio Nazionale delle Ricerche 2025-2028”;

CONSIDERATO che il Piano di Genere costituisce un documento programmatico di indirizzo che si propone di sostenere e promuovere la completa partecipazione di tutte le componenti del personale CNR alle attività scientifiche, tecnico amministrative, istituzionali e di ricerca attraverso una serie di azioni orientate al perseguimento del principio di pari opportunità, della promozione della diversità, del contrasto alle discriminazioni di genere, della trasparenza e dell’accountability nel quadriennio 2025-2028;

RAVVISATA la necessità che l’esecuzione programmatica delle singole iniziative proposte siano sottoposte singolarmente all’autorizzazione da parte del Consiglio di Amministrazione, stante la necessità di accertamento della relativa copertura finanziaria;

VISTA la nota di trasmissione del Direttore Generale prot. CNR n. 0514522 del 12 dicembre 2025, avente ad oggetto “Piano per la Parità di Genere del Consiglio Nazionale delle Ricerche 2025-2028”;

DELIBERA

1. Di approvare il documento “Piano per la Parità di Genere del Consiglio Nazionale delle Ricerche 2025-2028”, riportato in allegato che costituisce parte integrante della presente deliberazione;
2. di disporre che lo svolgimento delle singole iniziative contenute nel Piano per la Parità di Genere del Consiglio Nazionale delle Ricerche 2025-2028” saranno sottoposte singolarmente alla validazione da parte del Consiglio di Amministrazione, previa verifica della relativa copertura finanziaria;
3. di dare mandato ai competenti uffici dell’amministrazione di porre in atto tutte le procedure conseguenti alla presente deliberazione.

IL PRESIDENTE
F.to digitalmente Andrea Lenzi

IL SEGRETARIO
F.to digitalmente Laura Ravazzi

VISTO DIRETTORE GENERALE
F.to digitalmente Jacopo Greco



Consiglio Nazionale
delle Ricerche



PIANO PER LA PARITÀ DI GENERE

2025-2028



PIANO PER LA PARITÀ DI GENERE 2025-2028



INDICE

Introduzione Istituzionale	2
Introduzione Scientifica	7
Sintesi delle attività 2022-2024	10
PILASTRO A: GOVERNANCE E MONITORAGGIO	13
Obiettivo A.1: Realizzazione della Gender Data Warehouse (GDW)	
Obiettivo A.2: Individuazione di "Referenti dipartimentali per la Gender Equality, RDGE"	
Obiettivo A.3: Internazionalizzazione della rete attraverso l'avvio di un dialogo tra GEO	16
PILASTRO B: FORMAZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E COMUNICAZIONE	17
Obiettivo B.1: Realizzazione e implementazione di un'offerta formativa integrata nel Piano formativo dell'Ente	19
Obiettivo B.2: Accrescere la consapevolezza sulle questioni di genere e del loro impatto sulla ricerca scientifica	21
Obiettivo B.3: Condurre azioni di formazione e sensibilizzazione su discriminazioni, molestie, mobbing	23
AREA 1: CONCILIAZIONE VITA – LAVORO	25
Obiettivo 1.1: Promuovere la parità di genere e l'inclusività nell'assegnazione di risorse per progetti di ricerca interni (es: Progetti@CNR)	26
Obiettivo 1.2: Promuovere le pari opportunità di genere nelle attività di internazionalizzazione del CNR	27
Obiettivo 1.3: Fornire il CNR di innovative dotazioni di welfare	28
AREA 2: PARITÀ DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI	29
Obiettivo 2.1: Ridurre la disparità di genere nell'accesso alle funzioni di vertice	30
Obiettivo 2.2: Ridurre la disparità di genere nelle posizioni di responsabilità: gruppi di lavoro, direzione di progetti speciali, comitati e commissioni	31
AREA 3: PARITÀ DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA	32
Obiettivo 3.1: Promuovere le pari opportunità di genere nelle fasi iniziali di reclutamento e nello sviluppo della carriera	34
Obiettivo 3.2: Riduzione della segregazione orizzontale	
Obiettivo 3.3: Promuovere la parità di genere nell'accesso alle risorse di ricerca	
AREA 4: INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA	37
Obiettivo 4.1: Favorire una corretta rappresentazione di genere all'interno del linguaggio istituzionale e sostenerne il ricorso nella rete scientifica CNR	39
Obiettivo 4.2: Introdurre la dimensione di genere nei contenuti della ricerca CNR attraverso i bandi interni	41
Obiettivo 4.3: Promuovere una partecipazione equilibrata tra i sessi nei convegni, conferenze e panel organizzati dal CNR ..	42
AREA 5: PREVENZIONE E CONTRASTO A DISCRIMINAZIONI, MOLESTIE E MOBBING	43
Obiettivo 5.1: Potenziare il ruolo istituzionale della Consigliera di Fiducia	45
Obiettivo 5.2: Creare un ambiente lavorativo inclusivo per il personale LGBTQIA+	46
Obiettivo 5.3: Valutare l'impatto della dimensione di genere e della provenienza geografica sul benessere dell'ambiente lavorativo	47
ACRONIMI	46

Analisi di contesto

L'introduzione del Piano per la Parità di genere (Gender Equality Plan, GEP) all'interno del Consiglio Nazionale delle Ricerche rappresenta un momento cruciale per rafforzare l'impegno dell'Ente verso la promozione della parità di genere. Il GEP è in linea con il Piano di Rilancio e con le indicazioni strategiche a livello europeo promosse dalla Commissione Europea nella *Strategia per la Parità di Genere 2020-2025*, nella quale si dispone di un solido quadro normativo in materia di parità di genere, che include direttive vincolanti applicabili all'intero mercato del lavoro, compreso il settore della ricerca. Tuttavia, le specificità del sistema della ricerca e dell'innovazione richiedono azioni mirate per superare i divari di genere ancora persistenti e sono numerose le barriere culturali e strutturali che continuano a ostacolare il pieno raggiungimento della parità. Per affrontare queste sfide, la Commissione Europea interviene attraverso il *Programma Quadro per la Ricerca e l'Innovazione*, attualmente Horizon Europe (2021-2027), in continuità con il precedente Horizon 2020 (2014-2020), e con le iniziative promosse nell'ambito dell'Area Europea della Ricerca (European Research Area), in collaborazione con gli Stati Membri, i Paesi associati e i principali attori del mondo della ricerca.

In linea con i criteri di eleggibilità del programma quadro Horizon Europe (2021-2027) il GEP dell'Ente è stato sviluppato in conformità ai cinque *eligibility mandatory blocks* definiti dalla Commissione Europea, che si ravvisano ne:

1. l'impegno formale e il supporto istituzionale con il coinvolgimento attivo della governance;
2. l'analisi di genere con la raccolta e l'analisi di dati disaggregati per sesso;
3. la formazione e la sensibilizzazione mediante programmi dedicati a tutti i livelli dell'organizzazione;
4. le azioni mirate per affrontare le disuguaglianze specifiche identificate;
5. il monitoraggio e la valutazione.

In questo contesto, dal 2023 è stata nominata Gender Equality Officer del CNR, con provvedimento del Direttore Generale n. 43/2023, la dott.ssa Ilaria Di Tullio (<https://www.cnr.it/sites/default/files/public/media/attivita/gender-equality/43.pdf>). La GEO, nel quadro del più generale Piano di Rilancio, ha il compito di redigere ed implementare il Gender Equality Plan dell'ente, raccordandosi con le strutture incardinate nell'organigramma, tra cui: struttura per la performance, CUG, Unità welfare e formazione, Consigliera di fiducia. La GEO è stata dotata delle risorse umane necessarie, del team a supporto e delle risorse economiche e strumentali necessarie per sostenere le attività e le iniziative promosse all'interno del piano.

Dal 2023 è attivo, presso il CNR, il Gruppo di Lavoro per la promozione, attuazione e monitoraggio delle azioni e misure per la parità di genere denominato "Gender Equality Team" (GET, istituito con provvedimento del Direttore generale prot. n. 236656 del 31/07/2023).

Il GET prosegue il lavoro del Gruppo di Lavoro permanente per le attività di supporto al Direttore Generale per la predisposizione del Piano di parità di genere (Gender Equality Plan - GEP) e per gli



aggiornamenti annuali del Bilancio di Genere del CNR (cfr. provv. Dg prot. 0033829 dell'11/05/2021 e successive integrazioni: prot. n. 0042863/2021 del 14/06/2021, prot. 0065294 05/10/2021).

Il Gruppo ha le finalità di:

- provvedere alla realizzazione di azioni e misure finalizzate a promuovere la cultura della parità e dell'inclusione, nel rispetto delle diversità e nel costante contrasto a ogni forma di discriminazione determinata da età, genere, origine etnica, orientamento sessuale, religione, posizione politica, condizioni di disabilità, attraverso azioni e strumenti capaci di valorizzare le differenze;
- svolgere attività di raccolta, monitoraggio e messa a disposizione di dati relativi al personale, con particolare riferimento a dati disaggregati per sesso/genere nei database amministrativi, survey ad hoc per indagare specifici aspetti e attività di ricerca qualitativa;
- svolgere attività di raccordo tra personale dipendente e amministrazione centrale in merito alle politiche di parità di genere;
- svolgere attività di sensibilizzazione e formazione sull'uguaglianza di genere e sui pregiudizi di genere, destinata a tutto il personale e alla dirigenza.

Il Gruppo è composto da competenze diversificate, e articolato in vari sottogruppi.

Introduzione

Il Gender Equality Plan (GEP) rappresenta un documento strategico fondamentale per promuovere l'uguaglianza di genere all'interno delle organizzazioni accademiche e di ricerca. Nel contesto europeo, l'adozione di un GEP è divenuta un requisito essenziale per l'accesso ai finanziamenti Horizon Europe, sottolineando l'importanza di un impegno strutturale e sistematico verso l'eliminazione delle disuguaglianze di genere. Il nuovo GEP 2025-2028 si colloca in continuità con il precedente piano, ma integra nuovi strumenti, metodologie e indicatori volti a consolidare i risultati raggiunti e affrontare le sfide emergenti.

La progettazione del nuovo GEP è stata guidata da una valutazione approfondita delle azioni intraprese nel corso del primo ciclo di implementazione, con particolare attenzione agli ambiti di maggiore criticità, quali la promozione di una cultura organizzativa inclusiva e il superamento dei bias di genere nei processi di selezione e avanzamento di carriera. Inoltre, il nuovo piano tiene conto delle evoluzioni normative e delle buone pratiche emerse a livello internazionale, rafforzando il suo allineamento con le linee guida della Commissione Europea e con i Sustainable Development Goals (SDG) delle Nazioni Unite, in particolare l'SDG 5 sull'uguaglianza di genere. Un elemento distintivo del nuovo GEP è l'adozione di un approccio basato sull'evidenza (evidence-based approach), che integra dati qualitativi e quantitativi per monitorare l'impatto delle azioni e garantire una maggiore trasparenza e responsabilità. L'introduzione di strumenti digitali per la raccolta e l'analisi dei dati rappresenta un ulteriore passo avanti verso una gestione più efficace delle politiche di genere. Inoltre, il nuovo piano prevede un rafforzamento delle attività di sensibilizzazione e formazione, al fine di coinvolgere attivamente tutti gli attori organizzativi e promuovere un cambiamento culturale sostenibile.

Tra i caratteri innovativi del piano 2025-2028 risalta l'obiettivo di realizzare una piattaforma online che consenta la consultazione dei dati statistici on demand: questo permetterà di avere statistiche basate su dati aggiornati annualmente e consultabili dalla comunità scientifica e dalla società civile. Ciò sarà possibile grazie alla fattiva collaborazione dell'ufficio Agenda Digitale e processi e dell'Unità Reti. Grande attenzione sarà data poi alla dimensione dell'internazionalizzazione valorizzando la rete europea dei GEO.

Un altro aspetto di grande importanza risiede nella formazione che si rispecchia non solo nel potenziamento delle risorse umane entrate a far parte integrante del GET ma anche nell'attenzione che si rivolge alle campagne di sensibilizzazione rivolte sia al personale CNR che alla società civile. Un ulteriore aspetto riguarderà la valorizzazione della diversità e dell'inclusività, in quanto il piano prevede una serie di azioni rivolte al personale LGBTQIA+.

Questo documento, frutto quindi di impegno congiunto, istituzionale e scientifico del Gruppo di lavoro GET, ha prodotto un piano incentrato su due pilastri trasversali:

- A. **Governance e monitoraggio** del piano, finalizzato alla realizzazione di una struttura di gestione, implementazione e misurazione dell'impatto del piano;
- B. **Formazione, sensibilizzazione e comunicazione** sulle tematiche della parità di genere, destinato a produrre consapevolezza trasformativa circa le questioni di genere presso tutti i livelli organizzativi dell'Ente e nei confronti del personale.

I pilastri trasversali sostengono e permettono le azioni specifiche raggruppate in cinque aree di intervento:

1. **Equilibrio tra vita lavorativa e vita privata**, con l'obiettivo di realizzare un benessere organizzativo derivante dal bilanciamento tra esigenze professionali e personali;
2. **Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali**, allo scopo di garantire una più equa composizione di genere della governance dell'Ente;
3. **Parità di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera**, con la finalità di rendere effettiva la parità di opportunità professionali in tutte le professionalità del CNR;
4. **Integrazione della dimensione di genere nella ricerca**, finalizzata a indagare e diffondere l'impatto in termini di genere nelle attività scientifiche e di ricerca condotte;
5. **Prevenzione e contrasto a discriminazioni, molestie e mobbing**, dedicata a garantire un ambiente di lavoro sicuro e libero da ogni elemento di disagio per chi lavora nell'Ente.

Figura 1. Struttura del Piano per la parità di genere. Rapporto tra i pilastri e le aree di intervento.



La declinazione del nuovo piano si fonda sui principali presupposti scientifici e di ricerca relativi ai Piani di Genere a livello nazionale ed europeo, con un riferimento consolidato all'esperienza di organismi quali la Commissione Europea e l'Istituto Europeo per la Parità di Genere (in particolare il GEAR Tool e le linee guida specifiche della Commissione Europea). A ciò si aggiunge un costante aggiornamento basato sugli esiti delle attività scientifiche e di monitoraggio svolte durante i precedenti cicli di attuazione. Gli obiettivi e le misure proposte nel nuovo Piano riflettono una solida base di dati e analisi e sono costruiti tenendo conto della complessità organizzativa del

CNR. Questa impostazione permette di combinare l'ambizione di un cambiamento culturale e strutturale con l'esigenza di adattare tali trasformazioni alla realtà concreta del nostro Ente. Il Piano di Genere 2025-2028 si ispira ai principi guida definiti dalle istituzioni europee, in particolare alla visione della Commissione Europea, che afferma: "La parità di genere non è solo una questione di giustizia sociale, ma una necessità economica. Un maggiore equilibrio di genere apporta innovazione, creatività e una migliore qualità della ricerca e delle decisioni" (Strategia per la parità di genere 2020-2025). In questa prospettiva, il Piano mira a promuovere un cambiamento strutturale, conforme alle linee guida europee che incoraggiano "l'integrazione della dimensione di genere come elemento chiave per costruire un futuro equo e sostenibile" (EIGE, GEAR Tool). Attraverso il coinvolgimento attivo e il confronto costante con tutte le risorse umane e professionali dell'Ente, il Piano di Genere del CNR si pone l'obiettivo di consolidare una cultura inclusiva e trasformativa, favorendo un ambiente di lavoro equo e rispettoso, in linea con gli standard europei.

Sintesi delle attività 2022-2024

A seguire si riporta una sintesi, in forma tabellare, delle attività svolte e avviate all'interno del contesto normativo del GEP 2022-2024

Le attività istituzionali e per le quali sono state divulgate news o contenuti multimediali sono disponibili nella pagina: ["Il Cnr per la Parità di genere"](#).

Obiettivi del Piano-azioni	Misure	Output
A.1 Creazione del Gender Equality Office (GEO)	Costituzione e insediamento del GEO nell'architettura dell'ente	Istituzione della GEO
A.3 Raccolta sistematica dei dati CNR in ottica di genere	Predisposizione della nuova infografica 2024	Aggiornamento infografica Bilancio di genere 2024
B.1 Realizzazione e implementazione di un'offerta formativa integrata nel Piano formativo dell'Ente	Numero giornate formative dedicate al personale dell'Ente	Corso di formazione online sulla Gender equality (UFW)
B.4 Creare sinergie trasversali all'interno dell'ente tra il personale femminile attraverso network informali	Definizione delle linee guida, lancio della call e creazione di un network informale	Creazione della rete Train of Trainers, call per manifestazione di interesse, marzo 2022
B.3 Condurre azioni di formazione e sensibilizzazione su discriminazioni, molestie e mobbing	Numero giornate formative dedicate al personale dell'Ente	Corso di formazione Train of Trainers, Roma 10-11 novembre 2022, materiale formativo di sensibilizzazione prodotto e diffuso nella rete scientifica (posters)
A.3 Raccolta sistematica dei dati CNR in ottica di genere	Predisposizione e condivisione di un piano di raccolta dati; creazione del Gender Data Warehouse.	Aggiornamento dati bilancio di genere e presentazione del nuovo Bilancio 2023
B.3 Condurre azioni di formazione e sensibilizzazione su discriminazioni, molestie e mobbing	Numero giornate formative dedicate al personale dell'Ente	Reading di Virginia Woolf con Licia Maglietta, 13 aprile 2023
B.3 Condurre azioni di formazione e sensibilizzazione su discriminazioni, molestie e mobbing	Numero giornate formative dedicate al personale dell'Ente	Donne nella scienza con INFN, GENERARE FUTURI STEM – MAKERS, 29 maggio 2023
B.3 Condurre azioni di formazione e sensibilizzazione su discriminazioni, molestie e mobbing	Numero giornate formative dedicate al personale dell'Ente	Cineforum <i>Il Diritto di contare</i> , 21 giugno 2023
B.3 Condurre azioni di formazione e sensibilizzazione su discriminazioni, molestie e mobbing	Numero giornate formative dedicate al personale dell'Ente	Presentazione rapporto GETA, 12 ottobre 2023

B 3.2 Produrre documentazione formativa e di sensibilizzazione da diffondere a tutto il personale mediante i canali ufficiali dell'Ente su discriminazioni, molestie e mobbing	Materiale formativo di sensibilizzazione prodotto e diffuso nella rete scientifica	Presentazione e stampa del rapporto GETA, 12 ottobre 2023
B.1 Realizzazione e implementazione di un'offerta formativa integrata nel Piano formativo dell'Ente	Numero giornate formative dedicate al personale dell'Ente	Workshop formativo <i>Se le conosci le eviti</i> a Roma, 20 novembre 2023
B.1 Realizzazione e implementazione di un'offerta formativa integrata nel Piano formativo dell'Ente	Numero giornate formative dedicate al personale dell'Ente	Workshop formativo <i>I want to break free</i> dedicato alla dirigenza, 21 novembre 2023
A.3 Raccolta sistematica dei dati CNR in ottica di genere	Predisposizione del nuovo bilancio di genere 2023	Pubblicazione del nuovo Bilancio di Genere (dicembre 2023 con dati aggiornati a dicembre 2022).
B.1 Realizzazione e implementazione di un'offerta formativa integrata nel Piano formativo dell'Ente	Numero giornate formative dedicate al personale dell'Ente	Workshop formativo <i>Se le conosci le eviti</i> a Milano, 21 giugno 2024
B.1 Realizzazione e implementazione di un'offerta formativa integrata nel Piano formativo dell'Ente	Numero giornate formative dedicate al personale dell'Ente	Workshop formativo <i>Se le conosci le eviti</i> a Catania, 29 ottobre 2024
A.4 Integrazione della dimensione di genere nella ricerca	Analisi della dimensione di inclusività del linguaggio	Redazione e pubblicazione delle <i>Linee guida per il linguaggio inclusivo rispetto al genere</i> (CNR Edizioni, 2024)
A.5 Prevenzione e contrasto a discriminazioni, molestie e mobbing e A.2 Parità di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	Considerazione dei fattori bloccanti dell'implementazione della parità di genere e rafforzamento della promozione di role model per la parità di genere e per il superamento degli stereotipi di genere.	Realizzazione del video di sensibilizzazione delle commissioni di concorso <i>Il Rumore di fondo</i>
A.5 Prevenzione e contrasto a discriminazioni, molestie e mobbing	Contrasto alle discriminazioni sul luogo di lavoro	Candidatura del video <i>Il Rumore di fondo</i> al contest "PA OK!" – PNRR Italia
A.5 Prevenzione e contrasto a discriminazioni, molestie e mobbing	Predisposizione di un regolamento e di un modulo di riservatezza tra dipendente e CNR	Avviata procedura all'interno di un istituto
A.5 Prevenzione e contrasto a discriminazioni, molestie e mobbing	Convegno sulla violenza di genere	RICERCA E INTERVENTO CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE: PRATICHE E

		RELAZIONI PER IL CAMBIAMENTO “sui passi di Maura Misiti”
--	--	--

PILASTRO A: GOVERNANCE E MONITORAGGIO

Seguendo il principio “No data, no problem, no policy”, il Pilastro *Governance e monitoraggio* mira a sistematizzare e collegare tra loro le banche dati e il materiale informativo in ottica di genere, per poter da un lato fotografare gli aspetti relativi al personale, alla performance di ricerca e al management dell’Ente e, dall’altro, attuare un monitoraggio puntuale delle azioni del GEP. Tale sistema, coordinato dal gruppo di lavoro Gender Equality Team, produce materiale di indirizzo politico e monitora gli sviluppi.

In linea con gli SNPG, le misure “trasversali” comprendono: la promozione del gender mainstreaming e del bilancio di genere; il potenziamento delle statistiche ufficiali; la considerazione dei fattori bloccanti dell’implementazione della parità di genere.

Secondo questa linea nel corso del quadriennio 2022-2024 è stato redatto il Bilancio di Genere 2023 e pubblicata un’Infografica aggiornata dei dati nel 2024.

Obiettivo	Azione
A.1: Realizzazione della Gender Data Warehouse (GDW)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rimodulazione della raccolta di dati amministrativi, a livello centrale e della rete scientifica, in ottica strutturale, temporale e armonizzata per genere. 2. Realizzazione da parte dell’Unità Reti CNR di un Gender Data Warehouse (GDW), alimentato periodicamente e automaticamente dai sistemi informativi dell’Ente, per interrogare e analizzare tutte le informazioni in ottica di genere e di trasparenza.
A.2: Creazione della “Rete di referenti per la Gender Equality, RRGE”	<ol style="list-style-type: none"> 1. Definizione del profilo di “Rete di referenti per la Gender Equality” in termini di: competenze, conoscenza, definizione dei rapporti con GEO, CUG, Consigliera di fiducia, Dirigenza di Dipartimento e Istituti. 2. Scrittura del bando quadriennale per l’individuazione delle figure delegate. 3. Individuazione delle 8 figure delegate per il quadriennio 2025-2028.
A.3: Internazionalizzazione della rete attraverso l’avvio di un dialogo tra GEO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Avvio di un dialogo tra la rete europea dei/delle GEO (CNRS, MPG). 2. Avvio di un dialogo tra la rete internazionale dei/delle GEO.

Obiettivo A.1 Realizzazione della Gender Data Warehouse (GDW)

Azioni	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rimodulazione della raccolta di dati amministrativi, a livello centrale e della rete scientifica, in ottica strutturale, temporale e armonizzata per genere. 2. Realizzazione da parte dell'Unità Reti CNR di un Gender Data Warehouse (GDW), alimentato periodicamente e automaticamente dai sistemi informativi dell'Ente, per interrogare e analizzare tutte le informazioni in ottica di genere e di trasparenza (es. dati sui concorsi e assegnazioni dirette, personale strutturato e non strutturato, welfare, produzione scientifica, bilancio economico, progetti scientifici, rete scientifica).
Soggetto responsabile	Agenda Digitale e processi, GET
Destinatari diretti	Uffici SAC, amministrazioni della rete scientifica (Aree di ricerca, Dipartimenti, Istituti).
Destinatari indiretti	Personale strutturato e non strutturato.
Risorse umane	Sottogruppo GET "Monitoraggio dei Dati"
Risorse finanziarie	Non necessarie
Output	<ol style="list-style-type: none"> 1. Predisposizione e condivisione di un piano di raccolta dati in ottica di genere 2. Gender Data Warehouse (GDW) implementato e funzionante
Collegamento con documenti nazionali e internazionali	<p>GEP Horizon Europe Work Programme 2023-2025</p> <p>Raccolta dati per il monitoraggio delle azioni previste nel PAP</p> <p>EIGE, Quality considerations for EIGE's gender statistics database (2nd edition) – Evolving trends in producing gender equality data and intersectional perspectives (Publications Office of the European Union, 2024)</p>
SDGs	
SNPG	Misure "trasversali": Potenziamento delle statistiche ufficiali.

CRONOPROGRAMMA

Obiettivo Strutturale	2025		2026		2027		2028	
A.1.1								
A.1.2								

Obiettivo A.2 Individuazione di “Rete di Referenti per la Gender Equality, RRGE”

Azioni	<ol style="list-style-type: none"> Definizione del profilo di “Referente per la Gender Equality” in termini di: competenze, conoscenza, definizione dei rapporti con GEO, CUG, Consigliera di fiducia, Dirigenza di Dipartimento e Istituti. Scrittura del bando quadriennale per l’individuazione delle figure delegate. Individuazione delle 8 figure delegate per il quadriennio 2025-2028.
Soggetto responsabile	GET, Direzione generale, Dirigenze di Dipartimento
Destinatari diretti	Personale strutturato con sensibilità e interesse verso il tema delle disuguaglianze di genere.
Destinatari indiretti	Personale strutturato dell’ente
Risorse umane	Sottogruppo GET “Governance”
Risorse finanziarie	Non necessarie nel 2025. 2026, 2027, 2028 da definirsi.
Output	<ol style="list-style-type: none"> Definizione del profilo RDGE Pubblicazione del bando. Identificazione delle 8 persone “Referente dipartimentale per la Gender Equality”.
Collegamento con documenti nazionali e internazionali	<p>CE, “Horizon Europe guidance on gender equality plans” (2021); CE, “She figures 2021: The path towards gender equality in research and innovation” (2021);</p> <p>PNRR – Italia Domani (2020);</p> <p>EIGE, Gender equality plans in academia and research (Publications Office of the European Union, 2022);</p>
SDGs	
SNPG	Misure “trasversali”: Promozione del gender mainstreaming e del bilancio di genere.

CRONOPROGRAMMA

Obiettivo Strutturale	2025	2026	2027	2028
A.2.1				
A.2.2				
A.2.3				

Obiettivo A.3 Internazionalizzazione della rete attraverso l'avvio di un dialogo tra GEO

Azioni	<ol style="list-style-type: none"> 1. Avvio di un dialogo tra la rete europea dei/delle GEO (CNRS, MPG, CSIC). 2. Avvio di un dialogo tra la rete internazionale dei/delle GEO (MIT, PARC, Gender Equality Science in Team di UNESCO).
Soggetto responsabile	GEO, GET
Destinatari diretti	Rete scientifica
Destinatari indiretti	Personale strutturato e non strutturato.
Risorse umane	Sottogruppo GET "Governance"
Risorse finanziarie	da definirsi.
Output	<ol style="list-style-type: none"> 1. Incontri annuali con referenti europei (almeno 1) 2. Incontri internazionali con referenti extra europei (almeno 1)
Collegamento con documenti nazionali e internazionali	EIGE, Gender equality in academia and research – GEAR tool step-by-step guide (Publications Office of the European Union, 2022)
SDGs	
SNPG	Misure "trasversali": Istituzione di un "Patto Culturale" tra il mondo istituzionale e tra questo e la società civile per garantire un'azione collettiva di promozione della parità di genere

CRONOPROGRAMMA

Obiettivo Strutturale	2025	2026	2027	2028
A.3.1				
A.3.2				

PILASTRO B: FORMAZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E COMUNICAZIONE

Il cambiamento culturale all'interno dell'Ente può avvenire solamente attraverso la consapevolezza e il coinvolgimento del personale (sia dipendente che non strutturato) sulle diseguaglianze di genere e il relativo impatto a livello personale e lavorativo. Per garantire l'integrazione tra le diverse azioni e obiettivi si prevede la costruzione di un panel o di un gruppo di coordinamento di tutti gli attori che contribuiscono a questo pilastro. Il Pilastro *Formazione, sensibilizzazione e comunicazione* vuole quindi agire in questa direzione attraverso azioni di carattere formale (Piano formativo dell'Ente e Comunicazione istituzionale) e informale verso tutte le categorie di personale CNR, nonché della società in senso più ampio. A tal proposito, è stato integrato nel GET il gruppo di formatrici creatosi attorno al progetto europeo H2020-SwafS-2020-1 "MindTheGEPs - Modifying Institution by Developing Gender Equality Plans" e che attualmente consta di 8 unità tra personale di ricerca e tecnico-amministrativo.

Secondo questa direttrice, nel quadriennio precedente sono state organizzate manifestazioni di entità e modalità diverse, tra cui webinar, comunicati stampa e workshop; tra questi, il 22 novembre 2023 presso la SAC è stato organizzato il laboratorio *I want to break free* rivolto alle figure dirigenziali del CNR e per il personale della Sede centrale, prevedendo gli interventi di una formatrice GET e di un esperto esterno. Da novembre 2023 si sono svolti i workshop itineranti. *Se le conosci le eviti. Idee per contrastare le discriminazioni nella scienza*, il 21 novembre 2023 presso la Sede Centrale, il 21 giugno 2024 presso l'Area di Ricerca di Milano 1 e il 29 ottobre 2024 presso la costituente Area della Ricerca di Catania: i laboratori hanno ospitato gli interventi delle formatrici GET e di un'esperta esterna circa il riconoscimento delle discriminazioni latenti nella vita accademica e organizzativa dell'ente. La formazione prevedeva altresì una sessione pratica di lavoro di gruppo rivolto al pubblico in sala.

Obiettivo	Azione
B.1: Realizzazione e implementazione di un'offerta formativa integrata nel Piano formativo dell'Ente	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aggiornamento dei fabbisogni formativi del personale strutturato e non strutturato mediante il questionario di rilevazione predisposto annualmente dall'Ufficio Formazione e Welfare sui seguenti temi: concetti base della parità di genere e degli stereotipi di genere; design, metodi e tecniche per la realizzazione di un piano di genere; la dimensione di genere nei progetti di ricerca nelle discipline STEM e SSH. 2. Ampliamento dei formatori e delle formatrici per l'implementazione dei corsi. 3. Realizzazione di un sistema di accreditamento/premialità per la partecipazione ai corsi.


B.2: Accrescere la consapevolezza sulle questioni di genere e del loro impatto sulla ricerca scientifica

4. Pianificazione annuale del rilascio dei corsi con il supporto di docenza esterna specializzata.
1. Aggiornamento costante della pagina “il CNR per la parità di genere”, raggiungibile dalla homepage, che raccolga tutto il materiale afferente alla GEO e al GET.
2. Predisposizione di un piano di comunicazione annuale, a cura del GEO, su “CNR e genere”, di concerto con l’Unità Comunicazione.
3. Promozione attiva, attraverso partecipazione ad eventi o come organizzazione, all’interno dell’Ente delle giornate di sensibilizzazione e valorizzazione delle differenze e comunicazione responsabile.

B.3: Condurre azioni di formazione e sensibilizzazione su discriminazioni, molestie, mobbing

1. Pianificazione della realizzazione di eventi dedicati alla formazione e sensibilizzazione (in presenza e online, con possibilità di accesso asincrono) su discriminazioni, molestie, mobbing da inserire nel Piano dell’offerta formativa.
2. Produzione di documentazione formativa e di sensibilizzazione da diffondere a tutto il personale mediante i canali ufficiali dell’Ente su discriminazioni, molestie e mobbing.
3. Predisposizione ed erogazione di moduli formativi sui diritti delle persone LGBTQIA+ previste dalla normativa vigente e di welfare aziendale, rivolti al personale preposto in integrazione all’Obiettivo B.1.
4. Fornire al personale CNR elementi di riflessione utili al riconoscimento e al contrasto delle micro-aggressioni attraverso iniziative seminariali, partecipazione alla campagna “#finiscequi; una mostra fotografica conclusiva denominata “Il CNR a colori”.
5. Produzione di un contenuto multimediale (cortometraggio/clip, /filmato) per la valorizzazione delle differenze e la promozione dell’inclusività.

Obiettivo B.1 Realizzazione e implementazione di un'offerta formativa integrata nel Piano formativo dell'Ente



Azioni	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aggiornamento dell'identificazione dei fabbisogni formativi del personale strutturato e non strutturato mediante il questionario di rilevazione predisposto annualmente dall'Ufficio Formazione e Welfare sui seguenti temi: concetti base della parità di genere e degli stereotipi di genere; design, metodi e tecniche per la realizzazione di un piano di genere; la dimensione di genere nei progetti di ricerca nelle discipline STEM e SSH. 2. Ampliamento dei formatori e delle formatrici per l'implementazione dei corsi. 3. Realizzazione di un sistema di accreditamento/premialità per la partecipazione ai corsi. 4. Pianificazione annuale e rilascio dei corsi con servizio di docenza esterna specializzata.
Soggetto responsabile	GEO/GET, UFW
Destinatari diretti	Personale strutturato e non strutturato.
Destinatari indiretti	Personale strutturato e non strutturato.
Risorse umane	Sottogruppi GET "Governance" e "Formazione"
Risorse finanziarie	Da approvare in sede di validazione della singola iniziativa da parte del Consiglio di amministrazione
Output	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diffusione del questionario per la rilevazione dei fabbisogni; 2. Avvio della call per manifestazione di interesse per il potenziamento della rete delle formatrici; 3. Rilascio degli attestati di partecipazione rilasciati da UFW; 4. Predisposizione e pubblicazione del piano su sito web di Ente.
Collegamento con documenti nazionali e internazionali	<p>GEP in Horizon Europe Work Programme 2023-2025;</p> <p>Comunicazione CE "A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020 2025" (2020)</p> <p>"A new ERA for Research and Innovation" (2020), GeAcademy:</p> <p>Leaving no one behind: Harmonising capacities for Gender Equality plan in the ERA;</p> <p>Building capacities for gender equality plans in the ERA: guidance for consistent national frameworks</p>
SDGs	

SNPG	Misure “trasversali”: Considerazione dei fattori bloccanti dell’implementazione della parità di genere; Rafforzamento della promozione di <i>role model</i> per la parità di genere e per il superamento degli stereotipi di genere.
-------------	--

CRONOPROGRAMMA

Obiettivo Strutturale	2025	2026	2027	2028
B.1.1				
B.1.2				
B.1.3				
B.1.4				

Obiettivo B.2 Accrescere la consapevolezza sulle questioni di genere e del loro impatto sulla ricerca scientifica

Azioni	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aggiornamento costante della pagina “il CNR per la parità di genere”, raggiungibile dalla homepage, che raccolga tutto il materiale afferente alla GEO e al GET (es. compiti, personale, eventi, pubblicazioni, statistiche); valorizzazione periodica in home page e nelle pagine dinamiche di interesse (ad esempio ogni qual volta sia caricato nuovo materiale e/o in occasione dell’organizzazione di eventi e iniziative specifiche). Traduzione in lingua inglese di tutte le pagine afferenti alla GEO e al GET. 2. Predisposizione di un piano di comunicazione annuale, a cura della GEO, su “CNR e genere”, di concerto con l’Unità Comunicazione e con il supporto di un servizio di consulenza esterna. 3. Promozione attiva, attraverso partecipazione ad eventi o come organizzazione, all’interno dell’Ente delle giornate di sensibilizzazione e valorizzazione delle differenze e comunicazione responsabile, ad es. Stand per l’innovazione dell’Univ. Bocconi, Giornata internazionale delle donne e delle ragazze nella scienza, la Giornata internazionale contro l’omofobia, la bifobia e la transfobia. In concomitanza di tali giornate, valorizzazione di contenuti e dati di interesse attraverso l’ideazione di specifici prodotti di comunicazione (news, video, ecc.) da rilanciare tramite i canali ufficiali dell’Ente.
Soggetto responsabile	GEO, Unità Relazioni con il Pubblico e Comunicazione integrata, Unità Ufficio Stampa,
Destinatari diretti	Personale strutturato e non strutturato, Uffici SAC e periferici, pubblico esterno all’Ente.
Destinatari indiretti	n.a.
Risorse umane	Sottogruppi GET “Formazione” e “Comunicazione, eventi e disseminazione”
Risorse finanziarie	Da approvare in sede di validazione della singola iniziativa da parte del Consiglio di amministrazione.
Output	<ol style="list-style-type: none"> 1. Valorizzazione e aggiornamento della pagina web “il CNR per la parità di genere”; 2. Predisposizione del piano annuale di comunicazione; 3. Partecipazione ad almeno 2 iniziative esterne ed organizzazione di almeno 1 iniziativa CNR.
Collegamento con documenti nazionali e internazionali	<p>Comunicazione CE “A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020 2025” (2020)</p> <p>“A Union of Equality: LGBTIQ Equality Strategy 2020-2025” (2020)</p>
SDGs	 

SNPG

Misure “trasversali”: Promozione del gender mainstreaming e del bilancio di genere.

CRONOPROGRAMMA

Obiettivo Strutturale	2025	2026	2027	2028
B.2.1				
B.2.2				
B.2.3				

Obiettivo B.3 Condurre azioni di formazione e sensibilizzazione su discriminazioni, molestie, mobbing


Azioni	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pianificazione della realizzazione di eventi dedicati alla formazione e sensibilizzazione (in presenza e online, con possibilità di accesso asincrono) su discriminazioni, molestie, mobbing da inserire nel Piano dell'offerta formativa. 2. Produzione documentazione formativa e di sensibilizzazione da diffondere a tutto il personale mediante i canali ufficiali dell'Ente su discriminazioni, molestie e mobbing. 3. Predisposizione ed erogazione di moduli formativi sui diritti delle persone LGBTQIA+ previste dalla normativa vigente e di welfare aziendale, rivolti al personale preposto in integrazione all'Obiettivo B.1. 4. Fornire al personale CNR elementi di riflessione utili al riconoscimento e al contrasto delle micro-aggressioni attraverso iniziative seminariali, partecipazione alla campagna "#finiscequi; una mostra fotografica conclusiva denominata "Il CNR a colori". 5. Produzione di un contenuto multimediale (cortometraggio/clip, /filmato) per la valorizzazione delle differenze e la promozione dell'inclusività.
Soggetto responsabile	GET, UFW, Direzione Generale
Destinatari diretti	Personale strutturato e non strutturato, personale in formazione presso strutture CNR.
Destinatari indiretti	n.a.
Risorse umane	Sottogruppi GET "Formazione", "Comunicazione, eventi e disseminazione" e "Equilibrio di genere, vita-lavoro e contrasto a discriminazioni nel reclutamento e nelle carriere"
Risorse finanziarie	Da approvare in sede di validazione della singola iniziativa da parte del Consiglio di amministrazione
Output	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pianificazione ed erogazione di almeno 2 moduli formativi annuali a livello territoriale; 2. Produzione e diffusione nella rete scientifica di materiale formativo di sensibilizzazione sulla gender equality; 3. Pianificazione ed erogazione di almeno un modulo formativo dedicato al riconoscimento dei diritti delle persone LGBTQIA+; 4. Realizzazione della mostra fotografica "Il CNR a colori"; 5. Cortometraggio realizzato e diffuso tra la rete scientifica e la società civile.
Collegamento con documenti nazionali e internazionali	<p>Convenzione ONU per l'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne (1979);</p> <p>Dichiarazione e piattaforma di azione della Conferenza delle Nazioni Unite di Pechino (1995);</p>

AREA 1: CONCILIAZIONE VITA – LAVORO

L'area *Conciliazione vita-lavoro* si focalizza sulla creazione di un ambiente maggiormente accogliente rispetto alle esigenze di conciliazione tra le due principali sfere di vita personale, attraverso l'accesso a modalità lavorative innovative e l'aggiornamento/rafforzamento delle misure di welfare dell'ente.

Obiettivo	Azione
<p>1.1: Promozione delle pari opportunità di genere nelle attività di internazionalizzazione del CNR</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sostenere politiche di welfare che promuovano la partecipazione del personale con carichi di cura ad iniziative che comportino lo spostamento temporaneo di sede (es. missioni per conferenze, convegni, periodi all'estero, laboratori congiunti con enti esteri, esperti nazionali distaccati-END, componenti CNR in organismi scientifici internazionali).
<p>1.2: Fornire il CNR di innovative dotazioni di welfare</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ripensare il sistema di welfare esistente verso un modello più inclusivo relativamente alla platea (includendo anche il personale non strutturato) e di maggior sostegno alle famiglie con carichi di cura. 2. Ampliamento dell'offerta di strutture e servizi in convenzione per: babysitting, centri estivi/invernali; convenzioni con nidi e scuole dell'infanzia; assistenza socio-sanitaria per anziani e persone con disabilità.




Obiettivo 1.1: Promozione delle pari opportunità di genere nelle attività di internazionalizzazione del CNR

Azioni	1. Sostenere politiche di welfare che promuovano la partecipazione del personale con carichi di cura ad iniziative che comportino lo spostamento temporaneo di sede (es. missioni per conferenze, convegni, periodi all'estero, laboratori congiunti con enti esteri, esperti nazionali distaccati-END, componenti CNR in organismi scientifici internazionali).
Soggetto responsabile	UFW, GEO.
Destinatari diretti	Personale strutturato e non strutturato.
Destinatari indiretti	personale strutturato e non strutturato
Risorse umane	Sottogruppi GET "Governance" e "Equilibrio di genere, vita-lavoro e contrasto a discriminazioni nel reclutamento e nelle carriere"
Risorse finanziarie	Da definirsi.
Output	1. Individuazione dello strumento di welfare a sostegno della mobilità temporanea, avvio della contrattazione sindacale e possibilità di accedere alla politica di welfare.
Collegamento con documenti nazionali e internazionali	Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (2021); CE, "She figures 2021: The path towards gender equality in research and innovation" (2021); PNRR – Italia Domani (2020).
SDGs	
SNPG	Misure "Lavoro", Misure "Tempo".

CRONOPROGRAMMA

Obiettivo Area	2025	2026	2027	2028
1.1.1				

Obiettivo 1.2: Fornire il CNR di innovative dotazioni di welfare

Azioni	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ripensare il sistema di welfare esistente, orientato in modo prevalente ad attività complementari (soggiorni estivi/invernali per i figli dei dipendenti, corsi di lingua e teatro per i figli dei dipendenti, centri estivi), verso un modello più inclusivo relativamente alla platea (inclusione anche del personale non strutturato) e di maggior sostegno alle famiglie (convenzioni con asili nido e scuole d'infanzia di prossimità; convenzioni per assistenza socio-sanitaria per persone anziane o con fragilità), eventualmente anche mediante formati di compartecipazione del dipendente, secondo ISEE, ai nuovi servizi di sostegno alla famiglia forniti. 2. Ampliamento dell'offerta di strutture e servizi in convenzione per: baby-sitting, centri-estivi/invernali; convenzioni con nidi e scuole dell'infanzia; palestre, piscine e attività sportive per minori; attività educative e culturali; assistenza socio-sanitaria per anziani e persone con disabilità.
Soggetto responsabile	Direzione Generale, UFW, Unità Prevenzione e Protezione, Unità Relazioni sindacali.
Destinatari diretti	Personale strutturato e non strutturato.
Destinatari indiretti	Le famiglie del personale strutturato e non strutturato
Risorse umane	Sottogruppi GET "Governance" e "Equilibrio di genere, vita-lavoro e contrasto a discriminazioni nel reclutamento e nelle carriere"
Risorse finanziarie	Da definirsi.
Output	<ol style="list-style-type: none"> 1. Revisioni al sistema dei sussidi; 2. Nuova offerta di servizi di welfare, realizzate in proprio o mediante convenzione, a sostegno delle famiglie del personale CNR.
Collegamento con documenti nazionali e internazionali	<p>Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (2021);</p> <p>CE, "She figures 2021: The path towards gender equality in research and innovation" (2021);</p> <p>PNRR – Italia Domani (2020)</p> <p>Circolare INPS n.139 del 17/07/2015;</p> <p>DECRETO LEGISLATIVO 26 marzo 2001, n. 151 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53" e s.m.i.</p>
SDGs	  
SNPG	Misure "Reddito": Misure "Tempo":

CRONOPROGRAMMA

Obiettivo Area	2025	2026	2027	2028
1.2.1				
1.2.2				

AREA 2: PARITÀ DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI

Quest'area mira a promuovere le pari opportunità nelle posizioni di vertice dell'ente supportando azioni e studi che permettano di rispondere alla tematica dell'autoconsapevolezza di genere (*self-efficacy*) al fine di ridurre discrepanze e disuguaglianze che caratterizzano la forbice statistica nelle carriere apicali (Vd.BdG 2024).


Nel 2022 il CNR ha aderito all'*Agreement on reforming research assessment*, impegnandosi a privilegiare una valutazione qualitativa della produzione scientifica, basata sul contenuto e non su indicatori bibliometrici quantitativi. L'Agreement promuove la valutazione dell'impatto scientifico in base a diverse attività e criteri, in linea con i principi di Horizon Europe, innovando rispetto ai metodi nazionali tradizionali

(https://archivio.urp.cnr.it/copertine/formazione/form_concorsi/concorsi2023/315_63_bando_allA.pdf).

Un elemento chiave è il nuovo formato di CV, che consente al personale di ricerca di autodefinire il proprio profilo su tre dimensioni, evidenziando la varietà e la ricchezza dei percorsi scientifici. Questa auto-profilazione permette di collocare i risultati in una narrativa coerente e valorizza l'interdisciplinarietà, spesso trascurata nelle valutazioni tradizionali. Il CV mira a superare le disparità tra carriere mono e interdisciplinari, favorendo collaborazioni tra discipline e attività di confine. Il nuovo sistema di valutazione favorisce la parità di genere valorizzando percorsi professionali diversificati, riconoscendo esperienze influenzate da interruzioni di carriera e riducendo i bias degli indicatori bibliometrici quantitativi. Il focus sull'interdisciplinarietà, la possibilità di personalizzare il CV e l'allineamento con gli obiettivi di Horizon Europe promuovono un approccio inclusivo ed equo, capace di valorizzare il contributo di tutti i ricercatori, indipendentemente dal genere.

Obiettivo	Azione
2.1: Riduzione della disparità di genere nell'accesso alle funzioni di vertice	<ol style="list-style-type: none"> 1. Avvio di uno studio su genere e scienza in cui si analizzano le sfide e le opportunità nel contesto normativo attuale. 2. Analisi sull'autoselezione delle candidature nelle posizioni di vertice (mappatura delle direttrici e delle dirigenti), individuazione di strumenti facilitatori e ostacolanti (es. AI, network a supporto)
2.2: Empowerment e autoconsapevolezza per la valorizzazione delle competenze	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizzazione di strumenti e/o contenuti istituzionali sui temi dell'empowerment e dell'autoconsapevolezza (<i>self-efficacy</i>) delle proprie capacità.

Obiettivo 2.1: Riduzione della disparità di genere nell'accesso alle funzioni di vertice

Azioni	<ol style="list-style-type: none"> 1. Avvio di uno studio su genere e scienza in cui si analizzano le sfide e le opportunità nel contesto normativo attuale. 2. Analisi sull'autoselezione delle candidature nelle posizioni di vertice (mappatura delle direttrici e delle dirigenti), individuazione di strumenti facilitatori e ostacolanti (es. AI, network a supporto)
Soggetto responsabile	GET, Ufficio Gestione Risorse Umane
Destinatari diretti	CdA, CS, Dirigenza di Istituto, di Dipartimento e di Area di Ricerca.
Destinatari indiretti	Personale strutturato e non strutturato.
Risorse umane	Sottogruppo GET "Genere e scienza"
Risorse finanziarie	Da definirsi.
Output	<ol style="list-style-type: none"> 1. Predisposizione e avvio dello studio e realizzazione dell'analisi dei fattori facilitatori e ostativi all'accesso delle carriere <p>Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (2021);</p> <p>CE, "She figures 2021: The path towards gender equality in research and innovation" (2021);</p> <p>PNRR – Italia Domani (2020);</p> <p>d.lgs.198/2006 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, modificato con L.162/2021 riguardo alle pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo;</p> <p>Report on Gender Equality in EU (2024)</p>
Collegamento con documenti nazionali e internazionali	
SDGs	
SNPG	Misura "Potere"

CRONOPROGRAMMA

Obiettivo Area	2025	2026	2027	2028
2.1.1				
2.1.2				

Obiettivo 2.2: Empowerment e autoconsapevolezza per la valorizzazione delle competenze

Azioni	1. Realizzazione di strumenti e/o contenuti istituzionali sui temi dell'empowerment e dell'auto-consapevolezza (<i>self-efficacy</i>) delle proprie capacità.
Soggetto responsabile	Direzione generale insieme a: GEO, GdL BPdG, Ufficio Gestione Risorse Umane.
Destinatari diretti	CdA, SAC, CS, OIV, CUG, Dipartimenti e Istituti; Commissioni, gruppi di lavoro e progetti speciali
Destinatari indiretti	Personale strutturato.
Risorse umane	Sottogruppi GET "Governance" ; "Formazione" e "Equilibrio di genere, vita-lavoro e contrasto a discriminazioni nel reclutamento e nelle carriere"
Risorse finanziarie	da definirsi.
Output	1. Realizzazione e diffusione dei contenuti sul tema della self-efficacy
Collegamento con documenti nazionali e internazionali	Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (2021); CE, "She figures 2021: The path towards gender equality in research and innovation" (2021); PNRR – Italia Domani (2020); Report on Gender Equality in EU (2024).
SDGs	
SNPG	Misura "Potere": Introduzione di quote di genere negli organi collegiali direttivi della pubblica amministrazione e degli enti pubblici e affini.

CRONOPROGRAMMA

Obiettivo Area	2025	2026	2027	2028
2.2.1				

AREA 3: PARITÀ DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA

Per raggiungere la *Parità di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera*, il Piano si impegna ad agire su differenti livelli: da azioni specifiche per la promozione della pari opportunità nei concorsi di accesso e promozione della carriera professionale, dalla riduzione della segregazione orizzontale, alla promozione di finanziamenti interni volti a incentivare la partecipazione di network più equilibrati dal punto di vista del genere e a sostenere un maggior numero di PI del genere meno rappresentato.

Nell'ambito dei criteri di valutazione per l'accesso e per le progressioni di carriera di candidati e candidate, sulla base del modello ERC e come conseguenza della sottoscrizione da parte del CNR dell'*Agreement on Reforming Research Assessment* di luglio 2022, con delibera n. 212/2024, il CdA del CNR ha approvato la revisione dello schema di CV strutturato da presentare nelle selezioni a TD e TI che permette di: far emergere le competenze trasversali e caratterizzanti acquisite; riconoscere i periodi di astensione per ragioni di cura (es: maternità, accudimento persone non autosufficienti, congedo parentale); basare la valutazione della ricerca principalmente sulla valutazione qualitativa, abbandonando progressivamente l'uso di indicatori quantitativi; riconoscere la molteplicità di contributi e delle carriere nella ricerca, in accordo con i bisogni e la natura della ricerca.


Nel corso del 2024 è stata resa obbligatoria, per le commissioni di reclutamento del personale CNR, la visione del video "Il rumore di fondo", ideato e realizzato all'interno del GET, dedicato al tema dei pregiudizi di genere e dei bias inconsci, in particolare riferiti ai processi di reclutamento. Con l'obiettivo di sensibilizzare circa i preconcetti culturalmente radicati e favorire un ambiente di lavoro in cui uomini e donne abbiano le stesse opportunità nel reclutamento e nelle progressioni di carriera, il video ha vinto il Premio Aretè per la comunicazione responsabile, quale miglior progetto per la categoria "Comunicazione pubblica".

Obiettivo	Azione
3.1: Promozione delle pari opportunità di genere nelle fasi iniziali di reclutamento e nello sviluppo della carriera	<ol style="list-style-type: none"> 1. Avvio di uno studio scientifico sulle pari opportunità di genere nelle fasi di reclutamento e di progressione di carriera.
3.2: Riduzione della segregazione orizzontale	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sviluppare competenze relative alla parità di genere per favorire l'avvicinamento dei generi meno rappresentati a tutte le discipline. 2. Mappatura degli incarichi amministrativo-gestionali in funzione del genere.

3.3: Promozione della parità di genere nell'accesso alle risorse di ricerca

1. Promozione del riequilibrio di genere nella partecipazione dei bandi di ricerca, di terza missione e incentivazione del numero di PI del genere meno rappresentato.




Obiettivo 3.1: Promozione delle pari opportunità di genere nelle fasi iniziali di reclutamento e nello sviluppo della carriera

Azioni	1. Avvio di uno studio scientifico sulle pari opportunità di genere nelle fasi di reclutamento e di progressione di carriera.
Soggetto responsabile	GEO, GET
Destinatari diretti	Personale strutturato e non strutturato, studenti e studentesse universitarie, Dipartimenti CNR, Commissioni di concorso.
Destinatari indiretti	Famiglie del personale strutturato e non strutturato
Risorse umane	Sottogruppi GET “Governance”, “Monitoraggio dei dati” e “Equilibrio di genere, vita-lavoro e contrasto a discriminazioni nel reclutamento e nelle carriere”
Risorse finanziarie	Da approvare in sede di validazione della singola iniziativa da parte del Consiglio di amministrazione
Output Collegamento con documenti nazionali e internazionali	1. Realizzazione e avvio dello studio sulle progressioni di carriera. Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (2021); CE, “She figures 2021: The path towards gender equality in research and innovation” (2021); criteri bandi ERC; PNRR – Italia Domani (2020).
SDGs	
SNPG	Misura “Lavoro”: Incentivo al rientro al lavoro dopo la maternità. Misura “Competenze”

CRONOPROGRAMMA

Obiettivo Area	2025		2026		2027		2028	
3.1.1								

Obiettivo 3.2: Riduzione della segregazione orizzontale

Azioni	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sviluppare competenze relative alla parità di genere per favorire l'avvicinamento dei generi meno rappresentati a tutte le discipline. 2. Mappatura degli incarichi amministrativo-gestionali in funzione del genere (personale tecnico, amministrativo, bibliotecario in funzione di una migliore distribuzioni dei doveri).
Soggetto responsabile	GEO, GET
Destinatari diretti	Personale strutturato e non strutturato, studenti e studentesse universitarie, Dipartimenti CNR, Commissioni di concorso.
Destinatari indiretti	Famiglie del personale strutturato e non strutturato
Risorse umane	Sottogruppi GET "Monitoraggio dei dati", "Equilibrio di genere, vita-lavoro e contrasto a discriminazioni nel reclutamento e nelle carriere" e "Genere e scienza"
Risorse finanziarie	da definirsi.
Output	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promozione della realizzazione del "Concorso Genera" rivolto a studenti e studentesse degli Istituti Secondari di II grado e organizzato da CNR – IRPPS e INFN – Istituto Nazionale di Fisica Nucleare; 2. Realizzazione della mappatura degli incarichi e delle mansioni amministrativo-gestionali.
Collegamento con documenti nazionali e internazionali	Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (2021); CE, "She figures 2021: The path towards gender equality in research and innovation" (2021); criteri bandi ERC; PNRR – Italia Domani (2020).
SDGs	  
SNPG	Misura "Lavoro": Incentivo al rientro al lavoro dopo la maternità. Misura "Competenze"

CRONOPROGRAMMA

Obiettivo Area	2025	2026	2027	2028
3.2.1				
3.2.2				

Obiettivo 3.3: Promozione della parità di genere nell'accesso alle risorse di ricerca

Azioni	1. Promozione del riequilibrio di genere nella partecipazione dei bandi di ricerca, di terza missione e incentivazione del numero di PI del genere meno rappresentato
Soggetto responsabile	GEO, GET, Ufficio Programmazione e Grant Office, GEO.
Destinatari diretti	Personale strutturato
Destinatari indiretti	Famiglie del personale strutturato e non strutturato
Risorse umane	Sottogruppi GET "Governance" e "Equilibrio di genere, vita-lavoro e contrasto a discriminazioni nel reclutamento e nelle carriere"
Risorse finanziarie	Da definirsi
Output	1. Definizione di percentuali di fondi da destinarsi a finanziare i progetti che abbiano un PI del genere meno rappresentato (dati da Bilancio di Genere, indicatore: rappresentazione del personale nei diversi settori e aree della ricerca).
Collegamento con documenti nazionali e internazionali	Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (2021); CE, "She figures 2021: The path towards gender equality in research and innovation" (2021); criteri bandi ERC; PNRR – Italia Domani (2020).
SDGs	   5 e 10
SNPG	Misura "Lavoro": Incentivo al rientro al lavoro dopo la maternità. Misura "Competenze"

CRONOPROGRAMMA

Obiettivo Area	2025	2026	2027	2028
3.3.1				

AREA 4: INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA

L'area *Integrazione della dimensione di genere nella ricerca* vuole incidere sull'attività centrale dell'Ente. L'innovazione prodotta dalla ricerca CNR non può prescindere dall'innovazione di genere nei contenuti così come nella disseminazione dei risultati. Le azioni, quindi, si concentrano sui bandi interni di finanziamento, sull'attività di ricerca e su una comunicazione scientifica inclusiva.

Il 18 gennaio 2022 il CNR ha firmato il *Memorandum of Understanding* del progetto "No Women No Panel – Senza donne non se ne parla", promosso nel 2018 da Mariya Gabriela, allora Commissaria europea per l'istruzione, la cultura, il multilinguismo e la gioventù. L'ente ha aderito all'iniziativa con un gruppo di lavoro interno e con un supporto scientifico all'analisi dei dati raccolti dalle istituzioni per il monitoraggio e la valutazione di impatto della partecipazione di donne e uomini nella comunicazione pubblica, con lo scopo di favorire l'equilibrio di genere. A marzo 2024, sono stati presentati i primi risultati pubblicati nel volume *No Women No Panel. Le cifre della parità. Monitoraggio di genere nella comunicazione pubblica* (Roma, CNR Edizioni, 2024).


Nell'autunno del 2024, sono state pubblicate le *Linee guida per un linguaggio inclusivo rispetto al genere* (CNR Edizioni, 2024), curate dal GET e frutto di una stretta collaborazione con gli istituti IRPPS, ISMed, ICMATE, IGSG e Unità Comunicazione del CNR. Il volume è stato pensato come un vademecum da consultare per redigere testi e contenuti ampi e rispettosi verso le differenze di genere, dal punto di vista verbale e visivo.

Obiettivo	Azione
<p>4.1: Favorire una corretta rappresentazione di genere all'interno del linguaggio istituzionale e sostenerne il ricorso nella rete scientifica CNR</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pubblicazione di una monografia circa l'importanza e l'impatto dell'utilizzo di un linguaggio inclusivo rispetto alle differenze di genere. 2. Trasmettere le linee guida alla rete scientifica e sensibilizzare gli Istituti e le sedi al ricorso di un linguaggio istituzionale che rifletta una corretta rappresentazione di genere nella comunicazione interna ed esterna. 3. Redazione di un documento sull'utilizzo di un linguaggio ampio rispetto al genere rivolto esclusivamente alla stesura di bandi e modulistica istituzionale.

4.2: Promozione di una partecipazione equilibrata tra i sessi nei convegni, conferenze e panel organizzati dal CNR

1. Raccolta dati e costruzione di report sugli eventi con una distribuzione paritaria per sesso di studiose e studiosi in adesione al protocollo "No Women No Panel".
2. Formulazione di un vademecum, rivolto alla rete scientifica, per sottolineare l'importanza di organizzare e patrocinare eventi scientifici, convegni e seminari con una composizione paritaria per sesso di studiose e studiosi.

Obiettivo 4.1: Favorire una corretta rappresentazione di genere all'interno del linguaggio istituzionale e sostenerne il ricorso nella rete scientifica

Azioni	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pubblicazione di una monografia circa l'importanza e l'impatto dell'utilizzo di un linguaggio inclusivo rispetto alle differenze di genere; 2. Trasmettere le linee guida alla rete scientifica e sensibilizzare gli Istituti e le sedi al ricorso di un linguaggio istituzionale che rifletta una corretta rappresentazione di genere nella comunicazione interna ed esterna; 3. Redazione di un documento sull'utilizzo di un linguaggio ampio rispetto al genere rivolto esclusivamente alla stesura di bandi e modulistica istituzionale.
Soggetto responsabile	GET, Unità Comunicazione, Unità Ufficio Stampa, Ufficio editoria
Destinatari diretti	personale strutturato e non strutturato.
Destinatari indiretti	La comunità scientifica e la cittadinanza.
Risorse umane	Sottogruppi GET "Governance", "Formazione", "Comunicazione, eventi e disseminazione" e "Equilibrio di genere, vita-lavoro e contrasto a discriminazioni nel reclutamento e nelle carriere"
Risorse finanziarie	Da approvare in sede di validazione della singola iniziativa da parte del Consiglio di amministrazione
Output	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pubblicazione monografia sull'importanza e l'impatto dell'utilizzo di un linguaggio inclusivo; 2. Attività di sensibilizzazione verso la rete scientifica svolte sul tema del linguaggio istituzionale che rifletta una corretta rappresentazione di genere; 3. Aggiornamento della modulistica istituzione alla luce delle linee guida.
Collegamento con documenti nazionali e internazionali	<p>PE, "La neutralità di genere nel Parlamento europeo" (2018);</p> <p>MIUR, "Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo" (2018);</p> <p>B. Barbieri, P. Carboni, E. Cois, A. Lovari, E. Sois, Tailor-made guides for gender-sensitive communication in research and academia (SUPERA, 2021)</p> <p>I. di Tullio, M. Mattiazzi, S. Presto, Linee guida per un linguaggio inclusivo rispetto al genere (CNR Edizioni, 2024)</p>
SDGs	
SNPG	Misure "trasversali": Promozione di un linguaggio che favorisca il dialogo ed il superamento di espressioni o manifestazioni sessiste.



CRONOPROGRAMMA

Obiettivo Area	2025	2026	2027	2028
4.1.1	Light blue bar	Dark blue bar	Dark blue bar	Light blue bar
4.1.2	Light blue bar	Light blue bar	Dark blue bar	Dark blue bar
4.1.3	Light blue bar	Light blue bar	Dark blue bar	Light blue bar

Obiettivo 4.3: Promozione di una partecipazione equilibrata tra i sessi nei convegni, conferenze e panel organizzati dal CNR

Azioni	<ol style="list-style-type: none"> 1. Raccolta dati e costruzione di report sugli eventi con una distribuzione paritaria per sesso di studiose e studiosi in adesione al protocollo “No Women No Panel”. 2. Formulazione di un vademecum, rivolto alla rete scientifica, per sottolineare l’importanza di organizzare e patrocinare eventi scientifici, convegni e seminari con una composizione paritaria per sesso di studiose e studiosi.
Soggetto responsabile	Ufficio Formazione e Welfare, gruppo “no women no panel”, Unità Comunicazione, Unità Ufficio Stampa, Unità Relazioni con il Pubblico, CUG.
Destinatari diretti	Uffici SAC, Personale strutturato e non strutturato.
Destinatari indiretti	La comunità scientifica nazionale ed internazionale.
Risorse umane	Sottogruppi GET “Monitoraggio dei dati” e “Comunicazione, eventi e disseminazione”
Risorse finanziarie	Da definirsi.
Output	<ol style="list-style-type: none"> 1. Produzione di un report su eventi scientifici a composizione paritaria per genere realizzati presso la sede centrale del CNR; 2. Vademecum realizzato per la composizione paritaria per genere di eventi scientifici rivolta alla rete scientifica.
Collegamento con documenti nazionali e internazionali	Memorandum di intesa “No Women No Panel” per promuovere una rappresentazione paritaria ed equilibrata nelle attività di comunicazione della RAI.
SDGs	
SNPG	Misure “trasversali”: Promozione del gender mainstreaming e del bilancio di genere; Promozione di un linguaggio che favorisca il dialogo ed il superamento di espressioni o manifestazioni sessiste; Istituzione di un “Patto Culturale” tra il mondo istituzionale e tra questo e la società civile per garantire un’azione collettiva di promozione della parità di genere.

CRONOPROGRAMMA

Obiettivo Area	2025	2026	2027	2028
4.2.1				
4.2.2				

AREA 5: PREVENZIONE E CONTRASTO A DISCRIMINAZIONI, MOLESTIE E MOBBING

Gli obiettivi dell'area *Prevenzione e Contrasto a Discriminazioni, Molestie e Mobbing* incidono sull'assetto regolamentario e organizzativo dell'Ente, introducendo elementi di innovazione istituzionale e portando avanti azioni già avviate. In particolare, si intende dare piena attuazione ad alcuni dispositivi previsti nel *Codice per la prevenzione e il contrasto delle molestie nel CNR (luglio 2020)*, creare un ambiente lavorativo inclusivo a favore del personale LGBTQIA+, regolamentando le carriere alias e l'estensione degli istituti contrattuali a supporto della genitorialità, e dandone piena diffusione all'interno dell'Ente.

Nel 2022 è stata nominata la Consigliera di fiducia del CNR, una figura istituzionale esterna all'Ente incaricata di fornire consulenza ed assistenza alle lavoratrici ed ai lavoratori oggetto di discriminazioni, molestie, anche sessuali, e mobbing.

Nel 2024, presso l'istituto IGG, si è avviata la procedura per l'attivazione delle carriere alias a seguito della quale è stata predisposta una prima versione dell'accordo di riservatezza tra le parti e l'informativa privacy per il trattamento dei dati sensibili; a tale proposito sono stati coinvolti gli uffici preposti tra cui l'Ufficio Gestione Risorse Umane, il Responsabile per la protezione dei dati e l'Unità reti e sistemi.

Obiettivo	Azione
5.1: Potenziamento del ruolo istituzionale della Consigliera di Fiducia	<ol style="list-style-type: none"> 1. Valutare un ampliamento delle responsabilità della Consigliera di Fiducia verso il modello di "Ombudsperson". 2. Avvio di una riflessione sulla possibilità di predisporre uno sportello di ascolto e le relative modalità operative.
5.2: Creazione di un ambiente lavorativo inclusivo per il personale LGBTQIA+	<ol style="list-style-type: none"> 1. Regolamentazione delle carriere alias all'interno dell'Ente per tutti i profili e gli aspetti lavorativi del personale strutturato e non strutturato attraverso l'emanazione di un Regolamento ad hoc. 2. Estensione dei congedi parentali ai e alle dipendenti LGBTQIA+, componenti un nucleo familiare, che stanno intraprendendo un percorso di riconoscimento o adozione di un/a figlio/a. 3. Formare il personale deputato alla gestione del Regolamento sulle carriere alias con il supporto di una consulenza esterna.

5.3: Valutazione dell'impatto della dimensione di genere e della provenienza geografica sul benessere dell'ambiente lavorativo

1. Proposta progettuale di studio sull'impatto della dimensione di genere e provenienza geografica nella ricerca al CNR.
2. Studio e analisi dei fattori discriminatori correlati alla provenienza geografica che influenzano la carriera scientifica all'interno del CNR: studio della letteratura, coinvolgimento di esperti/e esterni/e per il supporto metodologico e scientifico sulla tematica di genere e intersezionalità con provenienza geografica, nello specifico dal sud; redazione di un questionario interno.
3. Valutazione di una pianificazione di un corso rivolto al personale dipendente per migliorare la distribuzione delle risorse e l'ambiente lavorativo e promuovere un maggiore equilibrio geografico e di genere.


Obiettivo 5.1: Potenziamento del ruolo istituzionale della Consigliera di Fiducia

Azioni	<ol style="list-style-type: none"> 1. Valutare un ampliamento delle responsabilità del/la Consigliere/a di Fiducia verso il modello di “Ombudsperson”. 2. Avviare una riflessione sulla possibilità di predisporre uno sportello di ascolto e le relative modalità operative.
Soggetto responsabile	Direzione Generale, Consigliera di fiducia, Unità Procedimenti Disciplinari e Integrità.
Destinatari diretti	Personale strutturato e non strutturato, personale in formazione presso strutture CNR.
Destinatari indiretti	Famiglie del personale CNR
Risorse umane	Sottogruppo GET “Governance”
Risorse finanziarie	Da definirsi.
Output	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ampliamento delle responsabilità del/la Consigliere/a di Fiducia 2. Valutazione sulla possibilità di attivare lo sportello di ascolto
Collegamento con documenti nazionali e internazionali	<p>Convenzione ONU per l’eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne; Dichiarazione Conferenza delle Nazioni Unite di Pechino (1995); CE, “She figures 2021: The path towards gender equality in research and innovation” (2021); Horizon Europe guidance on Gender Equality Plans (2021); ILO, “Convenzione n. 190 sull’eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro” (2019); PdCM – DPO, “Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2021-2023” (2021); Report on Gender Equality in EU (2024)</p>
SDGs	
SNPG	Misure “trasversali”: Considerazione dei fattori bloccanti dell’implementazione della parità di genere; Rafforzamento della promozione di <i>role model</i> per la parità di genere e per il superamento degli stereotipi di genere.

CRONOPROGRAMMA

Obiettivo Area	2025	2026	2027	2028
5.1.1				
5.1.2				

Obiettivo 5.2: Creazione di un ambiente lavorativo inclusivo per il personale LGBTQIA+


Azioni	<ol style="list-style-type: none"> 1. Regolamentare le carriere alias all'interno dell'Ente per tutti i profili e gli aspetti lavorativi del personale strutturato e non strutturato attraverso l'emanazione di un Regolamento ad hoc. 2. Estendere i congedi parentali ai e alle dipendenti LGBTQIA+, componenti un nucleo familiare, che stanno intraprendendo un percorso di riconoscimento o adozione di un/a figlio/a. 3. Formare il personale deputato alla gestione del Regolamento sulle carriere alias con il supporto di una consulenza esterna.
Soggetto responsabile	GET, UFW, Direzione Centrale Gestione delle Risorse, Ufficio ICT, Consigliera di fiducia, CUG.
Destinatari diretti	Personale strutturato e non strutturato.
Destinatari indiretti	Famiglie del personale CNR.
Risorse umane	Sottogruppo GET "Governance"
Risorse finanziarie	Da approvare in sede di validazione della singola iniziativa da parte del Consiglio di amministrazione .
Output	<ol style="list-style-type: none"> 1. Approvazione del Regolamento sulle carriere alias ed adeguamento dei registri amministrativi alle carriere alias, a livello centrale e periferico; 2. Approvazione del Regolamento sull'estensione dei congedi parentali ai e alle dipendenti LGBTQIA+; 3. Erogazione di corsi di formazione per personale tecnologo, tecnico e amministrativo per la gestione e l'attuazione del Regolamento sulle carriere alias.
Collegamento con documenti nazionali e internazionali	Comunicazione CE " A Union of Equality: LGBTIQ Equality Strategy 2020-2025 " (2020); Report on Gender Equality in EU (2024).
SDGs	
SNPG	<p>Misura "Reddito": Supporto a madri lavoratrici e padri lavoratori.</p> <p>Misura "Tempo": Misure per favorire la condivisione delle responsabilità genitoriali; Adozione di misure ad hoc per la promozione del congedo di paternità.</p>

CRONOPROGRAMMA

Obiettivo Area	2025	2026	2027	2028
5.2.1				
5.2.2				
5.2.3				

Obiettivo 5.3: Valutare l'impatto della dimensione di genere e della provenienza geografica sul benessere dell'ambiente lavorativo

Azioni	<ol style="list-style-type: none"> 1. Proposta progettuale di studio sull'impatto della dimensione di genere e provenienza geografica nella ricerca al CNR, analisi del contesto culturale e geografico e valutazione delle opportunità di accesso ad infrastrutture e finanziamenti, in relazione anche alla "fuga dei cervelli" a livello nazionale (da sud a nord); 2. Studio e analisi dei fattori discriminatori correlati alla provenienza geografica che influenzano la carriera scientifica all'interno del CNR: studio della letteratura, coinvolgimento di esperti/e esterni/e per il supporto metodologico e scientifico sulla tematica di genere e intersezionalità con provenienza geografica, nello specifico dal sud; redazione di un questionario interno; 3. Valutazione di una pianificazione di un corso rivolto al personale dipendente per migliorare la distribuzione delle risorse e l'ambiente lavorativo e promuovere un maggiore equilibrio geografico e di genere.
Soggetto responsabile	GET
Destinatari diretti	Personale strutturato e non strutturato.
Destinatari indiretti	Famiglie del personale CNR.
Risorse umane	Sottogruppi GET "Monitoraggio dei dati" e "Formazione"
Risorse finanziarie	Da definirsi
Output	<ol style="list-style-type: none"> 1. Avvio dal lavoro bibliografico della letteratura, studio della letteratura sociologica e delle analisi statistiche effettuate sull'esistenza di pregiudizi nei confronti di ricercatori e ricercatrici provenienti dal Sud Italia o provenienti dalle 'periferie', sulla discriminazione diretta, sugli stereotipi culturali, sul deficit di risorse strutturali e sull'impatto delle reti accademiche sulle logiche di potere. 2. Realizzazione di uno studio con il coinvolgimento di esperti/e esterni/e (personale accademico e non) per il supporto metodologico e scientifico sulla tematica di genere e intersezionalità con provenienza geografica, nello specifico dal sud; redazione di un questionario sulla percezione del personale CNR riguardo alla dimensione di genere, all'aspetto mediterraneo e alla loro intersezione e analisi dei dati e Realizzazione di una pubblicazione OA. 3. Valutazione per pianificare un corso sulle tematiche delle discriminazioni territoriali conclusa.
Collegamento con documenti nazionali e internazionali	<p>Comunicazione CE "A Union of Equality: LGBTIQ Equality Strategy 2020-2025" (2020);</p> <p>Report on Gender Equality in EU (2024).</p> <p>Ambrosini, M., Fantozzi, P., & Pace, E. (2018). Interventi di Maurizio Ambrosini, Pietro Fantozzi, Enzo Pace. In Quaderni di Sociologia;</p>

	<p>Bagnasco, A., & Trigilia, C. (1973). La sociologia in Italia. In Quaderni di Sociologia; https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/collana-seminari-convegni/2022-0025/ ; https://www.suddovest.it/cms/node/943.</p>
SDGs	
SNPG	<p>Misura “Reddito”: Supporto a madri lavoratrici e padri lavoratori. Misura “Tempo”: Misure per favorire la condivisione delle responsabilità genitoriali; Adozione di misure ad hoc per la promozione del congedo di paternità.</p>

CRONOPROGRAMMA

Obiettivo Area	2025	2026	2027	2028
5.3.1				
5.3.2				
5.3.3				