

PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE

2021-2024

Fondazione Edmund Mach

Perché un Piano di Uguaglianza di Genere 3
Uguaglianza e diversità come valori 5
Struttura del piano 5
Situazione attuale 6
I Centri della Fondazione Edmund Mach e la rappresentazione di genere 7
Personale coinvolto nella ricerca 9
Il personale coinvolto nell'istruzione 11
Avanzamenti, progressioni e gestione delle nuove assunzioni 12
Strategie e principali obiettivi 13
Risultati strategici attesi 15
Analisi dati e monitoraggio su benessere, pari opportunità e tutela dei diritti 16
Valorizzazione del benessere organizzativo 17
Obiettivi ed azioni 18
Aumento della consapevolezza dell'importanza delle questioni di uguaglianza e rafforzamento degli atteggiamenti positivi nei confronti della diversità *20*
Azione 1.1. Implementazione e verifica del rispetto sul luogo di lavoro delle procedure a garanzia delle pari opportunità 21
Azione 1.2. Promozione delle pari opportunità nei processi e nelle pratiche istituzionali 22
Azione 1.3 Promozione di iniziative volte a favorire una diffusa cultura relativa alle pari opportunità 23
Adozione di interventi organizzativi per la valorizzazione delle risorse *24*
Azione 2.2. Promozione di corsi di formazione relativamente alla valorizzazione di sé, leadership e diversità di genere 26
Azione 2.3. Flessibilità lavorativa 27
Azione 2.4. Adozione di scelte meritocratiche tese a valorizzare le competenze, nel rispetto di una rappresentanza di genere equilibrata, in relazione alla composizione di comitati, direzione, team di esperti e revisori, gruppi scientifici ed eventi di divulgazione 28
Promozione della conciliazione fra lavoro e vita familiare/privata *29*
Azione 3.1. Rafforzamento del sostegno alla genitorialità e integrazione vita lavorativa e privata e mantenimento della certificazione Family Audit 31
Promozione delle pari opportunità e dell'integrazione della variabile "genere" nelle attività lavorative *32*
Azione 4.1 Monitoraggio dei dati disaggregati per genere 33
Azione 4.2 Promozione dell'integrazione della variabile "genere" nelle attività lavorative e nella ricerca 34
Contrasto al mobbing e alle molestie: prevenzione, diagnosi, mediazione e intervento nei casi di molestie, mobbing e fattispecie analoghe *35*
Azione 5.1. Predisposizione di materiali informativi e di sensibilizzazione rispetto a mobbing e molestie 36
Azione 5.2. Colloqui e supporto attraverso lo sportello di ascolto per il disagio lavorativo 37

Gruppo di lavoro

Ufficio Research Network Development, Presidenza

Ripartizione Organizzazione Risorse Umane

Ripartizione Patrimonio, Contratti e Affari generali

con il coordinamento della Direzione Generale

Perché un Piano di Uguaglianza di Genere

Uguaglianza e diversità come valori che promuovono lo sviluppo professionale e scientifico, la crescita personale e la dignità del lavoro di ogni individuo

Il Piano di Uguaglianza di Genere (PUG) della Fondazione Edmund Mach (FEM) si pone l'obiettivo principale di garantire che l'Ente sia un luogo di benessere per tutti nel rispetto dell'uguaglianza e della diversità, esente da discriminazioni e garantisca un progresso professionale e scientifico senza ostacoli.

Il Piano sviluppato risponde alle indicazioni dell'Istituto Europeo per la Gender Equality (EIGE, eige.europa.eu) ed è finalizzato a "*identificare e implementare strategie innovative per favorire il cambiamento culturale e promuovere le pari opportunità nelle Università e nei Centri di Ricerca*" . Il presente documento raccoglie le azioni legate al raggiungimento di tali obiettivi andando a coinvolgere ed impattare 4 ambiti chiave:

- Management
- Carriere
- Persone
- Ricerca ed attività lavorative

Uguaglianza e diversità come valori

Uguaglianza e diversità sono valori che promuovono lo sviluppo professionale e scientifico, la crescita personale e la dignità del lavoro di ogni donna e uomo. La missione istituzionale della Fondazione è garantire a tutti l'accesso alla conoscenza e l'acquisizione di competenze, promuovendo il benessere individuale. Mettendo in pratica le buone pratiche e migliorando la comunicazione all'interno della comunità di FEM, le migliori soluzioni per promuovere l'uguaglianza possono essere divulgate in modo più efficiente. I numerosi vantaggi dell'uguaglianza e della diversità nelle scienze e nell'istruzione includono cambiamenti positivi nella qualità della ricerca e dell'insegnamento, il rafforzamento del posizionamento scientifico dell'istituzione in un ambiente competitivo, ed il rafforzamento del dialogo e dello scambio di idee grazie ad una maggiore inclusività e un senso di comunità. Uguaglianza e diversità si riflettono anche sulla percezione che le persone hanno del benessere sul lavoro e durante gli studi. Le politiche di parità sostengono lo sviluppo di procedure più chiare, creando un ambiente lavorativo migliore e allo stesso tempo attirando e trattenendo i talenti.

Pertanto, il PUG elaborato da FEM è uno strumento flessibile, che comprende uno specifico piano di azioni positive. Il documento è stato approvato nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 16 dicembre 2021.

Struttura del piano

Il Piano contiene misure formulate tenendo conto delle peculiarità, delle esigenze e dell'analisi del contesto dell'Ente. Le singole azioni sono state previste specificamente per le annualità 2022 - 2024 e il loro stato di avanzamento verrà verificato annualmente attraverso l'uso di indicatori, nonché sottoposto a una valutazione *in itinere* e a conclusione del periodo di validità.

La prima parte del Piano presenta un'analisi sintetica della situazione dell'Ente in materia di uguaglianza di opportunità con specifico riferimento alle tre componenti (ricerca, innovazione e consulenza; tecnico-amministrativa; e docenza) e a tutte le figure che operano all'interno dell'ente. La seconda parte identifica le strategie e gli obiettivi del Piano, individuando i principali assi di intervento e le iniziative che si intendono attuare per perseguire tali obiettivi.

Situazione attuale

Nel corso degli ultimi anni all'interno di FEM sono state incoraggiate numerose azioni per promuovere le pari opportunità. In particolare, al fine di alimentare un ambiente di lavoro inclusivo, è stata promossa una cultura organizzativa orientata alla valorizzazione delle diversità, anche in ottica di genere nonché nel pieno rispetto del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (d.lgs. n. 198/2006), e l'impegno alla realizzazione di azioni che facilitino la conciliazione vita-lavoro (*work life balance*), in un'ottica di innovazione sociale, nel rispetto del Titolo III della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea.

Specifica attenzione è stata rivolta alle differenze e agli squilibri di genere, ed è stato inoltre avviato il processo di certificazione Family Audit che prevede un consolidamento delle politiche di conciliazione tra vita lavorativa e vita personale. Per promuovere il raggiungimento degli obiettivi di pari opportunità individuati e a garanzia della pianificazione, realizzazione e monitoraggio delle azioni, la Ripartizione Organizzazione e Risorse Umane è già impegnata ad operare in rete e secondo gli indirizzi degli organi di governo e le Direzioni dei Centri.

I Centri della Fondazione Edmund Mach e la rappresentazione di genere

Le competenze e il personale FEM possono essere suddivisi nelle strutture che la compongono: il Centro di Istruzione e Formazione (CIF), il Centro di Ricerca e Innovazione (CRI), il Centro di Trasferimento Tecnologico (CTT), l'Azienda Agricola (RAZA) e l'Amministrazione centrale.

Se osserviamo la composizione del personale nel suo complesso, il 40% è di genere femminile.

Osservando le tipologie di contratto possibili in FEM (determinato, indeterminato, a disposizione, comando/distaccato e sostituzione), è possibile osservare come esse siano bilanciate tra le componenti di genere. Va inoltre osservato come alcune di queste tipologie siano in realtà connesse e funzionali ad esigenze specifiche e limitate temporalmente (progetti a finanziamento esterno o lavorazioni stagionali o sostituzioni di maternità) laddove privilegiando la professionalità si persegue anche la rapidità di inserimento delle figure a prescindere dal loro genere di appartenza. Si riporta inoltre come il 32% di donne e l'8% del personale maschile usufruisca del part-time, istituto meritorio ma che pone dei limiti circa la possibilità di assegnare incarichi di responsabilità all'interno di una organizzazione lavorativa.

Quanto alla distribuzione di genere nei diversi comparti che compongono FEM, emerge un dato omogeneo evidenziando per il CTT e la RAZA una prevalenza maschile dovuta però alle attività specifiche svolte al loro interno (Figure 02).

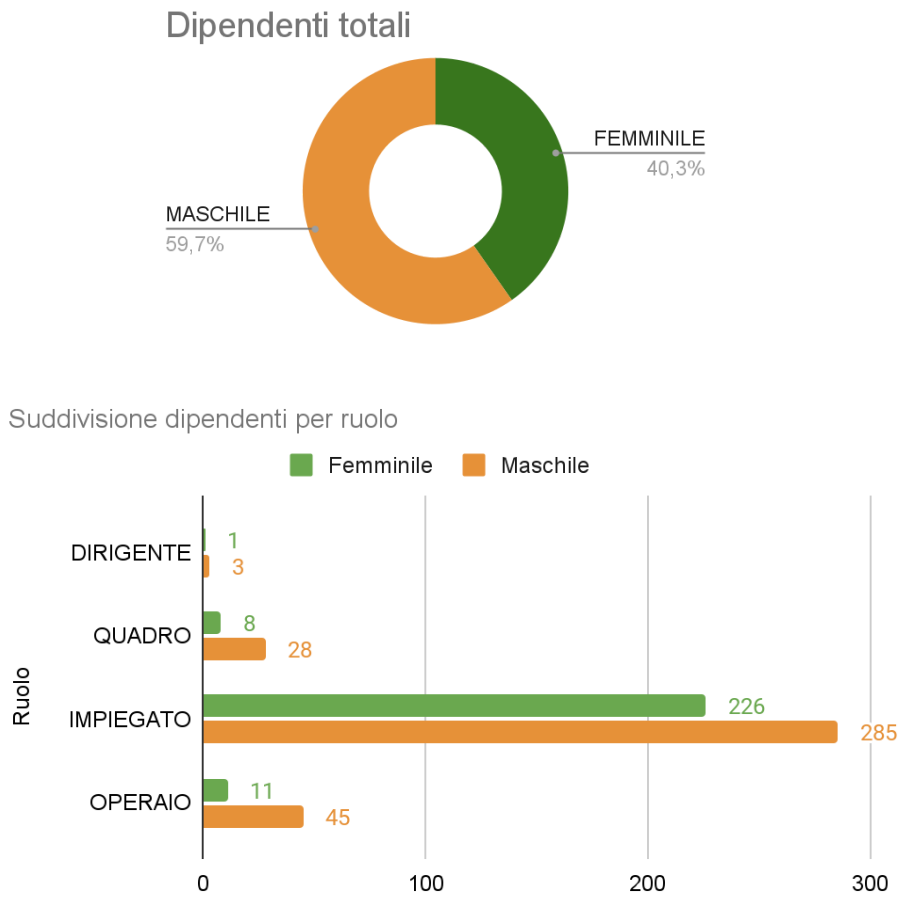


Figura 01 - Ripartizione di genere del personale FEM totale (dati al 31/12/2020)

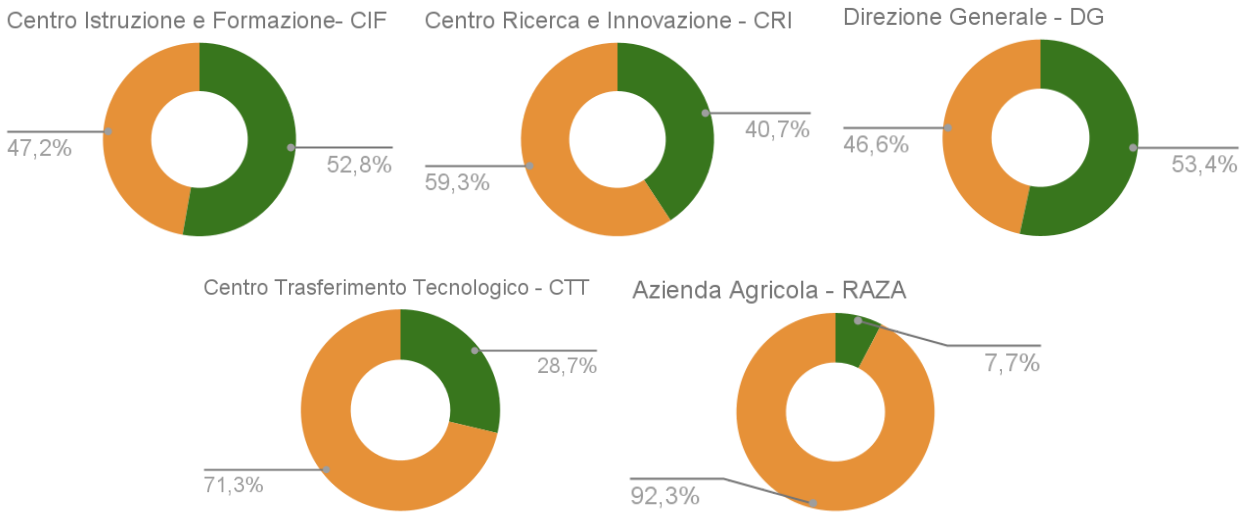


Figura 02 - Ripartizione di genere del personale FEM suddiviso per i singoli centri (dati al 31/12/2020)

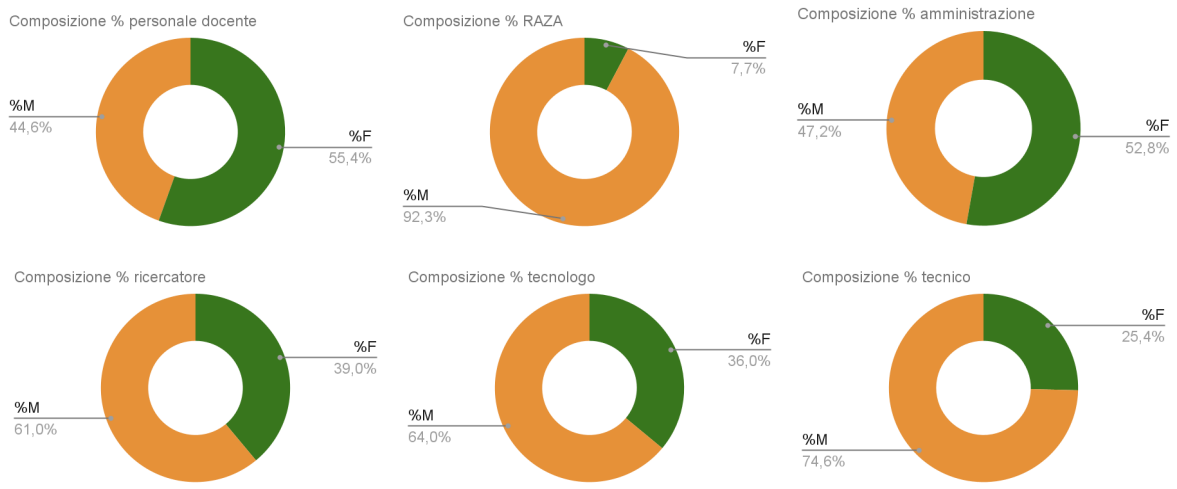


Figura 03 - Il personale FEM suddiviso per tipologia di mansione

Personale coinvolto nella ricerca

Il punto di partenza per le analisi finalizzate allo sviluppo del Piano di Uguaglianza di Genere è stato la verifica della distribuzione di genere delle persone che lavorano nella ricerca, in accordo con le raccomandazioni incluse nella Carta Europea dei Ricercatori e tenendo conto delle posizioni contrattuali e nella gestione di singoli progetti in qualità di principal investigator.

Le principali attività di ricerca possono essere ricondotte all'interno del CRI, nel quale la quasi totalità del personale è dedicato alla costruzione e gestione di progetti di rilievo nazionale ed internazionale. Nel CTT, invece, all'attività di consulenza, servizi e supporto agli attori del settore primario si affiancano un'attività di alta sperimentazione sul territorio ed di ricerca applicata che copre circa il 20% delle attività globali.

Includendo quindi nell'analisi il personale impegnato nelle attività di ricerca a diverso titolo il gruppo comprende 111 donne e 212 uomini per un totale di 323 persone (Figura 04). La suddivisione tra i due centri è piuttosto bilanciata considerato che di questi, 163 afferiscono al CRI e 160 al CTT (dato al 31/12/2020). La distribuzione di genere è abbastanza bilanciata all'interno del Centro Ricerca e Innovazione, composto da 66 donne e 97 uomini, mentre diversamente il CTT è composto da 45 donne e 115 uomini. Va tuttavia considerata la particolarità della tipologia di attività svolte dal CTT che fa riferimento a professionalità di partenza che spesso provengono da corsi di studio attualmente ancora frequentati da una grande maggioranza di persone di genere maschile.

Quanto ai ruoli di responsabilità di struttura, al 31/12/2020 sono in organico 28 Capi Unità, di cui 16 presso il CRI e 12 presso il CTT. Dei 16 Capi Unità attualmente presenti presso il CRI, 2 sono di genere femminile; un capo unità su 12 è invece donna presso il CTT (Figura 04).

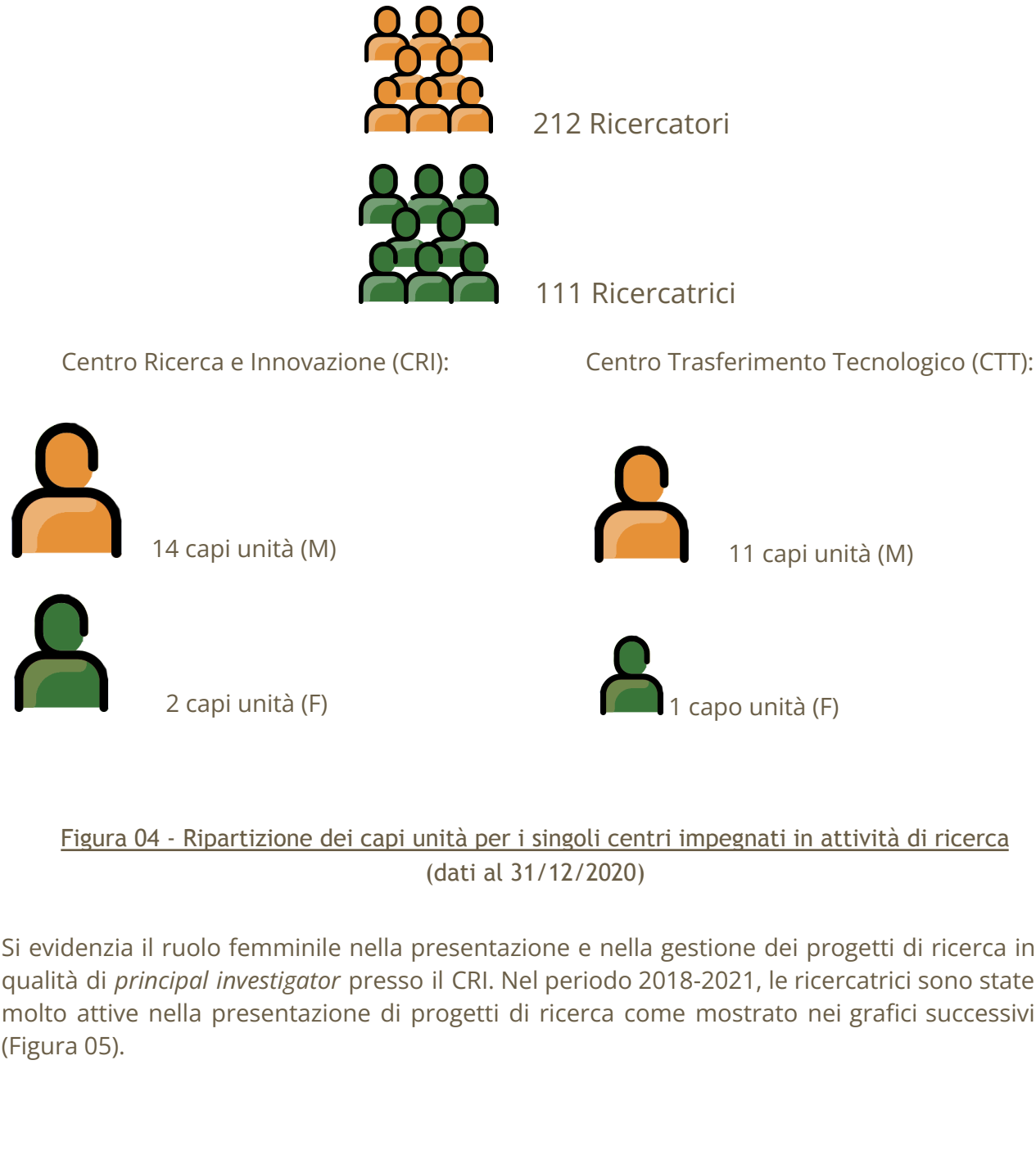


Figura 04 - Ripartizione dei capi unità per i singoli centri impegnati in attività di ricerca (dati al 31/12/2020)

Si evidenzia il ruolo femminile nella presentazione e nella gestione dei progetti di ricerca in qualità di *principal investigator* presso il CRI. Nel periodo 2018-2021, le ricercatrici sono state molto attive nella presentazione di progetti di ricerca come mostrato nei grafici successivi (Figura 05).

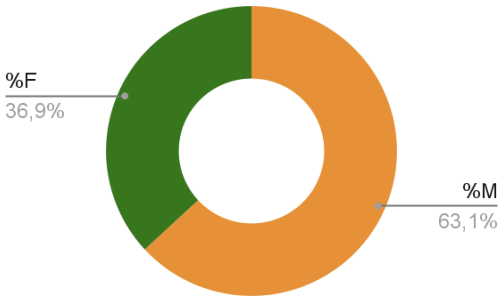


Figura 05 - Ripartizione % dei progetti coordinati da personale CRI come PI (2018-2021)

Considerando il periodo 2018-2021, le ricercatrici sono state o sono responsabili come partner o coordinatrici del 37% dei progetti finanziati, che corrispondono al 59% dei finanziamenti ottenuti (Figura 06). I progetti di cui le ricercatrici FEM sono coordinatrici hanno un buon posizionamento europeo (circa il 19% dei progetti finanziati). I restanti progetti hanno ottenuto finanziamenti locali e nazionali (circa 70% dei finanziamenti) ed il restante 5% da altre agenzie internazionali.

Questa analisi indica che FEM promuove e sostiene l'attività delle ricercatrici e del personale femminile di talento.

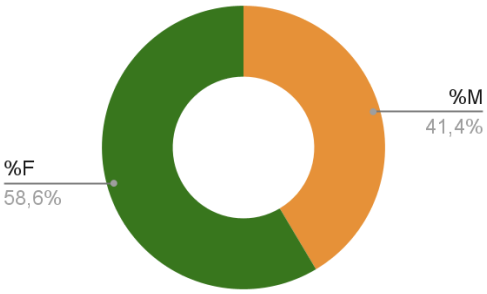


Figura 06 - Ripartizione % dei finanziamente ottenuti da personale CRI come PI (2018-2021)

Il personale coinvolto nell'istruzione

Nel mondo della scuola, le risorse umane, in particolare per quanto concerne il personale docente, risultano fondamentali per l'efficacia e l'efficienza dell'intera azione formativa. Il CIF rappresenta una struttura didattica complessa, unica in Italia, che gestisce contemporaneamente la formazione e l'istruzione nel settore agricolo, ambientale e forestale erogata a differenti livelli di apprendimento: dall'istruzione secondaria, a quella

rivolta direttamente agli agricoltori e i corsi di alta specializzazione. Collabora inoltre con importanti centri universitari nazionali ed esteri.

Con riferimento all'anno scolastico 2020/2021, il personale docente ammonta a 101 docenti su un totale di 161 dipendenti afferenti al CIF (Figura 07). A partire dal 1 ottobre 2021, le diverse strutture del CIF, comprendenti 4 Dipartimenti, l'Ufficio Biblioteca e il Convitto, sono coordinate da 5 responsabili di genere femminile e un responsabile di genere maschile.

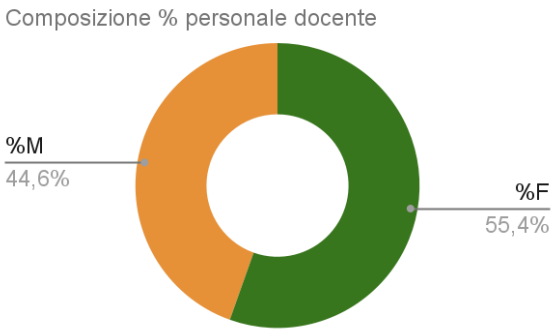


Figura 07 - Ripartizione del personale del Centro Istruzione e Formazione (CIF)
(dato al 31/12/2020)

Avanzamenti, progressioni e gestione delle nuove assunzioni

Ad oggi, secondo l'art. 9 del regolamento B.7 "Codice dei valori e dei comportamenti della Fondazione Edmund Mach" presente nel Regolamento di organizzazione funzionamento (ROF), *"la valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi e alle esigenze organizzative della Fondazione, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati, evitando favoritismi, nepotismi o forme di clientelismo nelle fasi di selezione, assunzione e progressione"*. Oltre a questo si aggiunge, nel medesimo documento, art. 12 del regolamento B.14 "Regolamento per la selezione delle risorse umane" riportante *"almeno un terzo dei componenti della commissione, escluso il segretario, è di sesso femminile"*.

Nel 2020 questo si è tradotto in 11 commissioni totali, nelle quali almeno 1 componente era di genere femminile (in 2 su 11, le componenti di genere femminile erano 2 su 3). Se si esclude il personale operaio neoassunto, che risulta essere un segmento altamente maschile, il 2020 ha previsto l'assunzione di 31 donne e 32 uomini, evidenziando una parità di genere nelle nuove assunzioni.

Strategie e principali obiettivi

La Fondazione Edmund Mach è impegnata a diventare un modello di buone prassi in materia di equità e diversità, sia nei confronti del personale che vi opera, che del territorio in cui è inserita. In questo senso ha adottato e adotta tutte le strategie necessarie ad evitare gli squilibri, che possono rappresentare un elemento di strutturale diseguaglianza e di mancato benessere lavorativo

L'uguaglianza sostanziale travalica la pura e semplice parità formale in termini numerici o di ruolo, ma ha come presupposto il riconoscimento di tutte le differenze con l'obiettivo di renderle effettive risorse e valori che possano supportare l'azione dell'Ente. Da questo assunto consegue che la promozione di pari opportunità non si traduce nell'eliminazione delle differenze esistenti e potenziali, ma nella rimozione delle conseguenze sfavorevoli, marginalizzanti e discriminatorie che ad esse possono venire ricondotte. Si traduce, ove necessario, anche nell'adozione di misure correttive atte a rimuovere ostacoli e riequilibrare situazioni di svantaggio e diseguaglianza che i dipendenti potrebbero subire a causa del loro genere, orientamento sessuale o condizione fisica.

La traduzione di queste misure si collega alla necessità di garantire la massima equità nell'accesso alle opportunità lavorative e di crescita professionale come elemento fondante della cultura della Fondazione ed imprescindibile nella promozione dei talenti.

Risultati strategici attesi

- **Migliorare la diffusione delle conoscenze** su uguaglianza, diversità e antidiscriminazione;
    - Obiettivo O.1: Aumento della consapevolezza dell'importanza delle questioni di uguaglianza e rafforzamento degli atteggiamenti positivi nei confronti della diversità.
- **Promuovere esempi e soluzioni** esistenti relativi al rafforzamento dell'uguaglianza e della diversità;
    - Obiettivo O.2: Adozione di interventi organizzativi per la valorizzazione delle risorse.
- **Sviluppare una politica di sostegno alla conciliazione tra vita lavorativa e vita personale** e familiare di tutte le componenti del personale FEM, incentivando la condivisione dei carichi di cura;
    - Obiettivo O.3: Promozione della conciliazione fra lavoro e vita familiare e privata.
- **Promuovere l'equilibrio nei gruppi di lavoro** e l'integrazione della variabile relativa al "genere" di appartenenza, ove pertinente, nelle relative attività lavorative;
    - Obiettivo O.4: Promozione delle pari opportunità e dell'integrazione della variabile "genere" nelle attività lavorative.
- **Contrastare i fenomeni di discriminazione, molestie e mobbing** promuovendo, anche attraverso forme di prevenzione, il benessere organizzativo in tutte le sue dimensioni.
    - Obiettivo O.5: Contrasto al mobbing e alle molestie: prevenzione, diagnosi, mediazione e intervento nei casi di molestie, mobbing e fattispecie analoghe.

La realizzazione del Piano si articola in due principali aree di intervento, di seguito riportate. Gli obiettivi e le specifiche azioni di riferimento sono successivamente descritti nella sezione dedicata.

Analisi dati e monitoraggio su benessere, pari opportunità e tutela dei diritti

Al fine di far emergere eventuali disparità e di individuare gli strumenti più idonei a contrastarle, si procede innanzitutto a un sistematico monitoraggio dei dati. Tale monitoraggio, già in corso, prevedrà un più ampio "bilancio di genere", osservando in modo dettagliato tale distribuzione anche in relazione ad altri aspetti, come ad esempio le posizioni occupate, la partecipazione a comitati e concorsi, i carichi familiari, l'utilizzo di strumenti di conciliazione, le opportunità di formazione.

Azioni di riferimento:

1.1. Implementazione e verifica del rispetto sul luogo di lavoro delle procedure a garanzia delle pari opportunità;

1.3. Promozione di iniziative volte a favorire una diffusa cultura relativa alle pari opportunità;

2.4. Adozione di scelte meritocratiche tese a valorizzare le competenze, nel rispetto di una rappresentanza di genere equilibrata, in relazione alla composizione di comitati, direzione, team di esperti e revisori, gruppi scientifici ed eventi di divulgazione;

3.1. Rafforzamento del sostegno alla genitorialità e integrazione vita lavorativa e privata e mantenimento della certificazione Family Audit;

4.1 Monitoraggio dei dati disaggregati per genere.

Valorizzazione del benessere organizzativo

Un ambito particolarmente rilevante per promuovere l'uguaglianza di genere è rappresentato dalle politiche e dalle azioni di cambiamento strutturale e culturale, rivolte a tutto il personale, finalizzate al riconoscimento e alla valorizzazione delle diversità, così come alla promozione del benessere organizzativo. Tra gli ambiti di azione strategica particolarmente rilevanti per l'Ente, vi è senza dubbio l'obiettivo di evitare asimmetrie di carriera garantendo altresì pari condizioni di accesso alle posizioni più prestigiose. Ad essi si accompagnano anche azioni mirate a contrastare comportamenti discriminatori e a promuovere e consolidare la conciliazione tra vita lavorativa e personale. In questo senso la certificazione Family Audit (riconosciuta dal 2016) rappresenta un serio e reale impegno all'adozione di nuove prassi.

Azioni di riferimento:

1.2. Promozione delle pari opportunità nei processi e nelle pratiche istituzionali;

1.3 Promozione di iniziative volte a favorire una diffusa competenza relativa alle pari opportunità;

2.1. Produzione di linee guida riguardanti le procedure di reclutamento, rivolte ai/lle componenti delle commissioni di concorso;

2.2. Corsi di *mentoring* ed *empowerment*, relativamente alla valorizzazione di sé, leadership e diversità di genere;

2.3. Flessibilità lavorativa;

2.4. Adozione di scelte meritocratiche tese a valorizzare le competenze, nel rispetto di una rappresentanza di genere equilibrata in relazione alla composizione di comitati, direzione, team di esperti e revisori, gruppi scientifici e eventi di divulgazione;

3.1. Rafforzamento del sostegno alla genitorialità e integrazione vita lavorativa e privata;

4.2. Promozione dell'integrazione della variabile "genere" nelle attività lavorative e di ricerca;

5.1. Predisposizione di materiali informativi e di sensibilizzazione rispetto a mobbing e molestie.

5.2 Colloqui e supporto attraverso lo sportello di ascolto per il disagio lavorativo

Obiettivi ed azioni

Obiettivo	Attività	Collegamento con gli obiettivi di sviluppo sostenibile (SDG) Agenda 2030
O.1. **Aumento della consapevolezza dell'importanza delle questioni di uguaglianza e rafforzamento degli atteggiamenti positivi nei confronti della diversità**	Attività 1.1. Implementazione e verifica del rispetto sul luogo di lavoro delle procedure a garanzia delle pari opportunità Attività 1.2. Promozione delle pari opportunità nella cultura, nei processi e nelle pratiche istituzionali Attività 1.3. Promozione di iniziative volte a favorire una diffusa competenza relativa alle pari opportunità	SDG 3 Salute e benessere SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze
O.2. **Adozione di interventi organizzativi per la valorizzazione delle risorse**	Attività 2.1. Produzione di linee guida riguardanti le procedure di reclutamento, rivolte ai/lle componenti delle commissioni di concorso Attività 2.2. Promozione di corsi di formazione relativamente alla valorizzazione di sé, leadership e diversità di genere Attività 2.3. Flessibilità lavorativa Attività 2.4.,Adozione di scelte meritocratiche tese a valorizzare le competenze, nel rispetto di una rappresentanza di genere equilibrata, in relazione alla composizione di comitati, direzione, team di esperti e revisori, gruppi scientifici ed eventi di divulgazione	SDG 3 Salute e benessere SDG 5 Parità di genere SDG 8 Lavoro dignitoso e crescita economica SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide
O.3. **Promozione della conciliazione fra lavoro e vita familiare/privata**	Attività 3.1. Rafforzamento del sostegno alla genitorialità e integrazione vita lavorativa e privata e mantenimento della certificazione Family Audit	SDG 3 Salute e benessere SDG 5 Parità di genere SDG 8 Lavoro dignitoso e crescita economica
O.4. **Promozione delle pari opportunità e dell'integrazione della variabile "genere" nelle attività lavorative**	Attività 4.1 Monitoraggio dei dati disaggregati per genere Attività 4.2 Promozione dell'integrazione della variabile "genere" nelle attività lavorative e nella ricerca	SDG 4 Istruzione di qualità, SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze
O.5. **Contrasto al mobbing e alle molestie: prevenzione, diagnosi, mediazione e intervento nei casi di molestie, mobbing e fattispecie analoghe**	Attività 5.1. Predisposizione di materiali informativi e di sensibilizzazione rispetto a mobbing e molestie Attività 5.2. Colloqui e supporto attraverso lo sportello di ascolto per il disagio lavorativo	SDG 3 Salute e benessere SDG 5 Parità di genere SDG 8 Lavoro dignitoso e crescita economica SDG 10 Ridurre le disuguaglianze

O.1.

Aumento della consapevolezza dell'importanza delle questioni di uguaglianza e rafforzamento degli atteggiamenti positivi nei confronti della diversità

Le politiche dirette all'attuazione di pari opportunità e benessere organizzativo all'interno dell'Ente rivestono necessariamente un carattere trasversale alle competenze di diversi organismi e soggetti delegati. Alcuni di essi sono coinvolti in maniera più continuativa, altri possono fornire il proprio contributo in relazione a singoli interventi. Secondo l'art. 11 del regolamento B.7 del Regolamento di organizzazione e funzionamento (ROF), ciascun dirigente di centro/area "*cura il benessere organizzativo dei dipendenti della struttura a cui è preposto, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori; favorisce la circolazione delle informazioni, alla formazione e all'aggiornamento del personale, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere e di età*". Al fine di consentire maggiore sensibilizzazione e informazione, in ottica di pari opportunità e benessere organizzativo, nonché di favorire la partecipazione e l'apporto di ciascun organismo o figura, si intende attuare una intensa collaborazione tra le diverse aree, sotto il coordinamento della struttura vocata alla gestione delle risorse umane (la Ripartizione Organizzazione e Risorse Umane). Tale modalità consente tra l'altro di offrire maggiore omogeneità alle strategie attuate nei vari ambiti, rendendole più coerenti ed efficaci. Dalle rilevazioni eseguite potranno emergere indicazioni utili per sensibilizzare l'Ente alle tematiche in questione e per individuare possibili misure da adottare in concreto. La periodicità delle rilevazioni potrà consentire di valutare l'impatto degli interventi già realizzati.

Azione 1.1. Implementazione e verifica del rispetto sul luogo di lavoro delle procedure a garanzia delle pari opportunità



Attività

- Verifica e monitoraggio di avanzamento del Piano di uguaglianza di genere
- Raccolta sistematica di dati quantitativi e qualitativi disaggregati per genere, per la stesura annuale del Bilancio di genere e per altre raccolte dati
- Realizzazione di specifiche indagini sul benessere organizzativo.



Target diretto

- Personale FEM



Indicatore/i

- Implementazione del Piano di uguaglianza di genere
- Analisi dati indagine benessere organizzativo
- Predisposizione del bilancio di genere



Responsabile/i

- Direzione generale
- Ripartizione Organizzazione e Risorse Umane

Azione 1.2. Promozione delle pari opportunità nei processi e nelle pratiche istituzionali



Attività

- Revisione periodica di testi, comunicazioni, immagini da una prospettiva sensibile alle pari opportunità e al diversity management



Target diretto

- Documenti istituzionali



Indicatore/i

- Linguaggio e immagini nei documenti istituzionali sensibili a differenze di genere e pari opportunità



Responsabile/i

- Ripartizione Organizzazione e Risorse Umane
- Dirigenti Centri e strutture dedicate
- Ufficio Comunicazione e Relazioni Esterne

Azione 1.3 Promozione di iniziative volte a favorire una diffusa cultura relativa alle pari opportunità



Attività

- Offerta di corsi rivolti al personale FEM volti a favorire una migliore e diffusa competenza sulle pari opportunità, antidiscriminazione e sul benessere organizzativo disponibili nei cataloghi formativi provinciali o con iniziative ad hoc.



Target diretto

- Personale FEM



Indicatore/i

- Corsi di formazione sulle pari opportunità o antidiscriminazione o benessere organizzativo o conciliazione vita-lavoro



Responsabile/i

- Ripartizione Organizzazione e Risorse Umane

O.2.

Adozione di interventi organizzativi per la valorizzazione delle risorse

L'adozione di modelli organizzativi, ispirati alla valorizzazione del capitale umano, nella sua molteplicità, rappresenta indubbiamente uno strumento per una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro, superando situazioni di segregazione e marginalità. Si tratta di un insieme complesso e articolato di azioni, che richiedono un approccio innovativo, comunque finalizzato ad una Amministrazione più efficiente e moderna. FEM adotta azioni che tengono conto della prospettiva di pari opportunità nella gestione delle risorse umane e che consentano un superamento degli attuali squilibri, già attraverso i suoi regolamenti. L'art. 69 del Contratto CCPL Fondazioni ha previsto l'introduzione di sistemi premiali che facilitino la valorizzazione del personale sulla base del risultato piuttosto che sulla presenza oraria. Questo tipo di approccio si fonda sull'assegnazione di obiettivi e sulla valutazione dei risultati, l'adozione di parametri valutativi efficaci e condivisi, procedure ispirate a criteri di trasparenza e omogeneità. Ad esso si associano percorsi formativi per i soggetti con funzioni dirigenziali ed equiparate, o comunque responsabili di strutture (anche tra il personale ricercatore) al fine di introdurre uno stile di leadership improntato al *diversity management*. Al fine di superare potenziali asimmetrie di carriera si intendono portare avanti e integrare le iniziative già previste, ad esempio la trasparenza e l'equilibrio di genere nell'individuazione nei ruoli decisionali. È importante da un lato avere trasparenti modalità di individuazione delle figure decisionali, in modo tale da ridurre il potere dei network informali, e dall'altro eliminare eventuali ostacoli alla presenza delle donne nelle posizioni decisionali organizzative, così come negli organismi di selezione (comitati, commissioni di concorso, etc..). L'obiettivo è inoltre quello dell'acquisizione di talenti, tenendo conto della sotto-rappresentazione di genere in particolari ambiti di ricerca o mansioni. Ad oggi, secondo l'art. 9 del regolamento B.7 "Codice dei valori e dei comportamenti della Fondazione Edmund Mach" presente nel ROF "*la valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi e alle esigenze organizzative della Fondazione, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati, evitando favoritismi, nepotismi o forme di clientelismo nelle fasi di selezione, assunzione e progressione*". Oltre a questo si aggiunge, nel medesimo documento, l'art. 12 del regolamento B.14 "Regolamento per la selezione delle risorse umane" riportante "*almeno un terzo dei componenti della commissione, escluso il segretario, è di sesso femminile*".

Azione 2.1. Produzione di linee guida riguardanti le procedure di reclutamento, rivolte ai/lle componenti delle commissioni di concorso



Attività

- Proseguimento delle azioni positive per la promozione di processi di reclutamento e avanzamento di carriera attenti agli aspetti delle pari opportunità, quali a titolo di esempio:
    - annunci di assunzione comprensivi di criteri trasparenti, linee guida chiare per la valutazione dei risultati,
    - commissioni di valutazione bilanciate nella rappresentanza di genere
- Standardizzazione dei formati tramite l'utilizzo di apposita domanda di partecipazione per la presentazione dei *curriculum vitae*, al fine di evitare possibili *bias*/pregiudizi nella valutazione



Target diretto

- Candidati
- Membri di commissioni di selezione,
- Personale T.A. con funzioni di supporto amministrativo alla Commissione



Indicatore/i

- Conferma e ulteriore implementazione degli standard di attenzione alle pari opportunità nei processi di reclutamento



Responsabile/i

- Ripartizione Organizzazione e Risorse Umane

Azione 2.2. Promozione di corsi di formazione relativamente alla valorizzazione di sé, leadership e diversità di genere



Attività

- Nell'ottica di favorire i percorsi di carriera è stata avviata la promozione di interventi formativi diretti allo sviluppo delle competenze necessarie e per promuovere il benessere organizzativo.
- Promozione di eventi/campagne esterne per rendere visibile il contributo della diversità di genere nelle attività lavorative



Target diretto

- Personale FEM



Indicatore/i

- Corsi erogati
- Iniziative per accrescere la consapevolezza del contributo e della diversità di genere nei gruppi di lavoro



Responsabile/i

- Ripartizione Organizzazione e Risorse Umane

Azione 2.3. Flessibilità lavorativa



Attività

- FEM intende proseguire la promozione del ricorso a soluzioni di flessibilità temporale e spaziale (es. soluzioni di telelavoro, flessibilità di orario), che riducano la necessità di ricorso al part-time o lo rendano comunque una soluzione legata a specifiche fasi di vita, trattandosi di uno strumento oggi utilizzato maggiormente dalla componente femminile e che presenta, accanto a indubbi vantaggi in termini di conciliazione, anche implicazioni negative sia sul piano dello sviluppo professionale, sia su quello previdenziale.



Target diretto

- Personale FEM



Indicatore/i

- Azioni positive per il benessere organizzativo
- Mantenimento della certificazione Family Audit



Responsabile/i

- Direzione Generale
- Ripartizione Organizzazione e Risorse Umane

Azione 2.4. Adozione di scelte meritocratiche tese a valorizzare le competenze, nel rispetto di una rappresentanza di genere equilibrata, in relazione alla composizione di comitati, direzione, team di esperti e revisori, gruppi scientifici ed eventi di divulgazione



Attività

- Formulazione di raccomandazioni rispetto alla rappresentanza di genere al fine di bilanciare la rappresentanza di uomini e donne che agiscono come leader di:
    - progetti
    - eventi scientifici e divulgativi
    - comitati e team di esperti
    - management



Target diretto

- Personale FEM



Indicatore/i

- Ricadute sulle rappresentanza di genere e nelle posizioni di leadership nella conduzione di progetti, eventi scientifici e divulgativi, comitati e team di esperti.



Responsabile/i

- Dirigenti Centri

O.3.

Promozione della conciliazione fra lavoro e vita familiare/privata

L'attuazione di politiche di conciliazione tra vita personale e impegno professionale, nonché la promozione di forme di condivisione dei ruoli e delle responsabilità familiari, rappresenta indubbiamente uno strumento per una partecipazione più inclusiva alla vita dell'Ente.

FEM adotta politiche e strumenti che favoriscono l'accesso e l'avanzamento professionale, al fine di contrastare asimmetrie e promuovere forme di condivisione dei ruoli e delle responsabilità. In particolare l'Ente promuove interventi di sensibilizzazione e di formazione per creare una cultura organizzativa che abbia come elemento caratterizzante il benessere del singolo e la conciliazione fra vita personale e impegno professionale. L'attuazione delle politiche di conciliazione avviene sia tramite interventi di tipo organizzativo, sia attraverso l'attivazione di servizi di supporto della conciliazione tra vita personale e impegno professionale, che rappresentano una modalità fondamentale per consentire non solo una maggiore presenza femminile nel mondo del lavoro e nella partecipazione a percorsi di carriera ma anche un benessere del singolo, indipendentemente dal genere di appartenenza.

FEM in questi anni ha messo a punto numerose politiche e strumenti di intervento che garantiscono un buon sostegno alla genitorialità. In particolare, oltre alle misure di conciliazione già previste dalla normativa (Legge 104/92 che disciplina le agevolazioni riconosciute ai lavoratori affetti da disabilità grave e ai familiari che assistono una persona con handicap in situazione di gravità; orario part time), FEM ha un programma di costituito da una pluralità di iniziative. FEM adotta un percorso di gestione delle lunghe assenze, quali la maternità/paternità o la malattia, per accompagnare le persone dalla fase di allontanamento al rientro in modo da agevolare il reinserimento lavorativo. Obiettivi dell'intervento sono la minimizzazione dell'impatto delle assenze lunghe sull'organizzazione e sugli operatori che rimangono in servizio e il miglioramento della gestione delle fasi di uscita e di rientro di collaboratori e collaboratrici. Nel percorso si prende in considerazione il ruolo svolto da colleghi e colleghe, valorizzando il loro supporto nell'aggiornamento delle persone che si sono assentate a lungo nella fase di rientro al lavoro, ad esempio prevedendo, nel periodo dell'assenza, il sostegno ad un

eventuale aumento di attività/carichi lavorativi con forme di flessibilità oraria e/o organizzativa.

Attualmente sono disponibili diverse forme di orario di lavoro a supporto della genitorialità, quali “part-time”, “flessibilità dell’articolazione della prestazione”. L’Ente ha introdotto il telelavoro tra le modalità flessibili di gestione del personale e dell’organizzazione del lavoro.

Sono stati inoltre condotti dei piani di fattibilità per la creazione di nuovi servizi di welfare. In particolare, nell’estate 2018 è stata avviata in fase sperimentale un servizio di colonia estiva che ha dato risultati superiori alle aspettative.

FEM possiede e mantiene il certificato Family Audit dal 2016. Per gli anni 2021-2023 prevede numerose azioni articolate lungo diversi assi che l’Ente si impegna a presidiare, in particolare:

- Organizzazione del lavoro: orari, processi di lavoro e luoghi di lavoro
- Cultura della conciliazione: sviluppo del personale
- Comunicazione: strumenti di informazione e comunicazione
- Nuove tecnologie, con particolare attenzione ai nuovi servizi ICT

Verranno pertanto da un lato consolidati gli strumenti già presenti, dall’altro ci si impegna a portare avanti alcune integrazioni con l’obiettivo di:

- Adottare strumenti idonei a favorire la conciliazione tra vita personale e impegno professionale, nonché la condivisione dei ruoli.
- Mantenere la certificazione Family Audit che attesta l’impegno dell’Ente ad andare incontro alle esigenze di conciliazione dei/delle propri/e dipendenti e rappresenta uno stimolo all’introduzione di buone prassi.

Quanto alle azioni previste per il mantenimento della certificazione Family Audit e l’Azione 3.1. si rinvia per completezza al piano FEM sul Family Audit reperibile al seguente link istituzionale:

https://www.fmach.it/Servizi-Generali/Lavora-con-noi/Informazioni/Certificazione-Family-Audit-conciliazione-vita-lavoro-in-Fondazione

Azione 3.1. Rafforzamento del sostegno alla genitorialità e integrazione vita lavorativa e privata e mantenimento della certificazione Family Audit



Attività

Questo processo di certificazione rappresenta uno strumento di management, affinché FEM possa sviluppare politiche di conciliazione ispirandosi a criteri di ampia partecipazione e di coinvolgimento della comunità FEM. Per gli anni 2021-2023 sono previste numerose azioni articolate lungo diversi assi che l'ente si impegna a presidiare, in particolare:

- Organizzazione del lavoro: orari, processi di lavoro e luoghi di lavoro
- Cultura della conciliazione: sviluppo del personale
- Comunicazione: strumenti di informazione e comunicazione
- Nuove tecnologie, con particolare attenzione ai nuovi servizi ICT



Target diretto

- Personale FEM



Indicatore/i

- Mantenimento certificazione Family Audit
- Implementazione delle attività previste nel piano FEM Family Audit



Responsabile/i

- Ripartizione Organizzazione e Risorse Umane

O.4.

Promozione delle pari opportunità e dell'integrazione della variabile "genere" nelle attività lavorative

Le asimmetrie di genere presenti nel mondo del lavoro sono spesso il frutto di pregiudizi e stereotipi che tendono ad attribuire a donne e uomini diverse competenze e capacità, ed anche diversa attitudine ad esempio alla pratica scientifica. Ciò ha rilevanti implicazioni sul piano delle scelte formative e lavorative individuali, ma anche in termini di perdita di talenti per il mondo della ricerca. È dunque importante, in linea con le indicazioni provenienti dalla Commissione Europea, promuovere una strategia di integrazione di genere e di valorizzazione delle differenze nella didattica e nella ricerca attraverso l'integrazione di una prospettiva di genere. Si richiama a tale proposito il documento elaborato dalla Commissione Europea: *Gender Toolkit: Learning how to integrate gender in research*, che individua l'integrazione della prospettiva di genere nella ricerca come un segno distintivo di eccellenza.

In sintonia con quanto previsto dalla strategia comunitaria RRI - Responsible Research and Innovation, si prevede l'organizzazione di iniziative finalizzate all'equità di genere nelle attività di ricerca, attraverso la promozione dell'equilibrio di genere nei gruppi di ricerca, il bilanciamento di genere nei processi decisionali e l'integrazione della dimensione di genere nei contenuti di ricerca e innovazione.

Azione 4.1 Monitoraggio dei dati disaggregati per genere



Attività

- Monitoraggio dei dati disaggregati per genere relativi a allocazione delle risorse, presentazione di pubblicazioni, progetti e brevetti, valutazione delle eccellenze nell'ente



Target diretto

- Governance
- Dirigenti
- Strutture FEM competenti e relativo personale coinvolto in tali attività



Indicatore/i:

- Bilancio di genere



Responsabile/i

- Ripartizione Organizzazione e Risorse Umane
- Dirigenti CRI e CTT

Azione 4.2 Promozione dell'integrazione della variabile "genere" nelle attività lavorative e nella ricerca



Attività

- Comunicazione di standard, metodi e modelli per l'integrazione della variabile genere nelle attività lavorative
- Promozione di incontri e seminari (interni o esterni) sull'integrazione dei temi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nella progettazione di attività di ricerca
- Promozione di reti multidisciplinari di ricercatori/trici interessati alle tematiche del genere e del *diversity management*



Target diretto

- Personale FEM
- Ricercatori/trici



Indicatore/i

- Partecipazione a seminari ed incontri sull'integrazione della variabile "genere", nelle attività lavorative e di ricerca



Responsabile/i

- Centro Ricerca e Innovazione
- Research Network Development

O.5.

Contrasto al mobbing e alle molestie: prevenzione, diagnosi, mediazione e intervento nei casi di molestie, mobbing e fattispecie analoghe

L'attenzione ai fenomeni del mobbing, dello straining, delle molestie e delle discriminazioni, oltre a rappresentare un impegno necessario, sono parte di quella cura delle relazioni che può garantire una migliore qualità della vita e del lavoro all'interno di FEM. I fenomeni sopra elencati influiscono infatti negativamente sulla salute delle persone vessate, sull'efficienza e l'efficacia dei gruppi di lavoro, sulla motivazione e soddisfazione lavorativa, e da ultimo incrementano i costi economici per l'Ente ed infine possono danneggiare gravemente l'immagine dell'organizzazione.

Per tali motivi FEM si è già impegnata nella prevenzione e nel contrasto di tali fenomeni, partendo dall'adozione degli art. 21 e 22bis del Contratto CCPL Fondazioni ed in particolare l'applicazione ai dipendenti del codice di condotta contro le molestie sessuali di cui all'Allegato N\2 del Contratto Collettivo Provinciale per il personale del comparto ricerca del 15 novembre 2005 e successive modifiche. Similmente si trovano riferimenti all'Allegato 4 del CCPL Comparto Autonomie Locali – Area Dirigenziale, all'Allegato N del CCPL Comparto Autonomie Locali – Area non dirigenziale e l'allegato B del contratto Comparto Scuola.

Oltre all'applicazione ai dipendenti del codice di condotta contro le molestie sessuali, la Provincia autonoma di Trento ha istituito l'incarico di consigliera di fiducia, secondo quanto previsto dalla Risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94, con il compito di prevenire, contrastare e risolvere situazioni di disagio lavorativo causate da atti di mobbing o da molestie sessuali o morali nei confronti dei dipendenti nel contesto lavorativo, anche attraverso un'attività di sportello di assistenza e di aiuto. È attivo presso FEM lo Sportello di ascolto per il disagio lavorativo. Lo sportello prevede la possibilità di effettuare colloqui a distanza ed in presenza, gratuitamente, garantendo la tutela della privacy e nel rispetto dei principi deontologici della professione psicologica.

Azione 5.1. Predisposizione di materiali informativi e di sensibilizzazione rispetto a mobbing e molestie



Attività

- Informative sulle tematiche in oggetto



Target diretto

- Personale FEM
- Studenti



Indicatore/i

- Predisposizione materiali informativi e interventi di (in)formazione
- Revisione e aggiornamento regolamenti qualora ritenuto opportuno



Responsabile/i

- Ripartizione Organizzazione e Risorse Umane
- Ripartizione Patrimonio, Contratti e Affari generali
- Direzione Centro Istruzione e Formazione

Azione 5.2. Colloqui e supporto attraverso lo sportello di ascolto per il disagio lavorativo



Attività

- Supporto per prevenire, contrastare e risolvere situazioni di disagio lavorativo causate da atti di mobbing o da molestie sessuali o morali nei confronti dei dipendenti nel contesto lavorativo



Target diretto

- Personale FEM



Indicatore/i

- Colloqui a distanza ed in presenza per rilevare situazioni di molestie, mobbing e discriminazioni



Responsabile/i

- Direzione generale
- Unità Sicurezza sul lavoro